

**İstihdam Koruma Mevzuatı ve Kıdem Tazminatı:  
Türkiye ve OECD Ülkeleri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz**

***Employment Protection Legislation and Severance Pay:  
A Comparative Analysis of Türkiye and OECD Countries***

**Nurgün KUL PARLAK**

İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa  
Sağlık Bilimleri Fakültesi  
Sosyal Hizmet Bölümü

Haziran 2026, Cilt 16, Sayı 1, Sayfa 43-70

June 2026, Volume 16, Issue 1, Page 43-70

E-ISSN: 2148-483X

2026-1

e-posta: [sgd@sgk.gov.tr](mailto:sgd@sgk.gov.tr)

Yazılar yayınlanmak üzere kabul edildiği takdirde, SGD elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dahil olmak üzere, tüm yayın haklarına sahip olacaktır. Yayımlanan yazılardaki görüşlerin sorumluluğu yazarlarına aittir. Yazı ve tablolardan kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.

If the manuscripts are accepted to be published, the SGD has the possession of right of publication and the copyright of the manuscripts, included publishing the whole text in the digital area. Articles published in the journal represent solely the views of the authors.

Some parts of the articles and the tables can be cited by showing the source.

---

## 30. SAYIDA HAKEMLİK YAPAN AKADEMİSYENLERİN LİSTESİ

### REFeree LIST FOR THIS ISSUE

---

Prof. Dr. Murat ATAN  
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. M. Çağlar ÖZDEMİR  
Sakarya Üniversitesi  
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Doç. Dr. Murat ÇİFTÇİ  
Trakya Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Salih DURSUN  
Karadeniz Teknik Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Zeki PARLAK  
İstanbul Üniversitesi  
İktisat Fakültesi

Doç. Dr. Nagihan DURUSOY ÖZTEPE  
Pamukkale Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ömer GİDER  
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Menderes TARCAN  
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Doç. Dr. Aslı KAVURMACI  
Bandırma Onyeddi Eylül Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. İskender GÜMÜŞ  
Kırklareli Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Aysen TOKOL  
Bursa Uludağ Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Kürşat TUTAR  
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Kamil ORHAN  
Pamukkale Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Suat UĞUR  
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi  
Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Selver YILDIZ BAĞDOĞAN  
Bursa Uludağ Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Oğuzhan ZENGİN  
Karabük Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Ulviye TÜFEKÇİ YAMAN  
Bursa Uludağ Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

---

**30. SAYI DEĞERLENDİRME İSTATİSTİKLERİ**  
*EVALUATION STATISTICS FOR THIS ISSUE*

---

Toplam gelen makale başvurusu	Number of received manuscript	33
Yayına kabul edilen makale sayısı	Number of accepted manuscript	5
Hakem süreci devam eden makale sayısı	Under consideration	10
Red edilen makale sayısı	Rejected after evaluation	18
Ön inceleme aşamasında red edilen makale sayısı	Rejected before evaluation	16
Makale kabul oranı	Accepted manuscript rate	%15

Araştırma Makalesi - Research Article

## İstihdam Koruma Mevzuatı ve Kıdem Tazminatı: Türkiye ve OECD Ülkeleri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz

### *Employment Protection Legislation and Severance Pay: A Comparative Analysis of Türkiye and OECD Countries*

**Nurgün KUL PARLAK\***

**ID 0009-0000-6750-1625**

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security

Cilt: 16 Sayı: 1 Yıl: 2026 / Volume: 16 Issue: 1 Year: 2026

Sayfa Aralığı: 43-70 / Pages: 43-70

DOI: 10.32331/sgd.1981362

## ÖZ

Bu çalışma, Türkiye’de kıdem tazminatı sistemini istihdam koruma mevzuatı bağlamında incelemektedir. Çalışmanın kapsamı, kıdem tazminatının tarihsel gelişimi, hukuki düzenlemeleri ve uluslararası karşılaştırmalar ışığında işgücü piyasasındaki işlevlerini değerlendirmektedir. Araştırmanın amacı, kıdem tazminatını teknik bir mali yükümlülüğünden çok daha geniş bir perspektifle ele alarak iş güvencesi, esneklik, yeniden tahsis kapasitesi ve sosyal politika boyutlarını dikkate almak ve Türkiye’deki kurumsal yapıyı uluslararası bağlamda değerlendirmektir. Çalışmada karşılaştırmalı literatür taraması kullanılarak, OECD’nin İstihdam Koruma Mevzuatı endeksi ve uluslararası raporlar üzerinden Türkiye’nin konumu değerlendirilmiştir. Ayrıca, kıdem tazminatının işten çıkarma maliyetleri, işveren davranışları ve kayıt dışı istihdam üzerindeki etkileri tartışılmıştır. Değerlendirmeler Türkiye’nin belirsiz süreli sözleşmeler bakımından yüksek koruma düzeyine sahip ülkeler arasında yer aldığını göstermektedir. Bu yapı mevcut çalışanlar için güçlü bir normatif güvence sağlarken, işverenlerin istihdam ve işten çıkarma kararlarını da doğrudan etkilemektedir. Çalışma, kıdem tazminatının işgücü piyasasında güvence ve esneklik ilişkilerini biçimlendiren kurumsal bir araç olduğunu ortaya koymakta ve politika yapıcılar için kapsamlı bir değerlendirme zemini sunmaktadır.

**Anahtar Sözcükler:** Kıdem tazminatı, istihdam koruma mevzuatı, iş güvencesi ve esneklik, işten çıkarma maliyeti, kıdem tazminatı reformu

## ABSTRACT

This study examines Turkey’s severance pay system within the context of employment protection legislation. This study aims to evaluate the functions of severance pay in the labor market in light of its historical development, legal regulations, and international comparisons. This research aims to consider severance pay from a broader perspective than just a technical financial obligation, taking into account the dimensions of job security, flexibility, reallocation capacity, and social policy, and to evaluate the institutional structure in Turkey within an international context. The study evaluates Turkey’s position through a comparative literature review, utilizing the OECD’s Employment Protection Legislation (EPL) index and international reports. Furthermore, the effects of severance pay on dismissal costs, employer behavior, and informal employment are examined. The evaluations show that Turkey ranks among countries with a high level of protection regarding indefinite-term contracts. This structure provides strong normative protection for current employees while directly influencing employers’ employment and dismissal decisions. This study reveals that severance pay is an institutional tool that shapes the relationships of security, flexibility, and redistribution in the labor market and offers a comprehensive basis for policymakers.

**Keywords:** Severance pay, employment protection legislation (EPL), job security and flexibility, dismissal costs, severance pay reform

Önerilen Atıf Şekli: Kul Parlak, N. (2026). İstihdam Koruma Mevzuatı ve Kıdem Tazminatı: Türkiye ve OECD Ülkeleri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz. Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security). 16(1). 43-70

• Geliş Tarihi/Received: 24/02/2026 • Güncelleme Tarihi/Revised: 13/04/2026 • Kabul Tarihi/Accepted: 29/06/2026

\* Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, nurgun.kulparlak@iuc.edu.tr

## GİRİŞ

İstihdam Koruma Mevzuatı (İKM), iş sözleşmesinin kurulması ve sona erdirilmesine ilişkin kuralları düzenleyerek işgücü piyasalarının kurumsal çerçevesini belirleyen temel alanlardan biridir. Bu mevzuatın merkezinde, işçilerin keyfi işten çıkarmalara karşı korunması, istihdam ilişkilerinde öngörülebilirliğin sağlanması ve çalışma yaşamında belirli bir istikrarın tesis edilmesi yer almaktadır. Uluslararası literatürde İKM; bireysel işten çıkarma prosedürleri, toplu işten çıkarma kuralları ve geçici/atipik istihdam biçimlerine yönelik düzenlemeler üzerinden analiz edilmekte ve OECD tarafından geliştirilen İstihdam Koruma Mevzuatı (EPL) endeksi gibi göstergeler aracılığıyla ülkeler arası karşılaştırmalar yapılmaktadır. Bu karşılaştırmalar, işgücü piyasalarında “koruma” ile “esneklik” arasındaki dengenin nasıl kurulduğunu değerlendirmeye imkân tanımaktadır.

İKM'nin en önemli araçlarından biri kıdem tazminatıdır. Kıdem tazminatı, işçiye işini kaybettiği anda gelir desteği sağlayarak sosyal koruma işlevi görmekte, aynı zamanda işveren açısından işten çıkarmayı maliyetli hale getirerek iş güvencesini dolaylı biçimde güçlendirmektedir. Bu nedenle kıdem tazminatı, bireysel bir tazmin mekanizması olmanın yanı sıra işten çıkarma kararlarını etkileyen ve istihdam dinamiklerini şekillendiren kurumsal bir düzenleme olarak değerlendirilmektedir. Literatürde kıdem tazminatı genellikle iki karşıt yaklaşım çerçevesinde ele alınmaktadır. Bir görüş, yüksek tazminat yükümlülüklerinin iş güvencesini artırarak sosyal adaleti güçlendirdiğini ileri sürmektedir. Buna karşılık diğer yaklaşım, söz konusu maliyetlerin işe alım kararlarını sınırlayarak işgücü piyasasının uyum kapasitesini zayıflattığını savunmaktadır.

Türkiye’de İKM, özellikle 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde şekillenmekte ve kıdem tazminatı sistemi bu yapının en belirleyici unsurlarından birini oluşturmaktadır. Türkiye’de iş ilişkileri büyük ölçüde 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde şekillenmektedir. Ancak kıdem tazminatı sistemi hâlen 1475 sayılı mülga İş Kanunu’nun 14. maddesi uyarınca uygulanmakta ve bu yapının en belirleyici unsurlarından birini oluşturmaktadır. Bu yasal çerçeve, uluslararası karşılaştırmalarda da dikkat çekmektedir. Nitekim OECD verileri, Türkiye’nin belirsiz süreli sözleşmeler bakımından kıdem tazminatı ve ihbar süreleri açısından görece yüksek koruma düzeyine sahip ülkeler arasında yer aldığını göstermektedir. Söz konusu koruma düzeyi, mevcut çalışanlara güçlü bir normatif güvence sunarken işverenlerin istihdam ve işten çıkarma kararlarını doğrudan şekillendirmektedir. Bununla birlikte, kayıt dışı istihdamın yüksekliği, yasal koruma mekanizmalarının tüm çalışanlara erişimini sınırlayarak sistemin işleyişini daha da karmaşıktırılmaktadır. Bu doğrultuda ekonomik belirsizlik dönemlerinde işten çıkarma maliyetlerinin artacağı yönündeki beklenti, firmaların daha temkinli ve ihtiyatlı istihdam stratejileri benimsemelerine yol açabilmektedir.

Literatürde kıdem tazminatı üzerine yapılan çalışmalar çoğunlukla düzenlemenin işveren üzerindeki mali yükleri ve işçi açısından sağladığı güvencelerle sınırlı kalmaktadır. Ancak kıdem tazminatının istihdam yaratma kapasitesi, kayıt dışı istihdam üzerindeki etkileri ve emek piyasasının yeniden tahsis mekanizmalarıyla ilişkisi yeterince derinlemesine incelenmemiştir. Bu çalışma, söz konusu eksikliği gidermeyi hedeflemekte, kıdem tazminatını İKM’nin diğer unsurlarıyla birlikte ele alarak literatüre bütüncül bir katkı sunmaktadır. Bu bağlamda kıdem tazminatı, bireysel düzeyde bir iş güvencesi mekanizması olmanın yanı sıra istihdam politikaları, ekonomik verimlilik ve sosyal adalet açısından yeniden değerlendirilmesi gereken bir kurum olarak ele alınmaktadır.

Araştırma, kıdem tazminatını işten çıkarma maliyetlerini artıran bir yükümlülüğün ibaret görmeyip, işgücü piyasasında güvence, esneklik ve yeniden dağıtım ilişkilerini şekillendiren kurumsal bir düzenleme olarak değerlendirmektedir. Çalışmanın amacı, kıdem tazminatının iş güvencesi ile esneklik arasındaki gerilim noktalarını ortaya koymak, kayıt dışı istihdam ve yeniden tahsis kapasitesi üzerindeki etkilerini değerlendirmek ve Türkiye’deki uygulamayı uluslararası

literatürle karşılaştırmalı biçimde konumlandırmaktır. Böylece çalışma, kıdem tazminatını yalnızca tek boyutlu değerlendirmelerle sınırlayan bütüncül olmayan yaklaşımları aşarak, İKM'nin diğer unsurlarıyla birlikte kapsamlı bir perspektiften ele almakta ve hem akademik literatüre hem de politika tartışmalarına katkı sunmayı hedeflemektedir.

Bu çalışma, kıdem tazminatını İKM bağlamında hem uluslararası karşılaştırmalar hem de Türkiye örneği üzerinden ele almayı amaçlamaktadır. Çalışmanın temel katkısı, kıdem tazminatını yalnızca mali bir yükümlülük olarak sınırlı biçimde ele almak yerine, iş güvencesi, esneklik, yeniden tahsis kapasitesi ve sosyal adalet boyutlarıyla birlikte değerlendirmek ve Türkiye'deki kurumsal yapıyı uluslararası bağlamda konumlandırmaktır. Bu kapsamda, kıdem tazminatının tarihsel gelişimi, uluslararası karşılaştırmalar ve Türkiye'deki uygulamanın özgün yönleri sistematik biçimde incelenecek; işveren ve çalışanlar açısından yarattığı sonuçlar ile reform tartışmaları değerlendirilecektir.

## **I- İSTİHDAM KORUMA MEVZUATI İÇİNDE KIDEM TAZMİNATININ İŞLEVLERİ VE ETKİLERİ**

Kıdem tazminatı, İKM'nin temel ve ayrılmaz bileşenlerinden biri olarak değerlendirilmektedir. İKM, iş sözleşmelerinin kurulması, sürdürülmesi ve sona erdirilmesine ilişkin yasal ve kurumsal düzenlemelerin bütünüdür ifade etmektedir. Aynı zamanda işten çıkarmaların hangi koşullar altında ve hangi maliyetlerle gerçekleştirileceğini belirleyerek işgücü piyasasının işleyişini doğrudan etkilemektedir. Bu çerçevede kıdem tazminatı, işten çıkarma sürecine eklenen parasal bir yükümlülük olarak, İKM'nin ekonomik açıdan en görünür ve ölçülebilir unsurlarından birini oluşturmaktadır.

İstihdam Koruma Mevzuatı, işten çıkarmaları sadece hukuki bir işlem olmaktan çıkararak, belirli prosedürler ve maliyetler çerçevesinde sınırlandırmaktadır. İhbar süresi, kıdem tazminatı, idari izinler, fesih gerekçelerinin sınırlandırılması ve yargısal denetim mekanizmaları İKM'nin temel araçları arasında yer almaktadır. Bu araçlar içerisinde kıdem tazminatı, doğrudan işverenin katlandığı parasal bir maliyet olması nedeniyle, firmaların istihdam kararlarını en güçlü biçimde etkileyen düzenleme olarak öne çıkmaktadır (OECD, 2013a; Skedinger, 2010).

Bu bağlamda kıdem tazminatı hem işten çıkarma sonrası işçiye sağlanan bir telafi ödemesi, hem de işverenin işe alma ve işten çıkarma süreçlerinde belirleyici bir kurumsal sınırlama olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla İKM çerçevesinde kıdem tazminatı, işten çıkarma maliyetlerini artırarak iş güvencesini güçlendirmekte ancak aynı zamanda firmaların istihdam yaratma davranışları üzerinde temkinli bir etki yaratabilmektedir. Bu nedenle literatürde kıdem tazminatı, istihdam koruma ile işgücü piyasası esnekliği arasındaki temel gerilim noktalarından biri olarak ele alınmaktadır.

Kıdem tazminatının tarihsel gelişimi de büyük ölçüde İKM'nin evrimiyle paralellik göstermektedir. İş hukuku mevzuatının gelişmesiyle birlikte işçilerin keyfi işten çıkarmalara karşı korunması hedefi, kıdem tazminatını istihdam güvencesini tamamlayan bir araç haline getirmiştir. Özellikle refah devleti anlayışının güçlenmesiyle birlikte kıdem tazminatı, işsizlik sigortası ve aktif işgücü politikalarıyla birlikte, istihdam koruma rejimlerinin bütüncül bir parçası olarak kurumsallaşmıştır (Holzmann vd., 2012). Bu tarihsel kurumsallaşma süreci, günümüzde OECD'nin İKM göstergelerinde de açıkça yansımaktadır. OECD'nin İKM göstergeleri, kıdem tazminatını İKM'nin "bireysel fesih maliyetleri" boyutunda merkezi bir değişken olarak ele almaktadır. Bu göstergeler, ülkeler arasında işten çıkarma maliyetlerinin karşılaştırılmasını mümkün kılmakta ve kıdem tazminatının işgücü piyasası düzenlemeleri içindeki ağırlığını ortaya koymaktadır (OECD, 2020). OECD verileri, ülkeler arasında İKM'nin düzenlemelerin ne ölçüde katı veya esnek olduğuna dair farklılıkların büyük

ölçüde kıdem tazminatı uygulamalarından kaynaklandığını göstermektedir. Gerçekten de ihbar süreleri ülkeler arasında sınırlı ölçüde değişirken, kıdem tazminatı tutarları ve hak ediş koşulları çok daha geniş bir varyasyon sergilemektedir. Bunun sonucunda, kıdem tazminatının İKM içindeki belirleyici rolü açıkça ortaya çıkmaktadır. Bazı ülkelerde kıdem tazminatının yüksek ve kapsayıcı biçimde düzenlenmesi, istihdam ilişkilerinde güçlü bir iş güvencesi sağlamaktadır. Buna karşılık, düşük düzeyde ya da hiç uygulanmayan ülkelerde istihdam koruması, daha çok işsizlik sigortası ve esnek işgücü piyasası mekanizmaları aracılığıyla sağlanmaktadır. Özellikle Anglo-Sakson ülkelerde görülen düşük İKM düzeyi, kıdem tazminatının sınırlı ya da hiç bulunmamasıyla yakından ilişkilidir.

Ne var ki, İKM'nin yalnızca kıdem tazminatı üzerinden değerlendirilmesi, kavramın bütünsel yapısını göz ardı eden indirgemeci bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir. Bu noktada literatürde giderek güçlenen bir görüşe göre, istihdam koruma rejimlerinin etkisi ancak kıdem tazminatı, ihbar süreleri, işsizlik sigortası ve aktif işgücü politikalarının birlikte ele alınmasıyla kapsamlı biçimde anlaşılabilir. Dolayısıyla, kıdem tazminatı özellikle işten çıkarma anında gelir güvencesi sağlamak, işsizlik sigortası ve aktif işgücü politikaları ise işten çıkarma sonrasında istihdam geçişlerini destekleyen tamamlayıcı mekanizmalar olarak işlev görmektedir.

Sonuç olarak, kıdem tazminatı İKM'nin sadece teknik bir unsurdan ibaret değildir. Aynı zamanda işgücü piyasalarında güvence, esneklik ve yeniden dağıtım ilişkilerini şekillendiren temel bir kurumsal araç niteliği taşımaktadır. Bu bağlamda ülkeler arasındaki kıdem tazminatı farklılıkları, hukuki düzenlemelerle sınırlı kalmayan bir olgu olarak sosyal devlet anlayışı, endüstri ilişkileri gelenekleri ve işgücü piyasası modelleriyle yakından ilişkilidir. Bu nedenle, kıdem tazminatının değerlendirilmesinin İKM çerçevesinde bütüncül ve karşılaştırmalı bir yaklaşımla ele alınması ve farklı kurumsal bağlamların işleyiş üzerindeki etkileri dikkate alınarak analiz edilmesi önem arz etmektedir.

## **II- OECD ÜLKELERİNDE İHBAR SÜRESİ VE KIDEM TAZMİNATINA İLİŞKİN KARŞILAŞTIRMALI BİR DEĞERLENDİRME**

OECD'nin İstihdam Koruma Mevzuatı veritabanı, ülkeler arasında karşılaştırılabilir göstergeler sunarak işten çıkarma maliyetlerinin nasıl farklılaştığını ortaya koymaktadır. Son 35 yıldır işgücü piyasası düzenlemelerinin değerlendirilmesinde en sık kullanılan kaynaklardan biri olan veritabanı, 2019'a kadar güncellenmiş olup OECD ülkelerindeki eğilimleri sistematik biçimde yansıtmaktadır. Veritabanı, işten çıkarma sürecinde ortaya çıkan maliyet ve faydaları birlikte değerlendirebilmek amacıyla ihbar süresini (ay cinsinden) ve kıdem tazminatı miktarını (çalışma ayı karşılığı) eş zamanlı ölçmekle birlikte 9 ay, 4 yıl ve 20 yıl kıdeme sahip işçiler için karşılaştırmalar yapmaktadır. Özellikle 4 yıllık kıdeme sahip bir çalışanın bireysel fesih durumunda elde ettiği toplam tazminat, OECD ülkeleri arasında büyük farklılıklar göstermektedir (OECD, 2020). Bu farklılık, ülkelerin iş güvence politikalarının çeşitliliğini ve işten çıkarma maliyetlerinin uluslararası düzeyde karşılaştırılabilirliğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte OECD'nin İstihdam Koruma Mevzuatı (EPL) endeksi, işgücü piyasasının "katılığını" ölçen temel göstergelerden biri olarak kullanılmaktadır. Ancak heterojen düzenlemeleri tek bir puanda topladığı için kavramsal ve metodolojik sınırlılıklar taşımaktadır (OECD, 2013a; OECD, 2020). Prosedürel işten çıkarma gereklilikleri ile kıdem tazminatı farklı nedensel kanallara sahip olmasına rağmen endekste birleşmekte ve bunun sonucunda ekonometrik analizlerde belirsizlik yaratmaktadır. Endeks, sadece kanun metinlerine

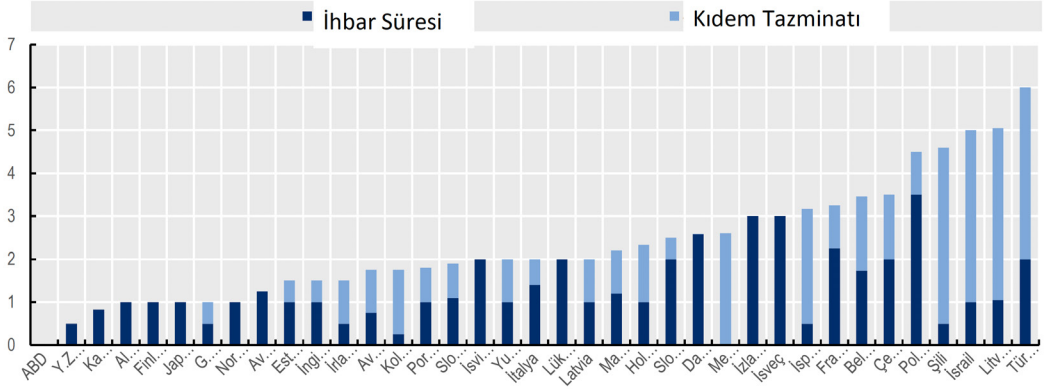
dayandığından, uygulamadaki farklılıkları, yargısal içtihatları ve toplu sözleşmelerle sağlanan ek güvenceleri göz ardı etmekte bu nedenle ölçüm yanlılığına yol açmaktadır (Adams, Deakin ve Prassl, 2015). Bununla birlikte politika literatüründe varsayılan ‘katılık hipotezi’ yüksek işten çıkarma maliyetlerinin işsizliği artırdığına işaret etse de ampirik bulgular bu ilişkinin zayıf ve tutarsız olduğunu göstermektedir (Baker vd., 2005; OECD, 2020). Bu nedenle kıdem tazminatının etkisi, maliyet boyutunun ötesinde işgücü devrini azaltma, uzun süreli istihdamı teşvik etme ve refah devleti kurumlarıyla tamamlayıcılık ilişkisi çerçevesinde ele alınması ve EPL’den bağımsız bir kurumsal değişken olarak incelenmesi daha tutarlı olacaktır (Hall ve Soskice, 2001).

## **A- OECD Ülkelerinde İhbar Süresi ve Kıdem Tazminatındaki Çeşitlilik**

Metodolojik sınırlılıklar dikkate alındığında, ülkeler arası düzenlemelerin nasıl farklılaştığını ve işten çıkarma maliyetlerinin hangi araçlar üzerinden şekillendiğini incelemek önem kazanmaktadır. Veriler, ABD, Endonezya ve bazı kuzey ülkeleri dışında çoğu ülkede ekonomik veya teknolojik nedenlerle yapılan işten çıkarmalarda kıdeme bağlı ihbar süreleri tanındığını göstermektedir. Bu durum, ihbar süresinin birçok hukuk sisteminde yerleşik bir norm hâline geldiğini ortaya koymaktadır (OECD 2019). Bununla birlikte, ihbar süresi ve kıdem tazminatı ülkeler arasında büyük ölçüde farklılaşmaktadır. OECD verileri, İKM rejimlerinin homojen bir yapı sergilemediğini ve işten çıkarma maliyetlerinin ülkelerin kurumsal ve hukuki tercihlerine bağlı olarak farklı araçlar üzerinden şekillendiğini ortaya koymaktadır. Örneğin, 9 aylık kıdeme sahip bir işçinin bireysel fesih halinde karşılaştığı ihbar süresi bazı ülkelerde bir haftalık ücret düzeyinde kalırken, bazılarında bir aya kadar çıkabilmektedir. Bu örnek, kısa kıdeme sahip işçiler açısından dahi sağlanan koruma düzeyinin ülkeden ülkeye önemli ölçüde değiştiğini göstermektedir (OECD, 2020: 70–72).

Bir diğer farklılık çalışanların mesleki statüsüne dayalıdır. OECD verileri, beyaz yakalı çalışanlara tanınan ihbar süresinin çoğu ülkede mavi yakalılara kıyasla daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu farklılaşma, İKM’nin kıdem temeliyle birlikte statüye dayalı ayrışmalar üzerinden şekillendiğini ortaya koymaktadır (OECD, 2020: 72–75). Örneğin, 4 yıllık kıdeme sahip bir işçinin işten çıkarılması halinde ABD ve Meksika’da herhangi bir yasal ihbar süresi öngörülmezken, 12 OECD ülkesinde kıdem tazminatı uygulaması bulunmamaktadır (Grafik 1). Bu da bazı ülkelerde istihdam korumasının son derece sınırlı olduğunu ve iş güvencesinin piyasa mekanizmalarına bırakıldığını göstermektedir.

Buna karşılık toplam işten çıkarma maliyetinin en yüksek olduğu ülkelerde belirleyici unsur genellikle kıdem tazminatıdır. Ülkeler arası karşılaştırmalar, kıdem tazminatındaki farklılıkların ihbar sürelerindeki çok daha belirgin olduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla kıdem tazminatı, İKM’nin katılık düzeyini belirleyen en görünür ve ekonomik açıdan en belirleyici bileşenidir. Grafik 1, bu farklılıkları somutlaştırarak Anglo-Sakson, Kıta Avrupası ve Latin Amerika modelleri arasındaki ayrışmayı görünür kılmaktadır. Anglo-Sakson ülkelerinde (bilhassa ABD’de) iş güvencesi sınırlı olup yasal kıdem tazminatı ve ihbar süresi bulunmazken, Latin Amerika ve bazı Asya ülkelerinde kıdem tazminatı oldukça yüksek düzeylerde uygulanmaktadır. Avrupa’da ise daha karma bir yapı söz konusudur. Kimi ülkeler kıdem tazminatını koruyucu bir araç olarak sürdürürken, diğerleri uzun ihbar süreleri, işsizlik sigortası ve toplu pazarlık mekanizmalarıyla iş güvencesini sağlamaktadır (OECD, 2020).

**Grafik 1.** Belirsiz Süreli Sözleşme ile Çalışan Bireysel İşten Çıkarmalarında İhbar Süresi ve Kıdem Tazminatı, 2019 (Dört yıllık kıdem, ihbar süresi sonrası aylık ücret cinsinden ölçülmüş)

Kaynak: OECD (2020), OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis, OECD Publishing, Paris. s:180 <https://doi.org/10.1787/1686c758-en>.

Grafik 1 ve Tablo 1'in ortaya koyduğu veriler, ihbar süresi ve kıdem tazminatı bakımından ülkeler arasında belirgin farklılıklar bulunduğunu göstermektedir. Özellikle 20 yıllık kıdeme sahip bir işçinin işten çıkarılması halinde ödenen ihbar süresi, ülkeler arasında 2 haftadan 12 haftaya kadar değişmektedir. İtalya örneğinde mavi yakalılar için yalnızca 7 günlük ücret düzeyinde ihbar süresi uygulanırken, İngiltere'de bu süre 12 haftaya kadar çıkmaktadır. ABD'de ise "employment-at-will" sistemi nedeniyle belirsiz süreli iş sözleşmeleri kapsamında yasal kıdem tazminatı ve zorunlu ihbar süresi bulunmamaktadır. OECD verileri, bazı ülkelerde ihbar önellerinin oldukça düşük seviyelerde kaldığını ve iş güvencesinin sınırlı olduğunu ortaya koymaktadır. İtalya'da 9 aylık kıdem için beyaz yakalılara 1 ay, mavi yakalılara 1 hafta, 20 yıllık kıdem için ise beyaz yakalılara 6 ay, mavi yakalılara 4 hafta ihbar süresi ödenmesi, ihbar süresinin her zaman doğrusal biçimde artmadığını göstermektedir. Bu farklılıklar, iş güvencesinin düzenlemenin tek başına varlığıyla açıklanamayacağını, sektörel ve mesleki statüye bağlı uygulanış biçimine göre değiştiğini ve bazı ülkelerde işten çıkarma maliyetlerinin çalışanlar arasında eşitsizlik yaratabildiğini göstermektedir (OECD, 2020: 70–75; Skedinger, 2010).

İhbar sürelerindeki farklılıklar, işten çıkarma maliyetlerinin sadece süreye bağlı bir unsur olarak değerlendirilemeyeceğini, kıdem tazminatı düzenlemeleriyle birlikte ele alınması gerektiğini göstermektedir. Kıdem tazminatı, iş güvencesi rejimlerinin temel bileşenlerinden biri olarak işçiye sağlanan mali korumanın düzeyini belirlemekte ve bu yönüyle işten çıkarma maliyetlerini şekillendiren kritik bir rol oynamaktadır. Ülkeler arasında gözlenen farklılıklar, ekonomik yapı, sosyal politika tercihleri ve endüstri ilişkileri gelenekleriyle doğrudan bağlantılıdır (CESifo Group, 2009; Boeri ve van Ours, 2013). İşverenin ekonomik nedenlerle gerçekleştirdiği fesihlerde ödenen kıdem tazminatına ilişkin düzenlemeler ülkeden ülkeye değişmekte ve bu uygulamalar İKM çerçevesi içinde farklı kurumsal biçimler almaktadır. OECD ve ILO sınıflandırmalarında ihbar süreleri, fesih prosedürleri ve yeniden işe alma yükümlülükleriyle birlikte ele alınırken kıdem tazminatı, işten çıkarmanın mali boyutunu düzenleyen temel araçlardan biri olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, ülkeler arasında gerek kapsam gerekse ödeme koşulları açısından belirgin farklılıklar bulunduğu görülmektedir.

Bu çeşitliliği somutlaştıran Tablo 1, seçilmiş ülkelerde farklı kıdem düzeylerine sahip işçilerin bireysel olarak işten çıkarılmaları halinde ödenecek ihbar süresi ve kıdem tazminatı miktarlarını karşılaştırmalı biçimde ortaya koymaktadır. Veriler, kıdem tazminatının evrensel ve tek tip bir uygulama olmadığını, aksine farklı hukuk sistemleri, sosyal devlet modelleri ve endüstri ilişkileri yapıları içinde farklı kurumsal mantuklarla düzenlendiğini göstermektedir (OECD, 2019; ILO EPLex, 2025).

İşten çıkarma maliyetlerinin yapısal bileşenlerini görünür kılan Tablo 1, ödeme tutarlarının yanı sıra kıdem tazminatının hangi fesih türlerinde, hangi kıdem eşiklerinde ve hangi üst sınırlar dahilinde uygulandığını da göstermektedir. Buna göre kıdem tazminatı açısından ülkeler arasında üç temel yaklaşım öne çıkmaktadır. İlk olarak farklılıkların en belirgin şekilde ortaya çıktığı Anglo-Sakson hukuk sistemidir. Bu sistemde iş güvencesi görece sınırlı, sözleşme serbestisi ise daha belirgindir. Bunun ilk örneği ABD'de uygulanan "employment-

at-will” doktrini, sözleşmede aksi kararlaştırılmadıkça işverenin ve işçinin iş ilişkisini herhangi bir zamanda sona erdirebilmesine imkân tanımaktadır. Bu sistemde genel ve zorunlu bir kıdem tazminatı ya da ihbar süresi yükümlülüğü bulunmadığından işten çıkarma maliyetleri düşük düzeyde seyretmekte (Valzen ve Wiltshagen, 2005; Gabuthy ve Lambert, 2024) iş güvencesi ise daha çok ayrımcılık yasağı, toplu sözleşmeler veya yargısal içtihatlar yoluyla sınırlandırılmaktadır. İngiltere’de ise kıdem tazminatı (statutory redundancy pay) belirli bir kıdem süresine sahip çalışanlar için ve sadece işten çıkarılma halinde uygulanmakta, ödeme tutarı yaş ve hizmet süresine bağlı olarak kademeli biçimde hesaplanmaktadır (ILO EPLex, 2025a; OECD, 2019). Avustralya’da da kıdem tazminatı ekonomik nedenlerle fesih halinde ve hizmet süresine bağlı olarak ödenmektedir. Küçük işletmeler belirli koşullarda bu yükümlülükten muaf tutulabilmektedir (ILO EPLex, 2025b; Betcherman, 2015). Bu yapı, iş güvencesini esnek sözleşmeler ve sınırlı yasal müdahale üzerinden kurmaktadır.

**Tablo 1.** Seçilmiş Bazı Ülkelerde Üç Farklı Kıdem Düzeyinde İşçilerin Bireysel Olarak İşten Çıkarılmaları Halinde Ödenecek Bildim Öneli ve Kıdem Tazminatı Miktarı

Ülkeler	Kapsam	İhbar Süresi			Kıdem Tazminatı		
		9 Aylık	4 yıllık	20 yıllık	9 Aylık	4 yıllık	20 yıllık
Avustralya	Tüm işçiler	1 Hafta	3 Hafta	4 Hafta	Yok	Yok	Yok
	İşten çıkarılma	1 Hafta	3 Hafta	4 Hafta	Yok	8 Hafta	12 Hafta
Avusturya	Mavi yakalı	2 Hafta	1 Ay	2 Ay	Fon Sistemi	Fon Sistemi	Fon Sistemi
	Beyaz yakalı	6 Hafta	2 Ay	5 Ay	Fon Sistemi	Fon Sistemi	Fon Sistemi
Belçika	Mavi yakalı	2 hafta	4 Hafta	8 Hafta	2 Hafta	4 Hafta	8 Hafta
	Beyaz yakalı	3 Ay	4 Ay	6 Ay	3 Ay	4 Ay	6 Ay
Brezilya	Tüm işçiler	30 Gün	42 Gün	87 Gün	Fon Sistemi	Fon Sistemi	Fon Sistemi
Kanada	Eyaletlere Göre	1 Hafta	4 Hafta	8 Hafta	Yok	Yok	Yok
İngiltere	Tüm işçiler	1 Hafta	4 Hafta	12 Hafta	Yok	Yok	Yok
Şili	Tüm işçiler	1 Ay	1 Ay	1 Ay	Yok	4 Ay	11 Ay
Çin	Tüm işçiler	1 Ay	1 Ay	1 Ay	1 Ay	4 Ay	12 Ay
Danimarka	Mavi yakalılar	1 Hafta	3 Hafta	5 Hafta	Yok	Yok	Yok
	Beyaz yakalılar	3 Ay	4 Ay	6 Ay	Yok	Yok	3 Ay
Estonya	İşletmenin iflası Halinde	15 Gün	2 Ay	4 Ay	1 Ay	1 Ay	1 Ay
	İşten Çıkarılma	15 Gün	2 Ay	4 Ay	1 Ay	1 Ay	3 Ay
	Haksız Fesih	15 Gün	2 Ay	4 Ay	3 Ay	3 Ay	3 Ay
Finlandiya	Tüm işçiler	14 gün	1 Ay	6 Ay	Yok	Yok	Yok
Fransa	Tüm işçiler	1 Ay	2 Ay	2 Ay	1 hafta	1 Ay	23 hafta
Almanya	Kişisel Gerekçelerle	4 Hafta	2 Ay	7 Ay	Yok	Yok	Yok
	Ekonomik Nedenlerle	4 Hafta	2 Ay	7 Ay	0.5Ay	2 Ay	10 Ay
Yunanistan	Mavi yakalılar	1 Hafta	2 Hafta	4 Hafta	Yok	Yok	Yok
	Beyaz yakalılar	1 Ay	2 Ay	6 Ay	Yok	2 Ay	12 Ay
Macaristan	Tüm işçiler	30 gün	35 gün	90 gün	Yok	1 Ay	3 Ay
İrlanda	Tüm işçiler	1 Hafta	2 Hafta	8 Hafta	Yok	9 Hafta	41 Hafta
	Küçük firmalar	1 Ay	1 Ay	1 Ay	Yok	2 Ay	10 Ay
Endonezya	Büyük firmalar	3 Ay	3 Ay	3 Ay	Yok	2 Ay	10 Ay
	Tüm işçiler	Yok	Yok	Yok	1 Ay	5 Ay	9 Ay
İsrail	Mavi Yakalı	9 gün	1 Ay	1 Ay	Yok	4 Ay	20 Ay
	Beyaz yakalı	13.5 gün	1 Ay	1 Ay	Yok	4 Ay	20 Ay
İzlanda	Tüm işçiler	1 Ay	3 Ay	3 ay	Yok	Yok	Yok
İspanya	İşten Çıkarılma	15 gün	15 gün	15 gün	15 gün	80 gün	8 Ay
İtalya	Mavi yakalılar	1 Hafta	2 Hafta	4 Hafta	20 Gün	108 Gün	18 Ay
	Beyaz yakalılar	1 Ay	2 Ay	6 Ay	20 Gün	108 Gün	18 Ay
Japonya	Tüm işçiler	30 gün	30 gün	30 gün	Yok	Yok	Yok
Kore	Tüm işçiler	1 Ay	1 Ay	1 Ay	Yok	4 Ay	20 Ay
Lüksemburg	Tüm işçiler	2 Ay	2 Ay	6 Ay	Yok	Yok	6 Ay
Meksika	Tüm işçiler	Yok	Yok	Yok	3 Ay	171 gün	489 Gün
Hollanda	Yerel Çalışam Müd. İznıyla işten Çıkarılma.	1 Ay	1 Ay	3 Ay	Yok	39 Gün	249 Gün
	Mahkeme Kararıyla	1 Ay	1 Ay	4 Ay	Yok	39 Gün	249 Gün
Türkiye	Tüm işçiler	4 Hafta	8 Hafta	8 Hafta	YOK	4 ay	20 ay

Kaynak: OEDC (2025), OECD Indicators of Employment Protection. <https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-indicators-of-employment-protection.html> ve ILO Employment Protection Legislation (EPLex). (2025). <https://eplex.ilo.org/en/browse-by-country-section>’dan düzenlenerek yapılmıştır.

İkinci yaklaşım daha karma ve koruyucu bir yapı sergileyen Kıta Avrupası modelidir. Nitekim İsviçre’de kıdem tazminatı genel bir hak olarak düzenlenmemiş ve iş güvencesi büyük ölçüde ihbar süreleri ve fesih prosedürleri aracılığıyla sağlanmıştır. Ancak uzun kıdeme ve belirli yaş eşiğine sahip işçiler için sınırlı bir kıdem tazminatı öngörülmektedir (ILO EPLex, 2025c; Skedinger, 2010). Buna karşılık Fransa’da 2017 reformu sonrasında en az 8 aylık kıdeme sahip işçiler fesih halinde kıdem tazminatına hak kazanmakta ve ödeme tutarı hizmet süresine göre artmaktadır (ILO EPLex, 2025d; Boeri ve Jimeno, 2016). İspanya’da sistem fesih nedenine göre ayrılaştırılmıştır. Ekonomik gerekçelerle fesihte belirli bir katsayı uygulanırken, haksız fesih halinde daha yüksek tazminat ve yeniden işe iade imkânı söz konusudur (OECD, 2019). Bu yapı, iş güvencesini parasal yükler ve yargısal denetimle desteklemektedir

Kıta Avrupası’ndaki farklı düzenlemeler arasında, Türkiye’ye yakın bir model sunan Portekiz örneği ayrıca dikkat çekmektedir. Bu ülkede kıdem tazminatı uygulaması fesih halinde devreye girmekte ve hizmet süresine bağlı olarak artmaktadır. Ancak ödeme oranları düşürülmüş ve tavan sınırlamaları getirilmiştir (ILO EPLex, 2025e). Portekiz modeli, işçi korumasını sürdürürken işverenin mali yükünü sınırlamayı hedeflemektedir. Türkiye’de ise kıdem tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan ve en az bir yıl kıdeme sahip işçilere yönelik güçlü bir mali koruma mekanizmasıdır. Her tam hizmet yılı için 30 günlük brüt ücret esas alınmakta, düzenli ödenen ek menfaatler de hesaplama dahil edilmektedir. Bununla birlikte, kıdem tazminatı düzenlemesi, yürürlükteki 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer almamaktadır. Halen 1475 sayılı mülga İş Kanunu’nun 14. maddesi uyarınca uygulanmaktadır. 4857 sayılı Kanun, iş ilişkilerini modernleştirme ve Avrupa Birliği normlarına uyum sağlama amacıyla yürürlüğe girmiştir. Ne var ki kıdem tazminatı gibi iş güvencesi açısından kritik bir düzenlemenin eski kanunda bırakılması hem işçi lehine koruma refleksini hem de mevzuatın parçalı yapısını ortaya koymaktadır. Ayrıca aynı Kanun’un Geçici 6. maddesi ile kıdem tazminatı için bir fon kurulması öngörülmüştür. Bu fon yürürlüğe girene kadar işçilerin haklarının 1475 sayılı Kanun’un 14. maddesi hükümlerine göre saklı olduğu hükme bağlanmıştır. Bu geçici düzenleme, kıdem tazminatının ekonomik bir hak olmasının yanı sıra Türkiye’de iş güvencesi ve sosyal politika açısından belirsizliklerin sürdüğünü göstermektedir (4857 sayılı İş Kanunu, 2003; OECD, 2019).

Üçüncü yaklaşım yüksek parasal yüklerin görüldüğü Latin Amerika modelidir ve bu bölgede kıdem tazminatı işten çıkarma maliyetlerini belirgin biçimde artırmaktadır. Örneğin, Meksika’da işten çıkarma halinde en az üç aylık ücret ve her hizmet yılı için ek ödemeler öngörülmektedir (ILO EPLex, 2025). Şili’de her hizmet yılı için bir aylık ücret esas alınmakta ve toplam ödeme belirli bir üst sınırla sınırlandırılmaktadır (ILO EPLex, 2025f). Brezilya’da ise kıdem tazminatı FGTS adlı fon temelli sistem üzerinden yürütülmektedir. İşverenler ücretin belirli bir yüzdesini bireysel hesaba yatırmakta ve haksız fesih halinde ek ödeme yapmaktadır (ILO EPLex, 2025g). Bu model, mali yükleri zamana yayarak ani giderleri azaltmayı amaçlamaktadır.

Bu yaklaşımların dışında kalan bazı Avrupa ülkelerinde ise klasik anlamda yasal bir kıdem tazminatı uygulaması bulunmamaktadır. İtalya, Danimarka, Norveç ve İsveç gibi ülkelerde iş güvencesi daha çok uzun ihbar süreleri, güçlü işsizlik sigortası sistemleri ve toplu pazarlık mekanizmaları aracılığıyla sağlanmaktadır (ILO EPLex, 2025h; Hall ve Soskice, 2001). Polonya ve Çek Cumhuriyeti gibi Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde ise genel ve bağlayıcı bir kıdem tazminatı sistemi bulunmamaktadır. Kıdem tazminatı çoğunlukla ekonomik fesih gibi özel durumlarla sınırlıdır (ILO EPLex, 2025i; 2025j). Gelişmiş Asya ekonomilerinden Japonya’da ise yasal kıdem tazminatı bulunmamakta, ancak sıkı fesih prosedürleri ve şirket içi uygulamalar yoluyla iş güvencesi sağlanmaktadır (ILO EPLex, 2025j). Kore’de ise bir yılı aşan kıdeme sahip işçilere her hizmet yılı için 30 günlük ücret esasına dayanan genel bir hizmet sonu tazminatı sistemi uygulanmaktadır (ILO EPLex, 2025k).

Genel olarak değerlendirildiğinde, kıdem tazminatı ve ihbar sürelerinin düzeyi ve kapsamı ülkelerin sosyal politika tercihleri, ekonomik yapıları ve endüstri ilişkileri gelenekleriyle yakından bağlantılıdır (OECD, 2019; Skedinger, 2010). İKM çerçevesinde kıdem tazminatının evrensel işlevi, işçilerin işten çıkarılma sürecinde gelir kaybını telafi etmek ve sosyal koruma sağlamaktır. Ancak bu işlevin hangi araçlarla ve hangi düzeyde yerine getirileceği ülkeler arasında önemli ölçüde farklılaşmaktadır. Kimi sistemlerde yasal düzenlemelerle doğrudan güvence altına alınırken, kimi modellerde fon temelli veya toplu pazarlık mekanizmaları üzerinden dolaylı biçimde sağlanmaktadır. Bu çeşitlilik, iş güvencesi rejimlerinin yalnızca hukuki normlarla değil, aynı zamanda ekonomik yapı, endüstri ilişkileri gelenekleri ve sosyal politika tercihleriyle birlikte şekillendiğini göstermektedir. Kıdem tazminatı ve ihbar süreleri, farklı kurumsal mantıklar içinde işlev kazanarak işten çıkarma maliyetlerini belirleyen tamamlayıcı unsurlar hâline gelmektedir. Bazı ülkelerde oldukça sınırlı düzeyde uygulanırken, bazı sistemlerde iş güvencesini güçlendiren önemli bir mekanizma haline gelmektedir. Bu noktadan hareketle, kıdem tazminatının ve ihbar önellerinin iş güvencesi rejimlerindeki konumunu daha geniş bir çerçevede ele almak ve emek piyasalarında esneklik–katılık dengesine etkilerini tartışmak anlamlı olmaktadır.

## **B- İstihdam Koruma Mevzuatı İçinde Kıdem Tazminatının Kurumsal Rolü ve Etkileri**

Emek piyasası en temel düzeyde sermaye ile emek arasındaki sürekli ve karşılıklı değişim süreçlerini ifade etse de piyasaların işleyişi yalnızca bu değişimlerle sınırlı değildir. Kültürel, kurumsal, hukuki ve politik mekanizmaların etkileşimi sonucunda oldukça karmaşık bir yapı ortaya çıkmakta ve bu bütünleşme literatürde “emek piyasası düzenlemeleri” olarak adlandırılmaktadır. Bu düzenlemeler iş sözleşmelerinin türleri, tarafların hak ve yükümlülükleri, çalışma koşulları ve uyumsuzlukların çözümüne ilişkin süreçleri kapsayan geniş bir alanı içermektedir. Aynı zamanda hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde kamu politikasının temel ve çoğu zaman tartışmalı bir boyutunu oluşturmaktadır.

İstihdam koruması, emek piyasası düzenlemelerinin en önemli unsurlarından biridir. İşe alma ve işten çıkarma süreçlerini belirleyen hukuki normlar bütünü olarak kamu politikasının en görünür ve tartışmalı alanlarından birini temsil etmektedir. Hizmet sözleşmesi türleri, sözleşmelerin sona erme koşulları, kıdem tazminatı, ihbar süreleri ile bireysel ve toplu işten çıkarma süreçlerine ilişkin düzenlemeler bu alanın temel bileşenlerini oluşturmaktadır. İstihdam koruması göstergeleri doğrudan emek piyasalarının esneklik ve katılık düzeyiyle ilişkilidir. Esnekliği ölçmek için geçici ve belirli süreli sözleşmelerin uygulanabilirliği, kıdem tazminatı yükümlülükleri ve ihbar süreleri gibi değişkenler dikkate alınmaktadır (Amable, 2003:126). Bu nedenle istihdam koruması, emek piyasalarında katılık ile esneklik arasında konumlanan bir düzenleme alanı olarak değerlendirilmektedir (Betcherman vd., 2001:8).

Emek piyasası düzenlemeleri, katılık ve esneklik uçlarını görünür kılmaktadır. Bir uçta ileri düzeyde katılık bulunmaktadır. Bu, iş güvencesinin aşırı sağlanması, standart dışı sözleşmelerin sınırlandırılması, işe alımda katı kriterler, işten çıkarma yetkilerinin ciddi biçimde kısıtlanması ve kıdem tazminatı ile ihbar süreleri gibi yükümlülüklerin yüksek tutulmasıyla tanımlanmaktadır. Diğer uçta ise sınırsız esneklik yer almaktadır. Burada liberal politikalar hâkimdir. Düzenlemeler asgari düzeyde kalırken işe alma ile işten çıkarma süreçlerinde piyasa mekanizması belirleyicidir. Bu karşıtlık, aslında iş güvencesi rejimlerinin tek boyutlu bir amaçla tasarlanmadığını göstermektedir. Emek piyasası düzenlemeleri yalnızca katılık veya esneklik ekseninde konumlanmamaktadır. Kimi zaman talepteki ani değişimlerin istihdam üzerindeki olumsuz etkilerini sınırlamayı, kimi zaman ise keyfi işten çıkarmaları önleyerek çalışanlara asgari güvence sağlamayı hedeflemektedir. Böylece kıdem tazminatı ve ihbar süreleri gibi araçlar hem işverenin uyum kapasitesini hem de

işçinin korunma düzeyini dengeleyen çok boyutlu bir işlev üstlenmektedir (Eamets ve Masso, 2004). Şekil 1, Dünya Bankasının iş güvencesi sürecine ilişkin katı/koruyucu ve esnek/kuralsız modeller arasındaki temel farkları göstermektedir. Örneğin, kıdem tazminatı ve ihbar süresi katı rejimde yüksek düzeyde iken, esnek rejimde bu yükümlülükler tamamen ortadan kalkmaktadır.

**Şekil 1.** *Dünya Bankası İş Güvencesi Süreci*

Katı/Koruyucu İş Güvencesi Süreci	Esnek/Kuralsız İş Güvencesi Süreci
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Belirli Süreli Hizmet Akdi Sınırlı</li> <li>• İşçi Kiralama Ajansları Sınırlı</li> <li>• İşe Alma Standartları Mevcut</li> <li>• İşverenin İşten Çıkarma Hakkı Sınırlı</li> <li>• Çok Yüksek Kıdem tazminatı ve İhbar Süresi Mevcut</li> <li>• Toplu İşten Çıkarmalar İçin İdari İzin Gerekli</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Belirli Süreli Hizmet Akdine Sınırlama Yok</li> <li>• Kiralık İşçi Ajanslarına Sınırlama Yok</li> <li>• İşe Alma Standartları Yok</li> <li>• İşverenin İşten Çıkarma Hakkına Sınırlama Yok</li> <li>• Kıdem Tazminatı ve İhbar Süresi Yok</li> <li>• Toplu İşten Çıkarmalar İçin Basit İdari İzin</li> </ul>

Kaynak: Betcherman, G. ve Whitehead, T. (2002). Employment regulation: Rules for hiring and termination (World Bank Employment Policy Primer No. 1). World Bank. s.2 <https://documents1.worldbank.org/curated/en/397651468780548934/pdf/301300ENGLISH01mployment0regulation.pdf>

Literatürde İKM'nin maliyet ve yararlarına ilişkin yaklaşımlar belirgin biçimde farklılaşmaktadır. İlk yaklaşım, düzenlemelerin işverenlerin geçici sözleşmelerle istihdam ve keyfi işten çıkarma yetkilerini sınırlayarak çalışanlara sosyal koruma sağladığını savunmaktadır. Bu görüşe göre İKM, işe alım ve işten çıkarma süreçlerini düzenlemek suretiyle iş ve işçi akışını azaltmakta; istihdam ilişkilerinin sürekliliğini pekiştirerek emek piyasalarında istikrar sağlayıcı bir kurum olarak öne çıkmaktadır (Bentolila ve Bertola, 1990; Garibaldi, 1998). İkinci yaklaşım, işten çıkarma maliyetlerini artıran düzenlemelerin işverenlerin emek talebini sınırladığını ileri sürmektedir. Bu görüşe göre İKM, iş yaratma kapasitesini zayıflatmakta ve mevcut çalışanlara korunaklı ve ayrıcalıklı bir statü sunarken işsizler ve yeni girenler için erişim engelleri yaratmaktadır (Betcherman ve Whitehead, 2002; Ferdosi, 2022: 270–290). Bu bağlamda İKM, emek piyasalarında “içeridekiler–dışarıdakiler” ayrımını derinleştiren bir mekanizma olarak değerlendirilmektedir. Üçüncü bir perspektif ise İKM ile işsizlik oranları arasında doğrudan ve güçlü bir nedensel bağ bulunmadığını savunmaktadır. Bu yaklaşım, İKM'nin işsizliğin düzeyinden çok işgücü piyasasının işleyiş biçimini, işe giriş–çıkış dinamiklerini ve istihdamın kompozisyonunu etkilediğini vurgulamaktadır (Young, 2003; Heimberger, 2021).

Bu tartışmaların ötesinde, Dünya Bankası, OECD ve IMF gibi uluslararası kuruluşlar ile liberal eğilimli yazarlar daha eleştirel bir tutum benimsemektedir. Onlara göre katı İKM düzenlemeleri, emek piyasalarının ekonomik dalgalanmalara ve yapısal dönüşümlere uyum kapasitesini zayıflatmaktadır. Nitekim OECD'nin 1994 tarihli Jobs Study raporu, üye ülkelere İKM'de reform yaparak katılıkların azaltılmasını ve emek piyasalarında esnekliğin artırılmasını önermektedir (Pissarides, 2001: 32). AB'nin genişleme süreci ve artan küresel rekabet baskısı da benzer reform arayışlarını hızlandıran faktörler arasında yer almıştır (Bertola vd., 1999; Eamets ve Masso, 2004; WB, 2011). Bu çerçevede temel eleştiri, katı İKM'nin işgücü piyasalarının şoklara uyum kapasitesini sınırladığı ve iş yaratmayı zorlaştırdığıdır. Oysa işten çıkarma düzenlemelerinin normatif gerekçesi, işçileri keyfi fеше karşı korumak ve sosyal maliyetlerin bir kısmını işverenlere yüklemektir (Cahuc vd., 2014). Ayrıca bu düzenlemeler, işten çıkarmaların vergi gelirleri ve kamu harcamaları üzerindeki olumsuz etkilerini dikkate almayan işveren davranışlarını sınırlamayı amaçlamaktadır. Ancak yüksek işten

çıkarma maliyetleri, işverenleri yeni istihdam yaratmada daha temkinli ve seçici hale getirmektedir. Bu nedenle işçileri korumayı hedefleyen düzenlemeler dolaylı olarak istihdamı sınırlamaktadır

Sonuç olarak katı İKM, istihdamın düzeyinden çok işe giriş ve çıkışlardaki dalgalanmaları etkilemektedir (Betcherman vd., 2001: 8). Bu etkinin en belirgin sonucu, emek piyasalarının dinamiklerinin zayıflamasıdır. İş ve işçi akışlarının azalması, işgücünün coğrafi ve mesleki hareketliliğini sınırlamakta, işçi devrini düşürmekte ve ortalama kıdem süresini yükseltmektedir. Böylece, durgunluk dönemlerinde işten çıkarmaları azaltırken, genişleme dönemlerinde yeni istihdam yaratılmasını engellemektedir. Böylece mevcut çalışanlar korunurken, işsizler ve yeni girenler için fırsatlar daralmaktadır (Pissarides, 2001: 132; Shambaugh vd., 2018: 5–8; Bagga, 2024: 22–26).

Bu sonuçların literatürdeki yansımaları da dikkat çekicidir. Ampirik çalışmalar, özellikle kriz dönemlerinde katı İKM'nin işverenleri işe alımda daha ihtiyatlı hale getirdiğini, istihdam artışını sınırladığını ve işgücüne girişte seçiciliği artırdığını göstermektedir (Furaker, 2009: 18; Carpentier vd., 2024; Giotis, 2024: 15–18). Bu süreçte işten çıkarma maliyetleri orta yaş grubundaki çalışanları kısmen korurken, gençler ve kadınların istihdam olanaklarını daraltmaktadır (Holzmann ve Vodopivec, 2012: 3). Ayrıca aşırı katı düzenlemeler, düşük verimlilikli firmalardan yüksek verimlilikli firmalara işçi geçişini engelleyerek kaynak tahsisini bozmakta ve verimlilik artışını sınırlamaktadır (OECD, 2020: 171). Nihayetinde mikro düzeyde verimlilik artışı yavaşlamakta, makro düzeyde ise ekonomik büyüme olumsuz etkilenmektedir.

Bu bağlamda literatürde öne çıkan politika önerisi, İKM'nin tamamen kaldırılması yerine işe alma ve işten çıkarma süreçlerinde öngörülebilir, dengeli ve sürdürülebilir bir esneklik sağlayacak biçimde yeniden yapılandırılmasıdır. Bu yaklaşım, hem işverenlerin piyasa koşullarına uyum kapasitesini artırmayı hem de çalışanların iş güvencesini asgari düzeyde korumayı hedeflemektedir. Dolayısıyla politika yapıcılarının sorumluluğu, emek piyasalarında esneklik ve katılık arasındaki gerilimi azaltarak, iş güvencesi ile ekonomik dinamizm arasında uzun vadeli bir denge kurmaktır (Scarpetta, 2000). Bu denge, hukuki düzenlemelerin ötesinde sosyal politika araçları ve endüstri ilişkileri sistemleriyle desteklendiğinde, istihdam koruma rejimlerinin hem etkinliği hem de meşruiyeti güçlenmektedir. Böyle bir bütüncül yaklaşım, hem işçilerin gelir kaybını telafi etmeyi hem de işverenlerin piyasa koşullarına uyum kapasitesini artırmayı hedeflemektedir. Bu çerçevede, kıdem tazminatı ve ihbar öneleri gibi araçların iş güvencesi rejimlerinde üstlendikleri işlev, esneklik–katılık dengesinin kurulmasında belirleyici bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır.

## **C- OECD Ülkelerinde İstihdam Koruma Mevzuatının Katılık Dereceleri ve Reform Dinamikleri**

OECD ülkelerinde istihdam koruma mevzuatının katılık derecelerini ölçmek ve temel bir referans noktası olarak kullanılan İKM Katılık Endeksi, belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalışanların işten çıkarılma maliyetlerini, belirli süreli sözleşme yapma serbestisini, geçici istihdam bürolarının faaliyetlerini ve toplu işten çıkarmalara yönelik düzenlemelerin katılığını dikkate almaktadır (OECD, 2004; Myant ve Brandhuber, 2016). Bu endeks, ülkeler arasındaki farklılıkları somutlaştırarak işgücü piyasalarının esneklik–koruma dengesini karşılaştırmalı biçimde ortaya koymaktadır. OECD ülkeleri arasında işten çıkarma düzenlemeleri büyük farklılık göstermektedir. Anglo-Sakson ülkeleri (ABD, Kanada, Avustralya, İngiltere) işten çıkarmalar konusunda en gevşek düzenlemelere sahip olup işçiler için işten çıkarılma riski daha yüksektir. Buna karşılık Güney Avrupa ülkeleri ve Türkiye'de işten çıkarma düzenlemeleri daha katıdır. Bu ülkelerde belirsiz süreli sözleşmeler için sıkı koruma hükümleri, geçici ve belirli süreli sözleşmelerde de katı kurullarla desteklenmektedir. Bu yaklaşım, işgücü piyasasında ikiliği ve segmentasyonu (firmaların daha az esnek düzenli sözleşmeleri daha esnek geçici sözleşmelerle ikame etme eğilimini) sınırlamayı amaçlamaktadır (OECD, 2020:169).

Tablo 2’de OECD ülkelerinin istihdam koruma mevzuatlarının katılık dereceleri karşılaştırmalı biçimde ortaya koymaktadır. 2019 verilerine göre Fransa, Portekiz ve İspanya 2,9’luk skorla en katı ülkeler arasında yer alırken, Türkiye ve İtalya 2,8, Yunanistan ise 2,7 ile onları takip etmiştir. En düşük skorlar ise ABD (0,8), Kanada (1,0), Avustralya (1,1) ve İngiltere (1,2) olarak kaydedilmiştir (OECD, 2025). Bu dağılım, Güney Avrupa ve Fransa’da katı, Anglo-Sakson ülkelerinde gevşek, İskandinav ülkelerinde ise orta düzeyde bir koruma rejiminin hâkim olduğunu göstermektedir. Bu farklılıkların arka planında ise ülkelerin zaman içinde izlediği reform yolları belirleyici olmuştur. 1980’den bu yana ülkeler farklı reform yolları izlemiştir. İsveç ve Almanya belirli süreli sözleşmelerdeki katı düzenlemeleri gevşetirken, İspanya daha da katılaştırmıştır (OECD, 1999:49-51). 2003’e kadar Fransa, toplu işten çıkarma ve belirli süreli sözleşmelere yönelik düzenlemeleri sıkılaştıran tek Avrupa ülkesi olmuştur (Wenn, 2009:10). 2013–2019 döneminde ise kriz sonrası birçok ülke işgücü piyasasında esnekliği artırmak amacıyla düzenlemeleri gevşetmiş, bu süreçte 21 OECD ülkesi en az bir reform gerçekleştirmiştir. 12 ülke düzenli çalışanlar için işten çıkarma kurallarını, 17 ülke ise geçici çalışanların işe alım koşullarını değiştirmiştir. Fransa, İtalya, Litvanya ve Slovenya işten çıkarmalara karşı korumayı azaltırken; Belçika ve Hollanda farklı sözleşme türleri arasında uyumlu bir sistem kurmaya çalışmıştır. Genel eğilim, belirsiz süreli sözleşmelerde korumayı gevşeten ülkelerin sayısının artıranlardan fazla olduğunu göstermektedir. Geçici işçiler için yapılan düzenlemelerde ise daha dengeli bir dağılım söz konusudur. Buna karşılık COVID-19 sürecinde birçok AB ülkesi geçici olarak işten çıkarmalara karşı korumayı güçlendirmiştir (OECD, 2020:170).

**Tablo 2.** OECD Ülkelerin İstihdam Koruma Mevzuatı Katılık Endeksi 2010-2025

Ülkeler	İşten Çıkarma				Geçici İstihdam				Toplu İşten Çıkarma				İstihdam Koruma Endeksi			
	2010	2014	2019	2025	2010	2014	2019	2025	2010	2014	2019	2025	2010	2014	2019	2025
Avustralya	1.0	1.0	1.1	1.2	0.3	0.3	0.3	0.4	1.8	1.9	2.0	2.1	1.1	1.1	1.1	1.2
Avusturya	2.0	2.1	2.2	2.3	1.4	1.4	1.5	1.6	2.8	2.9	3.0	3.1	2.1	2.2	2.3	2.4
Belçika	2.3	2.4	2.5	2.6	1.8	1.9	2.2	2.1	3.0	3.1	3.2	3.3	2.4	2.5	2.6	2.7
Kanada	0.8	0.8	0.9	1.0	0.3	0.3	0.4	0.4	1.6	1.7	1.8	1.9	0.9	0.9	1.0	1.0
Çek Cum.	2.1	2.2	2.3	2.4	1.5	1.5	1.6	1.7	2.7	2.8	2.8	2.9	2.1	2.2	2.2	2.3
Danimarka	1.3	1.4	1.5	1.5	0.5	0.5	0.5	0.6	1.9	2.0	2.1	2.2	1.3	1.4	1.4	1.5
Finlandiya	1.9	2.0	2.1	2.2	1.2	1.2	1.2	1.3	2.7	2.8	2.9	3.0	2.0	2.0	2.1	2.1
Fransa	2.7	2.8	2.9	3.0	2.2	2.3	2.4	2.5	3.3	3.4	3.5	3.6	2.7	2.8	2.9	3.0
Almanya	2.4	2.5	2.6	2.7	1.7	1.7	1.8	1.9	2.9	3.0	3.1	3.2	2.4	2.5	2.5	2.6
Yunanistan	2.6	2.7	2.8	2.9	1.9	1.9	2.0	2.1	3.2	3.3	3.4	3.5	2.6	2.7	2.7	2.8
Macaristan	2.0	2.1	2.2	2.3	1.5	1.6	1.7	1.8	2.7	2.8	2.9	3.0	2.1	2.2	2.3	2.4
İzlanda	1.2	1.3	1.4	1.4	0.6	0.6	0.6	0.7	1.8	1.9	2.0	2.1	1.3	1.3	1.3	1.4
İrlanda	1.1	1.2	1.3	1.4	0.7	0.7	0.7	0.8	1.9	2.0	2.2	2.3	1.2	1.3	1.4	1.5
İtalya	2.5	2.6	2.7	2.8	2.0	2.0	2.1	2.2	3.1	3.2	3.3	3.4	2.6	2.7	2.8	2.9
Japonya	1.8	1.9	2.0	2.1	1.0	1.0	1.0	1.1	2.8	2.6	2.7	2.8	2.2	2.0	2.0	2.1
Kore	2.2	2.3	2.4	2.5	1.5	1.5	1.5	1.6	2.8	2.9	3.0	3.1	2.2	2.3	2.3	2.4
Lüksemburg	2.3	2.4	2.5	2.6	1.8	1.8	1.9	2.0	3.0	3.1	3.2	3.3	2.4	2.5	2.6	2.7
Meksika	1.9	2.0	2.1	2.2	1.3	1.3	1.4	1.5	2.6	2.7	2.8	2.9	2.0	2.1	2.2	2.3
Hollanda	2.1	2.2	2.3	2.4	1.6	1.6	1.7	1.8	2.8	2.9	3.0	3.1	2.2	2.3	2.4	2.5
Yeni Zelanda	1.1	1.1	1.2	1.3	0.5	0.5	0.5	0.6	1.8	1.9	2.0	2.1	1.2	1.2	1.3	1.3
Norveç	1.8	1.9	2.0	2.1	1.1	1.1	1.1	1.2	2.6	2.6	2.7	2.8	1.9	2.0	2.0	2.1
Polonya	2.2	2.3	2.4	2.5	1.6	1.6	1.6	1.7	2.8	2.9	3.0	3.1	2.3	2.3	2.3	2.4
Portekiz	2.6	2.7	2.8	2.9	2.1	2.1	2.2	2.3	3.3	3.4	3.5	3.6	2.7	2.8	2.9	3.0
Slovak Com.	2.1	2.2	2.3	2.4	1.6	1.6	1.7	1.8	2.7	2.8	2.9	3.0	2.2	2.3	2.3	2.4
İspanya	2.7	2.8	2.9	3.0	2.2	2.2	2.3	2.4	3.4	3.5	3.6	3.7	2.8	2.8	2.9	3.0
İsveç	1.9	2.0	2.1	2.1	1.2	1.2	1.2	1.3	2.6	2.7	2.8	2.9	2.0	2.0	2.0	2.1
İsviçre	1.8	1.9	2.0	2.1	1.1	1.1	1.1	1.2	2.5	2.6	2.7	2.8	1.9	2.0	2.0	2.1
Türkiye	2.5	2.6	2.7	2.8	1.9	1.9	2.0	2.1	3.1	3.2	3.3	3.4	2.6	2.7	2.8	2.9
İngiltere	1.0	1.0	1.1	1.2	0.6	0.6	0.6	0.7	1.8	1.9	2.0	2.1	1.1	1.1	1.2	1.2
ABD	0.6	0.6	0.7	0.8	0.2	0.2	0.3	0.3	1.3	1.4	1.5	1.6	0.7	0.7	0.8	0.8

Kaynak: OECD. (2025). OECD.Stat – Employment protection indicators. Organisation for Economic Co-operation and Development. <https://data-explorer.oecd.org/>

Ülke bazlı reform örnekleri dikkate alındığında farklı düzenleme stratejilerinin istihdam koruma rejimlerinin katılık derecesi üzerinde doğrudan etkili olduğu görülmektedir. Portekiz, 2009'da yaptığı kapsamlı reformlarla belirsiz süreli, belirli süreli ve toplu işten çıkarmalara ilişkin mevzuatı önemli ölçüde gevşetmiş ve OECD endeksinde en katı istihdam koruma rejimine sahip ülke konumundan çıkmıştır. İsveç'te belirli süreli iş sözleşmeleri ve geçici istihdam için izin verilen azami sürelerin artırılması, esnekliği kurumsal düzeyde genişletmiştir. Fransa'da geçici sözleşmelerde süre sınırlamasının kaldırılması ve belirsiz süreli sözleşmelerde deneme süresinin uzatılması, iş güvencesi ile esneklik arasındaki dengeyi işveren lehine kaydırmıştır. Çekya, Polonya ve Almanya'da işten çıkarma prosedürlerinin basitleştirilmesi, ihbar sürelerinin kısaltılması ve kıdem tazminatının artırılması, işten çıkarma maliyetlerini yeniden yapılandırarak farklı yönlerde etkiler yaratmıştır. Özellikle Polonya'da belirli süreli sözleşmelerin 2 yıl ile sınırlandırılması ve toplu işten çıkarmalarda ihbar sürelerinin yarıya indirilmesi, iş güvencesi ile işveren maliyetleri arasındaki kurumsal gerilimi somut biçimde ortaya koymaktadır (OECD, 2019a). Bu örnekler, işgücü piyasası düzenlemelerinin birbirini tamamlayan kurumsal mantıklarla şekillendiğini göstermektedir. Katı belirsiz süreli sözleşme düzenlemeleri çoğu zaman belirli süreli sözleşmelerde de katı kurullarla desteklenmekte ve böylece bütüncül bir koruma rejimi ortaya çıkmaktadır (OECD, 2013b; OECD, 2019a; Fedotenkov vd., 2022). Lüksemburg, İspanya, Yunanistan, Almanya, Fransa, Türkiye ve Meksika'da sözleşme türleri arasındaki sınırlamaların uyumlu biçimde uygulanması bu kurumsal bütünlüğü somutlaştırmaktadır (ILO, 2025).

OECD üyesi olmayan bazı ülkelerde de yüksek katılık gözlenmektedir. 2019 verilerine göre Endonezya (3,06), Çin (2,77), Hindistan (2,53), Güney Afrika (2,25) ve Rusya (2,36) OECD ortalamasının (2,0) üzerinde skorlar elde etmiştir. Bu ülkelerde işten çıkarmanın maliyeti, uzun ihbar süreleri, yüksek tazminatlar ve resmi izin alma yükümlülüklerinden kaynaklanmaktadır. Hindistan ve Endonezya'da bireysel işten çıkarmaların özellikle katı olması, işverenlerin uzun ve karmaşık prosedürlerle karşılaşmasına yol açmaktadır. Toplu işten çıkarmalarda ise resmi izin ve sendika bilgilendirme yükümlülükleri önemli kısıtlar yaratmaktadır. Endonezya'nın koruma düzeyinin Hindistan'a kıyasla daha yüksek olması, bireysel işten çıkarma rejiminin katılık derecesini belirleyen kritik bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Çin'de ise hem bireysel hem toplu işten çıkarmaların OECD ortalamasının üzerinde katılığa sahip olması, bu ülkede işgücü piyasası düzenlemelerinin sistematik biçimde korumacı bir mantıkla işlediğini göstermektedir (ILO, 2025).

Sonuç olarak OECD ülkelerinde İKM'nin katılık derecelerine ilişkin karşılaştırmalar, işgücü piyasalarının esneklik-katılık dengesini farklı kurumsal mantıklarla şekillendiğini ortaya koymaktadır. Reform dinamikleri, krizler ve ekonomik dönüşümlerle birlikte mevzuatın katılık düzeyinde önemli değişimlere yol açmaktadır. Bazı ülkeler iş güvencesi hükümlerini gevşetirken, bazıları daha katı düzenlemeler benimsemektedir. Bu çeşitlilik, istihdam koruma rejimlerinin hem hukuki normlarla hem de ekonomik yapı, sosyal politika tercihleri ve endüstri ilişkileri gelenekleriyle şekillendiğini göstermektedir. Dolayısıyla işten çıkarma düzenlemeleri, emek piyasalarında esneklik ve koruma arasındaki dengeyi belirleyen temel unsurlardan biri olarak öne çıkmaktadır.

## **D- İstihdam Koruma Mevzuatında Muafiyetler: Küçük İşletmeler, Esneklik-Koruma Dengesi**

İstihdam koruma mevzuatı, genel olarak işçilerin büyük çoğunluğunu kapsayan bir düzenleme alanı oluşturmakla birlikte birçok ülkede belirli işçi grupları ve istihdam biçimleri için muafiyetler öngörülmektedir. Bu muafiyetler, istihdam koruma kapsamını daraltarak emek piyasasında farklı düzeylerde koruma alanlarının ortaya çıkmasına yol açmakta ve literatürde hem işgücü piyasasının işleyişi hem de işçi haklarının korunması açısından tartışmalı bir boyut taşımaktadır. Bazı ülkelerde belirli işçi gruplarının İKM kapsamı dışında bırakılmasının temel gerekçesi, bu çalışma ilişkilerinin farklı hukuki rejimlere tabi olması veya sektörlerin kendine özgü nitelikleridir. Tarım, ev içi hizmetler, aile işletmeleri ve serbest meslek faaliyetleri bu duruma örnek olarak gösterilmektedir.

Bununla birlikte özellikle küçük ve mikro ölçekli işletmelerde çalışanlar açısından muafiyetlerin daha yaygın olduğu görülmektedir.

Tablo 3'te sunulan bulgular, küçük işletmelerin istihdam koruma rejimi içindeki ayrıcalıklı konumunu ve bu işletmelerde standart dışı istihdam biçimlerinin görece yaygınlığını ortaya koymaktadır. Küçük işletmelerde çalışanlar çoğu zaman belirli süreli sözleşmeler, geçici istihdam, serbest çalışma ya da kendi nam ve hesabına çalışma biçimleri aracılığıyla İKM'nin kısmen ya da tamamen dışında kalabilmektedir. Bu durum, işten çıkarma koruması, kıdem tazminatı ve ihbar süreleri gibi temel bileşenler bakımından koruma düzeyinin zayıflamasına yol açmaktadır (Wenn, 2009:19).

**Tablo 3.** Seçilmiş OECD Ülkelerinde İşletme Ölçeğine Göre İstihdam Koruma Düzenlemeleri ve Muafiyetler

ÜLKELER	MUAFİYET ŞEKLİ	İŞGÜCÜ %
Avustralya	15'ten az işçi çalıştıran işletmeler, ekonomik nedenle işten çıkarma halinde kıdem tazminatından muafır.	20
Avusturya	5'den az işçi çalıştıran işyerleri işletme konseyi kurmak ve işten çıkarmaları işletme konseyine bildirmek yükümlülüğünden muafır.	15
	20'den az işçi çalıştıran işyerleri toplu işten çıkama yasasından muafır	36
Belçika	20'den az işçi çalıştıran işyerleri toplu işten çıkama yasasından muafır	37
Çek Cum.	20'den az işçi çalıştıran işyerleri toplu işten çıkama yasasından muafır	39
Danimarka	20'den az işçi çalıştıran işyerleri toplu işten çıkama yasasından muafır	28
Finlandiya	20'den az işçi çalıştıran işyerleri, gecikmeleri azaltmak için ihbar süresi öncesi işçilerle danışmak ve bilgilendirmek zorunda değildir.	27
Almanya	10 kişiden az işçi çalıştıran işyerleri mevcut istihdam koruma yasalarının kapsamı dışındadır. Ancak işçiler ayrımcı ve keyfi işten çıkarmalara karşı korumaktadır. Sosyal bir tedbir almaksızın işveren ihbar süresini başlatamaz.	18
	20'den az işçi çalıştıran işyerleri toplu işten çıkarma yasasından muafır.	28
Macaristan	20'den az işçi çalıştıran işyerleri toplu işten çıkama yasasından muafır.	43
İzlanda	20'den az işçi çalıştıran işyerleri toplu işten çıkama yasasından muafır.	24
İtalya	15'den az işçi çalıştıran işyerleri haksız fesih kararı verilmesi durumunda işçiyi geriye dönük ücret ödeme veya işe iade yükümlülüğünden muafır.	51
Kore	4'den daha az işçi çalıştıran işyerleri Çalışma Standartları Kanunu'nun işten çıkarma ile ilgili hükümlerinden muafır	20
Meksika	20'den az işçi çalıştıran işyerleri toplu işten çıkama yasasından muafır	34
Slovenya	10'dan az işçi çalıştıran işyerleri, yasal sınırlamalara tabi olmaksızın toplu pazarlık yoluyla daha uzun süreli ve esnek belirli süreli iş sözleşmeleri yapabilir.	21
	Küçük işletmeler, fesih sürecinde eğitim veya yeniden istihdam olanakları sunma zorunluluğundan muafır ve bu iş yerlerinde yasal ihbar süreleri daha kısa uygulanabilmektedir.	21
İspanya	25'den az işçi çalıştıran işyerlerinde deneme süresi 3 ayla sınırlandırılmıştır. Ekonomik gerekçeli fesih işlemlerinde tazminat yükümlülüğünün %40'ı Ücret Garanti Fonu'na karşılanmakta ve tazminat tavanı minimum profesyonel ücretin iki katıyla kısıtlanmaktadır.	51
	50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde toplu fesih prosedürleri kolaylaştırılmıştır. Bu kapsamda danışma süresi 15 güne indirilmiştir ve işverenler sosyal plan hazırlama yükümlülüğünden muafır.	61
İsviçre	20'den az işçi çalıştıran işyerleri toplu işten çıkama yasasından muafır.	24
Türkiye	30'dan az işçi çalıştıran işyerleri toplu işten çıkama yasasından muafır.	45
ABD	100'den az işçi çalıştıran işyerleri toplu işten çıkama yasasından muafır.	30

Kaynak: OECD. (2019a). OECD indicators of employment protection. OECD. <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/datasets/indicators-of-employment-protection/OECD2019-EPL.pdf> yararlanarak düzenlenmiştir.

Literatürde bu muafiyetler genellikle İKM'nin doğrudan maliyetlerinin yüksekliğinden ziyade küçük işletmelerin örgütsel ve operasyonel kapasitelerinin sınırlılığıyla açıklanmaktadır. Büyük işletmelerin aksine küçük firmaların işgücünü yeniden eğitime veya içsel işgücü hareketliliği yaratma olanakları sınırlıdır. Bu nedenle katı işten çıkarma düzenlemelerinin küçük işletmeler açısından orantısız bir yük oluşturduğu ve istihdam yaratma kararlarını olumsuz etkileyebileceği ileri sürülmektedir (OECD, 2019a).

Bununla birlikte, İKM'de öngörülen muafiyetlerin mutlak olmadığı da belirtmek önemlidir. Ayrımcılığa dayalı işten çıkarmalar, cinsiyet, yaş, etnik köken veya sendikal faaliyet gibi nedenlerle gerçekleştirilen fesihler işletme büyüklüğünden veya sözleşme türünden bağımsız olarak İKM kapsamı dışında tutulmamaktadır. Bu durum, muafiyetlerin sınırlarının sosyal politika ilkeleri ve temel haklar çerçevesinde çizildiğini göstermektedir. İstihdam koruma mevzuatında küçük işletmeler için öngörülen muafiyetler, toplu işten çıkarmalara ilişkin ihbar sürelerinin kısaltılması ya da bu tür fesihlerin idari izin koşuluna bağlanması gibi uygulamalarla somutlaşmaktadır. Ayrıca bazı ülkelerde küçük ve mikro ölçekli işletmelerin kıdem tazminatı yükümlülüklerinin tamamen ya da kısmen İKM kapsamı dışında bırakıldığı görülmektedir (Gabuthy ve Lambert, 2024; Ifo Institute, 2023). Bu eğilim, istihdam koruma rejimlerinin işletme ölçeğine göre farklılaştırıldığını ve tek tip bir düzenleme yaklaşımından uzaklaşıldığını göstermektedir. İKM başlığı altında değerlendirilen işe alma ve işten çıkarma düzenlemeleri, emek piyasalarına yönelik en tartışmalı devlet müdahaleleri arasında yer almakta ve özellikle sosyal güvenlik ağlarının sınırlı olduğu ülkelerde işçileri keyfi işten çıkarmalara karşı korumayı amaçlamaktadır. İstihdamın korunması işgücüne istikrar kazandırarak işçi-işveren ilişkilerinin sürekliliğini güçlendirmekte, işverenlerin eğitim ve beceri yatırımlarını teşvik etmektedir.

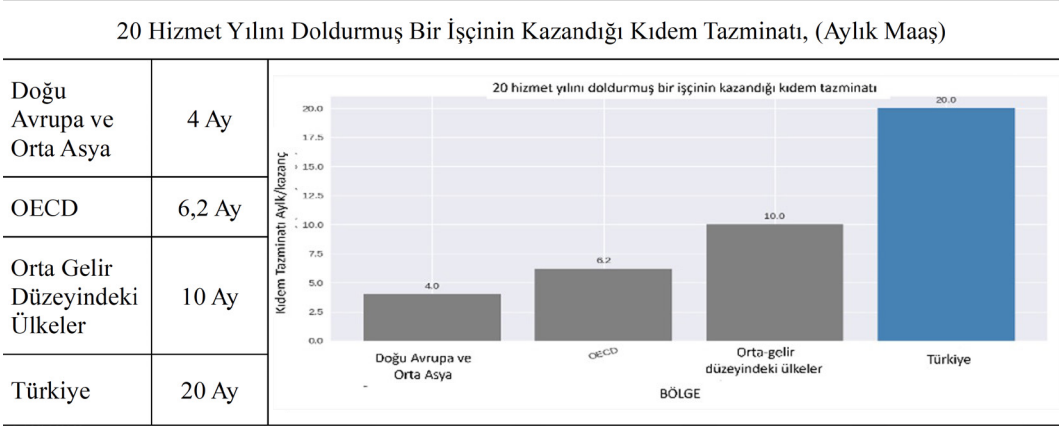
Bununla birlikte muafiyetler, iş güvencesi ile esneklik arasındaki dengeyi doğrudan etkileyen kritik bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Bu muafiyetler bir yandan bazı sektörlerde ve işletme ölçeklerinde çalışanların farklı yasal düzenlemelere tabi tutulmasına yol açarken, diğer yandan işletmelerin rekabet koşullarına uyum sağlama kapasitesini belirlemektedir. İş güvencesinin yüksekliği işçi-işveren iş birliğini ve verimliliği artırma potansiyeli taşıırken (Scarpetta, 1998:18), aşırı katı mevzuat, işletmeleri işgücünü ayarlama konusunda ihtiyatlı davranmaya yöneltmekte ve yeni istihdam yaratma isteğini sınırlayabilmektedir (Bertola ve Rogerson, 1997; Boeri vd., 2023). Bu nedenle muafiyetlerin kapsamı ve uygulanma biçimi teknik bir hukuki düzenleme meselesinden daha fazlasını ifade etmekte esasen ekonomik verimlilik, sosyal adalet ve piyasa esnekliği arasındaki ilişkinin somutlaştığı kritik bir kesişim noktasıdır. Bu noktada muafiyetler esneklik-katılık dengesini yeniden tanımlarken küçük işletmelerin istihdam yaratma kapasitesini desteklemektedir. Ancak işçi hakları açısından eşitsizlik ve segmentasyon riskini artırabilmektedir. Bu nedenle, muafiyetlerin tasarımı ve uygulanışı istihdam koruma rejimlerinin etkinliği ve adaleti açısından belirleyici bir rol oynamaktadır. Sonuç olarak muafiyetler maliyet azaltıcı bir araç olmanın ötesinde, iş güvencesi, sosyal politika ilkeleri ve piyasa uyum kapasitesi arasındaki hassas dengeyi şekillendiren yapısal unsurlar olarak dikkatle ele alınmalı ve sürekli gözden geçirilmelidir.

### **III- TÜRKİYE'DE KIDEM TAZMİNATI: İŞLEVLERİ VE ESNEKLİK-KATILIK DENGESİ**

Türkiye'de İKM'nin yapısı, iş güvencesi ile emek piyasası esnekliği arasındaki denge tartışmalarında özel bir önem taşımaktadır. Özellikle yüksek kıdem tazminatı ve görece uzun ihbar süresi, emek piyasasında katılık yaratan başlıca unsurlar arasında değerlendirilmektedir. Bu düzenlemeler hem belirsiz süreli iş sözleşmeleri kapsamında işten çıkarma maliyetlerini artırarak firmaların istihdam ayarlamalarını zorlaştırmakta hem de çalışanlara yüksek bir iş güvencesi sağlarken yeni istihdam yaratma kararları üzerinde caydırıcı etkiler doğurmaktadır.

Türkiye, OECD ülkeleri arasında İsrail ve Meksika ile birlikte en yüksek kıdem tazminatı düzeyine sahiptir (Holzmann ve Vodopivec, 2012). Türkiye’de işten çıkarılan işçilere her bir yıllık kıdemi karşılığında bir aylık giydirilmiş ücreti kıdem tazminatı olarak ödenmektedir (Dereli, 1978: 52; Centel, 2009: 403). Bu miktar, sadece OECD’de çalışanlara ödenen en yüksek kıdem tazminatı değil, ayrıca gelişen ülkeler arasında da birkaç ülke istisna olmak kaydıyla yüksektir. Çeşitli karşılaştırmalar, Türkiye’de kıdem tazminatının yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (World Bank, 2006). Şekil 2’den de görüleceği üzere Türkiye’de 20 yıllık kıdeme sahip bir çalışana ödenen kıdem tazminatı miktarı aynı kıdeme sahip çalışan orta gelir grubundaki ülkelerde ödenen kıdem tazminatının 2 katı, OECD ortalamasının 3,2 katı ve Doğu Avrupa ve Orta Asya ülkelerinde ödenenin 5 katı civarındadır (Çağlar, 2007; OECD, 2019a; OECD, 2022).

**Şekil 2.** Farklı Bölgelerde, OECD’de ve Türkiye’de Kıdem Tazminatı Miktarı



Kaynak: OECD. (2019a). OECD indicators of employment protection. OECD. <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/datasets/indicators-of-employment-protection/OECD2019-EPL.pdf>, ve OECD. (2022). OECD employment outlook 2022: Building back more inclusive labour markets. Paris: OECD Publishing. [https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook\\_19991266.html](https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook_19991266.html) den yararlanarak düzenlenmiştir.

Diğer taraftan gelişmekte olan bazı ülkelerde kıdem tazminatının yüksek tutulması hem iş güvencesi sağlaması hem de işsizlik sigortası işlevini üstlenmesiyle ilişkilidir (Acevedo, Pagés ve Eskenazi, 2006, s. 8). Türkiye’de uzun süre işsizlik sigortası sisteminin bulunmaması nedeniyle kıdem tazminatı, iş güvencesine ek olarak işsizlik ve kısmen yaşlılık sigortası işlevlerini de üstlenmiştir (Başterzi, 1995, s. 329; Kaya, 2001; Koç, 2005; Kutal, 2009: 5; Andaç, 2010). Bu çoklu işlevler, kıdem tazminatının Türkiye’de görece yüksek düzeyde tutulmasının başlıca nedenlerinden biri olarak değerlendirilmektedir. Buna karşılık Batı ülkelerinde gelişmiş işsizlik sigortası sistemleri nedeniyle kıdem tazminatı ya hiç uygulanmamakta ya da sınırlı bir rol oynamaktadır. Bu durum, kıdem tazminatının özellikle sosyal sigorta mekanizmalarının yeterince gelişmediği ülkelere çalışanlar için önemli bir güvence işlevi üstlendiğini göstermektedir.

Bununla birlikte kıdem tazminatı, sosyal güvence sağlamanın ötesinde işgücü piyasasının işleyişi üzerinde de etkiler yaratmaktadır. Literatürde yüksek işten çıkarma maliyetlerinin işverenleri daha temkinli davranmaya yönelttiği ve belirsizlik karşısında bazı işletmelerin geçici istihdam biçimlerine yönelme ya da kayıt dışı istihdamı bir uyum stratejisi olarak benimseme eğilimi gösterebildiği belirtilmektedir (Bertola, 1990; Boeri ve van Ours, 2013; OECD, 2020). Bu bulgular, kıdem tazminatının farklı sektörlerde nasıl algılandığını ve hangi sonuçlar doğurduğunu da gündeme getirmektedir. Katma değer düzeyine göre yapılan karşılaştırmalar, Türkiye’de kıdem tazminatının

İşgücü piyasası kurumları içindeki merkezi konumunun sektörler arasında farklı etkiler yarattığını ortaya koymaktadır. Katma değeri düşük ve emek yoğun sektörlerde dar kâr marjları ve yoğun rekabet koşulları nedeniyle kıdem tazminatı yükümlülükleri daha belirgin bir mali baskı olarak algılanabilmektedir. Ancak bu sektörlerde çalışanların ücret ve sosyal koruma düzeylerinin görece düşük olması, kıdem tazminatını işçiler açısından fiili bir iş güvencesi ve önemli bir birikimli hak hâline getirmektedir. Buna karşılık katma değeri yüksek ve vasıflı işgücüne dayalı sektörlerde kıdem tazminatı farklı bir işlev üstlenebilmektedir. Uzun süreli istihdam ilişkilerinin ve işletmeye özgü beşerî sermayenin korunması açısından kıdem tazminatı, çalışan bağlılığını güçlendiren ve keyfi fesihleri sınırlayan kurumsal bir güvence niteliği taşıyabilmektedir. Bununla birlikte bazı işletmelerde mali yükü azaltma amacıyla işçi devrinin artırılması veya kayıt dışı istihdama yönelim, çalışanların kıdem tazminatı ve sosyal güvenlik haklarından fiilen yararlanamamasına yol açabilmektedir (Bassanini vd., 2009; Kuddo, 2009). Ayrıca işletmenin iflası veya ödeme güçlüğü hâlinde kıdem tazminatının tahsil edilememesi, özel sektör çalışanları açısından önemli bir risk oluşturmaktadır (Akbiyık ve Koç, 2010).

Sonuç olarak Türkiye’de kıdem tazminatına dayalı istihdam koruma yapısı, özellikle mevcut çalışanlar açısından önemli bir iş güvencesi sağlamaktadır. Ancak bu yapının etkileri sektörler arasında farklılaşmaktadır. Katma değeri düşük sektörlerde kayıtlı istihdamın yaygınlaşması üzerinde bazı sınırlayıcı etkiler ortaya çıkabilse de çalışanlar açısından temel bir güvence işlevi sürmektedir. Katma değeri yüksek sektörlerde ise kıdem tazminatı, beşerî sermayenin korunmasına ve uzun vadeli verimlilik artışına katkı sağlayan kurumsal bir çerçeve sunabilmektedir. Bu nedenle kıdem tazminatıyla ilgili tartışmalar maliyet boyutuyla sınırlı kalmamalı, sektörel yapı, işçinin hak ettiği tazminatı fiilen alabilmesini güvence altına alan tahsil güvencesi, kayıt dışılıkla mücadele ve sosyal adalet ilkeleri dikkate alınarak esneklik ile güvence arasında dengeli bir yaklaşım çerçevesinde ele alınması önem taşımaktadır.

## **A- Türkiye’de Kıdem Tazminatı ve İşgücü Piyasasında Yapısal İkilik**

Bilindiği üzere, Türkiye’de kıdem tazminatı 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesinde hükme bağlanmıştır. Bu yasal çerçeve, işten çıkarma sürecinde işveren açısından mali ve hukuki yükümlülükler doğurmaktadır. Söz konusu düzenlemenin etkileri, uluslararası karşılaştırmalarda da açıkça görülmektedir. OECD göstergeleri, Türkiye’nin belirsiz süreli sözleşmeler bakımından kıdem tazminatı ve ihbar süreleri açısından görece yüksek bir koruma düzeyine sahip olduğunu ortaya koymaktadır (OECD, 2019a; OECD, 2020). Söz konusu yüksek koruma düzeyi, işten çıkarmaların belirli kurallara ve mali sonuçlara bağlandığını göstermektedir. Böylece hem işçi lehine güvence sağlamak hem de işverenlerin karar alma süreçlerini doğrudan şekillendirmektedir.

Bu noktada fesih maliyetlerinin çift yönlü işlevi dikkat çekmektedir. İşverenler açısından finansal yük anlamına gelirken, çalışanlar bakımından iş ilişkisinin sona ermesi halinde bir gelir güvencesi işlevi görmektedir. Ancak düzenlemenin yalnızca ‘katılık’ kavramı üzerinden değerlendirilmesi, işgücü piyasasının gerçek sorunlarını perdelemekte ve yapısal ikilikleri görünmez kılmaktadır. Tito Boeri ve Jan van Ours (2013), istihdam koruma düzenlemelerinin hem işgücü devrini etkileyen hem de iş sözleşmelerinin sona erdirilmesini kurallara bağlayan kurumsal araçlar olduğunu vurgulamaktadır. Bu çerçevede kıdem tazminatı, bir yandan işveren açısından maliyet unsuru, diğer yandan çalışan açısından telafi mekanizması niteliği taşımaktadır.

Bazı iktisadi çalışmalarda yüksek fesih maliyetlerinin işe alım kararlarını sınırlandırabileceği ileri sürülmektedir (Lazear, 1990). Özellikle makroekonomik belirsizlik dönemlerinde firmaların daha temkinli istihdam politikaları izleyebildiği ifade edilmektedir. OECD (2018) ve World Bank

(2019) raporlarında da bu yönde değerlendirmeler yer almaktadır. Bununla birlikte, işten çıkarma maliyetlerinin toplam istihdam üzerindeki etkisine ilişkin ampirik bulguların homojen olmadığı ve ülkeler arasında farklılaştığı bilinmektedir (OECD, 2013a). Dolayısıyla kıdem tazminatı ile istihdam düzeyi arasındaki ilişkinin bağlamsal faktörlere bağlı olduğu söylenebilir. Ancak bu farklılıkların sürekli göz ardı edilmesi, politika yapımında ciddi bir kör noktaya işaret etmektedir.

Bu ampirik farklılıklar, işgücü piyasası literatüründe geliştirilen kuramsal yaklaşımlarla da örtüşmektedir. İşgücü piyasası literatüründe içeridekiler–dışarıdakiler yaklaşımı (Lindbeck ve Snower, 1988) ile ikili işgücü piyasası kuramı (Doeringer ve Piore, 1971), güçlü biçimde korunan sözleşmeler ile daha esnek istihdam biçimleri arasındaki ayrışmaya dikkat çekmektedir. Türkiye’de geçici istihdam, taşeronluk ve dış kaynak kullanımının artışı bu tartışmalar çerçevesinde ele alınmaktadır (OECD, 2018). Bu durum, düzenlemenin varlığından çok uygulama alanındaki parçalanmış yapının işgücü piyasasında kalıcı eşitsizlikler yarattığını göstermektedir. Ayrıca kurumsal tamamlayıcılıklar yaklaşımı, sosyal politika araçlarının birbiriyle uyumlu tasarlanmadığı durumlarda sistem içinde ikiliklerin kalıcılışabileceğini ileri sürmektedir (Palier ve Thelen, 2010). Bu teorik çerçeveye uyumlu olarak Tito Boeri ve Pietro Garibaldi (2007), kayıt dışı istihdamın yüksek olduğu ekonomilerde hukuki düzenlemeler ile fiilî uygulamalar arasında belirgin uyumsuzluklar ortaya çıkabileceğini belirtmektedir. Bu tartışmalar ışığında Türkiye örneği, güçlü yasal güvenceler sunmasına rağmen uygulamada ortaya çıkan parçalı yapının dengeli bir şekilde ele alınması gerektiğini göstermektedir. Dolayısıyla Türkiye’de kayıt dışı istihdamın varlığı, mevzuattaki koruyucu düzenlemelerin etkisini zaman zaman sınırlayabilse de mevcut sistem iş güvencesi açısından güçlü bir çerçeve sunmaktadır. Kıdem tazminatı ve ihbar süreleri, işten çıkarma maliyetlerini belirlemekle birlikte sosyal devlet politikalarının ve endüstri ilişkileri geleneklerinin kurumsal mantığını yansıtan önemli araçlardır. Bu noktada Türkiye’deki düzenlemeler, iş güvencesi ile piyasa esnekliği arasındaki dengeyi kurmada belirleyici bir rol oynamaktadır. Literatürde esneklik–koruma gerilimi tartışmaları (Saint-Paul, 2000) bulunsa da Türkiye örneği daha çok uzlaştırıcı bir kurumsal uyum ihtiyacına işaret etmektedir. Özellikle bu noktada güvenceli esneklik yaklaşımı (Wilthagen ve Tros, 2004; Hall ve Soskice, 2001; Kabakçı Günay, 2024) iş güvencesi ile esnekliğin karşıt değil, birbirini tamamlayan unsurlar olarak tasarlanabileceğini göstermektedir. Sonuç olarak tartışmaların sadece koruma düzeyine odaklanmak yerine, kurumsal uyum ve kapsayıcılığı gözetilen bir perspektifle sürdürülmesi, mevcut düzenlemelerin güçlü yönlerini daha da pekiştirebilir.

## **B- Türkiye’de Kıdem Tazminatı Reformu Tartışmaları: Ekonomik Sürdürülebilirlik, Sosyal Koruma ve İstihdam Koruma Mevzuatı**

Türkiye’de iş güvencesi sisteminin en tartışmalı unsurlarından biri olan kıdem tazminatı, uzun yıllardır reform gündeminin merkezinde yer almaktadır. Mevcut yapısı hem işverenler hem de çalışanlar açısından çeşitli tartışmalara yol açmış ve bu kurumun geleceğine ilişkin reform arayışlarını gündeme getirmiştir. Kıdem tazminatının uygulamada yarattığı sorunlara çözüm arayışları kapsamında, bu kurumun reformu uzun süredir farklı boyutlarıyla tartışılmaktadır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014). Türkçe literatürde yer alan çalışmalar, kıdem tazminatı reformuna ilişkin önerilerin dört temel eksen etrafında şekillendiğini göstermektedir. Bunlar; fon modelinin geliştirilmesi, mevcut sistemin iyileştirilmesi, iş güvencesi ve sosyal boyutun güçlendirilmesi ile uluslararası karşılaştırmalara dayalı uyumlaştırma olarak sınıflandırılmaktadır. Bu çerçeve, reform tartışmalarında ekonomik, hukuksal ve sosyal etkilerin birlikte ele alındığını ve bütüncül bir yaklaşımın benimsendiğini ortaya koymaktadır.

İlk olarak, fon modeli önerilerini öne çıkaran çalışmalar, işverenlerin her ay işçi adına belirli bir prim yatırdığı ve işçinin işten ayrılması durumunda bu fondan ödeme aldığı bir sistemin kurulmasını önermektedir. Bazı araştırmalar ise bireysel hesap sistemini savunmaktadır. İşçilerin kendi adlarına açılan hesaplarda kıdem tazminatının birikmesi sayesinde, işverenin ödeme yükümlülüğünün güvence altına alınabileceğini ileri sürmektedir. Bu bağlamda fon modeli, işveren üzerindeki ani ve belirsiz mali yükü azaltması, ödemeleri daha öngörülebilir hale getirmesi ve sistemin sürdürülebilirliğini artırması bakımından önemli bir alternatif olarak değerlendirilmektedir (Dereli, 1978; Dilik, 2002; Balcı ve Ersöz, 1997; Ünsal, 2008; Uzun, 2009; Andaç, 2010; Güner vd., 2016; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014, s. 31–32; World Bank, 2006; Kutal, 2009).

İkinci olarak, mevcut kıdem tazminatı sisteminin iyileştirilmesine yönelik öneriler literatürde önemli bir yer tutmaktadır (TEZKÖP-İş Sendikası, 2008, s. 190). Bu kapsamda, bir yıllık kıdem koşulunun kaldırılması ya da azaltılması yoluyla hak kazanma şartlarının esnetilmesi, 30 günlük ücret üzerinden hesaplama yönteminin korunması ve işveren kesiminin 15 güne düşürme yönündeki taleplerine karşı çıkılması öne çıkan başlıca tartışma konularıdır (Akbiyık ve Koç, 2010, s. 133). Ayrıca işçi sendikaları, kıdem tazminatının gerçek ücretler üzerinden hesaplanmasını ve tavan uygulamasının kaldırılmasını savunurken (DİSK-AR, 2025), işveren sendikaları tavan uygulamasının yeniden düzenlenmesini talep etmektedir (Türkiye Gazetesi, 2023). Bu karşıt talepler, kıdem tazminatı reformu tartışmalarının temel gerilim alanını oluşturmaktadır.

Üçüncü boyut, kıdem tazminatının sosyal işlevi ve iş güvencesiyle olan ilişkisine odaklanmaktadır. Bu yaklaşıma göre kıdem tazminatı, iş güvencesi ve işsizlik sigortasıyla birlikte ele alınması gereken, birbirini tamamlayan sosyal koruma araçlarından biridir (Ekin, 1986; Başterzi, 1995; Toptaş, 2004; Limon, 2016; Limoncuoğlu, 2010; Akbiyık ve Koç, 2011). Ayrıca kıdem tazminatının yalnızca işçiyi değil, aynı zamanda ailesini de koruyan bir sosyal kurum olarak güçlendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Kutal, 1982). Bu çerçevede sendikal haklarla olan bağ kadar, toplu iş sözleşmelerinin yaygınlaştırılması ve sendikalaşma oranlarının artırılması da kıdem tazminatının etkinliğini güçlendirecek unsurlar olarak öngörülmektedir (Koç, 2004; Limoncuoğlu, 2010). Böylece kıdem tazminatı, iş güvencesi, aile koruması ve sendikal haklarla birlikte çok boyutlu bir sosyal politika aracı olarak değerlendirilmektedir.

Son olarak, uluslararası karşılaştırmalara dayalı reform önerileri de literatürde önemli bir yer tutmaktadır. OECD ve ILO standartlarına uyumun öncelikli olduğu ve Türkiye’deki sistemin Avrupa ülkelerindeki uygulamalarla karşılaştırılarak daha esnek ve kapsayıcı hale getirilmesi önerilmektedir. Fransa, İsveç ve Belçika örneklerinde olduğu gibi kıdem tazminatının toplu iş sözleşmeleri yoluyla düzenlenmesi, Türkiye açısından alternatif bir model olarak değerlendirilmektedir (Limoncuoğlu, 2010). Bunun yanı sıra, İtalya’daki TFR (Trattamento di Fine Rapporto) ve Brezilya’daki FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) sistemlerinin Türkiye’ye uyarlanması, kıdem tazminatı reformu için uygulanabilir ve sürdürülebilir seçenekler arasında gösterilmektedir (Nurdoğan vd., 2016; Güner vd., 2016; Kök, 2020).

Bu çerçevede Türkiye’de kıdem tazminatı reformu tartışmalarının, sadece teknik bir düzenleme meselesi olmadığı iş güvencesi, sosyal politika ve uluslararası normlara uyum açısından çok boyutlu bir politika alanı olduğu görülmektedir. Literatürde farklı eksenlerde yürütülen bu tartışmalar, reform sürecinde ekonomik sürdürülebilirlik ile sosyal koruma arasındaki dengenin gözetilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Dolayısıyla fon modeli, mevcut sistemin iyileştirilmesi, sosyal boyutun güçlendirilmesi ve uluslararası karşılaştırmalara dayalı uyumlaştırma önerileri, gelecekteki düzenlemelerin yönünü belirleyecek temel tartışma alanları olarak öne çıkmaktadır. Bu tartışmalar, Türkiye’de kıdem tazminatının yalnızca bireysel bir hak olmanın yanı sıra işgücü piyasasının

kurumsal yapısını etkileyen temel bir sosyal koruma mekanizması olduğunu göstermektedir. Kıdem tazminatının görece yüksek düzeyde olması, işverenler açısından belirli maliyetler doğurmakta ve istihdam stratejilerini etkilemektedir. Ancak bu düzenleme, çalışanlar bakımından işten çıkarılma riskine karşı önemli bir gelir güvencesi ve çalışma yaşamında istikrar unsuru oluşturmaktadır.

Bununla birlikte mevcut yapının tüm çalışanları eşit biçimde kapsamadığı görülmektedir. Nitekim vasıfsız, geçici ya da güvencesiz istihdam biçimlerinde yer alan çalışanlar, kıdem tazminatının sağladığı korumadan ancak sınırlı ölçüde yararlanabilmektedir. Bu sınırlılık, işgücü piyasasında segmentasyon ve dualizmin güçlenmesine zemin hazırlamaktadır. Dolayısıyla tartışmanın odağı, koruma düzeyinin yüksekliğinden çok, koruma rejiminin kapsayıcılığı ve erişilebilirliği bağlamındaki işlevsellik sorunlarına yönelmelidir. Bu çerçevede kıdem tazminatına ilişkin reform tartışmalarının maliyet eksenine indirgenmesi, sistemin yapısal sınırlılıklarını tam olarak görünür kılmamaktadır. Asıl önem taşıyan, esneklik-güvence dengesini gözetirken çalışanların sosyal haklarını zayıflatmadan daha kapsayıcı ve dengeli bir kurumsal yapı geliştirebilmektir. Bu yaklaşım, kıdem tazminatı reformunu emeğin korunmasını merkeze alan ve mevcut düzenlemelerin yarattığı eşitsizlikleri daha bütüncül biçimde değerlendiren bir çerçevede ele alma imkânı sunmaktadır.

## SONUÇ

OECD'nin EPL endeksi, iş gücü piyasalarında esneklik-güvence dengesini görünür kılarak ülkelerin sosyo-ekonomik modellerdeki konumlarını karşılaştırmalı biçimde değerlendirmeye imkân tanımaktadır. Bu çerçevede kıdem tazminatı ve ihbar süreleri, işten çıkarma maliyetlerini belirleyen ve sosyal devlet politikalarının kurumsal mantığını süsleyen temel düzenlemelerdir. Bu durum, sistemin hem vazgeçilemez bir güvence kalesi hem de aşılması gereken bir maliyet bariyeri olarak görülmesine yol açan yapısal bir ikilemi beraberinde getirmektedir.

Türkiye örneğinde kıdem tazminatının çok katmanlı doğası hem sosyal güvence hem de makro-ekonomik denge işlevi görmektedir. İşten çıkarma süreçlerini maliyetli hale getirmesi, özellikle güvencenin zayıf olduğu yapılarda çalışan refahı açısından kritik bir rol oynamaktadır. Ancak maliyet baskısı tek başına belirleyici değildir. Sektörel dinamikler ve sosyal politika araçlarıyla etkileşim içinde şekillenmektedir. Dolayısıyla kıdem tazminatı, bağlama göre farklılaşan ve çok boyutlu etkiler doğuran kurumsal bir mekanizma olarak değerlendirilebilir. OECD ve ILO verileri ışığında yapılan karşılaştırmalar, Türkiye'nin kıdem tazminatı ve ihbar süreleri bakımından yüksek koruma düzeyine sahip ülkeler arasında yer aldığını ortaya koymaktadır. Doğrudan yasal güvencelere dayalı Türkiye modeli, hem Anglo-Sakson sistemlerinden hem de Kıta Avrupası'nın işsizlik sigortası odaklı uygulamalarından ayrılarak hibrit bir güvence yapısı sunmaktadır. Dolayısıyla bu durum iş ilişkisinin doğrudan korunmasını merkeze alan kurumsal bir tasarımın varlığına işaret etmektedir. Söz konusu perspektifle Türkiye'de kıdem tazminatı bir maliyet unsuru olmakla beraber, iş güvencesi ile piyasa esnekliği arasındaki kurumsal gerilimin stratejik bir bileşeni olarak işlev görmektedir. Bu stratejik işlev sayesinde sistem istihdam istikrarı, gelir sürekliliği ve yeniden tahsis kapasitesi üzerinde belirleyici etkiler yaratmaktadır.

Bu özgün konum, araştırmanın literatüre sağladığı temel katkıyı da belirginleştirebilir. Hibrit güvence yapısının uluslararası karşılaştırmalı analizler ve sosyo-ekonomik-hukuki boyutlar çerçevesinde incelenmesi, kıdem tazminatının salt maliyet perspektifine indirgenemeyebileceğini, tersine iş güvencesi ve kurumsal istikrar açısından önemli bir rol üstlenebileceğini işaret edebilir. Bu çerçevede reform arayışlarının, sistemi dar maliyet tartışmalarından çıkararak “güvenceli esneklik” paradigması ekseninde bütüncül bir kurumsal tasarıma yöneltmesi stratejik bir adım olabilir. Ancak söz konusu tasarımın başarısının, kayıt dışılık ve tahsilat engelleri gibi yapısal bariyerlerin aşılmasına bağlı olacağı dikkate alınmalıdır.

Çalışma, fon sistemi tartışmalarını tek başına yeterli görmemektedir. Bunun yerine fon temelli modellerin dijital denetim mekanizmalarıyla desteklenmesini ve bütünleşik bir güvence yapısına dönüştürülmesini önermektedir. Şeffaf ve bireysel hesap temelli bu yapının dijital araçlarla entegrasyonu, prim takibini sistematik hale getirerek kayıt dışı istihdamla mücadelede avantaj sağlayabilir. Böylece kıdem tazminatı, teorik bir alacak iddiasından somut bir mülkiyet güvencesine dönüşerek hem çalışanların korunmasını hem de piyasadaki esneklik-güvence dengesini tesis edebilir. Bu dönüşümün sürdürülebilirliği ise teknik düzenlemelerle beraber fon özerkliğinin korunması, sendikalaşmanın güçlendirilmesi ve toplu pazarlık kanallarının yaygınlaştırılması gibi tamamlayıcı politika araçlarıyla mümkün olabilir. Bu somut adımlar, çalışan haklarını görünür kılan bir otokontrol mekanizması yaratarak sistemin mülkiyet temelli karakterini ve toplumsal uzlaşma zeminini güçlendirebilir.

Nihayetinde, Türkiye’de kıdem tazminatına yüklenen tarihsel misyon ile modern piyasa gereksinimleri arasındaki hassas denge, iş güvencesini temel alan kapsayıcı bir toplumsal uzlaşma yönelme ihtiyacını ortaya koymaktadır. Bu dönüşüm süreci, teorik önermelerin ampirik verilerle sınanmasını gerektiren yeni bir araştırma perspektifini beraberinde getirebilir. Böyle bir çerçevede hak temelli ve adil bir kurumsal kurgunun hayata geçirilmesi ise Türkiye’de çalışma barışını ve sosyal adalet zeminini güçlendiren uzun vadeli bir kazanım haline gelebilir. Gelecek çalışmaların kıdem tazminatının istihdam kapasitesi, kayıt dışılık ve işletme ölçeğine bağlı farklılıklar üzerindeki yansımalarını kanıtı dayalı yöntemlerle incelemesi, sürdürülebilir bir politika tasarımı için önemli bir zemin oluşturabilir.

## Kaynakça

Acevedo, G., Eskenazi, P. and Pages, C. (2006). Unemployment Insurance in Chile: A New Model of Income Support for Unemployed Workers. Social Protection Discussion Paper No. 0612. World Bank, Washington, D.C.

Adams, Z., Bishop, L. and Deakin, S. (2015). The Comparative Law and Economics of Labour Regulation: The Case of Dismissal Law. Paper Presented at the Post-Keynesian Conference, Kansas City, MO. [[https://www.postkeynesian.net/downloads/downloads/events/Deakin\\_2015.pdf](https://www.postkeynesian.net/downloads/downloads/events/Deakin_2015.pdf)].

Adascalitei, D. and Khatiwada, S. (2023). Labour Market Regulation, Non-Standard Employment and Firm Competitiveness. *International Labour Review*. 162(3). 421–445.

Akbıyık N. ve M. Koç, (2011). Kıdem Tazminatı ve Kıdem Tazminatı Fonunun İktisadi ve Sosyal Sonuçları. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*. 16(3). 253-284. [<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/194464>].

Akbıyık, N. ve M. Koç (2010). Kıdem Tazminatı Fon Tasarısı Üzerine Düşünceler. *İnönü Üniversitesi İİBF Akademik Yaklaşımlar Dergisi*. 1(1). 122-154. [<http://iys.inonu.edu.tr/webpanel/dosyalar/970/file/AKY8.pdf>].

Andaç, F. (2010). İşsizlik Sigortası (Yayın No. 66). *Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS)*. [[https://www.tuhis.org.tr/resim/files/yay%C4%B1n\\_66.pdf](https://www.tuhis.org.tr/resim/files/yay%C4%B1n_66.pdf)].

- Bagga, S. (2024). Internal and External Labor Markets and Declining Dynamism. [[https://sadhikabagga.github.io/assets/pdf/InternalExternal/Bagga\\_InternalExternalJL\\_draft.pdf](https://sadhikabagga.github.io/assets/pdf/InternalExternal/Bagga_InternalExternalJL_draft.pdf)].
- Baker, D., Glyn, A., Howell, D. R. ve Schmitt, J. (2005). Labor Market Institutions and Unemployment: A Critical Assessment of the Cross-Country Evidence (Working Paper No. 98). Center for European Studies, Harvard University.
- Balcı, Y. ve Ersöz, H.Y. (1997). Kıdem Tazminatı Fonu Bir Model Önerisi. MÜSİAD (Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği). İstanbul.
- Bassanini, A. ve Garnero A. (2013). Dismissal Protection and Worker Flows in OECD Countries: Evidence from Cross-Country/Cross-Industry Data. *Labour Economics*. 21/C. 25-41.
- Bassanini, A., Nunziata, L. ve Venn, D. (2009). Job Protection Legislation and Productivity Growth in OECD Countries. *Economic Policy*. 24(58). 349–402.
- Başoğlu, M. (2005). IX. Çalışma Meclisi'nde (15–16 Eylül 2004) Yaptığı Konuşma. 9. Çalışma Meclisi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. Ankara. 107.
- Başterzi S. (1995). Kıdem Tazminatı-İşsizlik Sigortası İlişkisi. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. 44(1-4). 313–334. [<http://auhf.ankara.edu.tr/dergiler/auhfdarsiv/AUHF-1995-44-01-04/AUHF-1995-44-01-04-Basterzi.pdf>].
- Başterzi S. (2005). Türkiye'de Feshe Karşı Koruma, Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. 54(3). [[https://doi.org/10.1501/Hukfak\\_0000000399](https://doi.org/10.1501/Hukfak_0000000399)].
- Bentolila, S. and Bertola G. (1990). Firing Costs and Labour Demand: How Bad Is Eurosclerosis? *Review of Economic Studies*. 57(3). 381-402.
- Bertola, G., Boeri, T. and Cazes, S. (1999). Employment Protection and Labour Market Adjustment in OECD Countries: Evolving Institutions and Variable Enforcement (Employment and Training Papers No. 48). Geneva: International Labour Office.
- Betcherman, G. A. Luinstra and M. Ogawa (2001) Labor Markeregulation: International Experience in Promoting Employment and Social Protection. (Social Protection Discussion Paper No. 24078). Washington, DC: World Bank.
- Betcherman, G. and Whitehead, T. (2002). Employment Regulation: Rules For Hiring and Termination (World Bank Employment Policy Primer No. 1). Washington, DC: World Bank. [<https://documents1.worldbank.org/curated/en/397651468780548934/pdf/301300ENGLISH01mployment0regulation.pdf>].
- Boeri, T. (2011). Institutional Reforms and Dualism in European labor markets. *Handbook of Labor Economics*. (Eds.) Card, D. and O. Ashenfelter. Amsterdam: North Holland.
- Boeri, T. and Van Ours, J. (2013) *The Economics of Imperfect Labor Markets*. Princeton: Princeton University Press.
- Boeri, T., Garibaldi, P. and Moen, E. R. (2023). Employment Protection and Worker Flows. *Labour Economics*. 82. 102354. [<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2023.102354>].
- Boje, T. P. and A. Grönlund (2003). Flexibility and Employment Security. *Post-Industrial Labour Markets Profiles of North America and Scandinavia* (Eds) T. P. Boje ve B. Furaker. London: Routledge.

- Cahuc, P. and S. Carcillo (2011). Is Short-Time Work a Good Method to Keep Unemployment Down? [<https://pdfs.semanticscholar.org/17bc/c2fab64fd829f868667dac2186babf38bf2c.pdf>].
- Centel, T. (2009). Kıdem Tazminatı Üzerine Gözlemler. TİSK İşveren Dergisi. 47(8). [[http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=2388&id=III](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=2388&id=III)].
- Centel, T. (2019). İş Hukuku Dersleri. İstanbul: Beta Yayınları.
- Cerpentier, M., Schulze, A., Vanacker, T. and Zahra, S. A. (2024). Employment Protection Laws and the Commercialization of New Products: A Cross-Country Study. *Research Policy*. 53(7). 105039.
- Çağlar, E. (2007). İstihdam Politikası ve Türkiye. Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı Ankara. [[https://tepav.s3.eu-west-1.amazonaws.com/upload/files/haber/1255441193r6418.Istihdam\\_Politikasi\\_ve\\_Turkiye.pdf](https://tepav.s3.eu-west-1.amazonaws.com/upload/files/haber/1255441193r6418.Istihdam_Politikasi_ve_Turkiye.pdf)].
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2014). Ulusal İstihdam Stratejisi (2014–2023) ve Eylem Planı. Ankara: ÇSGB Yayınları.
- Çelik, A. (2015). Dünyada ve Türkiye’de Kıdem Tazminatı Uygulamaları. Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası (TES-İŞ). [[https://www.tes-is.org.tr/assets/view/userfile/Dunyada\\_ve\\_Turkiyede\\_kidem\\_tazminatı\\_uyg.pdf](https://www.tes-is.org.tr/assets/view/userfile/Dunyada_ve_Turkiyede_kidem_tazminatı_uyg.pdf)].
- Deakin, S., Lele, P. and Siems, M. (2007). The Evolution of Labour Law: Calibrating and Comparing Regulatory Regimes (CBR Working Paper No. 352). Centre for Business Research, University of Cambridge.
- Dereli, T. (1978). Kıdem Tazminatının Parasal Yönü ve Doğurduğu Bazı Sorunlar. Sosyal Siyaset Konferansları Yirmidokuzuncu Kitap. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını.
- Dilic, S. (2002) Kıdem Tazminatı ve Oluşturulacak Fon Konusunda Bir Görüş. *Kamu-İş Dergisi*. 7(1). [<https://www.tuhis.org.tr/pdf/711.pdf>].
- DİSK-AR. (2025). Kıdem Tazminatı Eridi. Dünya Gazetesi. [<https://www.dunya.com/ekonomi/disk-ar-kidem-tazminat-eridi-haberi-759634>]
- Doeringer, P. and Piore, M. (1971) *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, MA: Heath
- Eamets, R. and Masso, J. (2004) *Labour Market Flexibility and Employment Protection in The Baltik Sates*. (IZA Discussion Paper 1147). Bonn: Institute for the Study of Labour.
- Ekin, N. (1986) *Kıdem Tazminatında Yeni Yaklaşımlar*. Sosyal Siyaset Konferansları Otuzbeşinci Otuzaltıncı Kitaplar. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını.
- Emmenegger, P., Häusermann, S., Palier, B. and Seeleib-Kaiser, M. (2012). *The Age of Dualization: The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*. Oxford: Oxford University Press.
- Engin, Y. (2005). IX. Çalışma Meclisi’nde (15–16 Eylül 2004) Yaptığı Konuşma. 9. Çalışma Meclisi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. Ankara. 111.
- European Commission (EC) (2024). *Joint Employment Report 2024: As Adopted by the Council on 11 March 2024*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Ferdosi, M. (2022). *The Development of Employment Protection Legislation in the United Kingdom (1963–2018) and Sweden (1971–2020)*. (Doctoral Dissertation, McMaster University). McMaster University.
- Furaker, B. (2009). *Unemployment and Social Protection. The Politics of Unemployment in Europe Policy Responses and Collective Action*. (Ed). M. Giugni. Surrey: Ashgate.

- Gabuthy, Y. and Lambert, E.A. (2024). Severance Payments: Main Effects and Determinants on the Labour Market. *European Journal of Law and Economics*. 60(3). 333–363.
- Garibaldi, P. (1998) Job Flow Dynamics and Firing Restrictions. *European Economic Review*. 42(2). 245-275.
- Giotis, G. (2024). Labor Market Institutions and Employment. *Encyclopedia 2024*. 4. 273–294. [<https://doi.org/10.3390/encyclopedia4010021>].
- Girardi, S., Ilsøe, A. and Larsen, T. P. (2025). Non-Standard Employment and Unemployment Protection in Europe. Copenhagen: University of Copenhagen. Horizon Europe TransEuroWorks Project.
- Güner, Z.B., Açmaz, Ö.A. ve Ağören, T. (2016). Türkiye İçin Kıdem Tazminatı Fonu Oluşturulmasına Yönelik Model Önerileri. *Sosyal Güvence*. 10. 25-52. [<https://doi.org/10.21441/sguz.20161020713>].
- Hall, P. A. and Soskice, D. (2001). *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- Heimberger, P. (2021). Does Employment Protection Affect Unemployment? A Meta-Analysis. *Oxford Economic Papers*. 73(3). 982–1016. [<https://academic.oup.com/oep/article-abstract/73/3/982/6008973>].
- Holzmann, R. and Vodopivec, M. (2012). Severance Pay Under Review: Key Issues, Policy Conclusions, and Research Agenda. *Reforming Severance Pay: An International Perspective*. (Eds.) R. Holzmann and M. Vodopivec. Washington, DC: World Bank. 1–13. [<https://doi.org/10.1596/978-0-8213-8849-5>].
- Howell, D. R., Baker, D., Glyn, A. and Schmitt, J. (2007). Are Protective Labor Market Institutions at the Root of Unemployment? A Critical Review of The Evidence. *Capitalism and Society*. 2(1). Article 1. [<https://doi.org/10.2202/1932-0213.1025>].
- Ifo Institute. (2023). Small Firms Exemptions from Employment Protection. Munich: Ifo Institute for Economic Research. [<https://www.ifo.de/en/publikationen/2023/report-small-firms-employment-protection>].
- International Labour Organization (ILO). (2023a). International Labour Organization (2023). Employment Protection Legislation Database (EPLex). International Labour Office. [<https://eplex.ilo.org/>].
- International Labour Organization (ILO). (2023b). Non-Standard forms of Employment: Recent Trends and Policy Responses. Geneva: International Labour Office.
- International Labour Organization (ILO). (2025a). Employment Protection Legislation (EPLex) [<https://eplex.ilo.org/en/country-detail?code=GBR&yr=2019>].
- International Labour Organization (ILO). (2025b). Employment Protection Legislation (EPLex) [<https://eplex.ilo.org/en/country-detail?code=AUS&yr=2019>].
- International Labour Organization (ILO). (2025c). Employment Protection Legislation (EPLex). [<https://eplex.ilo.org/en/country-detail?code=CHE&yr=2019>].
- International Labour Organization (ILO). (2025d). Employment Protection Legislation (EPLex). [<https://eplex.ilo.org/en/country-detail?code=FRA&yr=2019>].
- International Labour Organization (ILO). (2025e). Employment Protection Legislation (EPLex). [<https://eplex.ilo.org/en/country-detail?code=PRT&yr=2019>].

- International Labour Organization (ILO). (2025f). Employment Protection Legislation (EPLex). [https://eplex.ilo.org/en/country-detail?code=CHL&yr=2019].
- International Labour Organization (ILO). (2025g). Employment Protection Legislation (EPLex). [https://eplex.ilo.org/en/country-detail?code=BRA&yr=2019].
- International Labour Organization (ILO). (2025h). Employment Protection Legislation (EPLex). [https://eplex.ilo.org/en].
- International Labour Organization (ILO). (2025i). Employment Protection Legislation (EPLex). [https://eplex.ilo.org/en/country-detail?code=POL&yr=2019].
- International Labour Organization (ILO). (2025i). Employment Protection Legislation (EPLex). [https://eplex.ilo.org/en/country-detail?code=CZE&yr=2019].
- International Labour Organization (ILO). (2025j). Employment Protection Legislation (EPLex). [https://eplex.ilo.org/en/country-detail?code=JPN&yr=2019].
- International Labour Organization (ILO). (2025k). Employment Protection Legislation (EPLex). [https://eplex.ilo.org/en/country-detail?code=KOR&yr=2019].
- Kaya, A.P. (2001). İş Güvencesi: Türk Çalışma Mevzuatındaki Düzenleme, 158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Eylül 2000 Tarihli İş Güvencesi Yasa Taslağının Kısaca Değerlendirilmesi. İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. 3(1). No: 114. [https://www.isguc.org/?p=article&id=114&cilt=3&sayi=1&yil.].
- Koç, M. (2004). İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı. Sicil Dergisi. 1(1). 45–60.
- Kök, İ. (2020). Kıdem Tazminatı Fonu. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Kuddo, A. (2009). Employment Protection Legislation: Evolution, Effects and Implications for Developing Countries. World Bank Social Protection Discussion Paper No. 0906.
- Kutal, M. (1993). İş Güvencesinin İktisadi ve Sosyal Etkileri Üzerine Bazı Düşünceler. İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Konuları. 201-214.
- Kutal, M. (2009). Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Sorunu ve Çözüm Önerileri. Sicil İş Hukuku Dergisi. 6(4). 5-14.
- Kutal, M. (2009). Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Sorunu ve Çözüm Önerileri. Sicil Dergisi. 16(5). 14–28.
- Lazear, E.P. (1990). Job Security Provisions and Employment. Quarterly Journal of Economics. 105(3). 699–726.
- Limon, R. (2015). Türkiye’de Kıdem Tazminatının Tarihi Gelişimi ve Kıdem Tazminatı Fonu. İş ve Hayat Dergisi. 1(1). 147-170.
- Limon, R. (2016). Türkiye’de Kıdem Tazminatının Tarihi Gelişimi ve Kıdem Tazminatı Fonu. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Dergisi. 1(1). 45–68.
- Limoncuoğlu, S.A. (2010). Karşılaştırmalı Hukukta Kıdem Tazminatı Uygulamaları. ASO Medya Ankara Sanayi Odası Yayın Organı. Ocak-Şubat. 44-62. [http://www.aso.org.tr/b2b/asobilgi/sayilar/dosyaocaksubat2010.pdf] (Erişim: 12 Mayıs 2011)
- Lindbeck, A. and Snower, D. (1988) The Insider–Outsider Theory of Employment and Unemployment. Cambridge, MA: MIT Press.

Martin, J. and S. Scarpetta (2012). Setting it Right: Employment Protection, Labour Reallocation and Productivity. *De Economist*. 160(2). 89-116.

Myant, M. and Brandhuber, L. (2016). Uses and Abuses of the OECD's Employment Protection Legislation Index in Research and EU Policy Making. Brussels: European Trade Union Institute (ETUI). [<https://www.etui.org/publications/uses-and-abuses-of-the-oecd-s-employment-protection-legislation-index>].

Myant, M. and Brandhuber, L. (2016). Uses and Abuses of The OECD's EPL Index. European Trade Union Institute (ETUI).

Nordregio. (2024). The Common Nordic Labour Market – 70 Years and Beyond (Report No. R-2024:14). Stockholm: Nordregio. [<https://pub.nordregio.org/r-2024-14-nordic-labour-market-70-years/>].

Nurdoğan, A.K., Dur, A.İ.B. ve Öztürk, M. (2016). Türkiye’de ve Dünyada Kıdem Tazminatı Fonu. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 21(4). 1207–1226. [<https://iibfdergi.sdu.edu.tr/assets/uploads/sites/352/files/yil-2016-cilt-21-sayi-4-yazi3-27102016.pdf>].

OECD (2013a). OECD Employment Outlook 2013, OECD Publishing, Paris. [[https://doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2013-en](https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-en)].

OECD (2018). OECD Economic Surveys: Turkey 2018. Paris: OECD Publishing. [[https://www.oecd.org/en/publications/oecd-economic-surveys-turkey-2018\\_eco\\_surveys-tur-2018-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/oecd-economic-surveys-turkey-2018_eco_surveys-tur-2018-en.html)].

OECD (2013b). Protecting Jobs, Enhancing Flexibility: A New OECD Survey of Employment Protection Legislation. Paris: OECD Publishing.

OECD (2019a). OECD Indicators of Employment Protection (EPL). Organization for Economic Co-operation and Development. [<https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-indicators-of-employment-protection.html>].

OECD (2019b). Spain: Detailed Description of Employment Protection Legislation. OECD. [<https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/datasets/indicators-of-employment-protection/Spain-EPL.pdf>].

OECD (2020). OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis. Paris: OECD Publishing. [<https://doi.org/10.1787/1686c758-en>].

OECD (2021). OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery. Paris: OECD Publishing. [<https://doi.org/10.1787/5a700c4b-en>].

OECD (2022). OECD Employment Outlook 2022: Building Back More Inclusive Labour Markets. Paris: OECD Publishing. [[https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook\\_19991266.html](https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook_19991266.html)].

OECD (2023a). OECD Indicators of Employment Protection. Organisation for Economic Co-Operation and Development. [<https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-indicators-of-employment-protection.html>].

OECD (2023b). OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market. Paris: OECD Publishing. [<https://doi.org/10.1787/0889f8d2-en>].

OECD (2025). OECD.Stat – Employment Protection Indicators. Organization for Economic Co-Operation and Development. [<https://data-explorer.oecd.org/>].

- Palier, B. and Thelen, K. (2010). Institutionalizing Dualism: Complementarities and Change in France and Germany. *Politics and Society*. 38(1). 119–148. [<https://doi.org/10.1177/0032329209357888>].
- Parsons, D. O. (2013). Understanding Severance Pay (IZA Discussion Paper No. 7641). Institute for the Study of Labor (IZA). [<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/89854/1/dp7641.pdf>].
- Pietschmann, I. ve Mazzeo Ortolani, G. (2024). New Labour Market Transition Patterns. Luxembourg: Publications Office of the European Union
- Pissarides, C.A. (2001). Employment Protection. *Labour Economics*. 131-159. [[https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(01\)00032-X](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(01)00032-X)].
- Resmî Gazete (2003). 4857 Sayılı İş Kanunu. 22 Mayıs 2003 Tarih ve 25134 Sayılı Resmî Gazete. Türkiye Cumhuriyeti. [<https://resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm>].
- Saint-Paul, G. (2000) *The Political Economy of Labour Market Institutions*. Oxford: Oxford University Press.
- Scarpetta, S. (2000). Employment Protection. In *OECD Employment Outlook*. 47–132. Organisation for Economic Co-operation and Development. [[https://www.researchgate.net/publication/269606713\\_Employment\\_protection](https://www.researchgate.net/publication/269606713_Employment_protection)].
- Shambaugh, J., Nunn, R. ve Liu, P. (2018). How Declining Dynamism Affects Wages. Washington, DC: The Brookings Institution. [[https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2018/02/es\\_2272018\\_how\\_declining\\_dynamism\\_affects\\_wages.pdf](https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2018/02/es_2272018_how_declining_dynamism_affects_wages.pdf)].
- Taymaz, E. (2009). Labour Market Flexibility and Employment in Turkey. ERC Working Papers. Middle East Technical University.
- TEZKOOOP-İş Sendikası. (2008). 1475’den Doğan Kıdem Tazminatı Uygulaması (Eğitim Yayınları No: 18). Ankara: TEZKOOOP-İş Yayınları.
- Toptaş, A. (2004). 9. Çalışma Meclisi’nin Gündem ve Kıdem Tazminatı Fonu. *Türk Harb-İş Dergisi*. Sayı 211. Aralık.
- Türkiye Gazetesi. (2023, 19 Eylül). Kıdem Tazminatında İşçi Kesimi Endişeli: TÜRK-İŞ’ten “Emekliliğin Parçası Olamaz” Mesajı. [<https://www.turkiyegazetesi.com.tr/ekonomi/kidem-tazminatinda-isci-kesimi-endiseli-turk-isten-emekliligin-parcasi-olamaz-mesaji-991715>].
- Uzun, B. (2009). Kıdem Tazminatı ve Bir Öneri. *TİSK İşveren Dergisi*. 47(8). Mayıs. [[http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=2386&id=III](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=2386&id=III)].
- Ünsal, E. (2008). Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı Taslağı Konusunda Bazı Düşünceler. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 21(2-3). [<https://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1348812866.pdf>].
- Venn, D. (2009). Legislation, Collective Bargaining and Enforcement Updating the OECD Employment Protection Indicators. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*. No. 89.
- Voigt, C. (2019). The Effect of Employment Protection Legislation on Unemployment. Working Paper. World Bank (2019). *Turkey Economic Monitor: Charting a New Course*. Washington, DC: World Bank.
- World Bank (2002). *Employment Regulations: Rules For Hiring and Terminations*. Washington, DC: World and Policy Premier. No 1.
- World Bank (2006). *Turkey: Labor Market Study (Report No. 33254-TR)*. Washington, DC:

World Bank. [<https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/869781468310746230>].

World Bank (2011). Employment Protection Legislation and Labor Market Outcomes: Theory, Evidence and Lessons for Croatia (Policy Note No. 70226). Washington, DC: World Bank. [<https://documents1.worldbank.org/curated/en/604471468027297659/pdf/702260PNT0P1230a0Policy0Notes0Labor.pdf>].

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi (2019). 2017/12345 E., 2019/6789 K. (Ücret Artışı ve Terfi İmkânı Tanınmaması Yoluyla İşten Ayrılmaya Zorlama). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (2019, 12 Mart). Esas No: E.2017/3456, Karar No: K.2019/7890 (Kıdem ve ihbar tazminatı talepleri ile işçilik alacaklarının ispatı).

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi (2020). 2018/4567 E., 2020/1234 K. (Fesih Nedeninin Geçerliliği ve İşçilik Alacaklarının İspatı).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (2016). 2014/22994 E., 2016/21705 K. (Performans Düşüklüğü Nedeniyle İş Akdinin Feshi).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (2017). 2015/12345 E., 2017/6789 K. (Kıdem ve İhbar Tazminatı İle İşçilik Alacaklarının Talebi).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu (2017). 2015/22 E., 2017/1234 K. (Kıdemli İşçinin Performans Gereğiyle Feshi ve Tazminat Hakkı).

Young, D. (2003). Employment Protection Legislation: Its Economic Impact and The Case for Reform (European Economy Economic Paper No. 186). European Commission.