

İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ ★ SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**İŞ GÜVENCESİ DÜZENLEMELERİ VE
EMEK TALEBİNE ETKİLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Selçuk GÜL

İktisat Anabilim Dalı

İktisat Programı

AĞUSTOS 2011

İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ ★ SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**İŞ GÜVENCESİ DÜZENLEMELERİ VE
EMEK TALEBİNE ETKİLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Selçuk GÜL
(412091035)**

**İktisat Anabilim Dalı
İktisat Programı**

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Öner GÜNÇAVDI

AĞUSTOS 2011

İTÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 412091035 numaralı Yüksek Lisans Öğrencisi **Selçuk GÜL**, ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı “**İŞ GÜVENCESİ DÜZENLEMELERİ VE EMEK TALEBİNE ETKİLERİ**” başlıklı tezini aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

Tez Danışmanı: **Prof. Dr. Öner GÜNÇAVDI**

İstanbul Teknik Üniversitesi

Jüri Üyeleri : **Prof. Dr. Öner GÜNÇAVDI**

İstanbul Teknik Üniversitesi

Prof. Dr. Suat KÜÇÜKÇİFÇİ

İstanbul Teknik Üniversitesi

Dr. Başar ÖZTAYŞI

İstanbul Teknik Üniversitesi

Teslim Tarihi : 5 Ağustos 2011
Savunma Tarihi : 19 Ağustos 2011

ÖNSÖZ

Bu çalışmada, 2003 yılında çıkarılan yeni iş kanunu ile birlikte getirilen iş güvencesi düzenlemelerinin, kayıtlı imalat sanayinde emek talebine etkileri panel veri yöntemleri kullanılarak araştırılmaktadır.

Öncelikle, tez danışmanım Prof. Dr. Öner GÜNÇAVDI'ya bu çalışmanın hazırlanmasında gösterdiği tüm destek için şükranlarımı borçlu olduğumu belirtmek isterim. Ayrıca verilere ulaşma konusunda desteğini esirgemeyen Doç. Dr. Haluk LEVENT'e ve panel veri yöntemleri konusunda doktora derslerini takip ederek bilgilendiğim Doç. Dr. Hüseyin TAŞTAN'a teşekkür ederim. Son olarak, benden desteğini hiç esirgemeyen ve her zaman güvenen aileme teşekkürü borç bilirim.

Ağustos 2011

Selçuk Gül

İÇİNDEKİLER

Sayfa

KISALTMALAR	ix
TABLO LİSTESİ	xi
ŞEKİL LİSTESİ	xiii
ÖZET	xv
SUMMARY	xvii
1. GİRİŞ	1
2. TÜRKİYE'DE İŞ GÜVENCESİ DÜZENLEMELERİ	3
2.1 Giriş	3
2.2 İşgücü Piyasasında Kurumsal Katılıklar	4
2.2.1 Geçmişten Günümüze Türkiye'de İş Güvencesi Düzenlemeleri	4
2.2.2 4857 Sayılı İş Kanunu ve Getirdiği İş Güvencesi Hükümleri	5
2.2.3 İşçi ve İşveren Sendikaları ve İş Güvencesi Düzenlemeleri	9
2.3 Çeşitli Ülkelerde İş Güvencesi Uygulamaları	14
2.4 Küresel Rekabette İşgücü Piyasalarının Rolü	17
2.5 Değerlendirme	21
3. GEÇMİŞ ÇALIŞMALAR	23
3.1 Giriş	23
3.2 Katılığın Ölçülmesi	24
3.3 Literatür Özeti	26
3.4 Kullanılan Yöntemler	32
3.5 Değerlendirme	37
4. MODEL, DEĞİŞKENLER VE TAHMİN YÖNTEMİ	39
4.1 Emek Talebi Fonksiyonunun Türetilmesi	39
4.2 Veriler	42
4.2.1 Veri Kaynakları ve Uygulanan İşlemler	42
4.2.2 Değişkenlerin Tanımlanması	44
4.2.3 Özet İstatistikler	46
4.3 Ekonometrik Yöntem	49
4.3.1 Panel Veri Tahmin Yöntemleri	49
4.3.2 Ekonometrik Modelleme	52
5. EMEK TALEBİ DENKLEMLERİNİN TAHMİNİ	55
5.1 Genel Emek Talebi Denklemine Tahmini	55
5.1.1 Toplam Emek Talebi	55
5.1.2 Toplam Emek Talebinin Cinsiyetlere Göre Ayrıştırılması	61
5.2 Dışa Açıklık Modele Dahil Edildiğinde	67
5.2.1 Toplam Emek Talebi	67
5.2.2 Toplam Emek Talebinin Cinsiyetlere Göre Ayrıştırılması	70
6. SONUÇ	73
KAYNAKLAR	75
EKLER	81
ÖZGEÇMİŞ	97

KISALTMALAR

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AK	: Avrupa Komisyonu
GDP	: Gross Domestic Product
GSYH	: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
İGD	: İş Güvencesi Düzenlemeleri
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
OLS	: Sıradan En Küçük Kareler
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TEFE	: Toptan Eşya Fiyat Endeksi
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TURK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜSİAD	: Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği
UIB	: Uluslararası İşverenler Birliği
UNSD	: Birleşmiş Milletler İstatistik Birimi
ÜFE	: Üretici Fiyat Endeksi

TABLO LİSTESİ

Sayfa

Tablo 2.1 : İş Güvencesi Düzenlemeleri ile İlgili Tarafların Temel Görüşleri	13
Tablo 2.2 : Küresel Rekabet Edebilirlik Sıralamaları, Seçilmiş Ülkeler	18
Tablo 2.3 : Küresel Rekabet Edebilirlikte İşgücü Piyasası Etkinliği	19
Tablo 4.1 : 1994-2000 dönemi için değişkenlere ait özet istatistikler	47
Tablo 4.2 : 2003-2008 dönemi için değişkenlere ait özet istatistikler	48
Tablo 5.1 : İmalat Sektörü Emek Talebi Tahmin Sonuçları, Statik Tahminler	59
Tablo 5.2 : İmalat Sektörü Emek Talebi Tahmin Sonuçları, Dinamik Tahminler....	60
Tablo 5.3 : İmalat Sektörü Kadın İşgücü Talebi Tahminleri, Statik Tahminler	64
Tablo 5.4 : İmalat Sektörü Erkek İşgücü Talebi Tahminleri, Statik Tahminler.....	65
Tablo 5.5 : Toplam Emek Talebinin Cinsiyetlere Göre Ayrıştırılması, Dinamik Tahminler	66
Tablo 5.6 : Dışa Açıklık Modele Dahil Edildiğinde İmalat Sektörü Emek Talebi Tahmin Sonuçları, Statik Tahminler	69
Tablo 5.7 : İmalat Sektörü Emek Talebinin Cinsiyetlere Göre Ayrıştırılması Tahmin Sonuçları, Statik Tahminler	72
Tablo A.1 : İş Güvencesi Düzenlemeleri Açısından Ülkeler Arasındaki Farklılıklar	82
Tablo A.2 : OECD ve Yükselen Piyasalar İş Güvencesi Katılığının Göstergeleri, 2008.....	83
Tablo B.1 : İş Güvencesi Düzenlemelerinin İstihdam ve İşsizliğe Etkileri, <i>Seçilmiş Çalışmalar</i>	84
Tablo B.1 :(devamı) İş Güvencesi Düzenlemelerinin İstihdam ve İşsizliğe Etkileri, <i>Seçilmiş Çalışmalar</i>	85
Tablo B.1 :(devamı) İş Güvencesi Düzenlemelerinin İstihdam ve İşsizliğe Etkileri, <i>Seçilmiş Çalışmalar</i>	86
Tablo B.1 :(devamı) İş Güvencesi Düzenlemelerinin İstihdam ve İşsizliğe Etkileri, <i>Seçilmiş Çalışmalar</i>	87
Tablo B.1 :(devamı) İş Güvencesi Düzenlemelerinin İstihdam ve İşsizliğe Etkileri, <i>Seçilmiş Çalışmalar</i>	88
Tablo B.1 :(devamı) İş Güvencesi Düzenlemelerinin İstihdam ve İşsizliğe Etkileri, <i>Seçilmiş Çalışmalar</i>	89
Tablo B.1 :(devamı) İş Güvencesi Düzenlemelerinin İstihdam ve İşsizliğe Etkileri, <i>Seçilmiş Çalışmalar</i>	90
Tablo D.1 : Toplam Emek Talebi, Statik Tahminler için Spesifikasyon Testleri.....	93
Tablo D.2 : Toplam Emek Talebi, Dinamik Tahminler için Spesifikasyon Testleri	93
Tablo D.3 : Toplam Emek Talebinin Cinsiyetlere Göre Ayrıştırılması, Statik Tahminler için Spesifikasyon Testleri	93
Tablo D.4 : Toplam Emek Talebinin Cinsiyetlere Göre Ayrıştırılması, Dinamik Tahminler için Spesifikasyon Testleri	93
Tablo D.5 : 1994-2000 yılına ait korelasyon matrisi, 4 basamak düzeyinde	96
Tablo D.6 : 2003-2008 yılına ait korelasyon matrisi, 4 basamak düzeyinde	96

Tablo D.7 : 1994-2000 yılına ait korelasyon matrisi, 3 basamak düzeyinde	96
Tablo D.8 : 2003-2008 yılına ait korelasyon matrisi, 3 basamak düzeyinde	96

ŞEKİL LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 2.1 : İş Güvencesi Düzenlemelerinin Katılığı, 2008	16
Şekil C.1 : Kutu Çizimleri, 4 Basamak Düzeyinde	91
Şekil C.1 : (devamı) Kutu Çizimleri, 4 Basamak Düzeyinde.....	92
Şekil D.1 : Serpilme Çizimleri, Toplam Emek Talebi.....	94
Şekil D.2 : Serpilme Çizimleri, Toplam Emek Talebi Cinsiyetlere Göre Ayrıştırıldığında	95

İŞ GÜVENCESİ DÜZENLEMELERİ VE EMEK TALEBİNE ETKİLERİ

ÖZET

Bu çalışma, Türkiye işgücü piyasasındaki kurumsal katılıklardan 2003 yılında çıkarılan yeni iş kanununun getirdiği iş güvencesi düzenlemelerinin emek talebine etkilerini araştırmaktadır. 2003 yılı öncesi ve sonrası dönemlerin panel veri yöntemleri kullanılarak incelenmesiyle emek talebinin ücretlerdeki değişmeye tepkiselliğindeki farklılaşma sorgulanmaktadır. Ayrıca, 2003 sonrası için cinsiyet temelinde veri bulunması bu yönde bir ayrıştırmayı mümkün kılmakta ve kadın ve erkek emek taleplerinin ücretlerdeki değişmeye tepkiselliğinin birbirinden farklı olup olmadığı incelenmektedir. TÜİK İmalat Sanayi İstatistiklerinin temel alındığı çalışmada sonuç olarak, emek talebinin 2003 yılı sonrasında ücretlerdeki değişmeye tepkiselliğinin arttığı ortaya çıkmaktadır. İşverenlerin işe alma ve çıkarma kararları üzerinde ücretler ve bunları dolaylı olarak etkileyen iş güvencesi düzenlemelerinin etkili olduğu sonucuna varılmaktadır. Cinsiyetlere göre ayrıştırıldığında ise erkek emek talebi için toplam emek talebi ile benzer sonuçlar elde edilmekte iken kadın emek talebinin ücretlerdeki değişmeye tepkiselliği olmadığı ortaya çıkmaktadır. Dışa açıklık değişkeninin dahil edildiği tahmin sonuçları ise dışa açıklığın emek talebini negatif yönlü etkilediğini, farklı dışa açıklık düzeylerinde bulunma ve buna bağlı ücretlerdeki değişmelerin emek talebini açıklamada yetersiz olduğunu göstermektedir.

JOB SECURITY REGULATIONS AND THEIR EFFECTS ON LABOUR DEMAND

SUMMARY

This study analyzes the effects of one of the institutional rigidities in Turkish labour market, job security regulations introduced with new labour code legislated in 2003, on the labour demand. By examining the periods before and after the year 2003 with panel data methods, the changes in the responsiveness of labour demand to the changes in labour costs are investigated. Also, for the period after 2003 the availability of data based on gender makes it possible to make a distinctive analysis and it is examined whether there is difference between the responsiveness of labour demand to the changes in labour costs for male and female workers. In the study in which TURKSTAT Manufacturing Industry Statistics are used, it is found that the responsiveness of labour demand to the changes in labour costs increased after 2003. It is concluded that the labour costs and job security regulations which influence these costs indirectly are effective on the hiring and firing decisions of employers. When a distinctive analysis based on gender is made, it is found that while the results related to demand for male workers are similar with the total demand estimates; the demand for female workers does not have a significant response to the changes in labour costs. Estimates in which the openness variable is included show that while openness effects labour demand in negative direction, being in different openness levels and the changes of labour costs relative to these levels are insufficient to explain labour demand.

1. GİRİŞ

Türkiye’de son yıllarda işsizlik sorunu ile ilgili tartışmalar ön planda yer almakta bu da işsizliğin nedenlerinin neler olduğu yönünde merak uyandırmaktadır. Literatürde bu konuda birçok çalışma olmakla birlikte işgücü piyasasındaki katılıkların etkisinin olup olmadığı yeterince incelenmemiş, özellikle 2003 yılında yürürlüğe konan iş güvencesi yasası gibi mevzuata yönelik düzenlemelerin yarattığı etkiler henüz ele alınmamıştır. Bu tezdeki amacımız, genel olarak işgücü piyasasındaki katılıkların özelde ise iş güvencesi gibi katılıkları artırıcı faktörlerin iş gücü talebi üzerine etkilerini incelemektir.

Bu etkileri incelerken, sahip olunan veri imkanları araştırmamızın hareket alanını sınırlandırmaktadır. Özellikle iş güvencesinin etkilerini rakamsal olarak gözlemlemekte karşılaşılan sıkıntılar, konu ile ilgili araştırmamızda bir takım dolaylı yolları tercih etmemize neden olmaktadır. Daha açık bir ifadeyle, emek talebinin örneğin ücretlere tepki vermesi neoklasik anlamda aksaklıkları minimize olmuş bir piyasada beklenen bir sonuçtur. Emegın ücretlere tepki verdiği durumlarda iş güvencesi gibi emek maliyetini artırıcı düzenlemelerin işsizliğı artırıcı yönde etki etmesi beklenebilir. Tersisi durumda ise iş güvencesi gibi piyasa katılıklarını artırıcı sebeplerin dışında sebepler aranmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümünde, Türkiye işgücü piyasalarındaki kurumsal katılıklardan, özellikle yeni iş kanunu ve bu kanunun beraberinde getirdiğı düzenlemelerden bahsedilmektedir. Türkiye’de iş güvencesinin gelişimi kısaca özetlenmekte, yeni hükümler ve işgücü piyasasındaki mevcut durum ile ilgili sendikaların görüşlerine yer verilmektedir. Kurumsal katılıklar bakımında çeşitli ülkelerden örnekler verilirken küresel rekabet açısından ülkeler karşılaştırılmakta ve rekabetçilikte işgücü piyasasının etkinliğinin diğerk ülkelere kıyasla durumu gözlemlenmektedir.

Üçüncü bölümde, işgücü piyasasındaki kurumsal katılıklar ile emek talebi, istihdam, işsizlik gibi işgücü piyasası elemanları arasındaki ilişkiyi inceleyen geçmiş çalışmalar sunulmaktadır. Burada seçilen çalışmalar çoğunlukla iş güvencesi düzenlemelerinin işgücü piyasası üzerinde etkilerini inceleyen çalışmalardır. Söz

konusu katılığın kullanıldığı çalışmalarda bu katılığın nasıl ölçüldüğü hakkında bilgi verilmekte ayrıca genel itibariyle seçilen çalışmalarda kullanılan yöntemler ele alınmaktadır.

Dördüncü bölümde, tahminde kullanılan emek talebi fonksiyonu türetilmektedir. Kullanılan verilerin kaynağı, bu verilere uygulanan işlemler, modellerde kullanılan değişkenlerin tanımlanması yapılmaktadır. Panel veri ekonometri yöntemlerinden bahsedilirken tahmin edilen ekonometrik modeller de sunulmaktadır.

Beşinci bölümde, modeller tahmin edilmekte ve tahmin sonuçları sunulmaktadır. Öncelikle genel bir emek talebi denklemini tahmin edilirken, dışa açıklık değişkenlerinin modellere dahil edilmesiyle elde edilen bulgular da ele alınmaktadır. İki dönemli analizin, sadece ikinci dönemi için cinsiyet temelinde veri olması nedeniyle emek talebi sadece bu dönem için cinsiyetlere göre ayrıştırılmaktadır.

Son bölümde, elde edilen tahmin sonuçlarına dayanılarak bir değerlendirme yapılmakta ve çalışmanın ortaya koyduğu sonuçlar sunulmaktadır.

2. TÜRKİYE’DE İŞ GÜVENCESİ DÜZENLEMELERİ

2.1 Giriş

İş hukukunun en temel amacı, işçi ve işveren arasındaki ilişkileri düzenlemektir. İşverenin işçiye karşı görece güçlü olan konumu, iş hukukuna özel olarak, çalışanın sözleşmesinin feshine karşı korunması işlevini yüklemektedir. İş güvencesi düzenlemeleri, bu işlevi yerine getirmek amacıyla yürürlüğe konulmaktadır. Bu düzenlemeler, temel olarak, işçinin işini kaybetmesi, dolayısıyla geçimini ve ailesinin yaşamını sürdürme olanağını yitirmesini sınırlandırmak amacıyla yasalaştırılmaktadırlar. Elbette, burada iş güvencesiyle kastedilen sınırsız bir koruma değildir. İşverenin işçiyi geçersiz bir nedenle işten çıkarmasını sınırlayan düzenlemeler bu kapsama girmektedirler.¹

İş güvencesi düzenlemelerinin iktisadi boyutu, özellikle istihdam üzerindeki etkileri, üzerinde hayli tartışılan konular olmuştur. Üretim sonucu ortaya çıkan değerlerin bölüşümü etrafında şekillenen bu tartışma, kimi zaman emek kimi zaman ise sermaye tarafının baskın olmasıyla devam edegelmiştir. İktisadi açıdan iş güvencesi düzenlemeleri emek piyasalarına katılıklar getirmektedir. İşe alma ve çıkarma maliyetlerinde yapılan artışlar, işverenin işe alma ve işten çıkarma kararlarında etkili olmaktadır.

Türkiye 2001 krizi sonrasındaki dönemde yüksek büyüme oranları yaşamış, bu büyüme oranlarının istihdama yansımaları ise istenilen düzeyde olmamıştır. Türkiye’de işsizliğin nedenleri hakkında araştırmacılar çeşitli görüşler ileri sürmektedir. Nüfus artış hızı, bununla birlikte kentlere göçler yoluyla tarımla uğraşan nüfusun azalması, tarım dışı işgücü miktarını artırmıştır. Emek piyasası katılıklarının, istihdamı istenilen düzeyde artıramamada etkisi olduğu bu görüşlerden birisidir (TÜSİAD, 2004)². Bilindiği üzere 2003 yılında 4857 sayılı yeni iş kanunu yürürlüğe girmiş ve iş güvencesi açısından pek çok yeniliği beraberinde getirmiştir.

¹ 4773 Sayılı Kanunun Genel ve Maddelerinin Gerekeçesi

² TÜSİAD, Türkiye’de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik

Bu çalışmada incelenmek istenilen, yeni iş kanununun getirdiği iş güvencesi ve yarattığı katılıkların işgücü piyasasını nasıl etkilediği, özelde ise emek talebi ve istihdama etkisinin ne düzeyde olduğudur. Bu bölümde ise ülkemizde iş güvencesi düzenlemeleri, tarihsel gelişimi, şimdiki durumu, ilgili tarafların, sendikaların bunlara bakış açısı ve çeşitli ülkelerdeki uygulamalar ele alınmaktadır.

2.2 İşgücü Piyasasında Kurumsal Katılıklar

2.2.1 Geçmişten Günümüze Türkiye’de İş Güvencesi Düzenlemeleri

İşçi ve işveren arasındaki ilişkileri düzenleyen yasaların gelişimi dikkate alınırca, endüstrileşmenin gelişimi ile bu yasaların ortaya çıkışı arasında paralellik olduğunu görmek şaşırtıcı olmayacaktır. Ülkemizde iş yasaları ve özelde iş güvencesi yasaları, gelişmiş ülkelere göre daha geç ortaya çıkmış ve gelişimi görece yavaş bir hızla ilerlemiştir. Cumhuriyet öncesi dönemde lonca gibi kuruluşlar işçi ve işveren arasındaki ilişkileri büyük ölçüde düzenlemiş, cumhuriyet sonrasında ise modern anlamda yasalar yürürlüğe konulmuştur.

İş kanunlarının gelişimi, genel olarak ülkedeki siyasi durumdan büyük ölçüde etkilenmiştir. Her yasa gibi iş yasaları da temelini anayasadan almaktadır. Bu bağlamda, anayasalarda çalışma ile ilgili konulara yapılan atıflar bu kanunların temel itici gücü olmuştur. Bunun yanısıra, bu olguya insan hakları açısından bakan kurum ve kuruluşlar, taraf olduğumuz Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve katılmayı hedeflediğimiz Avrupa Birliği’ndeki uygulamalar da siyasiler için motivasyon kaynağı olmuştur. “İş güvencesi ülkemize kavram olarak ilk defa 1948 tarihli B.M. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ile girmiştir. Bu bildirge Türkiye tarafından 1949 yılında onaylanmıştır. Bildirgenin 23. maddesinde herkesin çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkından söz edilmektedir” (Ertan, 2005).

Süreç içerisinde hem 1961 anayasasında hem de halen yürürlükteki 1982 anayasasında çalışma hakkı ile ilgili maddeler yer almıştır. 1982 anayasasının 48-55. maddeleri çalışma hürriyeti, çalışma hakkı, çalışma şartları ve dinlenme hakkı, sendika kurma hakkı, toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı, grev hakkı ve lokavt ile ücrette adalet sağlanması konularını içermektedir. İlgili anayasanın 49. maddesinde “Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği

önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır” ifadesi yer almaktadır.³ Buradan da açıkça görülmektedir ki devlet çalışma barışını, işçi ve işveren arasındaki uzlaşmayı sağlamakla ilgili tedbirler almakla yükümlüdür.

Bu çerçevede yasama organı, çeşitli zamanlarda iş kanunları ve sendikal hak ve faaliyetleri düzenleyen kanunlar çıkarmıştır. 1971’de yürürlüğe giren 1475 sayılı iş kanunu yaklaşık 32 yıl yürürlükte kalmıştır. Bu kanun iş sözleşmelerinin feshedilmesini düzenleyen hükümler bakımından yetersiz görülmüştür. 1982 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü’nün aldığı 158 sayılı “Hizmet Akdine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sözleşme”⁴ ile benimsenen, sözleşme feshinde uyulacak kuralların çalışma mevzuatına yerleşmesi hayli zaman almıştır. Söz konusu fesih kurallarını içeren 4773 sayılı yasa tasarısı, 2002 yılında yasalaşmış ve 2003 yılında yürürlüğe girmesi öngörülmüştür. Kamuoyunda “iş güvencesi yasası” olarak da bilinen bu yasa 1475 sayılı iş kanununda köklü değişiklikler öngörmemiş sadece sözleşmenin feshini düzenleyen kurallar yasada yerini bulmuştur. Bu kanun birkaç ay yürürlükte kalmış, özellikle işverenlerden gelen modern bir iş kanunu talepleri, 2003 yılında 4857 sayılı iş kanununun yasalaşmasının önünü açmıştır. 4857 sayılı iş kanunu iş güvencesi ile ilgili hükümleri içermekle birlikte esnek çalışma ile ilgili daha önce yasalarda yer almayan hükümleri de kapsamaktadır.

2.2.2 4857 Sayılı İş Kanunu ve Getirdiği İş Güvencesi Hükümleri

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, işçi sendikaları ve işveren sendikalarının önerdiği dokuz bilim insanından oluşan komisyonun hazırladığı iş kanunu yasa tasarısı, küçük değişiklikler sonrasında T.B.M.M’de onaylanmış ve 10.06.2003 tarihi itibariyle Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Birçok açıdan yenilikler getiren 4857 sayılı iş kanunu, iş güvencesi ile ilgili hükümleri açısından da önem taşımaktadır.

Türkiye’de iş güvencesi konusu gerek politik gerekse ekonomik kaygılarla üzerinde hayli tartışılan bir konu olmuştur. Politik anlamda emek ve sermayenin çıkarlarının çatışmasına dayalı anlaşmazlık, ekonomik anlamda ise getirilecek hükümlerin istihdam ve büyümeye olası yansımaları iş güvencesi ile ilgili radikal adımlar

³ T.C Anayasası

⁴ ILO 158 Sayılı Sözleşme, Belgenet

atılmasını zorlaştırmıştır. Uluslararası İşgücü Örgütü'nün (ILO) 1982 yılında kabul ettiği 158 sayılı “Hizmet Akdine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sözleşme”de işe son vermede uyulması gereken kuralların çerçevesi çizilmiş, Türkiye adı geçen sözleşmeyi 1994 yılında onaylamıştır. Sözleşme ile ilgili mevzuatı yasalarına uyarlama sorumluluğu neticesinde iş güvencesi ile ilgili bir yasa tasarısı hazırlanmış ve 2002 yılında T.B.M.M’ce onaylanmıştır.

Seçime kısa bir süre kalmışken koalisyon hükümetinin gayretiyle yasalaşan 4773 sayılı iş güvencesi kanunu, işçi ve işveren sendikalarından farklı tepkiler almıştır. İşçi sendikaları iş güvencesinin yasal dayanağa sahip olmasından memnun iken işveren sendikaları özellikle krizden yeni çıkılmaya başlanıldığı bir dönemde bu kanunun ekonomiyi ve istihdamı olumsuz etkileyeceğini, iş güvencesi bakımından zaten katı olan çalışma mevzuatının esnekleştirilmesi gerektiğini savunmuşlardır. 3 Kasım 2002’de Adalet ve Kalkınma Partisi’nin tek başına iktidara gelmesiyle yeni bir süreç başlamıştır. 4773 sayılı iş güvencesi kanunu kısa bir süre yürürlükte kalmış, 4857 sayılı iş kanunu kısmi değişiklikler içerse de getirilen iş güvencesi hükümlerini korumuştur.

İlgili yasanın getirdiği iş güvencesi hükümlerine geçilmeden önce, yasanın kapsamından bahsedilmelidir. Yasanın, 17, 18, 19, 20, 21, 22 ve 29. maddeleri iş güvencesi ile ilgili hükümleri içermektedir. İş güvencesinin özü olan feshin geçerli bir sebebe dayandırılması 18. maddede düzenlenmiş ve “Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.”⁵ ifadesiyle bu güvencenin kapsamı ortaya konulmuştur.

Bir işçinin iş güvencesi kapsamında değerlendirilebilmesi için çalıştığı işletmede en az 30 işçinin çalışması gerekmektedir. “İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir.”⁶ En az 6 ay kıdeme sahip olmanın yanı sıra iş sözleşmesinin türü de önemlidir. Belirsiz iş sözleşmesi, belli bir sonlanma zamanı içermezken, belirli iş sözleşmesi genellikle bir işin tamamlanması ile sona

⁵ 4857 sayılı İş Kanunu, Madde 18.

⁶ 4857 sayılı İş Kanunu, Madde 18.

ermektedir. Belirli iş sözleşmelerinin süre bitiminde tekrarlanması yasa tarafından esaslı bir nedene dayandırılmadıkça kabul edilmemekte, tekrarlanması durumunda ise sözleşmenin belirsiz süreli sözleşme hükmü kazanacağı ifade edilmektedir. İş güvencesi, belirsiz süreli sözleşme ile çalışan işçilere uygulanmaktadır. Yani belirli süreli sözleşmenin feshi durumunda, iş güvencesinden kaynaklanan haklar ortaya çıkmayacaktır. Yasa ayrıca feshin geçerli nedene bağlanmasını şart koşturmaktadır. Bir önceki 1475 sayılı iş kanunu feshin geçerli bir sebebe dayandırılması yönünde bir hüküm içermemesi nedeniyle eleştirilmiştir. Burada geçerli sebep işçinin performansı ile ilgili veya işletmenin gereklerinden kaynaklanan nedenlerdir. Hangi nedenlerin geçersiz olduğu (örneğin sendika temsilciliği yapmak veya ırk, cinsiyet gibi nedenler) yasada belirtilmektedir. Ayrıca yasada, işletmenin bütününe sevk ve idare eden, işe alma ve çıkarma yetkisi olan işveren vekilleri de iş güvencesi hükümlerinin kapsamı dışında bırakılmıştır.⁷

İş kanununun, iş güvencesi ile ilgili hükümlerini tek tek ele almak, güvence ile anlatılmak istenenin ne olduğu hakkında somut fikir verecektir. Aşağıda bu maddeler ve kısaca neler getirdikleri özetlenmiştir:

a. İhbar Süreleri

İhbar süreleri 1475 sayılı kanundaki şekliyle korunmakla birlikte, ihbar süresine uyularak veya uyulmadan tazminat ödenerek yapılan fesihlerin geçerli bir sebebe dayanmaması halinde iş güvencesi hükümleri devreye girmektedir.⁸

b. Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması

Yasaya göre iş güvencesi kapsamındaki bir işçinin sözleşmesinin feshinin geçerli bir sebebe dayanması gerekmektedir. Geçerli sebeplerin hangileri olduğu yasada detaylandırılmazken, yasanın 18. maddesinin gerekçesinde ayrıntılı ve örnekler verilerek açıklanmaktadır.⁹ Gerekçede vurgulanan bir diğer husus, neden ne olursa olsun, feshin son çare olması (ultima ratio)'dır. Bununla ilgili kimi davalarda işçiler, feshin son çare olması ilkesi göz önünde bulundurulmadan sözleşmeleri feshedildiği için tazminata hak kazanmışlardır. Örneğin ekonomik nedenlerle iş sözleşmesine son verilmeden önce işveren, işçi çıkarmadan yapabileceği kimi çareleri uygulamalı,

⁷ 4857 sayılı İş Kanunu, Madde 18.

⁸ 4857 sayılı İş Kanunu, Madde 17.

⁹ 4857 sayılı İş Kanunu Genel ve Madde Gerekçeleri

örneğin mesailerini kaldırmak veya ücretsiz izin gibi, en son çare olarak feshi başvurmalıdır. Yasada geçerli olmayan nedenler ayrıca ele alınmıştır. Bu nedenler içerisinde sendikal faaliyetler, ırk, cinsiyet, din, hamilelik, vb. gibi nedenler, yasalardan kaynaklanan hakları dolayısıyla işçinin işveren aleyhinde idari veya adli makamlara başvurusu gibi nedenler yer almaktadır.¹⁰

c. Sözleşmenin Feshinde Usul

Sözleşmenin feshi yazılı olarak yapılmalıdır ve feshin nedeni açık ve kesin bir ifade ile belirtilmelidir.¹¹ Eğer fesih nedeni işçinin yeterliliği veya davranışlarına dayanıyorsa savunması alınmalıdır, aksi halde belirsiz süreli iş sözleşmesi feshedilemez.

d. Fesih Bildirimine İtiraz ve Usulü

İşçi, sözleşmesinin geçerli bir nedene dayanmaksızın veya usulüne uygun olmadan feshedilmesi nedeniyle yargı yoluna başvurabilir. Bu haktan faydalanabilmesi için işçinin, sözleşmesinin feshi kendisine bildirildiği tarihten başlayarak 1 ay içinde iş mahkemelerine başvurusu gerekmektedir. Mahkemelerin seri yargılama yapması esastır, davalar 2 ay içinde karara bağlanır. Eğer temyize gidilirse, Yargıtay 1 ay içerisinde son kararı verir. Türkiye’de uygulaması olmayan bir alternatif özel hakem müessesesidir. İşçi ve işveren özel hakem yoluyla uzlaşmaya gidebilir. Burada işçiyi koruyucu şekilde yorumlanabilecek bir başka hüküm ise açılan davada ispat yükümlülüğünün işverene ait olmasıdır. Ancak işçi, gösterilen neden dışında başka bir nedenle işten çıkarıldığını iddia ediyorsa bunu ispat etmek işçinin yükümlülüğü haline gelir.¹²

e. Geçersiz Sebep ile Yapılan Feshin Sonuçları

Mahkeme sonucunda, işçinin haklı olduğuna hükmedilirse işveren işçiyi, karardan sonra işçinin on gün içinde başvurusu koşuluyla 1 ay içinde işe başlatmak, aksi halde ise en az 4 en çok 8 aylık ücreti tutarında mahkemece belirlenecek tazminatı ödemekle mükelleftir. Ayrıca, işçinin sözleşmesinin feshinden kararın kesinleştiği

¹⁰ 4857 sayılı İş Kanunu, Madde 18

¹¹ 4857 sayılı İş Kanunu, Madde 19

¹² 4857 sayılı İş Kanunu, Madde 20

süreye kadarki kayıplarını telafi için en çok 4 aylık ücret tutarındaki tazminatı da işveren karşılamaktadır.¹³

f. Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi

İşveren çalışma koşullarında ciddi bir değişiklik yapmak istediğinde bunu işçiye yazılı olarak bildirmelidir. 6 günlük süre içinde işçi ilgili değişikliği kabul etmediğini bildirirse, yapılan değişiklik işçiyi bağlamayacak, eğer işveren bu değişikliğin geçerliliği konusunda ısrar eder veya bildirim süresine uyup işçinin sözleşmesini feshederse, işçi iş kanununun ilgili maddelerinden doğan dava açma gibi haklarını kullanabilecektir.¹⁴

g. Toplu İşçi Çıkarma

“İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir.”¹⁵ Bir işten çıkarmanın toplu işten çıkarma sayılabilmesi için, 20 ile 100 arasında işçi çalıştıran işletmelerde en az 10, 101 ile 300 arasında işçi çalıştıran işletmelerde çalışan sayısının en az yüzde 10’u, 301 ve fazla sayıda işçi çalıştıran işletmelerde ise en az 30 çalışanın işten çıkarılması gerekmektedir.

2.2.3 İşçi ve İşveren Sendikaları ve İş Güvencesi Düzenlemeleri

Bu bölümde temel alınan yaklaşım, işçi ve işveren sendikalarının 4857 sayılı iş kanunu ve özelde iş güvencesi ile ilgili hükümlerine bakış açılarını ortaya koymaktır. İncelemeye esas olan kaynaklar, ilgili sendikaların süreli ve süresiz yayınları olmakla birlikte işçi sendikalarının yayın bakımından yetersiz kaldığını belirtmek gerekmektedir. İşçi sendikaları ile ilgili olarak çoğunlukla TÜRK-İŞ; işveren sendikaları ile ilgili ise TİSK’in kaynaklarına başvurulmuştur.

İş güvencesi hükümleri üzerindeki tartışmaların temelinde “esneklik” kavramı yatmaktadır. Esneklik, çalışanı işten çıkarma veya işe alma ile ilgili maliyet ve yükümlülüklerin azlığı olarak tanımlanabilir. Buna göre işe alma ve çıkarmada yüksek maliyetler ve yasal zorluklar içeren piyasaları katı, düşük maliyetlere sahip

¹³ 4857 sayılı İş Kanunu, Madde 21

¹⁴ 4857 sayılı İş Kanunu, Madde 22

¹⁵ 4857 sayılı İş Kanunu, Madde 29

ve yasal zorunluluklar bakımından yumuşak olan piyasaları esnek piyasalar olarak tanımlamak mümkündür.

İşçi sendikaları 4857 sayılı kanunun bir mutabakat temelinde çıkarılmadığını ve işçi aleyhine uygulamalara yol açabileceğini ifade etmektedirler (Kılıç, 2003). İfadelerin temelinde, bir önceki yasanın (4773 sayılı iş güvencesi yasası) işçilere sağladığı iş güvencesinin yeni kanunla büyük ölçüde geriye götürüldüğü inancı yatmaktadır. Burada eleştirilen yeni hükümler çağrı üzerine çalışma, geçici(ödünç) iş ilişkisi, telafi çalışması, belirli süreli çalışma, kısa süreli çalışma gibi esnek çalışma hükümleridir. İşçi sendikaları bu esnekleştirme hükümlerini işgücü piyasasının kuralsızlaştırılması olarak görmekte, hatta yeni kanunu “kölelik yasası” olarak nitelendirebilmektedirler. Burada belirtilmesi gereken bir husus ise, aslında buna benzer çalışma şekillerinin ülkemizde eskiden beri fiilen (de facto) uygulanmakta olduğu, 4857 sayılı kanunun bunları yasal zemine (de jure) oturttuğu gerçeğidir. Esnek çalışma şekillerinden belirli süreli hizmet sözleşmesi de bu nedenle eleştirilmektedir. Bu sözleşmeler belli bir süre sonunda kendiliğinden sona erdiğinden, iş güvencesi hükümleri, kıdem tazminatı ve işsizlik sigortasından yararlanılamaması esnekliğin işçinin aleyhine getirdiği düzenlemelerden görülmektedir (Koç, 2003). Ayrıca eski iş kanununun (1475 sayılı) uygulaması sırasında, zincirleme belirli hizmet sözleşmelerinin belirsiz süreli hizmet sözleşmesine dönüşeceği yönünde kararlar varken, yeni kanunda bunun açıkça belirtilmemesi ayrı bir eleştiri konusudur.

İşveren sendikaları içinse esneklik işgücü piyasasının olmazsa olmaz koşullarından biridir. İşveren açısından yeni iş kanunu ülkemizdeki katı çalışma mevzuatını esneklaştırması açısından olumlu bir adım olarak görülmektedir (Kutadgobilik, 2003). Yasanın getirdiği iş güvencesi hükümleri düşünüldüğünde bu bakış açısı başta çelişkili görülebilir. Ancak 4773 sayılı iş güvencesi yasası göz önüne alındığında işverenin bunu bir dengeleme olarak algılamış olması muhtemeldir. Bu bakış açısından esneklik, dışa açık ülke ekonomisinin rekabet edebilirliğinin değişen piyasa koşullarında korunmasının anahtarıdır. Özellikle kriz dönemlerinde değişken talebe karşı zamanında karşılık verebilmek için esnek bir çalışma mevzuatının gerektiği, aksi takdirde işletmelerin kapanabileceği, bunun da iş güvencesi ile amaçlananın tersine çalışanların işlerini kaybetmesine neden olacağı dile getirilmekte ve iş güvencesi yerine “işin veya işletmenin güvencesi” anlayışı temelinde hareket

edilmesi önerilmektedir. Ayrıca işverenlere göre, esnek çalışma koşullarının serbest bırakılması, katı iş güvencesi hükümlerinden kaçınmak isteyen işletmelerin kayıt dışı çalışmaya kaymasını önleyici bir etkiye de sahiptir. Bu nedenle özellikle 2008 krizi ve sonrasında, esnek çalışma şekillerinden belirli süreli hizmet sözleşmesi ve dönemsel çalışma üzerindeki sınırlamaların kaldırılması yönündeki istekler ivme kazanmıştır.

İş güvencesi ve esneklik, piyasa üzerinde farklı yönlerde etki eden iki kavram olmasına rağmen son yıllarda özellikle Avrupa Birliği'nin de desteği ile yeni bir kavram ortaya konulmaktadır. Güvenceli esneklik (flexicurity) olarak adlandırılan bu kavram işçiyi korumaya yönelik iş güvencesi hükümleri ile işverenin değişen piyasa koşullarına uyumunu kolaylaştırmayı amaçlayan esneklik hükümlerinin bir denge içinde uygulanması olarak tanımlanabilir. Aslında bu arayışın temelinde eskiden beri katı çalışma mevzuatına sahip olmalarıyla eleştirilen ve yüksek işsizlik oranları buna bağlanan Kıta Avrupası ülkelerindeki çözüm arayışları vardır. Avrupa Birliği son yıllarda ülkelerin katı mevzuatlarını esnekleştirmeleri yönünde tavsiye kararları yayınlamaktadır. Avrupa Komisyonu tarafından 2006 yılı sonunda "21. Yüzyılın Zorluklarına Karşı İş Hukukunun Modernleştirilmesi" başlığı ile yayınlanan Yeşil Belge'de esneklik ihtiyacı dile getirilmiştir (Pirler, 2007). İşveren sendikaları bu eğilimi desteklemektedirler.

İşçi ve işveren sendikalarının eleştirdiği bir diğer konu kıdem tazminatları ile ilgilidir. İşçi sendikaları, 4857 sayılı kanun çıkarken de bu konuda eleştirilerini ortaya koymuş, ancak kendi önerdikleri bilim komisyonu üyelerinin de mutabakatıyla kıdem tazminatı ile ilgili bir fon kurulması yasa tasarısına konulmuş ve onaylanmıştır. Ancak yasada fonun kurulması ifade edilmesine rağmen aradan geçen dönem boyunca bu yönde adım atılmamıştır (Centel, 2009). İşverenler, işsizlik sigortasının olduğu bir sistemde kıdem tazminatının da olmasının dünya uygulamalarıyla çeliştiğini belirtmekte ve kıdem tazminatı yükünün özellikle kriz döneminde işçi çıkarmak zorunda kalan kimi işletmeleri kapanma tehlikesiyle yüzyüze bıraktığını iddia etmektedirler. İşverenler, OECD verilerinden örnek vererek Türkiye'nin kıdem tazminatı açısından üye ülkeler içinde Portekiz ile birlikte en üst sıralarda olduğunu ortaya koymaktadırlar (Küçük, 2009). Çeşitli ölçeklere göre Portekiz'in Avrupa'nın en katı çalışma mevzuatlarından birine sahip olduğu söylenebilir. Aynı zamanda işverenler özellikle 2008 ve sonrasındaki küresel kriz

ortamında bu yükün bir kısmının işsizlik sigortası fonundan sağlanması yönünde görüş belirtmektedirler. Alternatif olarak ise çalışılan her yıl için 30 günlük ücret olan kıdem tazminatının her yıl için 15 günlük ücret düzeyine indirilmesini önermektedirler. İşverenlerin yararlı bulduğu bir diğer uygulama “kısa çalışma ödeneği”dir. Kriz döneminde ilk kez uygulanan bu araç işletmelere kısa süreli de olsa maliyetlerini azaltma imkanı sağlamaktadır. İşçi sendikalarının bu tip önerilere sıcak bakmasını düşünmek zordur. Öncelikle işsizlik sigortası fonunun amacı dışında kullanılmasına kesinlikle karşı olduklarını belirtirken, tazminat miktarının düşürülmesine de muhaliftirler. İşsizlik sigortasından yararlanma şartlarının azaltılması, fona erişimin kolaylaştırılması ve yararlanma süresinin artırılmasını istemektedirler. Ayrıca kıdem tazminatı fonu kurulması konusunda da çekincelere sahip oldukları ortadadır. Geçmişte oluşturulan kimi fonların hükümetlerce nasıl kullanıldığı düşünülürse bu çekinceleri anlamak mümkündür.

İşçi sendikaları 4857 sayılı yasanın getirdiği iş güvencesi hükümlerinin aslında birçok işçiyi kapsamadığını, bir önceki yasada en az 10 kişinin çalıştığı işletmeler kapsam içindeyken yeni düzenleme ile en az 30 işçinin çalıştığı işletmelerin yasa kapsamına alındığını, bunun da birçok çalışanı güvencenin kapsamı dışına çıkardığını belirtmektedirler (Koç, 2003). Aynı zamanda bu uygulamanın kayıt dışılığı artıracağını dile getirmektedirler. İşverenin çalışan sayısını 30’un altında tutmak için işi bölüp farklı işletmeler altında örgütleyeceği veya bu hükümden kaçmak için kayıt dışı çalışacağı temel kaygılardır. İşveren sendikalarının da bu sayıyla ilgili çekinceleri mevcuttur. Bu sınırlamanın işletmelerin büyümesi önünde engel olduğu belirtilmektedir. 30’dan az işçi çalıştıran işletmeler iş güvencesi hükümlerinden muafken, 30 ve daha fazla işçi çalıştıran işletmelerin ilave mali ve idari yükümlülüklerle sahip olması da rekabeti bozucu bir etken olarak görülmektedir. İşçi sendikalarının 4773 sayılı iş güvencesi yasasına kıyasla yeni iş kanununda eleştirdikleri bir diğer konu mahkeme kararıyla işe başlatılması gereken bir işçinin başlatılmaması durumunda işletmenin ödemesi gereken en az ve en çok tazminat miktarlarının azaltılması olmuştur. Bir önceki düzenlemede bu miktar en az 6 aylık en çok 12 aylık ücret iken, 4857 sayılı iş kanunu hükümlerine göre en az 4 aylık en çok 8 aylık ücret olarak belirlenmiştir.

Özel istihdam büroları ile ilgili hükümler işçi ve işveren sendikalarınca değişik açılardan eleştirilmektedir. İşçi sendikaları bu bürolar vasıtasıyla güvencesiz işçi

pazarları kurulacağını iddia etmekte ve yasanın büroların kurulmasına izin veren hükmüne karşı durmaktadırlar. Buna karşı olarak, özel istihdam bürolarının şuan sadece aracılık hizmeti verdiği; bunun dışında ödünç iş ilişkisinin mesleki amaçlı olarak yapılacağı yönünde açık bir düzenleme yapıldığında büroların katkısının daha çok olacağı ifade edilmektedir (Odaman, 2009). İşçi ve işveren sendikalarının temel görüşleri Tablo 2.1’de özetlenmektedir.

Tablo 2.1 : İş Güvencesi Düzenlemeleri ile İlgili Tarafların Temel Görüşleri

İşveren Sendikaları	İşçi Sendikaları
Esneklik, işletmelerin rekabet edebilirliği ve değişen piyasa koşullarına hızlı uyumu açısından olmazsa olmaz bir koşuldur.	Esneklik, işgücü piyasasını kuralsızlaştırmakta, işçilerin güvence haklarını azaltmakta, işveren karşısında zaten güçsüz konumda olan işçiyi işten çıkarmayı kolaylaştırmaktadır.
Kıdem tazminatı fonu kurulmalı, alternatif olarak yıllık 30 günlük ücret olan tazminat tutarı yıllık 15 günlük ücrete indirilmelidir.	Kıdem tazminatı fonu kurulması, fonun finansmanı ve yararlanma koşulları bazı belirsizlikler taşımaktadır.
Özellikle kriz döneminde kıdem tazminatı finansmanında, geçici olarak işsizlik sigortası fonundan yararlanılmalıdır.	İşsizlik sigortası fonu amacı dışında kullanılmamalı, işçilerin fondan yararlanma koşulları esnekleştirilmeli, yararlanma süresi uzatılmalıdır.
Düzenlemeler yapılırken işin veya işletmenin güvencesi esas alınmalıdır.	Düzenlemeler yapılırken iş güvencesi esas alınmalıdır.
Avrupa Birliği, üye ülkelere mevcut katı çalışma şartlarını esnekleştirme çağrısında bulunmakta, güvenceli esneklik kavramını savunmaktadır.	İş güvencesi Avrupa Birliği’ne giriş sürecinde yerine getirilmesi gereken düzenlemelerden biridir.
30 kişiden az ve çok işçi çalıştıran işletmelerin farklı mali ve idari yükümlülüklerle sahip olması rekabeti engellemekte, küçük işletmelerin büyümesini kısıtlamakta ve kayıt dışı çalışmaya yönlendirmektedir.	30’dan az işçi çalıştıran işletmeleri kapsam dışında tutan yasa birçok işçinin iş güvencesinden yararlanamamasına neden olmakta, aynı zamanda kayıt dışı çalışmaya yönlendirmektedir.
Özel istihdam büroları asıl işlevini yerine getirememekte sadece aracılık yapmaktadır, ödünç iş ilişkisinin mesleki amaçlı olarak yapılacağı yönünde düzenleme gerekmektedir.	Özel istihdam büroları gibi uygulamalar esnekleştirme adı altında işçiyi güvencesiz çalışmaya itmektir.

2.3 Çeşitli Ülkelerde İş Güvencesi Uygulamaları

İş güvencesi ile ilgili ülkeler arasında farklı uygulamalar mevcuttur. Genellikle Kıta Avrupası ve Güney Amerika Ülkeleri esneklik açısından Kuzey Amerika ve İngiltere'nin gerisinde yer almaktadırlar. Ancak söz konusu ülkelerin birçoğu özellikle son yıllarda iş kanunlarındaki katılıkları azaltma yolunda önemli yol almaktadırlar. Örneğin, Avrupa Birliği'nin yayınladığı çeşitli belgelerde, üye ülkeler iş güvencesi sağlamanın yanında işgücü piyasalarını esnekleştirmeleri yönünde teşvik edilmekte ve güvenceli esneklik (flexicurity) kavramı ortaya atılmaktadır.¹⁶ Latin Amerika Ülkeleri de özellikle 1990'lardan itibaren iş kanunlarında reformlara gitmiş ve eskiye kıyasla mevzuatlarını daha esnek hale getirmişlerdir. Ancak halen ülkeler arası kıyaslamalarda en katı ülkeler arasında yer aldıklarını hatırlatmakta fayda vardır. Yükselen piyasalardan Çin ve Hindistan'ın da bu alandaki uygulamaları emek piyasalarının büyüklüğü düşünülürse dikkate alınmalıdır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) dünya genelinde 50 ülkeyi kapsayan İş Güvencesi Düzenlemeleri Veritabanı (EPLex)¹⁷, ülkeleri karşılaştırmak açısından oldukça faydalıdır. Bu veritabanının önemli bir özelliği, ülke bazında iş kanunlarındaki iş güvencesi ile ilgili değişikliklerin yıllar itibariyle güncellenmesidir. Veritabanında, iş sözleşmesi çeşidi (belirli veya belirsiz süreli), işten çıkarma için var olması gereken şartlar (geçerli veya geçersiz nedenler), bir işçiyi işten çıkarmada izlenecek yollar ile ilgili gereklilikler, toplu işten çıkarmada izlenecek yollar ile ilgili gereklilikler, kıdem ve işten çıkarma tazminatı, haksızlığın giderilmesi ve izlenecek hukuki yollar gibi konulara göre çeşitli alt başlıklar ülkeler bazında ele alınmaktadır.

Tablo A.1'de seçilmiş 11 ülke ve Türkiye'nin farklı iş güvencesi düzenlemelerine göre değişik ülke uygulamaları yer almaktadır (Bknz. Ek A.1). ABD esneklik açısından en ön sırada görünmektedir. İşverenin çalışanı geçerli bir sebep olmaksızın işten çıkarabildiği ve kıdem veya ihbar tazminatlarının olmadığı düşünülürse, ABD işgücü piyasasında işten çıkarma maliyetlerinin ve dolayısıyla bununla gelen katılımın en az düzeyde olduğu söylenebilir. Söz konusu ülkelerin çoğunda bütün kayıtlı işgücü iş güvencesi kapsamında değerlendirilirken, ABD, Almanya ve

¹⁶ Yeşil Belge: 21. Yüzyılın Zorluklarına Karşı İş Hukukunun Modernleştirilmesi, Avrupa Komisyonu

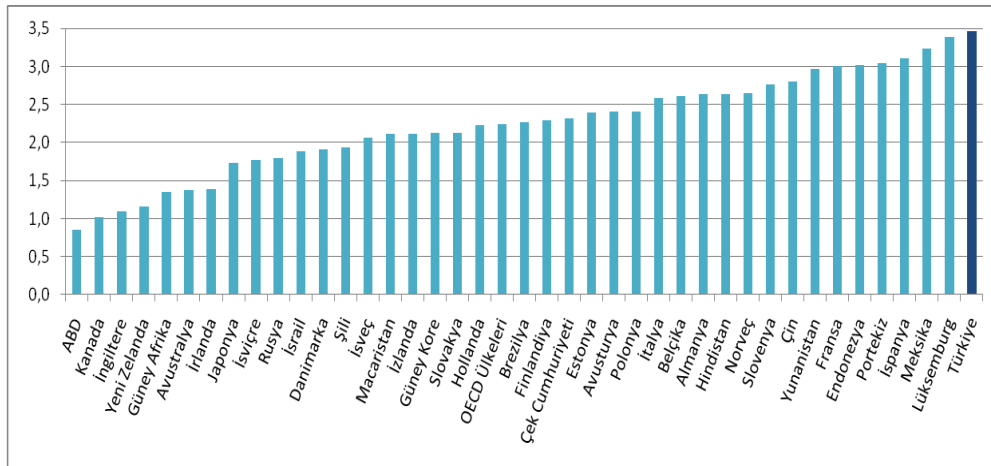
¹⁷ Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

Türkiye’de belli bir sayının üzerinde işçinin çalıştığı işletmelerde bu güvencenin işlerlik kazandığı göze çarpmaktadır. Maksimum deneme süresi açısından ABD ve Japonya’da yasal bir süre olmazken, en yüksek süre 12 ay ile İngiltere’de en az süre ise 2 ay ile Türkiye’dedir. Belirli süreli iş sözleşmesine sahip olma açısından Avrupa ülkelerinin daha esnek olduğu söylenebilir. İspanya toplam istihdamının yaklaşık dörtte birini belirli süreli sözleşme ile çalıştırmaktadır. Almanya, Fransa, Kanada ve Japonya gibi ülkelerde bu oran %12-16 arasında iken Türkiye’de %9’a yakındır. Arjantin ve Brezilya gibi Latin Amerika ülkelerinde bu değerın sıfır olması, bu ülkelerde belirli süreli sözleşmeler üzerindeki kısıtlamalardan ileri gelmektedir. Belirli süreli sözleşme ile çalışan işçileri işten çıkarmanın maliyeti belirsiz süreli sözleşme ile çalışanlara göre daha azdır, bu nedenle katı uygulamalara karşı işverenler tarafından tercih edilen yollardan biri de bu sözleşmelere geçiş olmaktadır. Ancak bu sözleşmelerin peşpeşe yapılmasında sınırlamalar olması ve belli bir tekrardan sonra kendiliğinden belirsiz süreli sözleşme hükmü kazanması birçok ülkede karşılaşılan uygulamalardır.

İşten çıkarmada geçerli bir sebep gösterme zorunluluğu incelediğimiz ülkelerin çoğunda vardır. Bu geçerli sebepler ülkeler arasında değişmekle birlikte, işçinin performansı ile ilgili veya işletmenin gereklerinden kaynaklanan sebeplerdir. ABD ve Kanada gibi ülkelerde işverenler çalışanı işten çıkardıklarında bir sebep göstermek zorunda değillerdir. Buna karşın cinsiyet veya ırk ayrımcılığı nedeniyle işten çıkarmalar haksız sebepler olarak değerlendirilmektedir. Aynı şekilde işten çıkarma ile ilgili bildirim yazılı yapılması ile ilgili zorunluluk kimi ülkelerde varken kiminde sadece bildirim zorunluluğu bulunmakta bunun belirli bir şekli, yazılı veya sözlü gibi, bulunmamaktadır. Bu bildirim sürelerine uyulmadığı takdirde işveren, çalışanın kıdemine bağlı olarak değişen miktarlarda ihbar tazminatlarını ödemekle yükümlüdür. Örneğin İngiltere’de bir işveren, 20 yıl kıdemi olan bir çalışan için 12 hafta öncesinde işten çıkarma bildirimini yapmalı, bu süreye uymadığı durumda ise 12 haftalık ücretini, ihbar tazminatı olarak ödemelidir. ABD’de kaç yıllık kıdem olursa olsun ihbar süresi ve dolayısıyla tazminatı ile ilgili yasal bir zorunluluk yoktur. Bu düzenlemeler işçi ve işverenin uzlaşmasıyla yapacakları sözleşmede yer alabilmektedir. Türkiye’de ise 20 yıllık kıdeme sahip bir çalışan için ihbar süresi 8 haftadır.

Kıdem tazminatı, çalışanın iş ilişkisi sona erdiğinde kıdemi dolayısıyla hak ettiği bir ek ödeme olarak düşünülebilir. Türkiye’de işten çıkarılan bir işçi çalıştığı her yıl için 30 günlük ücreti tutarında tazminat almaya hak kazanmaktadır. Tablo A.1’de görüldüğü üzere 20 yıllık kıdeme sahip bir işçinin hak ettiği kıdem tazminatı Türkiye ve Arjantin’de 20 aylık ücretine karşılık gelirken, İspanya’da 17 aylık ücreti, Hindistan’da ise 10 aylık ücreti tutarında bir ödemedir. ABD, Japonya ve İngiltere’de kıdem tazminatı uygulaması olmadığı, Kanada’da ise 20 yıllık kıdemi olan işçinin 40 günlük ücreti tutarında tazminata hak kazandığı düşünülürse, bu ülkelerdeki işten çıkarma maliyetlerinin düzeyi ve işten çıkarma kararlarını etkileme gücü hakkında bir yargıya varılabilir. Son olarak işten çıkarılma kararına itiraz eden çalışanlar için incelememize konu ülkelere Brezilya dışında hepsinde, hukuki süreç sonunda işe iade edilebilme yolu vardır.

Farklı ülkelerdeki iş güvencesi uygulamalarının gösterdiği değişkenlik, bu ülkelerdeki mevzuatların da farklı katılık düzeylerinde olmasına neden olmaktadır. OECD, üye ülkeleri ve bazı yükselen piyasalar için bu katılığın göstergelerini yayınlamaktadır. En son 2008 yılı için var olan bu göstergelere göre Şekil 2.1 oluşturulmuştur. Ülkelerin tekil katılık göstergeleri Ek A.2’de Tablo A.2 ile sunulmaktadır. Bu gösterge değerleri, OECD tarafından, çeşitli kategorilere 0-6 arasında puan (0 en esnek, 6 en katı) verilip, bunların ağırlıklandırılmasıyla elde edilmektedir.



Şekil 2.1 : İş Güvencesi Düzenlemelerinin Katılığı, 2008

Kaynak: OECD

Şekil 2.1 incelendiğinde ABD, Kanada ve İngiltere'nin iş güvencesi düzenlemelerinin katılığı açısından en esnek ülkeler olarak ortaya çıktığı buna karşın Türkiye, Meksika ve İspanya gibi ülkelerin en katı ülkeler olduğu görülmektedir. Bu göstergeler, literatürde Anglosakson kutup ve Kıta Avrupası kutbu olarak dile getirilen bu ayırımın gerçeği yansıttığı yönünde değerlendirilebilir. İspanya, Portekiz, İtalya, Almanya ve Fransa gibi ülkeler OECD ortalamasının üzerinde katılığa sahip ülkelerdir. Türkiye'nin en katı çıkmasının nedenlerinden biri de geçici iş sözleşmesinin bu göstergelerde önemli bir ağırlığa sahip olması ve ülkemizde bu sözleşmelerle ilgili kısıtlamaların mevcut olmasıdır.

2.4 Küresel Rekabette İşgücü Piyasalarının Rolü

Ülkelerin küresel anlamda rekabet edebilirlik düzeyi her yıl Dünya Ekonomik Forumu tarafından yayınlanan raporla ortaya konulmaktadır. Raporu hazırlayan araştırmacılar rekabet edebilirliği “bir ülkenin üretkenlik düzeyini belirleyen kurumlar, politikalar ve faktörler” olarak tanımlamaktadırlar.¹⁸ Küresel rekabet edebilirlik endeksinin oluşturulmasında, çoğunlukla her ülkenin iş dünyası mensuplarının katkıda bulunduğu “Executive Opinion Survey” adı verilen anketlerin yanı sıra bazı bileşenler için, örneğin işten çıkarma maliyetleri, nicel veriler kullanılmaktadır. Bu anketlerin küresel rekabetin içinde olan, genellikle büyük ölçekli ve kurumsal şirketlerin yöneticilerince cevaplanması, yöntemin getirdiği subjektifliği en aza indirmektedir. Türkiye’de TÜSİAD bünyesinde şirketler tarafından katkıda bulunulan bu endeksin yorumlanmasında bu hususun göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Tablo 2.2’de Türkiye, bazı Avrupa ülkeleri, ABD ve Çin’in son 5 yıla ait küresel rekabet edebilirlik endeks değerleri ve ülkeler arasındaki sıralamaları görülmektedir. Bu sıralamalar yorumlanırken rapora dahil edilen ülke sayılarının yıllar itibarıyla sürekli arttığı gözden kaçırılmamalıdır. 2005 yılında 117 ülke için bu endeks oluşturulurken, 2010 yılına gelindiğinde ülke sayısı 139’a çıkmaktadır. Türkiye’nin endeks değerinin 2005’ten sonra arttığı, sonrasında ise durağan seyrettiği görülmektedir. Yunanistan için ise hem endeks değeri hem sıra hızlı bir şekilde gerilemektedir. 2005 yılında 115 ülke arasında 46. sırada olan ülke 2010 yılına

¹⁸ The Global Competitiveness Report 2008-2009

gelindiğinde 139 ülke arasında 83. sıraya gerilemiştir. Son yıllarda ülkede yaşanan ekonomik kriz bu durumu kısmen açıklayabilir. Portekiz, Yunanistan benzeri bir hareket izlemekle birlikte sıralamada ondan daha önde gelmektedir. Almanya yıllar itibariyle sıralamada yükselmiş, 2010 yılında 139 ülke arasında 5. sıraya gelmiştir. ABD 2007 yılında ilk sıraya yükselmiş, ama 2010'a geldiğinde 4. sıraya gerilemiştir. Çin'in performansı hayli dikkat çekicidir. Endeks değeri sürekli yükselmiş, 2005 yılında 115 ülke arasında 49. sırada olan ülke 2010 yılına gelindiğinde 139 ülke arasında 27. sıraya yükselmiştir.

Tablo 2.2 : Küresel Rekabet Edebilirlik Sıralamaları, Seçilmiş Ülkeler

Yıl	Türkiye	Yunanistan	Portekiz	Almanya	ABD	Çin
2005	66 (3.7)	46 (4.3)	22 (4.9)	15 (5.1)	2 (5.8)	49 (4.1)
2006	59 (4.1)	47 (4.3)	34 (4.6)	8 (5.6)	6 (5.6)	54 (4.2)
2007	53 (4.3)	65 (4.1)	40 (4.5)	5 (5.5)	1 (5.7)	34 (4.6)
2008	63 (4.1)	67 (4.1)	43 (4.5)	7 (5.5)	1 (5.7)	30 (4.7)
2009	61 (4.2)	71 (4.0)	43 (4.4)	7 (5.4)	2 (5.6)	29 (4.7)
2010	61 (4.2)	83 (4.0)	46 (4.4)	5 (5.4)	4 (5.4)	27 (4.8)

Kaynak: Küresel Rekabet Edebilirlik Raporları, Dünya Ekonomik Forumu
Parantez içindekiler endeks değerini ifade etmektedir. Sıralamaya dahil edilen ülke sayıları: 2010-139, 2009-133, 2008-134, 2007-131, 2006-125, 2005-117.

Ülkelerin rekabetçiliği incelendiğinde bunu etkileyen faktörlerden birinin işgücü piyasaları ile ilgili olduğu görülmektedir. On iki temel kritere göre yapılan değerlendirmede temel kriterlerden biri de ilgili ülkedeki işgücü piyasasının etkinliğidir. Bu temel kriter ise 10 bileşene ayrılmaktadır. Bu bileşenler işçi-işveren ilişkilerinde işbirliği, ücret belirleme sürecinde esneklik, maaş dışı işgücü maliyetleri, istihdamın katılığı, işe alma ve işten çıkarma uygulamaları, işten çıkarma maliyetleri, ücret ve üretkenlik, profesyonel işletmeye dayalı olma, beyin göçü ve kadınların işgücüne katılımıdır. Bu bileşenlerin bazıları ülkedeki iş güvencesi düzenlemelerinin katılığı hakkında karşılaştırmalı bir değerlendirme yapmayı mümkün kılmaktadır. Son üç yılın küresel rekabet raporları incelendiğinde işgücü piyasasının etkinliği kriterine göre Türkiye, bazı Avrupa ülkeleri, ABD ve Çin'in sıralamaları Tablo 2.3 de bulunmaktadır. İncelenen ülkelerden ABD ve Almanya 2010 yılı itibariyle küresel rekabet endeksinde üst sıralarda iken Türkiye ve komşusu

Yunanistan orta ve alt sıralarda yer almaktadırlar. Burada dikkat edilmesi gereken, ilgili bileşenlerin on iki temel kriterden yalnız işgücü piyasasının etkinliği kriterine ait olduğudur.

Tablo 2.3 : Küresel Rekabet Edebilirlikte İşgücü Piyasası Etkinliği

Bileşen	Türkiye	Yunanistan	Portekiz	Almanya	ABD	Çin
<i>2008 (134 Ülke)</i>						
Ücret Belirlemede Esneklik	83	126	96	131	10	52
Maaş Dışı İşgücü Maliyetleri	94	107	99	80	26	126
İstihdamın Katılığı	81	112	99	87	1	32
İşe Alma/Çıkarma Uygulamaları	51	114	125	130	6	53
İşten Çıkarma Maliyetleri	113	39	113	93	1	108
Ücret ve Üretkenlik	102	103	44	51	7	9
Kadınların İşgücüne Katılımı	129	77	33	34	27	32
<i>2009 (133 Ülke)</i>						
Ücret Belirlemede Esneklik	69	128	106	130	14	53
Maaş Dışı İşgücü Maliyetleri	-	-	-	-	-	-
İstihdamın Katılığı	75	111	102	89	1	43
İşe Alma/Çıkarma Uygulamaları	31	113	129	126	8	77
İşten Çıkarma Maliyetleri	114	40	114	93	1	109
Ücret ve Üretkenlik	75	120	72	54	8	12
Kadınların İşgücüne Katılımı	125	88	35	43	39	20
<i>2010 (139 Ülke)</i>						
Ücret Belirlemede Esneklik	55	133	119	136	34	56
Maaş Dışı İşgücü Maliyetleri	-	-	-	-	-	-
İstihdamın Katılığı	86	121	110	108	1	78
İşe Alma/Çıkarma Uygulamaları	63	126	138	133	6	62
İşten Çıkarma Maliyetleri	120	44	123	98	1	114
Ücret ve Üretkenlik	71	118	106	43	9	15
Kadınların İşgücüne Katılımı	131	91	36	44	49	23
Genel Sıra ve Puan (2010)	61 (4.2)	83 (4.0)	44 (4.4)	5 (5.4)	4 (5.4)	27 (4.8)

Kaynak: Küresel Rekabet Edebilirlik Raporları 2008, 2009 ve 2010, Dünya Ekonomik Forumu

Ücret belirlenmesinde esneklik sıralaması, ücretler merkezi toplu görüşmelerle belirleniyorsa 1, her şirket kendi içinde belirliyorsaa 7 puan verilen bir soruyla ölçülmektedir. Burada en esnek süreç, söz konusu ülkelerden ABD’de görülmektedir. Çin’in bu açıdan söz konusu ülkeler arasında ikinci sırada olması dikkat çekicidir. Türkiye’nin komşusu Yunanistan’a göre daha esnek olduğu bu bileşende Türkiye 2008’den 2011’e yaklaşık 30 sıra yükselirken Yunanistan 7 sıra

düşerek listenin son sıralarındaki ülkeler arasına girmektedir. Almanya'da ise Yunanistan'a benzer şekilde ücretlerin çoğunlukla merkezi toplu görüşmelerle belirlendiği görülmektedir.

Maaş dışı işgücü maliyetleri 2008'den sonra hesaplama katılmamıştır. Bu maliyetler sosyal güvenlik maliyetleri ve ücret üzerindeki maliyetleri içeren maliyetlerdir. Buna göre en az maaş dışı ücret maliyeti ABD'de iken, Çin 134 ülke arasında 126. Sırada, Türkiye ise 94. sıradadır. İstihdamın katılığı için sıralama her ülkeye 100'ün en katıyı ifade ettiği 0-100 arası değerlerin verilmesiyle elde edilmektedir. Türkiye'nin 2008 yılında 81. sırada iken 2009'da altı basamak yükselmesine rağmen 2010 yılında yine düşüş göstererek 86. sıraya gerilediği görülmektedir. ABD'nin en esnek olduğu bu bileşende Çin söz konusu ülkeler arasında ikinci en esnek ülke durumunda iken Almanya, Portekiz ve Yunanistan Türkiye'den sonra gelmektedirler. Çin'de son üç yıl itibariyle istihdamın katılığının sürekli arttığı gözlemlenmektedir.

İşe alma ve işten çıkarma uygulamaları için iş dünyası mensuplarına ülkelerinde işten çıkarmayı nasıl tanımladıkları sorulmakta, yasalarla engel olunması durumunda 1, işverenlerce esnek şekilde karar verilebiliyorsa 7 puan verilerek ülkeler sıralanmaktadır. Türkiye bu bileşende 51. sıradan 2009 yılında keskin bir yükselişe 31. sıraya gelirken 2010'da yine keskin bir düşüş yaşamış ve 63. sıraya gerilemiştir. Bu açıdan en esnek ülkenin ABD olduğu görülmekte, Çin bu ülkeden sonra gelirken, Almanya, Portekiz ve komşu ülke Yunanistan hayli son sıralarda yer almaktadır.

İşten çıkarma maliyetlerinde ise tablo biraz değişmekte, Türkiye, Çin ve Portekiz ile birlikte bu ülkeler arasında son sıralarda bulunmaktadır. Hatta bu maliyetlerin incelenen 3 yılda diğer ülkelerle karşılaştırmalı olarak arttığı söylenebilir. Bu maliyetlerin ABD'de en düşük olduğu, Yunanistan'da görece daha fazla, Almanya'da ise ortalarda olduğu gözlemlenmektedir.

Ödenen ücretle işçi üretkenliği ilişkisini yansıtan sıralamalar, ilgili soruya, ödenen ücretin işçi üretkenliği ile ilişkisiz olduğu cevabına 1, ödenen ücret ile üretkenliğin güçlü bir şekilde ilişkili olduğu cevabına 7 puan verilerek oluşturulmaktadır. Buna göre Türkiye bu bileşende 102. sırada iken 2009'da hayli yükselmiş ve 75. sıraya gelmiş, son yılda ise 71. sıraya yükselmiştir. Bu açıdan ABD'nin en iyi durumda olduğu, Çin'in son yıllarda gerilemekle birlikte ilk 20 ülke arasında yer aldığı,

Almanya'nın ve Portekiz'in onları takip ettiği görülmektedir. Yunanistan bu sıralamada söz konusu altı ülke arasında sonuncudur.

Kadınların işgücüne katılımında Türkiye hayli kötü bir performans izlemekte ve listenin en son sıralarında yer almaktadır. Komşusu Yunanistan'ın da ortanın altında kalmasına rağmen aradaki fark dikkate değerdir. Çin söz konusu ülkeler arasında kadının işgücüne katılımında ilk sıradadır. ABD, Almanya ve Portekiz'de ise kadınların işgücüne görece daha fazla katıldığı görülmektedir.

2.5 Değerlendirme

İş yasaları, işçi ve işveren arasındaki ilişkiyi düzenler. İş güvencesi ile ilgili hükümler ise işçinin işini kaybetmesi olasılığını azaltmayı amaçlar. Türkiye'de iş güvencesi ile ilgili yasal düzenlemeler son yıllarda yapılmış, özellikle 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı iş kanunu, bu alanda Uluslararası Çalışma Örgütü gibi kurumların öngördüğü normları sağlayan modern bir kanun olarak kabul edilmiştir. Kanun, işçinin geçersiz nedenle işten çıkarılmasını sınırlandırmakta aksi durumda işçinin sahip olduğu hakları içermektedir. Bunun yanı sıra esnek çalışma şekillerini içermesi bakımından da yenilik getirmiştir. Sendikaların bu yasaya farklı tepkileri olmuş ancak genel olarak olumlu karşılamışlardır. İşçi sendikaları esnek çalışma şekillerini içermesi nedeniyle yasanın emek piyasasını kuralsızlaştırdığını ileri sürmekte, işverenler ise iş güvencesi ile ilgili konularda çekincelerini ortaya koymakta, özellikle kıdem tazminatı konusunda seslerini yükseltmektedirler. Bu düzenlemelerin diğer ülkelerde uygulamalarına bakıldığında, iki farklı kutup olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Birincisi daha esnek olan, Amerika, İngiltere, Kanada gibi ülkeleri içeren Anglosakson kutup, diğeri ise görece daha geleneksel ve daha az esnek olan, Fransa, Almanya, İtalya, İspanya gibi ülkeleri içeren Kıta Avrupası kutbudur. Türkiye'yi içeren karşılaştırmalara bakıldığında ise ülkemiz en katı çalışma mevzuatına sahip ülkelerden biri olarak ortaya çıkmaktadır. Gerek ILO gerekse OECD'nin konu ile ilgili çalışmalarında bu yönde bilgilere ulaşılmaktadır. Küresel rekabet edebilirlik ele alındığında işgücü piyasalarının etkinliği rekabetçiliği etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Dünya Ekonomik Forumu'nun hazırladığı endekse göre Türkiye pek çok açıdan sıralamanın ortalarında yer almakta, işgücü piyasasının katılığı açısından ILO ve OECD sıralamalarından

kısmen farklılaşmaktadır. Kadınların işgücüne katılımında ise Türkiye en son sıralarda yer almaktadır.

3. GEÇMİŞ ÇALIŞMALAR

Bu bölümde iş güvencesi düzenlemelerinin emek talebi üzerine etkilerini inceleyen teorik ve ampirik çalışmalar özetlenmektedir. İş güvencesi düzenlemelerinin istihdam, işsizlik, emek devir oranı ve benzeri boyutlara etkisini hem tekil ülke bazında hem de karşılaştırmalı bir yaklaşımla inceleyen çalışmalar göz önünde bulundurulmaktadır. Bahsedilen çalışmalar Tablo B.1’de özet olarak sunulmaktadır (Bknz. Ek B.1).

3.1 Giriş

İş güvencesi düzenlemelerini ortaya çıkaran, işveren karşısında görece zayıf olan işçinin korunması düşüncesidir. Heckman ve Pages (2000) bu düzenlemelerin, çalışanın işini ve yaşamını sürdürme imkanlarını kaybetmesi olasılığını azaltmak için tasarlandığını ifade etmektedirler. Bu düzenlemelerin işverene bazı maliyetler, ki bunlara ücret dışı maliyetler diyebiliriz, getirdiği ve herhangi bir aksaklık görülmemesi için bu maliyetleri karşılayacak araçlara ihtiyaç duyulacağı gözden kaçırılmamalıdır. Çalışana verilen iş güvencesi haklarının getirdiği ek maliyetler işçinin üretkenliğinde artış, ücretlerde azalmalar, vb. gibi yollarla telafi edilmelidir.

İş güvencesi düzenlemelerinin (İGD) işgücü piyasasına etkileri özellikle son yirmi yıldır araştırmacıların dikkatini çekmektedir. Özel olarak Fransa, İtalya ve Almanya gibi Kıta Avrupası ülkeleri, ekonomilerinin genel olarak büyümesine karşın yüksek işsizlik oranlarına sahipken, aynı dönemde Amerika Birleşik Devletleri’nin (ABD) benzer büyüme oranlarına karşın daha düşük işsizlik oranlarına sahip olması incelemeye değer bulunmuş, Avrupa’nın ABD’ye kıyasla yeni işler yaratmadaki yavaşlığı ve yüksek işsizlik oranlarına sahip olması, Avrupa işgücü piyasalarının katılığına bağlanmış, böylece çalışmalar bu yönde hız kazanmıştır.

Çok geniş bir kapsama sahip olan İGD ile ne kastedilmek istenildiği açık bir şekilde ortaya konulmalıdır. Bu çalışmada, işverenin çalışanını işten çıkarma veya yeni çalışanı işe alma kararları üzerinde kısıt oluşturan hertürlü düzenleme bu kapsamda değerlendirilmektedir. İşten çıkarma ile ilgili hükümler, ihbar süreleri ve bunlara

uyulmaması durumunda tazminat ödenmesi, kıdem tazminatı, haksız/geçersiz bir nedenle işten çıkarma durumunda mahkeme tarafından işe iade kararı verilmesi halinde işe alma veya tazminat ödeme yükümlülüğü, çalışma süresi ile ilgili sınırlamalar, belirli süreli veya geçici iş sözleşmesi yapma önündeki sınırlamalar İGD içerisinde sayılmaktadır. Yasalarla yapılan düzenlemelerin yanı sıra sendikal güç, çeşitli işgücü piyasası kurumlarının uygulamaları ve mahkemelerde ortaya çıkan icthatlar da işverenlerin işten çıkarma veya işe alma davranışlarını etkilemektedir (Morgan, 2001). Ancak bu çalışma, yasalarla getirilen iş güvencesi düzenlemeleri ve bunların neden olduğu katılıklar veya esneklikler üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bu düzenlemelerin işverene ek maliyetler getirmesi kaçınılmazdır. İşveren işten çıkardığı çalışan için çeşitli tazminatlar ödeyecek, yeni aldığı çalışana eğitmek için de bir maliyete katlanacaktır. İşe alma, eğitime, işten çıkarma gibi maliyetlere genellikle ayarlama maliyetleri denilmektedir (Roy, 2004). Çünkü işverenin istihdamını ayarlarken, işe alırken/işten çıkarırken, bu maliyetleri göz önünde bulundurması gerekmektedir.

3.2 Katılığın Ölçülmesi

ABD'deki ve Kıta Avrupası'ndaki işgücü piyasası kurumları ve mevcut uygulamalar katılıklarının derecesi açısından farklılık göstermektedir. ABD, iş güvencesi düzenlemeleri bakımından en esnek ülkelerden biri olarak görülmekte iken, Portekiz ve İspanya gibi Avrupa ülkeleri ise en katı ülkelerden ikisi olarak ortaya çıkmaktadır. Bu değerlendirmeler öznel yargılardan yola çıkmamakta, aksine OECD gibi kuruluşların ve başka diğer araştırmacıların yaptığı nesnel sıralamalara dayanmaktadırlar. İGD, ülkeler arasında değişkenlik göstermekte, hatta ABD ve Hindistan gibi ülkelerde, ülke içinde farklı uygulamalar görülmektedir. Ülkeler arasında farklılıklar olsa da genel olarak uygulanan bazı düzenlemeler mevcuttur.

İş güvencesi düzenlemelerinin katılık derecesini ölçmek bazı zorlukları beraberinde getirir. Varolan katılığın iyi birer göstergesini oluşturmak pek çok değişkeni göz önünde bulundurmaya gerektirmektedir. Araştırmacıların bu konuda kullandığı iki farklı yöntemden söz edilebilir. Birinci yöntem, çalışana işten çıkarma maliyetlerini kullanmayı temel almaktadır. Bu yöntemi ilk kullanan araştırmacılardan biri olan Lazear (1990), on yıllık kıdemi olan bir mavi yakalı işçinin sebepsiz yere işten çıkarılması durumunda kaç aylık ücret tutarında kıdem tazminatı veya ihbar

tazminatı alacağını bir gösterge olarak kullanmıştır. Daha sonra birçok araştırmacının takip ettiği bu yöntem, iş güvencesi ile ilgili başka maliyetlerin de olduğu ve bu nedenle bu göstergenin yetersiz kaldığı yönünde eleştirilmesine rağmen, iş güvencesinin katılığını ölçmeye yönelik ilk denemelerden biri kabul edilir ve sonrasında daha kapsamlı yöntemler ortaya çıkmıştır. Grubb ve Wells, iş güvencesi sisteminin üç ögesini şu şekilde tanımlamaktadır: işten çıkarma önündeki kısıtlamalar, geçici iş sözleşmesi yapma önündeki sınırlamalar ve çalışma saatleri önündeki sınırlamalar (Addison ve Teixeira, 2003). Buna dayanarak oluşturdukları iş güvencesi katılığı ölçeğinin benzerleri OECD (1995) gibi kurumlar tarafından hazırlanmıştır (Morgan, 2001). OECD'nin ölçeği öncekilere kıyasla daha geniş kapsamlıdır ve birçok ülkelerarası çalışmada kullanılmıştır. OECD ölçeğinde ülkelere çeşitli kriterlere göre puanlar verilmekte ve bunların ağırlıklandırılmasıyla ülkeler için göstergeler oluşturulmaktadır. Birkaç kez güncellenen bu endekse OECD'nin 2004 yılında yayınladığı Employment Outlook raporunda da yer verilmekte, bu rapora göre ABD, İngiltere ve Kanada iş güvencesi düzenlemeleri açısından en esnek ülkeler iken Portekiz, Türkiye ve Meksika, en katı ülkeler olarak ortaya çıkmaktadır (Worldbank, 2006).

İş güvencesi düzenlemelerinin katılığını ölçmenin bir diğer yöntemi işverenlere uygulanan, geniş kapsamlı anketlere dayanmaktadır. Bu anketlerden en çok bilinen ikisi Avrupa Komisyonu (AK) tarafından uygulanan periyodik işveren anketleri ve Uluslararası İşverenler Birliği (UIB) tarafından yapılan periyodik olmayan anketlerdir (Addison ve Teixeira, 2003). Bu yöntem nesnel verilere dayanan OECD yöntemine kıyasla fazla öznel olması dolayısıyla eleştirilmektedir. Ancak bu ölçekler hazırlanırken sadece yasal düzenlemelere bağlı kalmak katılığın derecesi hakkında tam bir sonuç vermemektedir. Tekil firmaların bu yasal düzenlemeleri algılamaları değişkenlik göstermekte, hatta bu düzenlemelerin uygulamaları farklı ülkelerde farklı piyasa koşulları altında farklı sonuçlar doğurmaktadır. Bu anketlere cevap verenlerin, işe alma ve işten çıkarma kararlarını veren insanlar olduğu düşünülürse, verilen cevaplar işgücü piyasasının katılığı hakkında daha iyi birer gösterge olabilirler. Bu yöntemin eleştirilen başka bir yönü ise anketlere verilen cevapların ekonominin genel durumundan etkilenmesi olasılığıdır. Ekonomik büyüme dönemlerinde, işverenler daha iyimser olabilirler ve katılıkla ilgili konuları olduğundan daha az etkili görebilirler. Son zamanlarda yapılan bir çalışmada, Feldman (2009) Dünya

Ekonomik Forumu'nun yıllık yönetici düşünce anketlerini, dünya çapında iş güvencesi düzenlemelerinin işsizlik üzerinde etkilerini incelemek için kullanmıştır. Bu ankete verilen cevaplara dayanarak oluşturulan ölçek ile OECD ölçeği arasında korelasyonu kontrol eden araştırmacı, anlamlı pozitif ilişki bulmuştur.

3.3 Literatür Özeti

Lazear (1990) iş güvencesi ve istihdam ilişkisini analiz etme açısından öncülerden biri olarak kabul edilmektedir. Yaklaşımına yönelik bazı eleştirilere rağmen, kendisinden sonra gelen pek çok çalışmayı etkilemiştir. Teorik olarak, herhangi bir devlet zorlamasıyla getirilmiş kıdem tazminatı ödemesinin mükemmel çalışan bir piyasada doğru düzenlenmiş iş sözleşmeleri ile geri alınabileceğini ve herhangi bir ihtilaf olmadığı durumda, kıdem tazminatı ödemesinin hiçbir etkisi olmayacağını iddia etmektedir (Lazear, 1990). ABD gibi iş sözleşmelerinin serbestçe yapılabildiği ülkeler düşünüldüğünde teorik açıdan inandırıcı gelen bu ifade, birçok ülkede iş sözleşmelerinin yasalarla paralel olması ve iş güvencesi hükümlerini sağlaması gerektiği göz önünde bulundurulduğunda yetersiz kalmaktadır.

Ampirik olarak, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatının açıklayıcı değişkenler ve istihdam-nüfus oranı, işsizlik, işgücüne katılma oranı ve ortalama çalışma saatlerinin açıklanan değişkenler olduğu dört farklı regresyon denklemi kurulmuş, çalışmada 22 ülkeden 1956-1984 arasındaki 29 yıl için elde edilen geniş ölçekli veri setleri kullanılmıştır. Ülke farklılıklarını ortaya çıkarmak amacıyla, kukla değişkenler içeren regresyonlar hesaplanmıştır. Sonuç olarak, kıdem tazminatı miktarı arttıkça istihdam ve işgücüne katılım oranının azaldığı, ancak işsizlik oranının arttığı gözlemlenmiştir. Lazear (1990) Avrupa verisinin incelendiğinde kıdem tazminatının istihdamı azalttığı sonucunun ortaya çıktığını ifade etmiştir. Aynı zamanda işsizlik oranları ile kıdem tazminatı arasındaki nedensellik ilişkisinin yönünü sorgulamıştır. Kıdem tazminatının yüksekliği işsizlik oranını etkileyebileceği gibi, yüksek işsizlik oranlarının var olması da kıdem tazminatlarının düzeyini etkileyebilecektir. Bu soruna çözüm olarak, işsizlik oranı ve kıdem tazminatlarının gecikmeli değerlerini içeren regresyonlar hesaplanmış ve öncelikle hangi değişkenin diğerini etkilediği, zamanlama (timing) faktörü yardımıyla incelenmiştir. Sonuç olarak işsizlik oranını etkileyenin kıdem tazminatı olduğu ortaya çıkmıştır.

Morgan (2001) dinamik emek talebi fonksiyonunu hata düzeltme formatında tahmin etmiştir. Bunun arkasındaki neden, GDP ve ücretler gibi bağımsız değişkenlerdeki değişimler karşısında emek talebinin ayarlama mekanizmasının, ayarlama maliyetleri tarafından etkilenmesidir. Örneğin, işten çıkarma maliyetleri yüksekse, daralma dönemlerinde işverenler işten çıkarma konusunda isteksiz olurlar, aksine genişleme dönemlerinde ise yeni alacakları çalışanların gelecekteki işten çıkarma maliyetlerini göz önünde bulundurdukları için yeni çalışan istihdam etme konusunda da isteksiz olurlar. Bu çalışma 1981-1994 yılları arasındaki dönem için, Avrupa'nın en esnek işgücü piyasasına sahip ülkelerinden İngiltere ile en katı işgücü piyasalarından birine sahip olan İtalya'yı da içeren yedi Avrupa ülkesini kapsamaktadır. Emek talebi fonksiyonundaki parametrelerin tahmini, yüksek esnekliğin hızlı bir ayarlama süreci ile ilişkili olduğuna işaret etmektedir. Morgan (2001) ayrıca iş güvencesinin çalışılan saat bakımından uzun dönemli emek talebini etkileyebileceğini, yüksek derecede iş güvencesinin, veya düşük esnekliğin, yüksek emek talebi ile bağlantılı olacağını ifade etmiştir. Buna neden olarak, işverenin gelecekte maliyetli olacaklarını düşünerek yeni çalışan istihdam etmek yerine, mevcut çalışanların çalışma sürelerini arttırabileceği iddia edilebilir. Burgess vd. (2000) benzer bir yaklaşımla, istihdam ve üretim dinamikleri için hata düzeltme modellerini kullanmış ve yüksek esnekliğin hızlı ayarlama süreçleri ile bağlantılı olduğunu bulmuşlardır.

Hindistan ve Latin Amerika ülkeleri üzerine yapılan araştırmaların görece fazla olması dikkat çekmektedir. Avrupa ve Kuzey Amerika ülkeleri ile kıyaslandığında, bu ülkeler işgücü piyasaları ile ilgili reformları yakın gelecekte yapmışlar veya halen yapmaya devam etmektedirler. Özellikle en katı işgücü piyasalarına sahip olmakla ünlenen Latin Amerika ülkeleri, daha esnek düzenlemelere doğru yol almaktadırlar. Hindistan'ın daha kısa bir bağımsızlık tarihi vardır ve Hindistan'daki iş kanunları oldukça katıdır. Örneğin, Hindistan'da en az 100 işçinin çalıştığı bir firmada, işveren resmi bir izin olmaksızın bir çalışanını bile işten çıkaramaz.

Besley ve Burgess (2004) Hindistan'da iş kanunları ve imalat sektörünün performansını incelemişlerdir. İstihdam, üretim gibi sonuç değişkenleri için panel veri regresyonları hesaplamışlardır. İş güvencesinin katılığını ölçmek için farklı bir yol izlemişlerdir. Hindistan'ın her eyaleti için iş kanunu maddelerini, işçi lehine, tarafsız ve işveren lehine olarak sınıflandırmışlar ve kategorilere sırasıyla -1, 0 ve 1

değerlerini verip, sonuçta her bir kanun maddesi için elde edilen değerleri toplamışlardır. Besley ve Burgess (2004) kayıtlı imalat sektörü için, kanunlarda işçi lehine düzenlemeler yapmanın daha düşük düzeyde yatırım, üretkenlik ve çıktı miktarı ile bağlantılı olduğu sonucuna varmışlardır. Roy (2004) üretim faktörlerinin birbirleriyle ilişkili olduğu faktör talebi fonksiyonunu kullanarak bir çalışma yapmıştır. Vektör hata düzeltme modeli kullandığı çalışmasında, iş güvencesi düzenlemelerinin etkilerinin önemsenecek kadar az olduğunu bulmuştur. Roy (2004) dinamik faktör talebi denklemlerinin tahmini ile ilgili literatüre katkıda bulunarak emek çeşitlerinin heterojenliğini kabul etmiştir. Fallon ve Lucas (1991) Hindistan ve Zimbabve'deki iş güvencesi düzenlemelerinin etkilerini incelemişlerdir. Araştırmacılar, istihdamın ayarlama sürecini incelemek için sektörel emek talep fonksiyonlarını kullanmışlardır. Bulguları, Besley ve Burgess (2004) ile benzerlik göstermektedir, buna göre katı iş güvencesi düzenlemeleri düşük emek talebi ile bağlantılıdır. Fallon ve Lucas (1991), iş güvencesi düzenlemelerinin daha fazla sermaye yoğun üretim tekniklerine geçişi ve emek yoğun üretim tekniklerini terketmeyi özendirilebileceğini ve böylece emek talebini azaltacağını belirtmişlerdir.

Latin Amerika ülkelerindeki iş güvencesi ile ilgili düzenlemelerin istihdama etkisi üzerine yapılan çalışmalar literatürde önemli yer tutmaktadır. Heckman ve Pages (2000) bu ülkeleri toplu olarak incelemiş, ayrıca çalışmalarında OECD ülkelerine de yer vermişlerdir. Tahmin edici modellerden ortak regresyon (pooled OLS), rassal etkiler (random effects) ve sabit etkiler (fixed effects) modellerini kullanmışlardır. İş güvencesi düzenlemelerinin katılığını ölçmek için kendileri bir ölçek geliştirmiş ve bu ölçeğe göre Latin Amerika ülkeleri ile birlikte OECD ülkelerini sıralamışlardır. Buna göre en esnek ülkeler olarak ABD ve İngiltere değişmezken, ilginç bir şekilde en son sıralarda Latin Amerika ülkeleri ile birlikte Türkiye de yer almaktadır.

Çalışmada iş güvencesi düzenlemelerinin emek talebini azalttığı ve eşitsizliği artırdığı bildirilmektedir. Yapılan iş güvencesi lehinde düzenlemelerden hali hazırda çalışan işçiler, bunlara içeridekiler denilebilir, yararlanabilirken; işsiz olanlar, bunlara da dışarıdakiler denilebilir, iş bulma konusunda daha çok zorluk çekmektedirler (Lindbeck ve Snower, 2001). Literatürde İçerdekiler-Dışardakiler Teorisi (Insider-Outsider Theory) olarak geçen bu olgu, örneğimizde içerdekiler için daha fazla iş güvencesine karşın dışardakiler için azalan emek talebi nedeniyle daha az iş bulma olanağı ile karşımıza çıkmaktadır.

Saavedra ve Torero (2000), Peru için bir tekil ülke çalışması yapmışlardır. 1991 yılı itibariyle Peru hükümeti iş güvencesi düzenlemelerini esnekleştirmeye başlamıştır. Araştırmacılar da bu esnekleştirme politikasının istihdama etkisini sorgulamaktadırlar. 1987-1997 arasındaki dönem için 10 iktisadi sektörün bir sentetik panel (pseudo-panel) veri seti kullanılmış ve dinamik emek talep fonksiyonlarından yararlanılmıştır. Saavedra ve Torero (2000) işten çıkarma maliyetlerinde yapılacak bir indirimin istihdam düzeyine olumlu etkisi olduğu yönünde kanıt bulmuşlardır. Bir başka tekil ülke çalışması ise Arjantin için Mondino ve Montoya (2000) tarafından yapılmıştır. Önceki çalışmada olduğu gibi, dinamik emek talep fonksiyonları ile 1990-1996 arasındaki dönem için 1300 işletmeden gelen panel veri seti kullanılmıştır. Sonuçlar şaşırtıcı olmamakla birlikte diğer Latin Amerika ülkeleri için yapılan çalışmalarla paraleldir. Mondino ve Montoya (2000) kısa dönemde, ancak çoğunlukla uzun dönemde, iş güvencesi düzenlemeleri ile emek talebinin düzeyi arasında güçlü bir negatif ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Latin Amerika ülkelerine yönelik incelediğimiz son çalışma Downes vd. (2000)'nin Karayip ülkeleri için yaptığı çalışmadır. Derneşik istihdam verileri kullanan araştırmacılar, dinamik emek talep fonksiyonlarını lineer olmayan hata düzeltme modelleri ile tahmin etmişlerdir. Sonuç olarak iş güvencesi düzenlemelerinin istihdam üzerinde negatif ancak anlamlı olmayan bir etkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir (Downes vd., 2000).

Abraham ve Houseman (1993) üç Avrupa ülkesini, Almanya, Fransa ve Belçika'yı ABD ile kıyaslayarak incelemişlerdir. Çıktı düzeyi, istihdam, üretim istihdamı ve üretim saati için mevsimsel ayarlamalı (seasonally adjusted) üç aylık veri setleri kullanmışlardır. Koyck modelini kullanarak, değişen koşullar karşısında iş güvencesi düzenlemelerin, ayarlama sürecini yavaşlatması gerektiği sonucuna varmışlardır. Daniel ve Siebert (2005) ise iş güvencesi düzenlemelerinin niteliksiz işçi talebini azaltıp azaltmadığını sorgulamışlardır. ABD, İngiltere ve Kıta Avrupası'ndan bir ülkede tesisleri bulunan dört çok uluslu firmadan gelen verileri kullanmışlardır. Elde ettikleri sonuçlar iş güvencesinin deneyimsiz, eğitimsiz ve yaşlı olarak sınıflandırılabilir niteliksiz işçilere yönelik talebi olumsuz etkilediğini göstermektedir. Firmalar ilave işe alma ve işten çıkarma maliyetleriyle karşılaştıklarında, işçi seçiminde daha titiz davranmakta, bu da niteliksiz işçiler ile iş eşleşmesi olasılığını azaltmaktadır.

Nickell (1997), işgücü piyasası katılıkları ile işsizlik arasındaki bağlantıyla ilgilenmiştir. Avrupa'daki yüksek işsizlik oranların arkasındaki nedenin işgücü piyasalarının katılımı olduğu yönündeki popüler görüşe rağmen Nickell, bunun aslında doğru olmadığını iddia etmektedir. Yaptığı regresyon analizlerinde, iş güvencesi değişkenini, istihdam ve işsizlik gibi değişkenleri açıklamakta kullanmıştır. Nickell (1997) yüksek işsizlik oranlarının cömert işsizlik ödenekleri, yüksek düzeyde sendikalaşma, yüksek vergi oranları ve düşük eğitim standartları ile ilişkili olduğunu iddia etmektedir. Vandenberg (2010) tarafından yapılan güncel bir çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Çalışmada, benzer çalışmalara göre daha geniş bir veri setiyle, 90 ülkeden veri kullanılarak, ancak daha kısa bir zaman periyodu için, 2003-2005 arası, işsizliği belirleyen unsurlar tahmin edilmeye çalışılmıştır. Bir işsizlik modeli kurulmuş ve OLS ile tahmin edilmiştir. Vandenberg (2010) işe alma ve işten çıkarma kısıtlamalarının işsizlik oranı üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını ancak işsizlik sigortasının işsizlik oranı ile olumlu ve anlamlı bir ilişkisi olduğunu belirtmiştir. İşsizlik sigortasının, işsizlere iş aramada daha çok esneklik sağlama, olası teklifleri ve eşlemeleri kabul etmede daha isteksiz olmalarına neden olması ve ücretler için rezervasyon fiyatını yukarı çıkarabilmesi bu olguyu açıklamakta kullanılabilir.

Di Tella ve MacCulloch (2005) esnekliğin işgücü piyasası performansı üzerine etkilerini analiz etmek için Lazear (1990)'ın kullandığı yaklaşımı takip etmişlerdir. Yaptıkları regresyon analizlerinde çeşitli işgücü piyasası değişkenlerini açıklamak için esneklik ve işsizlik ödenekleri değişkenlerini açıklayıcı değişkenler olarak kullanmışlardır. Esneklik verileri, Dünya Ekonomik Forumu tarafından yayınlanan Dünya Rekabet Edebilirlik Raporu'nda yer alan anketlere dayanmaktadır. Daha önce de belirtildiği üzere, yasa ve düzenlemeleri inceleyerek oluşturulan kriterlere dayalı ölçümler ideal veya yasadan kaynaklanan (de jure) katılıklar hakkında fikir verebilirken; bu gibi anketlere dayalı ölçümler, uygulamadaki (de facto) katılım düzeyini ortaya çıkarma bakımından daha kullanışlı olmaktadır. Çalışma sonucunda, yüksek düzeyde esnekliğin yüksek istihdam, yüksek işgücüne katılım oranı ve düşük işsizlik oranı ile ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Feldmann (2009) işgücü piyasası esnekliği için anket temelli ölçek kullanan başka bir araştırmacıdır. Kullandığı işsizlik modeli bürokratik düzenlemeler, GDP artış oranı, vergi yükü, vb. kontrol değişkenlerinin etkisini de hesaba katmaktadır. Vandenberg (2010)'in

çalışmasından farklı olarak, işsizlik ödeneklerinin işsizlik oranı üzerinde anlamlı etkisi bulunamamasına rağmen; yüksek esnekliğin, yüksek istihdam ve düşük işsizlik oranı ile ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Nunziata (2003) işgücü piyasası kurumları ile istihdamın döngüsel dinamiğini incelemiştir. Veri seti 1975-1990 arasındaki dönem için 20 OECD ülkesini kapsamaktadır ve en çok olabilirlik sabit etkiler spesifikasyonu (maximum likelihood random effects specification) kullanmıştır. Nunziata (2003), katı iş güvencesi düzenlemelerinin daralma dönemlerinde işten çıkarmaları, genişleme dönemlerinde ise yeni iş almaları azalttığını iddia etmektedir. Daha önce de ifade edildiği gibi, işverenler şartlar kötüye gittiği zaman, ki bu talebin düştüğü bir dönem olabilir veya ekonomik kriz zamanları gibi dönemler, yüksek işten çıkarma maliyetlerini göz önünde bulundurarak işten çıkarma konusunda isteksiz olacaklardır. Aynı şekilde, herhangi bir talep artışı veya bunun gibi bir pozitif şok sonrasında, üretimini artırmak amacıyla yeni işçiler istihdam etme konusunda, bu işçilerin gelecekte getireceği işten çıkarma maliyetlerini düşünerek isteksiz olacaklardır. Bunların yerine ortalama çalışma saatleri ile ayarlama yapma yolunun seçilmesi muhtemeldir.

Bentolila ve Dolado (1994), işgücü piyasasının esnekliğine içeridekiler-dışarıdakiler paradigması ile yaklaşmış ve bunun İspanya'da ücretlere etkisini incelemiştir. İspanya 1980'lerin ortalarında geçici iş sözleşmeleri yapılmasını esnekleştirilmiş, bu ise işgücü piyasasının kompozisyonunu derinden etkilemiştir. Aradan geçen kısa sürede İspanya'da çalışan işçilerin yaklaşık üçte biri geçici iş sözleşmesi altında istihdam edilmeye başlanmış ve Fransa gibi bazı ülkeler bu konuda İspanya'nın attığı adımları takip etmeye başlamışlardır. Bentolila ve Dolado (1994), geçici iş sözleşmelerinin sayısındaki artışın işgücü piyasasına olumsuz etkisi olduğunu, bu yönelimin içeridekiler diye tarif edilebilecek sürekli iş sözleşmesi altında çalışan işçilerin pazarlık gücünü artıracaklarını iddia etmişlerdir. Geçici iş sözleşmesi ile çalışan işçileri işten çıkarma maliyetleri sürekli iş sözleşmesi ile çalışanlara göre daha az olduğundan, herhangi bir işten çıkarma gerekli olduğunda işverenler öncelikle geçici iş sözleşmesi ile çalışanları tercih edeceklerdir. Böylece, bu gibi bir durumda işten çıkarılacak olanların geçici iş sözleşmesi ile çalışanlar olduğunu bilen sürekli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, işverenle ücret pazarlığında yukarı yönlü baskı yapacaklardır. İş gücü piyasasını esnekleştirilmesi umulan geçici iş sözleşmelerinin serbestleştirilmesi bu örnekte daha fazla güvence sahibi içeridekileri

memnun ederken, aynı zamanda ücret pazarlığında güçlerini artırdığı ve ücretleri yukarı yönlü hareket ettirebileceği için dışarıdakilere, işsizlere, olumsuz etkide bulunacaktır.

Hogan ve Ragan (1995), betimleyici çalışmalarında, devlet zorlamasıyla yasalaşan iş güvencesinin arzu edilirliliğini tartışmaktadırlar. Sonuç olarak devlet zorlamasıyla getirilen iş güvencesinin açık bir şekilde refahı azaltıcı olduğunu belirtmektedirler. Garibaldi vd. (2003) iş güvencesi düzenlemelerinin işletmenin çalıştırdığı işçi sayısına etkilerini inceleyerek konuya farklı bir bakış açısıyla yaklaşmaktadırlar. İtalya üzerine yaptıkları çalışmada firma düzeyinde veri kullanmışlardır. İtalya’da, en az 15 işçi çalıştıran işletmeler birtakım katı iş güvencesi hükümlerine uymak zorundadırlar. Emek talebi için bir oyuncak modeli (toy model) oluşturan araştırmacılar, iş güvencesi düzenlemelerin işletmeler için çalıştırdıkları işçi sayısı bakımından bir eşik oluşturduğunu ortaya koymuşlardır. Djankov ve Ramalho (2009), iş güvencesi düzenlemeleri ve emek talebi üzerine literatürü incelemiş ve katı iş güvencesi hükümlerine sahip gelişmekte olan ülkelerin daha geniş kayıtdışı ekonomi ve özellikle gençler arasında daha yüksek düzeyde işsizlik oranına sahip olmaya yöneldiğini belirtmişlerdir.

3.4 Kullanılan Yöntemler

Bu bölümde, önceki bölümde sözü geçen çalışmalarda kullanılan farklı yöntemler özetlenmektedir. Bir firmanın emek talebini etkileyen iki temel faktör vardır, bunlar üretim düzeyi ve emek ile ilgili maliyetlerdir. Bu yüzden yapılan analizlerde bu değişkenlerin kullanılması gerekmektedir. İş güvencesi ile ilgili ölçümler modellerde genellikle ücret dışı maliyetler veya ayarlama maliyetleri olarak yer almaktadır. İşgücü piyasası düzenlemelerinin istihdam üzerine, ücret ve ücret dışı emek maliyetleri olarak etkisi literatürde iki farklı şekilde ele alınmıştır (Downes vd., 2000). Birincisi, kapalı bir şekilde dinamik emek talebi fonksiyonunu tahmin etmek ve ayarlama mekanizmasını incelemek yoluyla; diğeri ise açık bir şekilde ücret dışı emek maliyetlerinin bağımsız değişkenler olduğu emek talebi fonksiyonları kullanarak olmuştur.

İlk olarak TÜSİAD tarafından hazırlanan “Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik” raporunda kullanılan genel bir emek talebi denklemi sunulmaktadır (TUSİAD, 2002). Araştırmada kullanılan veri setinin hem zaman hem de yatay kesit boyutları olması

nedeniyle, panel veri teknikleri tercih edilmiştir. Genel model aşağıda gibi ifade edilebilir:

$$\ln L_{i,t} = \alpha_{i,t} + \beta_1 \ln \omega_{i,t} + \beta_2 \ln Y_{i,t} + \gamma_k Z_{k,i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (3.1)$$

$\omega_{i,t}$ aylık reel işgücü maliyeti, $Y_{i,t}$ aylık katma değer, Z_k işgücü talebini etkilediği düşünülen dışsal değişkenler vektörü, $\varepsilon_{i,t}$ hata terimi, i yatay kesit ve t zamanı temsil etmektedir.

Burgess vd. (2000) iş güvencesi düzenlemelerinin, istihdam ve üretimin dinamik hareketine etkisini incelemek için hata düzeltme modellerini kullanmaktadırlar. (3.2) ve (3.3) nolu eşitlikler standart hata düzeltme formundadır (Burgess vd., 2000).

$$n_{t+1} - n_t = c + a(n_t - bP_t^* - fw_t - gk_t) + e(n_t - n_{t-1}) + \varepsilon_t \quad (3.2)$$

$$y_{t+1} - y_t = c_y + a_y(y_t - b_y P_t^* - f_y w_t - g_y k_t) + e(y_t - y_{t-1}) + v_t \quad (3.3)$$

eşitliklerde n istihdamı, P^* yurtdışı fiyatların yurtiçi fiyatlara oranını, w ücret miktarını, k sermaye stoğunu, y çıktı düzeyini, a ve e ayarlama katsayılarını temsil etmektedir.

Besley ve Burgess (2004) çalışmalarında panel veri regresyonları kullanmaktadırlar. Modelleri aşağıdaki gibidir:

$$y_{st} = \alpha_s + \beta_t + \lambda y_{st-1} + \mu r_{st} + \xi x_{st} + \varepsilon_{st} \quad (3.4)$$

y_{st} logaritmali sonuç değişkeni, r_{st} düzenleme ölçüsü, x_{st} bağımlı değişkeni açıkladığı düşünülen dışsal değişkenler, α_s sabit etki ve β_t yıl etkisidir. Bu modeldeki logaritmali sonuç değişkeni amaca göre istihdam olabileceği gibi çıktı miktarı da olabilir.

Saavedra ve Torero (2000) iki farklı emek talebi denklemini tahmin etmişlerdir:

$$\ln L_i = a + b_1 \ln w_i + b_2 \ln E(sp)_i + c \ln Y_i + \beta Z_i \quad (3.5a)$$

$$\ln L_i = a + b'_1 \ln(w_i + p_i) + b_2 \ln E(sp)_i + c \ln Y_i + \beta Z_i \quad (3.5b)$$

(3.5a) ve (3.5b) nolu eşitlikler arasındaki fark, ilkinde sadece ücretler ve kıdem tazminatı değişkeni modele eklenmişken, ikincisinde sağlık sigortası, emeklilik, vb.

gibi ücret dışı maliyetler de modele dahil edilmiştir. Araştırmacılar derneşik sektör verisi ve tesis düzeyinde panel veri ile aşağıdaki gibi bir dinamik emek talebi modeli de tahmin etmişlerdir:

$$\begin{aligned} \ln L_{i,t} = & a + b_1 \ln(w_{i,t} + p_{i,t}) + b_2 \ln E(sp)_{i,t} + c \ln Y_{t-L} + \\ & d \ln L_{i,t-L} + e \ln L_{i,t-L} * \ln E(sp)_{i,t} + \delta t + \beta Z_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \end{aligned} \quad (3.6)$$

burada w ücretler, p ücretten alınan vergiler, $E(sp)$ beklenen kıdem tazminatı ödemeleri, Y üç aylık çıktı miktarı, L_{i-L} önceki dönemde çalışan sayısını temsil etmektedir.

Roy (2004) karesel ayarlama maliyetleri varsayımı altında dinamik faktör talep fonksiyonlarının aşağıdaki fonksiyonel formunu kullanmaktadır:

$$N(t) - N(t-1) = (1 - \mu) \left[(1 - \alpha\mu) \sum_{s=0}^{\infty} (\alpha\mu)^s N^*(t+s) - N(t-1) \right] \quad (3.7)$$

$N(t)$, t döneminde istihdam düzeyi, $N^*(t)$ ayarlama maliyetleri olmadığı durumda istihdam düzeyi ve $(1 - \mu)$ ayarlama hızıdır. Sonrasında fonksiyon vektör hata düzeltme modeli ile tahmin edilmektedir.

Mondino ve Montoya (2000) çıktı düzeyi, faktör fiyatları ve iş güvencesi düzenlemelerindeki dalgalanmalara karşı istihdam ve çalışma saati arasındaki dinamik ilişkiye izin vermektedir. Denklem sistemleri aşağıdaki gibidir:

$$\ln E_t = \alpha_1 + \alpha_2 \ln E_{t-k} + \alpha_3 \ln Re gs + \alpha_4 \ln H_{t-k} + \beta \ln Sat + \gamma \ln P_t + \varepsilon_{1t} \quad (3.8)$$

$$\ln H_t = \alpha_1 + \alpha_2 \ln H_{t-k} + \alpha_3 \ln Re gs + \alpha_4 \ln E_{t-k} + \beta \ln Sat + \gamma \ln P_t + \varepsilon_{2t} \quad (3.9)$$

E_t istihdamı, H_t üretim saatini (production hours), P_t sektörel üretimi, $Re gs$ iş güvencesi düzenlemelerini ve Sat ücretleri temsil etmektedir.

Daniel ve Siebert (2005) iş güvencesi düzenlemelerinin niteliksiz işçi talebini azaltıp azaltmadığını incelemek için aşağıdaki modeli kullanmışlardır:

$$Q_{it} = \sum_{i=1}^{10} a_i + \sum_{i=1}^{10} b_i t + \sum_{i=1}^{10} c_i EPL_{it-1} + \sum_{i=1}^{10} d_i X_{it-1} + e_{it} \quad (3.10)$$

modelde Q_{it} t yılında i . tesiste çalışanların eğitim ve yaşlarının ortalaması veya standart sapması, a_i i . tesis için sabit terim, EPL_{it} iş güvencesi ölçüğü, X_{it} kontrol değişkenleri vektörü ve e_{it} hata terimidir.

Abraham ve Houseman (1993) çıktı miktarı ve zaman değişimine karşılık emek talebinin dinamik ayarlamasını standart Koyck modeli ile incelemişlerdir:

$$\ln E_t = \alpha + (1 - \lambda)\Phi \ln P_t + \lambda \ln E_{t-1} + \delta_1 t + \delta_2 t^2 + \varepsilon_t \quad (3.11)$$

burada E istihdamı, P çıktı miktarını, t zaman trendini ve e hata terimini temsil etmektedir. Üretim istihdamı (production employment) ve üretim saati (production hours) için ayrı denklemler tahmin edilebilir. (3.11) nolu eşitliğin geliştirilmiş bir versiyonu iş güvencesi düzenlemelerinin ayarlama hızına etkilerini tahmin için kullanılabilir. Bunun için modele ayarlama yılı bir kukla değişken olarak aşağıdaki gibi eklenmiştir:

$$\ln L_t = \alpha_0 + \alpha_1 D85:2 + (1 - \lambda_0 + \lambda_1 D85:2) \ln L_{t-1} + \delta_1 t + \delta_2 t^2 + \varepsilon_t \quad (3.12)$$

$D85:2$, 1985 yılının 2. çeyreğinden önceki tüm çeyrekler için 0, sonraki dönemler için 1 değerini alan kukla değişkendir.

Downes vd. (2000) emek talebi için dinamik bir spesifikasyon kullanmışlardır:

$$\ln L_t^d = \alpha_0 + \alpha_1 \ln(W_t / m_t) + \alpha_3 \ln REG(W_t) + \alpha_3 \ln REG(NW_t) + \alpha_4 \ln q_t + \alpha_5 \ln L_{t-1} \quad (3.13)$$

Bu spesifikasyonda L_t^d emek talebi, $REG(W_t)$ ve $REG(NW_t)$ ücret oranı ve ücret dışı maliyetlerle ilişkili düzenleme ölçekleri, W_t/m_t sermayenin kira bedeline oranla emek bedeli ve q çıktı miktarıdır.

Fallon ve Lucas (1991) çıktı miktarı veya ücretlerdeki değişimler karşısında dinamik ayarlamaya izin veren bir sektörel emek talebi denklemi kullanmakta ve iş güvencesi düzenlemeleri modelde (3.14) nolu denklemde görüldüğü gibi kukla değişkenle kendini göstermektedir.

$$N = \left[\beta + \alpha J + \sum \omega_\tau W_{-\tau} + \sum \gamma_\tau Q_{-\tau} + \sum \psi_\tau H_{-\tau} \right] \left[1 - \lambda_0 - \lambda_j J \right] + \lambda_0 N_{-1} + \lambda_j J N_{-1} \quad (3.14)$$

Bu denklemde N işçi sayısının logaritması, W ücretlerin logaritması, Q çıktı miktarının logaritması, H işçi başına çalışılan vardiyaların logaritması, J ise iş gücencesi düzenlemelerinin yürürlüğe konulmasını yansıtan kukla değişkendir.

Di Tella (2005) dinamik modellerden farklı olarak Lazear (1990)'ın yaklaşımını takip etmiş, iş güvencesi düzenlemelerinin açıklayıcı değişkenler olarak yer aldığı regresyonları hesaplamıştır. Çalışmasındaki model aşağıda görülmektedir:

$$VAR_{it} = \alpha_1 + \alpha_2 Flexibility_{it} + \alpha_3 Benefit_{it} + \mu_i + v_t + \varepsilon_{it} \quad (3.15)$$

Söz konusu modelde VAR, ilgilenilen değişkeni temsil etmektedir.

Nunziata (2003) işgücü piyasası kurumları ile istihdamın döngüsel dinamiğini incelemek için istihdamın bir genişleme evresine yanıt verebilirliğini (responsiveness) aşağıdaki spesifikasyon ile modellemektedir:

$$\varepsilon_{M,x}^{it} = \alpha + \beta_1 EP_{it} + \beta_2 WT_{it} + \beta_3 UC_{it} + \beta_4 BRR_{it} + \beta_5 DU_{it} + \beta_6 SL_{it} + \mu_i + v_{it} \quad (3.16)$$

$\varepsilon_{M,x}^{it}$ istihdamın genişleme evresine yanıt verebilirliği, α ortalama kesim noktası, EP_{it} iş güvencesi göstergesi, WT_{it} çalışma zamanı göstergesi, UC_{it} sendika kapsamı göstergesi, BRR_{it} işsizlik ödeneği oranı, DU_{it} genişleme evresinin süresi, SL_{it} genişlemeyi takip eden daralmanın derinliğinin ölçüsü, β ilgilendiğimiz parametrelerin vektörü, μ_i zamana bağlı değişmeyen rassal etki, v_{it} bozucu terimdir.

Feldmann (2009) aşağıdaki denklemle işsizliği modellemiştir:

$$Y_{it} = \alpha + \beta_1 X_{it-1} + \beta_2 B_{it-1} + \beta_3 T_{it-1} + \beta_4 G_{it} + \beta_5 P_{it} + \beta_6 L_{it} + \beta_7 E_{it} + \beta_8 W_{it} + \beta_9 C_{it} + \lambda_t + \varepsilon_{it} \quad (3.17)$$

Bu modelde Y_{it} i ülkesinin t yılındaki işsizlik oranı, α sabit, X_{it} derneşik işgücü düzenlemesi değişkeni, B “esnek bürokratik düzenlemeler” değişkeni, T “düşük üst marjinal vergi oranı” değişkeni, G “GDP büyüme aralığı” değişkeni, P “0-14 arası nüfus” değişkeni, L “kara ile çevrili olma” değişkeni, E “etnik fraksiyonalizasyon” değişkeni, W “savaş” değişkeni, C “geçiş ülkesi” kukla değişkeni, λ_t yıl için kukla değişkeni and ε_{it} hata terimidir.

Vandenberg (2010) işgücü düzenlemelerinin işsizlik oranı üzerine etkilerini incelerken aşağıdaki modeli temel almıştır:

$$U_t = c + \beta_1 G_t + \beta_2 P_t + \beta_3 R_t + \beta_4 UI_t + \beta_5 B_t + \varepsilon \quad (3.18)$$

Denklemden, U işsizlik oranını, G emek talebini, P emek arzı değişkenlerini, özellikle işgücünün miktarını ve zorunlu askerliği, R işgücü düzenlemelerinin katılığını, UI işsizlik sigortasını, B işçilerin pazarlık gücünün derecesini, c sabit terimi ve e hata terimini temsil etmektedir.

3.5 Değerlendirme

İş güvencesi düzenlemeleri çalışanların işlerini kaybetmesi olasılığına karşı onları korumayı hedeflemektedir; ancak işverene yüklenen her türlü ek maliyet veya işçilere sağlanan her türlü ek ödeme, işverenin istihdam kararları üzerinde etkili olmaktadır. Birçok araştırma iş güvencesi düzenlemelerindeki katılımın artışının daha düşük istihdam ve işgücüne katılım oranı ile ilişkili olduğunu ve bu düzenlemelerin amaçlandığı kadar refah artırıcı olmadıklarını ortaya koymaktadır. Halihazırda çalışan işçiler, içeridekiler, iş güvencesinin nimetlerinden faydalanırken, işsizler, yani dışarıdakiler, iş bulma konusunda zorluk çekmektedirler. İş güvencesi düzenlemelerinin işsizlik oranları üzerindeki etkisi tartışmalı olsa da, bu düzenlemelerinin katılımı arttıkça işsizlik oranının da arttığı yönünde kanıtlar bulunmaktadır. Ayrıca iş güvencesi düzenlemelerinin emek devir oranını, üretkenliği hatta bazı durumlarda işletmelerin büyüklüğünü olumsuz etkilediği de çeşitli çalışmalarda ortaya konulmuştur. İşletmelerin, iş güvencesi düzenlemelerinin getirdiği maliyetlerden kaçınmak için kayıtdışıya yönelmesi ve böylece sosyal refahın azalması katılımın getirdiği sonuçlardan sayılmaktadır. Bu düzenlemeler, bir tarafta iyi ücret alan, güvenceli işçilerin var olduğu diğer tarafta ise çoğunlukla kayıtdışı çalışan, düşük ücret alan, güvencesiz işçilerin bulunduğu ikili bir işgücü piyasası (dual labor market) yaratmakla eleştirilmektedirler. Son olarak, iş güvencesi düzenlemeleri gençlerin ve kadın işçilerin iş bulma olasılığını azaltmaktadır çünkü gelecekte işçi çıkarma maliyetlerini göz önünde bulunduran işverenler işe alma konusunda daha titiz davranmaktadırlar.

4. MODEL, DEĞİŞKENLER VE TAHMİN YÖNTEMİ

4.1 Emek Talebi Fonksiyonunun Türetilmesi

Firmanın üretim fonksiyonunun, emek (L) ve sermaye (K) olarak iki girdiye bağlı bir fonksiyon olduğu düşünülebilir. Ölçeğe göre sabit getiri varsayımı altında doğrusal homojen bir üretim fonksiyonu

$$Y = F(L, K) \quad (4.1)$$

şeklinde ifade edilebilir (Hamermesh, 1993).

Emek ve sermayenin azalan marjinal getirileri olduğu varsayımı altında aşağıdaki kısmi türevlerin işaretleri:

$$\frac{\partial F(L, K)}{\partial K} = F_K > 0 \quad (4.2a)$$

$$\frac{\partial^2 F(L, K)}{\partial K^2} = F_{KK} < 0 \quad (4.2b)$$

$$\frac{\partial F(L, K)}{\partial L} = F_L > 0 \quad (4.2c)$$

$$\frac{\partial^2 F(L, K)}{\partial L^2} = F_{LL} < 0 \quad (4.2d)$$

şeklindedir.

İlave sermayenin emeğin verimliliğini de artıracak varsayımı altında

$$\frac{\partial^2 F(L, K)}{\partial K \partial L} = F_{LK} > 0 \quad (4.3)$$

ifadesi yazılabilir. (4.2a) ve (4.2c) ifadelerinde elde edilen F_K ve F_L ifadeleri sırasıyla sermayenin marjinal fiziksel ürünü ve emeğin marjinal fiziksel ürünü olarak adlandırılırlar. Yani ilgili girdiden fazla bir birim kullanmanın getireceği ek çıktıyı ifade ederler.

Her birim emeğin maliyeti ücretler (w), her birim sermayenin maliyeti faiz oranı (r) olarak kabul edilirse, firmanın kar fonksiyonu aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

$$\Pi = F(L, K) - wL - rK \quad (4.4)$$

(4.4) nolu ifadede ürün fiyatları analizi sadeleştirmek amacıyla 1 olarak kabul edilmiştir. Firma, karını maksimize edecek emek ve sermaye düzeyini belirlemek istemektedir. Kar fonksiyonunun maksimizasyonu sonucu birinci derece koşulları aşağıdaki gibi elde edilir:

$$F_L = w \quad (4.5)$$

$$F_K = r \quad (4.6)$$

Buna göre firma, her bir girdinin marjinal getirisinin o ilave girdinin maliyetine eşit olduğu durumda karını maksimize etmektedir. (4.5) ve (4.6) nolu eşitlikler birbirlerine oranlanırsa marjinal teknik ikame oranı

$$\frac{F_L}{F_K} = \frac{w}{r} \quad (4.7)$$

şeklinde elde edilir. Teknik ikame oranı, bir girdiden ilave bir birim kullanıldığında (örneğin $\Delta L = 1$ olduğunda) diğer girdi kullanımının ne kadar (ΔK) azaltılacağını ifade etmektedir (Varian, 1992).

İkame esnekliği, çıktı düzeyi veri iken, marjinal teknik ikame oranındaki yüzde değişmeye karşın girdi oranlarındaki yüzde değişmeyi ifade etmektedir (Hamermesh, 1993). Buna göre,

$$\sigma = \frac{d \ln(K / L)}{d \ln(f_L / f_K)} = \frac{d \ln(K / L)}{d \ln(w / r)} \quad (4.8)$$

ikame esnekliğini veren ifadedir. (4.8) nolu ifade tanımı gereği her zaman pozitiftir.

Ampirik çalışmalarda fazlasıyla kullanılan CES (Constant Elasticity of Substitution) üretim fonksiyonu genel olarak,

$$Y = A \left[\lambda L^\rho + (1 - \lambda) K^\rho \right]^{\frac{1}{\rho}} \quad (4.9)$$

şeklinde ifade edilen doğrusal homojen bir fonksiyondur. İfademizde A bir etkinlik parametresidir ve daima pozitifdir. Analizin sadeliği açısından bu parametre 1 kabul edilmektedir. $\lambda \in (0,1)$ olmak üzere λ , girdilerin paylarını ifade eden parametre, $-\infty \leq \rho \leq 1$ olmak üzere ρ ikame edilebilirlik derecesini ifade eden parametredir. $\rho = 1$ mükemmel ikame durumunu, $\rho = -\infty$ ikame olmadığı durumu, yani girdilerin sabit oranlarda kullanıldığı durumu, $\rho = 0$ ise birim ikame durumunu ifade etmektedir.

Üretim fonksiyonu için ikame esnekliğini elde etmek amacıyla, emeğin ve sermayenin marjinal fiziksel getirileri:

$$\frac{\partial Y}{\partial L} = \lambda \left(\frac{Y}{L}\right)^{1-\rho} \quad (4.10a)$$

$$\frac{\partial Y}{\partial K} = (1-\lambda) \left(\frac{Y}{K}\right)^{1-\rho} \quad (4.10b)$$

şeklinde hesaplanabilir.

(4.10a) ve (4.10b) eşitlikleri birbirine oranlanıp, bu oran girdi maliyetlerinin oranına eşitlenirse aşağıdaki ifade elde edilir:

$$\left(\frac{\lambda}{1-\lambda}\right) \left(\frac{K}{L}\right)^{1-\rho} = \frac{w}{r} \quad (4.11)$$

(4.11) nolu ifadenin her iki tarafının da logaritması alınır ve $\ln(w/r)$ ifadesine göre türevlenirse ikame esnekliği

$$\frac{\partial(\ln K / L)}{\partial(\ln w / r)} = \sigma = \frac{1}{1-\rho} \quad (4.12)$$

olarak ortaya çıkar.

CES maliyet fonksiyonu, $C = c(w, r, Y)$, aşağıdaki gibi ifade edilebilir (Hamermesh, 1993; Ferguson 1969'dan alıntı):

$$C = Y \left[\lambda^\sigma w^{1-\sigma} + (1-\lambda)^\sigma r^{1-\sigma} \right]^{1/1-\sigma} \quad (4.13)$$

Shephard Lemma, bu koşullu maliyet fonksiyonunun girdi maliyetlerine göre türevlerinin ilgili girdilerin koşullu taleplerini verdiğini ortaya koymaktadır (Cahuc ve Zylberberg, 2004). Buna göre emek talebi

$$L^d = \frac{\partial C}{\partial w} = \lambda^\sigma w^{-\sigma} Y \quad (4.14)$$

şeklinde elde edilir. (4.14) nolu eşitlikteki emek talebi, ücretin ve çıktı miktarının bir fonksiyonu olarak aşağıdaki şekilde ifade edilebilir:

$$L^d = l(w, Y), \quad l_w < 0, \quad l_Y > 0 \quad (4.15)$$

(4.15) nolu denklemin tahmin edilmesini kolaylaştırmak amacıyla her iki tarafın logaritması alınarak ifade edilirse:

$$\ln L = \sigma \ln \lambda - \sigma \ln w + \ln Y \quad (4.16)$$

eşitliği elde edilir.

Maliyet minimizasyonunda miktar sürece dahil olmaktadır. Burada talep kısıtı olması ve amacın da bunun ölçülmesi olması firmanın karşılaştığı problemin bir maliyet minimizasyonu olarak ele alınmasına neden olmaktadır. Bu şekilde neoklasik temellerde inşa edilen modeller Keynesgil bir ihtivaya da sahiptir. İlerleyen ampirik kısımlarda hem talep hem de miktarı içeren hibrit modeller kullanılmaktadır.

4.2 Veriler

4.2.1 Veri Kaynakları ve Uygulanan İşlemler

Çalışmada kullanılan veri kaynağı, büyük ölçüde Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yayınlanan imalat sanayi istatistiklerini temel almaktadır. Yapılan analizde 1994-2000 ve 2003-2008 dönemleri karşılaştırmalı bir şekilde ele alınmaktadır. Süreklilik arz eden bir veri seti kullanılamamasının arkasında, 2002 yılı itibariyle anketler, veri sunumu ve sınıflandırma gibi bazı alanda TÜİK'in gerçekleştirdiği bazı değişiklikler yatmaktadır. İmalat sanayi ile ilgili veri setine kaynak oluşturan yapısal

iş istatistikleri 2002 yılı referans olarak uygulanmaya başlanmış ve bu yılda yüksek cevapsızlık oranı nedeniyle hedeflenen ayrıntıda veriye ulaşılamamıştır.¹⁹

1994-2000 yılları arası için yıllık imalat sanayi anketlerine dayanan yıllık imalat sanayi istatistiklerinden yararlanılmaktadır. Bu anketlerden elde edilen veriler, işyeri sayısı, çalışanların yıllık ortalama sayısı, ücretle çalışanların yıllık ortalama sayısı, ücretle çalışanlara yapılan yıllık ödemeler, yılda çalışılan işçi saat toplamı, çevirici güç kapasitesi, stok değişimleri, yatırım miktarı, girdi miktarı, çıktı miktarı ve katma değeri kapsamaktadır. Veriler, ISIC Rev.2 sınıflandırmasına göre sunulmaktadır. Sınıflandırma, sektörleri 4 basamak ayrıntısında ele almakta ve bu yönüyle analizi güçlendirmektedir. İmalat sanayi istatistiklerinin yanı sıra TÜİK'in yayınladığı dış ticaret istatistiklerinden de yararlanılmıştır. Bu istatistikler yıllara göre ihracat ve ithalat verilerini içermektedir. Dış ticaret istatistikleri ISIC Rev.3 sınıflandırmasına göre yayınlandığı için çalışmanın ilgili bölümü için ilgili döneme ait verilerin tamamı ISIC Rev.2 sınıflandırmasına göre 3 basamak düzeyinde dönüştürülmüştür.

2003-2008 yılları arası için TÜİK'in yıllık sanayi ve hizmet istatistiklerinden yararlanılmaktadır. 2002 yılı itibariyle anketlerin yapısı değişmiş, bu anketlerden bazı yeni bilgiler daha edinilmesi kolaylaşmıştır. Bu döneme ait eldeki veriler, bir önceki dönemde işyeri sayısı olarak geçen girişim sayısı, çalışanların sayısı, çalışan kadın sayısı, çalışan erkek sayısı, ücretli çalışan sayısı, ücretli çalışanların çalıştığı saat sayısı, ücretli çalışan kadın sayısı, ücretli çalışan erkek sayısı, faktör maliyetleriyle katma değer, maddi mallara ilişkin brüt yatırım, personel maliyeti, maaşlar ve ücretler, sosyal güvenlik masrafları, mal ve hizmet stoğundaki değişim ve üretim değerini kapsamaktadır. Bunun dışında elde edilen bilgiler, ciro vb., çalışmanın konusu olmadığından ele alınmamaktadır. TÜİK, bu döneme ilişkin verileri daha yeni bir sınıflandırma sistemi olan NACE Rev.1.1 sınıflandırmasıyla, 4 basamak düzeyinde sunmaktadır. 2003-2008 dönemi incelenirken temel olarak bu sınıflandırmaya dayanan 4 basamaklı veri seti kullanılmaktadır.

Dış ticaret istatistikleri yararlanılan bir diğer veri kaynağıdır. Bu istatistikler yıllar itibariyle ithalat ve ihracatın parasal değerini vermektedir. Bu verilerin ISIC Rev.3 sınıflandırmasına göre sunulması nedeniyle, önceki dönem için yapıldığı gibi burada da çalışmanın ilgili bölümü için bu dönemdeki tüm değişkenler ISIC Rev.3

¹⁹ <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=1892>

sınıflandırmasına 3 basamak ayrıntısında dönüştürülmektedir. Farklı sınıflandırmaların birbirlerine dönüştürülmesi işleminde, Birleşmiş Milletler İstatistik Birimi (UNSD) tarafından yayınlanan dönüştürme tabloları esas alınmaktadır.²⁰

Veri setleri içindeki parasal değişkenler her iki dönemde de nominal olarak verildiği için bu değişkenler realize edilmiştir. Bu yapılırken 1994-2000 yılı için 1994 yılı fiyatlarını baz alan Toptan Eşya Fiyat Endeksi (TEFE) esas alınmıştır.²¹ TÜİK tarafından sektörel düzeyde yayınlanan bu endekste imalat sanayine ait fiyat endeksi kullanılmıştır. 2003-2008 döneminde ise 2003 yılını baz alan Üretici Fiyat Endeksi (ÜFE)'nden yararlanılmıştır.²² Bu endeksin bir öncekine göre avantajı sektörel düzeyde ayırımı yanı sıra imalat sanayi içinde de 2 basamaklı bir ayırma gidilmesidir. Böylece personel maliyetleri, maaş ve ücretler, sosyal güvenlik harcamaları, yatırımlar, girdi ve çıktılar, stok değişimleri, katma değer, üretim değeri, ihracat ve ithalat gibi veriler kendi dönemleri içinde reel değerlerine dönüştürülmektedir.

Emek talebinin tahminine yönelik denklemde büyüme oranları kontrol değişkeni olarak kullanılmaktadır. Büyüme oranları, Gayri Safi Yurtiçi Hasıla'daki (GSYH) yıllık reel büyüme oranları olup, Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) tarafından yayınlanan istatistiklerden elde edilmişlerdir.²³

4.2.2 Değişkenlerin Tanımlanması

Bağımlı değişken olarak kullanılan değişken, ücretli çalışan sayılarıdır. Ücretli çalışan sayıları logaritmik olarak ifade edilmiş ve birinci dereceden farkları alınmıştır. “dlcalisan” olarak tanımlanan bu değişken, her iki dönemde de yıllar itibariyle imalat sanayinin ilgili alt sınıfında işgücü talebinin yüzde değişmesi olarak modellerde yerini almaktadır. 2003-2008 dönemine ait ücretli kadın çalışan sayısı ile ücretli erkek çalışan sayısı verileri mevcut iken önceki dönem için bu veriler bulunmamaktadır. Bu nedenle kadın ve erkek emek talebi modelleri sadece 2003 sonrası için tahmin edilmekte; bunlarda ise bağımlı değişken olarak “dlcalisan” ve “dlecalisan” değişkenleri kullanılmaktadır.

²⁰ <http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/regso.asp?Ci=27&Lg=1>

²¹ http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=666

²² http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=662

²³ <http://stats.oecd.org/Index.aspx>

Açıklayıcı değişkenler ise farklı modellerde değişkenlik göstermekle birlikte üretkenlik, ortalama ücret, yatırım, büyüme ve dışa açıklık ile ilgili değişkenlerdir. Üretkenlik değişkeni, imalat sanayine ait katma değer verisinin ücretli çalışan sayısına bölünmesiyle elde edilen, ücretli çalışan başına ortalama katma değeri gösteren değişkendir. Logaritmik ifade edildikten sonra birinci dereceden farkı alınan değişken “dlüretken” olarak adlandırılmaktadır. Bu değişken imalat sanayinde ilgili alt sınıfın ücretli çalışan başına ortalama üretkenliğin yıllık yüzde değişimini ifade etmektedir.

İmalat sanayi verilerinde personel maliyetleri, ilgili alt sınıf için yapılan yıllık personel maliyetini göstermektedir. Bu maliyetlerin o yıla ait ücretli çalışan sayısına bölünmesiyle ücretli çalışan başına personel maliyeti elde edilmiş ve bu değişkene ortalama ücret adı verilmiştir. Personel maliyetleri verisi o yıl içinde ilgili imalat sanayi alt sınıfında ödenen maaş ve ücretler ile sosyal güvenlik harcamalarını içermektedir. Ortalama ücret değişkeni logaritmik ifade edilmiş, daha sonra birinci dereceden farkı alınmıştır. “dlortucret” olarak tanımlanan bu değişken ilgili imalat sanayi alt sınıfına ait ortalama ücretteki yıllık yüzde değişmeyi göstermektedir.

Yatırım verisi, imalat sanayinin alt sınıfına ait yıllık yatırımını ifade etmektedir. Diğer değişkenlere uygulanan işlemler bu değişkene de uygulanmış, önce logaritmik ifade edilmiş sonra birinci dereceden farkı alınmıştır. “dlyatirim” olarak tanımlanan bu değişken, imalat sanayinin ilgili alt sınıfının yatırımlarındaki yıllık yüzde değişmeyi ifade etmektedir.

Büyüme değişkeni, Gayri Safi Yurtiçi Hasıla’daki (GSYH) yıllık reel büyümeyi ifade etmektedir. “buyume” olarak tanımlanan bu değişken iki dönem için ekonominin yıllık yüzde büyümesini ifade eden bir değişken olarak modellere dahil edilmiştir.

Dışa açıklığın modellere dahil edildiği tahminlerde, dış ticaret istatistiklerinden yararlanılmaktadır. İmalat sanayine ait 3 basamaklı ihracat, ithalat ve üretim verileri kullanılarak bir dışa açıklık endeksi oluşturulmuştur. “open” olarak tanımlanan bu değişken aşağıdaki şekilde hesaplanmaktadır:

$$open_{it} = \frac{(ihracat_{it} + ithalat_{it})}{(üretim_{it})} \quad (4.17)$$

(4.17) nolu ifade ile elde edilen endekste, i imalat sanayinin 3 basamakta ifade edilen alt grubunu, t ise analize konu her iki dönem için de yılları ifade etmektedir. İlgili alt grubun ne kadar dışa açık olduğu, modele dahil edilmek istendiğinden, “open” değişkeni çeyreklere (quartile) ayrılmış, alt çeyrekte üst çeyreğe doğru olmak üzere ilgili sektörün bulunduğu çeyreklerin 1 değerini aldığı kukla değişkenler oluşturulmuş ve bunlar “q2”, “q3” ve “q4” şeklinde isimlendirilmiştir. Dört çeyrekte ilki, yani en alt çeyrek baz olarak kabul edilmektedir. Dışa açıklığın derecesi ile ortalama ücretler arasındaki etkileşimi sorgulamak amacıyla yapılan tahminler için ilgili alt sınıfın bulunduğu dışa açıklık çeyreğini temsil eden kukla değişken ile ilgili alt sınıfa ait ortalama ücretteki yıllık değişme değişkeninin çarpımı şeklinde hesaplanan etkileşim terimleri modele dahil edilmektedir. Bu değişkenler ise “q2*dlortucret”, “q3*dlortucret” ve “q4*dlortucret” olarak tanımlanmaktadır. Değişkenlerin oluşturulması, ilgili hesaplamalar ve modellerin tahmin edilmesinde STATA 11.0 programı kullanılmaktadır.

4.2.3 Özet İstatistikler

Bu bölümde verilere ait özet istatistiklere yer verilmektedir. Veri setini ve değişkenleri tanımak açısından birtakım temel bilgiler her iki dönem için de sunulmaktadır. Analizin ilk bölümünde 4 basamaklı veri seti kullanılırken, dışa açıklık endeksinin devreye girdiği bölümde ise aynı veri seti 3 basamak düzeyinde toplulaştırılmakta ve bu yeni veri setine ait değişkenler kullanılmaktadır. Bu nedenle betimleyici istatistikler her iki dönem için hem 4 basamak düzeyinde hem de 3 basamak düzeyinde verilmektedir.

Tablo 4.1’de 1994-2000 dönemi için verilere ait özet istatistikler görülmektedir. Gözlem sayılarındaki farklılık bazı yıllarda bazı panel birimlerinde ilgili değişkene ait veri olmamasından kaynaklanmaktadır. 1994-2000 dönemi imalat sanayi verileri ISIC Rev.2 sınıflandırmasında 4 basamak düzeyinde bulunmaktadır. Buna göre imalat sanayi 84 alt sınıfa ayrılmıştır ve zaman boyutu 7 yıldır. Tabloda alt ve üst çeyreklere de yer verilmektedir. Değişkenlerin standart sapmalarının genel olarak büyük değerler olduğu görülmektedir. Bazı alt sınıflar büyüklükleri nedeniyle gerek işçi sayısı gerekse ücret ve yatırım gibi değişkenler açısından merkezi dağılım ölçülerini yukarı yönlü etkilemektedirler. Büyüme değişkeni incelenirse 1994-2000 arasında ortalama büyüme oranının %3.3 olduğu görülebilir. En düşük büyüme oranı

%-5.5 ile ekonomik krizin yaşandığı 1994 yılı iken ekonomi en çok %7.5 ile 1997 yılında büyüme göstermiştir.

Tablo 4.1 : 1994-2000 dönemi için değişkenlere ait özet istatistikler

Değişken	Ortalama	Standart Sapma	En Küçük Değer	En Büyük Değer	%25	%75	Gözlem Sayısı
<i>4 Basamak Düzeyinde</i>							
calisan (kişi)	11675	20341	0	168835	2137	12127	585
uretken (TL)	1287	2596	63	38714	542	1396	575
ortucret (TL)	193	124	31	756	103	255	575
Yatirim (bin TL)	1667	3220	-1888	30723	177	1750	585
buyume (%)	3.3	5.1	-5.5	7.5	-3.4	7.2	585
<i>3 Basamak Düzeyinde</i>							
calisan (kişi)	34320	47807	42	292760	8782	41641	199
uretken (TL)	3853	7206	384	63135	1826	3799	199
ortucret (TL)	206	108	31	648	120	279	199
Yatirim (bin TL)	4900	6399	1	45152	1155	6451	199
buyume (%)	3.2	5.1	-5.5	7.5	-3.4	7.2	199
open	0.9505	1.155	0.0302	8.168	0.3479	0.9838	175

Veri seti 3 basamakta toplulaştırıldığında, Tablo 4.1'in alt kısmında yer alan özet istatistiklere ulaşılmaktadır. 4 basamak düzeyinde kullanılan veri seti ile 3 basamakta toplulaştırılan veri seti benzer dağılımsal özellikler göstermektedir. Gözlem sayısının düşmesinin nedeni, imalat sanayinin ISIC Rev.2 sınıflandırmasında 3 basamak düzeyinde 29 gruba ayrılmasıdır. 7 yıllık dönem için dışa açıklık endeksi "open" dışındaki değişkenlerin her birinin 199 gözlemi vardır.

Şimdiye kadar yapılan incelemenin bir benzeri 2003-2008 arasındaki dönem için de yapılmaktadır. Tablo 4.2'de veri setine ait özet istatistikler hem 4 basamak düzeyinde hem de 3 basamakta toplulaştırılmış olarak sunulmaktadır.

Tablo 4.2 : 2003-2008 dönemi için değişkenlere ait özet istatistikler

Değişken	Ortalama	Standart Sapma	En Küçük Değer	En Büyük Değer	%25	%75	Gözlem Sayısı
<i>4 Basamak Düzeyinde</i>							
calisan (kişi)	10833	19481	5	221185	1466	12507	1224
uretken (TL)	27967	21297	5136	210345	15600	32613	1127
ortucret (TL)	12033	7861	0	100161	7512	13781	1149
Yatirim (bin TL)	111322	196012	3	1633447	15577	123091	1016
buyume (%)	5.9	2.8	0.7	9.4	4.7	8.4	1404
<i>3 Basamak Düzeyinde</i>							
calisan (kişi)	38999	57129	34	356751	7443	52089	340
uretken (TL)	30729	19809	6948	153990	17651	36861	320
ortucret (TL)	13771	10676	2972	100161	8156	15847	328
Yatirim (bin TL)	373278	480972	139	3007044	63991	469882	303
buyume (%)	5.9	2.8	0.7	9.4	4.7	8.4	366
open	1.391	2.041	0.0401	18.38	0.3675	1.455	310

Tabloda gözlem sayılarının hayli değişkenlik gösterdiği görülmektedir. NACE Rev.1.1 sınıflandırmasına göre yayınlanan imalat sanayi verilerine göre imalat sanayinde 234 alt sınıf bulunmaktadır. 2003-2008 arasını kapsayan 6 yıllık dönem için büyüme oranı dışındaki gözlemlerde eksikler olduğu görülmektedir. Bu eksiklerin kaynağı bazı yıllarda bazı alt sınıflara ait gözlemlerin bulunmamasından kaynaklanmaktadır. İstatistikler öncekilerle benzerlik arz etmekte, her değişken için bazı büyük değerler, bunlara dışa düşenleri diyebiliriz, bulunmaktadır. Alt ve üst çeyrekler incelendiğinde üst çeyreklerin ortalamaya yakın değerler olduğu görülmektedir. Bu da dağılımı sola yatık hale getirmekte, normallikten uzaklaştırmaktadır. GSYH reel büyüme oranı değişkeni incelendiğinde söz konusu dönemde ekonominin bir önceki dönemin yaklaşık iki katı büyüme sergilediği, en düşük büyüme oranının bile pozitif olduğu görülür.

Dışa açıklık endeksinin dahil edildiği tahminler için ise verilerin tamamı ISIC Rev.3 sınıflandırması temelinde 3 basamakta toplulaştırılmıştır. Bu değişiklik sonrasında verilere ait özet istatistikler Tablo 4.2'nin alt kısmında sunulmaktadır. Gözlem sayısı beklenildiği üzere düşmüştür. ISIC Rev.3 sınıflandırmasına göre imalat sanayi 3 basamak düzeyinde 58 alt gruba ayrılmaktadır. 6 yıllık zaman aralığında eksik gözlemlerle birlikte tabloda verilen sayılarda gözlem bulunmaktadır. Her iki dönem için de ücretli çalışan sayısı, ortalama üretkenlik, ortalama ücretler ve yatırımlar değişkenlerine ait kutu çizimleri Şekil C.1 de sunulmaktadır (Bkz. Ek C.1)

4.3 Ekonometrik Yöntem

4.3.1 Panel Veri Tahmin Yöntemleri

Aynı bireylerin belli bir zaman diliminde gözlemlenmesi ile elde edilen, hem yatay kesit hem de zaman boyutu olan veriye panel veri denilmektedir. Hsiao (2002) panel veriyi, belirli bir birey örneklemini zaman içinde gözlemleyen veri çeşidi olarak tanımlamaktadır. Panel veride gözlemlenen bireylerin, kişiler, şirketler veya ülkeler gibi, gözlemlendikleri zaman boyunca değişmemesi, yani yıllar boyunca aynı bireylerin gözlemlenmesi esastır. Emek talebinin tahmininde kullanılan veri setinin zaman ve yatay kesit boyutunun olması, yani panel veri niteliği göstermesi, panel veriye ait özelliklerin ve yöntemlerin bilinmesini gerekli kılmaktadır.

Panel veri kullanımı özellikle gelişmiş ülkelerde bu özellikte düzenli veri setlerinin toplanmasıyla birlikte artış göstermiştir. Sadece yatay kesit veya sadece zaman serisi kullanmak yerine panel veri kullanmanın bir çok açıdan avantajları vardır. Panel veri kullanmanın sağladığı temel faydalar şöyle sıralanabilir: Bireysel heterojenliği kontrol etme, daha detaylı bilgi sağlama, daha çok değişkenlik, açıklayıcı değişkenler arasında daha az bağıntı olması, daha çok serbestlik derecesi sağlama ve daha fazla etkinlik (Baltagi, 2005). Değişim dinamiklerini incelemede panel verinin daha kullanışlı olduğu da çeşitli araştırmacılar tarafından vurgulanmaktadır. Örneğin, emek piyasası ile ilgili durumlarda yatay kesit veriye dayalı bulgulardan değişim dinamikleri ile ilgili çıkarım yapmanın zorlukları görülmektedir (Hsiao, 2002).

Panel veri regresyonları genel olarak aşağıdaki gibi ifade edilir:

$$y_{it} = \gamma + \beta x_{it} + e_{it} \quad i = 1, 2, \dots, N \quad t = 1, 2, \dots, T \quad (4.18)$$

(4.18) nolu denklemde, i panel birimini temsil etmektedir. Bu birim, kişiler, şirketler, ülkeler, vb. olabilir. t ise dönemi temsil etmektedir. Yani bu denklemde yatay kesit boyutu i , zaman serisi boyutu ise t ile ortaya konulmaktadır. γ denklemin sabit terimi, K açıklayıcı değişken sayısı olmak üzere β eğim katsayısı $1 \times K$ boyutlu bir vektördür. x_{it} ise, i . panel biriminin t zamanında her bir K açıklayıcı değişkeni için gözlemini ifade etmektedir.

Modelin hata terimi iki farklı şekilde ayrıştırılabilir. Birçok panel veri uygulaması, aşağıdaki şekilde ifade edilebilecek tek yönlü hata bileşenleri modelini kullanmaktadır (Baltağı, 2005):

$$e_{it} = \alpha_i + v_{it} \quad (4.19)$$

Bu ifadede α_i gözlenemeyen zaman sabit bireysel etkileri ifade ederken, v_{it} bunun dışında kalan sadece zaman veya sadece panel birimine bağlı olmayan, gözlenemeyen etkileri ifade eden hata terimidir. Zaman sabit birey etkilerine örnek vermek gerekirse, bireylerle ilgili bir çalışmada bireylere özgü yetenek, şirketlerle ilgili bir çalışmada şirketlere özgü yönetim, organizasyon farklılıkları gibi durumlardan kaynaklanan etkiler bu grupta düşünülebilir.

Hata terimlerinin tanımlanmasına bağlı bir diğer model, iki yönlü hata bileşenleri modelidir. Bu modelde hata terimi

$$e_{it} = \alpha_i + \eta_t + v_{it} \quad (4.20)$$

şeklinde ayrıştırılabilir. Buna göre η_t gözlenemeyen birey sabit zaman etkileri olarak adlandırılır ve dönemlere özgü bireylerle ilişkisiz etkileri ayırtırmakta kullanılır. Eğer zaman boyutu kısa ise denkleme dönemler için kukla değişkenler atanarak da bu etki ayrıştırılabilir. İki modelden hangisinin tercih edileceğine, eklenen birey sabit zaman etkilerinin birlikte anlamlı olup olmadığı sorgulanarak karar verilebilir.

(4.19) nolu eşitlikte gösterilen tek yönlü birleşik hata terimi içerisindeki α_i gözlenemeyen zaman sabit bireysel etkilerin rassal mı yoksa sabit etkiler mi olduğu konusu tartışılmaktadır. Tartışma genel olarak, α_i 'nin rassal bir değişken olarak mı

yoksa tahmin edilecek bir parametre olarak mı görüldüğü noktasında ortaya çıkmaktadır (Wooldridge, 2002).

Bu bakış açısına göre iki temel modelden bahsedilebilir. İlki; söz konusu zaman sabit etkinin modelde tahmin edilmesi gereken bir parametre olduğu görüşüne dayanan sabit etkiler modelidir. Bu model, gözlenemeyen zaman sabit birey etkileri, α_i , ile açıklayıcı değişkenler, x_{it} , arasında ilişki olmasına izin vermektedir.

Sabit etkiler modeli aşağıdaki gibi ifade edilebilir (Hsiao, 2002):

$$y_{it} = \alpha_i^* + \beta x_{it} + v_{it} \quad i = 1, 2, \dots, N \quad t = 1, 2, \dots, T \quad (4.21)$$

Bu modelde, β eğim katsayısı $1 \times K$ boyutlu sabitler matrisini, α_i^* , 1×1 boyutlu sabit ise zaman sabit i . bireye özgü etkileri ifade etmektedir. v_{it} ise hem zaman boyutu hem de panel birimi boyutuna özgü göz ardı edilen değişkenlerin etkilerini ifade eden hata terimidir.

Zaman sabit etkilerin açıklayıcı değişkenlerle tüm zaman dönemlerinde ilişkisiz olduğu varsayımı yapıldığında, yani bu etkilerin rassal olduğu düşünüldüğünde rassal etkiler modeli daha uygun olmaktadır. Yani, rassal etkiler modelinde, (4.18) nolu denkleme ilave olarak aşağıdaki varsayım yapılmalıdır:

$$Cov(\alpha_i, x_{it}) = 0 \quad i = 1, 2, \dots, N \quad t = 1, 2, \dots, T \quad (4.22)$$

Sabit etkiler modelinde, α_i zaman içinde sabit kabul edilirken, rassal etkiler modelinde aynı v_{it} 'de olduğu gibi α_i 'de rassal kabul edilmektedir (Hsiao, 2002).

Baltagi (2005) zaman sabit etkilerin rassal olduğu veya açıklayıcı değişkenlerle ilişkisiz olduğu varsayımı halinde, sabit etkiler modelinde karşılaşılan serbestlik derecesi kaybının azalacağını belirtmekte ancak rassal etkiler modelinin, bireylerin büyük bir anakütle içinden rassal olarak çekilmesi halinde daha geçerli olacağını ifade etmektedir.

Her iki modelden hangisinin tercih edilmesinin daha uygun olduğu ile ilgili çeşitli testler geliştirilmiştir. Bunlardan en çok kullanılanı, Hausman (1978) tarafından geliştirilen, sabit etkiler ile rassal etkiler tahmincileri arasındaki farka dayanan ve sıfır hipotezi rassal etkiler modelinin uygun olduğu yönünde olan testtir.

Panel veri, ilgili yatay kesite ait bütün zaman dönemlerinde, gözlemlerin tam olup olmadığına göre iki sınıfa ayrılabilir. Eğer N yatay kesit için, T döneme ait bütün gözlemler varsa, yani $N \times T$ gözlem mevcutsa bu panellere dengeli paneller denilmektedir (Wooldridge, 2002). Yatay kesit birimleri için bazı dönemlerde gözlemlerin eksik olduğu panellere ise dengesiz paneller denilmektedir. Panelin dengesiz olması sabit etkiler ve rassal etkiler tahminlerinin yapılmasını engellemektedir.

4.3.2 Ekonometrik Modelleme

Ekonometrik modellemeye, ilk bölümde türetilen emek talebi fonksiyonu temel oluşturmaktadır. Tahminlere esas teşkil eden genel model

$$\ln L_{it} = \gamma + \beta_1 \ln w_{it} + \beta_2 \ln Y_{it} + \phi_k Z_{kit} + e_{it} \quad (4.23)$$

şeklinde ifade edilebilir.

Burada w_{it} ücretli çalışan başına işgücü maliyeti veya ortalama ücret, Y_{it} ücretli çalışan başına katma değer veya ortalama üretkenlik, Z_k emek talebi üzerinde etkisi olduğu düşünülen dışsal değişkenlerdir. Bu değişkenler verinin ulaşılabilirliğine göre eğitim, yaş, cinsiyet, kıdem, vs olarak denkleme eklenebilirler. Denklemde i panel birimi, t zamanı ifade ederken e_{it} birleşik hata terimi, tek yönlü etkileşimli modellerde zaman sabit birey etkilerini içerirken, çift yönlü etkileşimli modellerde zaman sabit birey etkilerin yanısıra birey sabit zaman etkilerini de içermektedir.

Tahmin edilen modeller içinde ilki ücretli çalışan sayısındaki değişimin, üretkenlik, ortalama ücret ve yatırımlardaki değişme ve GSYH'daki reel büyüme oranı üzerine regresyonudur.

$$d\ln calisan_{it} = \gamma + \beta_1 d\ln uretken_{it} + \beta_2 d\ln ortucret_{it} + \beta_3 d\ln yatirim_{it} + \beta_4 buyume_{it} + e_{it} \quad (4.24)$$

Bu modeldeki hata terimi hem tek yönlü hata bileşenleri modeline göre hem de iki yönlü hata bileşenleri modeline göre ifade edilebilir. Model, her iki hata bileşeni modeli için ayrı ayrı tahmin edilmektedir. (4.24) nolu modelin 1994-2000 ve 2003-2008 dönemleri için tahmin edilmesi sonucu elde edilecek parametreler emek talebinin üretkenlik ve ortalama ücret gibi değişkenlere tepkiselliğinde ne yönde değişme olduğu hakkında bilgi verecektir. İş güvencesi düzenlemelerinin 2003

yılında yapılmış olması bu açıdan dolayı da olsa düzenlemelerin getirdiği katılığın emek talebine etkisi hakkında fikir verecektir.

2003-2008 yılları arasındaki döneme ait veri setinde ücretli kadın çalışan sayısı ve ücretli erkek çalışan sayısının bulunması, bu dönem için kadın emek talebi ile erkek emek talebinin hesaplanmasına olanak vermektedir. Erkek ve kadın ücretli çalışan sayılarındaki yıllık değişimin, (4.24) nolu modeldeki açıklayıcı değişkenler üzerine regresyonları aşağıdaki modeller kurularak hesaplanabilir:

$$dlkcalisan_{it} = \gamma + \beta_1 dluretken_{it} + \beta_2 dlortucret_{it} + \beta_3 dlyatirim_{it} + \beta_4 buyume_{it} + e_{it} \quad (4.25a)$$

$$dlecalisan_{it} = \gamma + \beta_1 dluretken_{it} + \beta_2 dlortucret_{it} + \beta_3 dlyatirim_{it} + \beta_4 buyume_{it} + e_{it} \quad (4.25b)$$

İkinci aşamada dışa açıklık endeksini açıklayıcı değişken olarak içeren modeller tahmin edilmektedir. Bu modellerden ilki:

$$dlcalisan_{it} = \gamma + \beta_1 dluretken_{it} + \beta_2 dlortucret_{it} + \beta_3 dlyatirim_{it} + \beta_4 buyume_{it} + \beta_5 open_{it} + e_{it} \quad (4.26)$$

şeklinde ifade edilebilir. Açıklığın derecesinin emek talebine etkisini sorgulamak üzere açıklık endeksi çeyreklere ayrılmış, en alt çeyrek baz kabul edilerek sırasıyla q2, q3 ve q4 kukla değişkenleri oluşturulmuştur. Bunlar modele

$$dlcalisan_{it} = \gamma + \beta_1 dluretken_{it} + \beta_2 dlortucret_{it} + \beta_3 dlyatirim_{it} + \beta_4 buyume_{it} + \beta_5 q_2 + \beta_6 q_3 + \beta_7 q_4 + e_{it} \quad (4.27)$$

şeklinde dahil edilebilirler.

İmalat sanayinin alt grubunun, açıklık endeksinin hangi çeyreğinde olduğu ile ilgili kukla değişkenler ile ortalama ücretteki yıllık değişmeyi ifade eden değişkenin çarpımı etkileşim değişkeni olarak modele dahil edilirse

$$dlcalisan_{it} = \gamma + \beta_1 dluretken_{it} + \beta_2 dlortucret_{it} + \beta_3 dlyatirim_{it} + \beta_4 buyume_{it} + \beta_5 q_2 * dlortucret + \beta_6 q_3 * dlortucret + \beta_7 q_4 * dlortucret + e_{it} \quad (4.28)$$

denklemleri elde edilir. Bu model, dışa açıklığın, ücretli çalışan talebindeki değişimin ortalama ücretteki değişmeye tepkiselliğinde nasıl bir etkiye sahip olduğunu hesaplamakta kullanılabilir.

(4.26)-(4.28) denklemleri her iki dönem için de hesaplanmaktadır. 2003-2008 yılları arası için kadın ve erkek ücretli çalışan sayılarına ait veriler bulunmakta, bu da söz konusu denklemlerin kadın ve erkek çalışan talebini tahmin etmekte de kullanılmasını mümkün kılmaktadır.

5. EMEK TALEBİ DENKLEMLERİNİN TAHMİNİ

5.1 Genel Emek Talebi Denkleminin Tahmini

Bu bölümde emek talebi denklemleri her iki dönem için de tahmin edilmekte, böylece 2003 yılı öncesi ve sonrasında emek talebinin ortalama üretkenlik, ortalama ücret, yatırımlar ve büyüme gibi değişkenlere tepkiselliği ortaya konulmaktadır. Her iki dönem için de panel veri regresyonları hem sabit etkiler hem de rassal etkiler modelleriyle hesaplanmakta ve sonuçlar karşılaştırmalı tablolarla sunulmaktadır. 2003-2008 döneminde 1994-2000 döneminden farklı olarak emek talebi cinsiyetlere göre ayrıştırılmaktadır.

5.1.1 Toplam Emek Talebi

Tablo 5.1’de tahmin sonuçları özetlenmektedir. Sekiz sütündan ilk dördü sabit etkiler tahminlerini, diğer dördü ise rassal etkiler tahminlerini göstermektedir. Her iki tahmin yönteminde de ilk iki sütun tek yönlü hata bileşenleri modeliyle yapılan tahminleri, kalan iki sütun ise birey sabit yıl etkilerini de içeren iki yönlü hata bileşenleri modeliyle yapılan tahminleri ifade etmektedir.

Yıl etkisi olan modellerde eklenen yıl kuklalarının birlikte anlamlı olup olmadığı test edilmiş ve anlamlı oldukları görülmüştür. Bu nedenle her iki dönem için de yıl etkisi olan modeller tercih edilmektedir. Sabit etkiler modeli ile rassal etkiler modeli arasında tercih yapmak için Hausman testine başvurulmaktadır. Ancak hesaplamaların olası değişen varyans problemine karşın değişen varyansa dirençli standart hatalarla yapılmış olması alışılmış Hausman testini kullanışsız kılmakta bu nedenle Hausman’ın gelişmiş bir versiyonu olan test, Stata 11.0’da “xtoverid” komutu kullanılarak yapılmaktadır (Schaffer ve Stillman, 2006). Buna göre 1994-2000 için yapılan tahminlerde rassal etkiler, 2003-2008 arası için yapılan tahminlerde sabit etkiler modeli tercih edilmektedir. Tablo D.1’de ilgili test istatistikleri verilmektedir (Bknz. Ek D.1).

Tabloda dikkati çeken ilk nokta, ortalama üretkenlikteki yüzde değişimin etkisinin tüm tahminlerde anlamlı olmasıdır. Ortalama üretkenlikteki yüzde değişimin artması ücretli çalışan sayısındaki yüzde değişimi düşürmektedir. İki değişken arasında beklenildiği gibi negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ücretli çalışan başına katma değerın yani ortalama üretkenliğin artması işvereni daha az emek istihdamına yönlendirmektedir. Önceki dönemlerde daha çok çalışanla ulaşılan katma değere, üretkenlikteki artışla birlikte daha az çalışan ile ulaşılabilmektedir.

Ortalama ücretteki yüzde değişimin ise 1994-2000 dönemine ait tahminlerde pozitif işaretli ve anlamlı olduğu görülmektedir. Yıl etkisinin dahil edildiği sabit etkiler modeli tahmininde ortalama ücretteki değişimin etkisi %5 anlamlılık düzeyinde anlamsız çıkmaktadır. 2003-2008 dönemi için ise bu etkinin hem negatif hem de bütün tahminlerde anlamlı olduğu görülmektedir. İki dönem arasında emek talebindeki değişimin ortalama ücretlerdeki değişmeye karşı tepkiselliğini bu denli etkileyebilecek önemli yapısal değişikliklerden birinin yeni iş kanunu ve getirdiği hükümler olduğu söylenebilir.

İlk dönemde emek talebi ile ortalama ücret arasındaki pozitif ilişki yatırımların da göz önünde bulundurulmasıyla açıklanabilir. Bütün tahminlerde yatırımların emek talebine etkisi pozitif ve anlamlıdır. İşveren, ortalama ücretler artsa bile artan yatırımları sürdürebilmek için emek talebini artırmaktadır. Buradan ücretlerin baskısının işverenin emek talebi kararı üzerinde fazla hissedilmediği sonucu çıkarılabilir. 2003 sonrasında ise yeni koşullarda ücretlerin önemi artmaktadır.

Roy (2004)'un Hindistan için iş güvencesi düzenlemelerinin istihdam dinamiklerine etkisi üzerine analizleri sonucu bu etkinin sanıldığı gibi güçlü olmadığı sonucuna ulaşmasına karşın, Heckman ve Pages (2000) Latin Amerika ülkelerini ele almakta, ilgili düzenlemelerin emek talebini azalttığı ve eşitsizliği artırdığını ortaya koymaktadır. Besley ve Burgess (2004) Hindistan'daki kayıtlı imalat sanayi için işçi lehine düzenlemelerin çalışanların çıkarlarını teşvik ettiği yönünde yeterli kanıt bulamamıştır. Di Tela ve MacCulloch (2005) ise OECD ülkeleri için esnek iş gücü piyasasına sahip ülkelerde daha yüksek istihdam ve işgücüne katılım oranları olduğunu ifade etmektedir. Benzer şekilde Morgan (2001) yedi gelişmiş Avrupa ülkesi için iş güvencesinin istihdamın ayarlama sürecini yavaşlattığı sonucuna ulaşmıştır. İşe alma ve işten çıkarma maliyetlerinin artması, işten çıkarma durumunda ödenecek tazminatlar ve bunların çoğunlukla işçinin ücreti ile doğrudan

ilişkili olmasının, işverenin istihdam kararlarını olumsuz yönde etkilediği söylenebilir.

Abraham ve Hausman (1993) Avrupa'daki işverenlerin katı iş güvencesi rejimlerine alternatif ayarlama mekanizmaları ile uyum sağladığını ifade etmektedirler. Türkiye'de de işverenlerin böyle bir ayarlama mekanizması kullanması muhtemeldir. Herhangi bir pozitif talep şokuna karşı işverenler, yeni çalışan istihdam etmek yerine mesai saatlerinde değişiklik yapmak, fazla çalışma uygulamasına gitmek gibi alternatiflerle; ters yönde bir şoka ise çalışma saatlerini düşürmek, ücretsiz izinler gibi alternatiflerle karşılık verebilirler.

Büyüme oranı gayrisafi yurtiçi hasıladaki yıllık büyümedir. Kullanılan bu kontrol değişkeninin genel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Yıl etkisinin dahil edildiği rassal etkiler tahminlerinde ise büyüme oranı emek talebini açıklamada etkisiz çıkmaktadır. Genel itibariyle bakıldığında büyümenin imalat sanayinde emek talebini yukarı yönde etkilediği söylenebilir.

Tahminlerde gözlem sayılarındaki azalma, bazı gözlemlerdeki eksiklikten ve buna bağlı olarak ilgili yılın panel biriminin regresyondan atılmasından kaynaklanmaktadır. Bu durum yapılan çıkarımları etkilememektedir. Sabit etkiler tahminleri için ilgili F istatistikleri, rassal etkiler tahminleri için ise ilgili Wald Ki-kare istatistikleri modellerdeki değişkenlerin toplu olarak anlamlı olduğu sonucunu vermektedir. Tahmin sonuçları ile ifade edilen bağımlı değişken, ücretli çalışan sayısındaki değişme, ile ortalama üretkenlik, ortalama ücretler ve yatırımlardaki değişmeler arasındaki ilişkiyi yansıtan serpilme çizimleri Şekil D.1'de bulunmaktadır (Bknz. Ek D.2). Ayrıca değişkenler arasındaki ilişki düzeyi Tablo D.5'de korelasyon matrisi ile verilmektedir (Bknz. Ek D.3).

Tablo 5.2 her iki dönem için de dinamik emek talebi tahminlerini sunmaktadır. Arellano-Bover/Blundell-Bond GMM tahmin edicisi ile yapılan tahminler, statik tahminlerle benzerlik göstermektedir. Ücretli çalışan sayısındaki değişimin bir dönem gecikmesi ücretli çalışan sayısındaki değişmeyi açıklamakta işe yaramamaktadır. Ortalama üretkenlikteki değişme her iki dönemde ücretli çalışan sayısındaki değişmeyi negatif yönlü etkilemektedir ve anlamlıdır. Ortalama ücretteki değişimin katsayısı 1994-2000 dönemi için hem cari dönem itibariyle hem de bir dönem gecikmesi ile anlamsız çıkmakta iken, 2003-2008 döneminde bu değişken

cari dönem itibariyle ücretli çalışan sayısındaki değişmeyi negatif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Yatırımlardaki değişimin katsayısı 1994-2000 dönemi için pozitif ve anlamlı iken 2003-2008 döneminde bu değişken ücretli çalışan sayısındaki değişmeyi açıklamada yetersizdir. Büyüme oranı için de yatırımlardaki değişme değişkenine benzer bir yorum yapılabilir.

Dinamik tahminlerde gözlem sayısının bir miktar daha düştüğü gözlemlenmektedir. Arellano-Bover/Blundell-Bond tahmin edicisi ile yapılan tahminlerinde son yıla ait gözlemler kaybedilmektedir. İki dönem içinde yedi ve altı yıl olduğu düşünülürse, ve halihazırda bir dönem gecikmesi alınmış değişkenlerle tahmin yapıldığı hesaba katılırsa dinamik tahminlerin etkinliği sorgulanabilir. Tablo D.2 dinamik tahminlerde kullanılan kısıtların geçerli olduğu yönündeki boş hipoteze sahip sargan testi sonuçlarını vermektedir (Ek D.1). Buna göre dinamik tahminlerdeki kısıtlar geçersizdir, yani emek talebi için ilgili panellere ait statik emek talebi tahminleri daha güvenilir sonuçlar vermektedir.

Tablo 5.1 : İmalat Sektörü Emek Talebi Tahmin Sonuçları, Statik Tahminler

	Sabit Etkiler Tahminleri				Rassal Etkiler Tahminleri			
	1994-2000	2003-2008	1994-2000	2003-2008	1994-2000	2003-2008	1994-2000	2003-2008
dluretken	-0.213** (0.064)	-0.152** (0.037)	-0.178** (0.056)	-0.120** (0.042)	-0.217** (0.061)	-0.136** (0.037)	-0.184** (0.054)	-0.098* (0.042)
dlortucret	0.322** (0.117)	-0.166** (0.054)	0.237 ⁺ (0.128)	-0.207** (0.060)	0.314** (0.101)	-0.116* (0.052)	0.247* (0.112)	-0.159** (0.057)
dlyatirim	0.082** (0.019)	0.028* (0.012)	0.081** (0.019)	0.042** (0.013)	0.088** (0.019)	0.044** (0.011)	0.088** (0.020)	0.058** (0.012)
buyume	0.009** (0.002)	0.008** (0.002)	0.017** (0.003)	0.009** (0.002)	0.008** (0.003)	0.007** (0.002)	0.005 (0.004)	0.006 (0.006)
sabit terim	0.001 (0.016)	0.036** (0.012)	-0.020 (0.024)	0.045 (0.015)	0.006 (0.016)	0.035** (0.012)	-0.053** (0.013)	0.047** (0.017)
yıl etkisi	Yok	Yok	Var	Var	Yok	Yok	Var	Var
gözlem sayısı	475	703	475	703	475	703	475	703
grup sayısı	85	173	85	173	85	173	85	173
R ²	0.17	0.11	0.26	0.14	0.17	0.12	0.26	0.15
F	18.47**	17.41**	17.94**	11.48**				
Wald					97.07	74.06**	156.66**	86.86**

*%5 düzeyinde anlamlı, **%1 düzeyinde anlamlı, + %10 düzeyinde anlamlı.

Sabit etkiler tahminleri için F istatistiği, rassal etkiler tahminleri için Wald Ki-kare istatistiği verilmiştir. Standart hatalar parantez içinde verilmiştir.

Tablo 5.2 : İmalat Sektörü Emek Talebi Tahmin Sonuçları, Dinamik Tahminler

	1994-2000	2003-2008
dlcalisan(-1)	0.002 (0.088)	-0.076 (0.077)
dluretken	-0.210* (0.086)	-0.197** (0.055)
dluretken(-1)	-0.036 (0.071)	0.005 (0.062)
dlortucret	0.205 (0.181)	-0.231* (0.102)
dlortucret(-1)	-0.037 (0.185)	-0.027 (0.092)
dlyatirim	0.110** (0.025)	0.032 (0.020)
dlyatirim (-1)	0.052 (0.039)	-0.014 (0.019)
buyume	0.012** (0.003)	0.005 (0.004)
sabit terim	-0.001 (0.040)	0.051** (0.018)
gözlem sayısı	388	521
grup sayısı	84	149
Wald	81.41**	44.27**

*%5 düzeyinde anlamlı, **%1 düzeyinde anlamlı, + %10 düzeyinde anlamlı. Standart hatalar parantez içinde verilmiştir. (-1) ilgili değişkenin bir dönem gecikmesini ifade etmektedir. Dinamik panel tahminleri Arellano-Bover/Blundell-Bond tahmin edicisi ile yapılmıştır.

5.1.2 Toplam Emek Talebinin Cinsiyetlere Göre Ayrıştırılması

Kadın emek talebi, ilgili verilerin sadece 2003-2008 döneminde bulunması nedeniyle sadece bu dönem için tahmin edilmektedir. Tahmin sonuçları Tablo 5.3'de özetlenmektedir. Tüm tahminlerde değişen varyansa dirençli standart hatalar kullanılmaktadır. Her iki modelde eklenen yıl kuklalarının birlikte anlamlı olmadığı görülmekte, bu nedenle tek yönlü hata modelleri tercih edilmektedir. Sabit veya rassal etkiler modeli tercihi konusunda ise değişen varyansa dirençli standart hatalarla işlem yapabilen “xtoverid” komutu sonuç vermemekte, normal standart hatalarla tahmin edilen modeller arasında Hausman testi ile tercih yapılmakta ve rassal etkiler modeli tercih edilmektedir.

Önceki tahminlerden farklı olarak bir çok değişkenin katsayısının 2003-2008 döneminde anlamsız çıktığı görülmektedir. Ortalama üretkenlikteki değişme, ortalama ücretteki değişme, büyüme oranı gibi değişkenler emek talebini açıklamada yetersiz kalmaktadırlar. Dikkati çeken ise yatırımlardaki değişimin katsayısının bütün tahminlerde pozitif ve anlamlı çıkmasıdır. Yani kadın emek talebi toplam emek talebine kıyasla ücretlere duyarlılık açısından daha esnektir. Ortalama ücretlerde meydana gelecek artış kadın emek talebinde beklenildiği gibi bir azalmaya neden olmamaktadır.

Heckman ve Pages (2000) iş güvencesi düzenlemelerinin, gençler, kadınlar ve niteliksiz işçilerin çalışma umudunu azalttığını ifade etmektedir. Daniel ve Siebert (2005) ise iş güvencesi düzenlemelerinin genellikle deneyimsiz, yaşlı ve eğitimsiz olarak nitelendirilebilecek niteliksiz işçilere bir bedel getirdiği sonucuna ulaşmaktadır. İş güvencesinin artmasıyla işverenin işe almada gelecekteki işten çıkarmaları göz önünde bulundurarak daha seçici davranması ve bunun da kadın, genç, niteliksiz denilebilecek işçilere olan talebi azaltacak olması beklenmekte iken bunun tam tersi bir sonuç ortaya çıkmaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken husus imalat sanayinde kadın çalışanların genellikle erkeklere göre daha vasıfsız işlerde istihdam ediliyor olmasıdır. Bu da işverenin ücretler üzerinden gelen baskıyı kadın istihdamı açısından daha az hissettiği veya hissetmediği gibi bir sonucu beraberinde getirmektedir.

Erkek emek talebi için yapılan statik tahminler kadınlar için ortaya çıkan sonuçlardan hayli farklılık göstermektedir. Tablo 5.4’de bütün tahminlere yer verilmekle birlikte yıl kuklalarının birlikte anlamlı olduğu yapılan test sonucu ortaya çıkmaktadır. Sabit etkiler ve rassal etkiler modellerinden ise sabit etkilerin tercih edilmesi Hausman testi ile ortaya konulmakta ve ilgili test istatistikleri Tablo D.3’de verilmektedir (Bknz. Ek D.1). Erkek emek talebi tahminlerine göre ortalama üretkenlikteki değişme, ortalama ücretlerdeki değişme, yatırımlardaki değişme ve büyüme oranı değişkenleri ücretli çalışan sayısındaki değişmeyi anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Ortalama ücretteki değişimin negatif etkili ve anlamlı olması işverenin erkek işçi istihdam ederken ücretler ve ücretler üzerinden gelen baskıyı hissettiği ve bu doğrultuda hareket ettiğini ortaya koymaktadır. Yani 2003 sonrası dönemde, erkek emeği için ücret esnekliği düşüktür. Tahmin sonuçları ile ifade edilen bağımlı değişkenler, kadın ücretli çalışan sayısındaki değişme ve erkek ücretli çalışan sayısındaki değişme, ile ortalama üretkenlik, ortalama ücretler ve yatırımlardaki değişmeler arasındaki ilişkiyi yansıtan serpilme çizimleri Şekil D.2’de bulunmaktadır (Bknz. Ek D.2). Ayrıca değişkenler arasındaki ilişki düzeyi Tablo D.6’da korelasyon matrisi ile verilmektedir (Bknz. Ek D.3).

Buraya kadar yapılan analizi dinamik tahminler ile sürdürmek mümkündür. Tablo 5.5, kadın ve erkek ücretli çalışan sayısındaki değişme değişkenlerinin kendi gecikmeleri ile açıklayıcı değişkenler ve onların gecikmeleri üzerine regresyonlarından elde edilen sonuçları sunmaktadır. İlk dikkati çeken nokta, ücretli kadın çalışan sayısındaki değişme ile bu değişkenin bir dönem gecikmesinin negatif ilişkili ve anlamlı bir ilişkiye sahip olmasıdır. Önceki dönemde kadın çalışan sayısındaki değişme pozitif yönlüye bir sonraki dönemde kadın çalışan sayısı aşağı yönlü etkilenmektedir. Aynı ilişkinin erkek emek talebi tahmini için geçerli olmadığı görülmektedir.

Statik tahminlerden farklı olarak ortalama üretkenlikteki değişimin ücretli kadın çalışanı sayısındaki değişme üzerine etkisi anlamlı çıkmaktadır. Yani üretkenlik artışı sonucu işveren daha az kadın istihdam etmektedir. Ortalama ücretteki değişimin %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı olmadığı görülmektedir yani kadın emeği açısından ücret esnekliği vardır. Erkek emek talebi tahminleri açısından ise statik tahminlerden farklılık arz eden tek nokta yatırımlardaki değişkenin etkisinin anlamsız çıkmasıdır. Diğer değişkenlerin etkileri benzer yöndedir ve anlamlıdır.

Ortalama ücretteki değişme değişkeni için ise öncekilere benzer bir yorum yapılabilir. Her iki dinamik tahmin için spesifikasyon testleri Tablo D.4’de verilmektedir (Bknz. Ek D.1). Sargan testi sonuçları, dinamik tahminler yapılırken kullanılan kısıtların geçersiz olduğunu ortaya koymakta; bu da dinamik tahminlere şüpheyle bakılmasına neden olmaktadır.

Tablo 5.3 : İmalat Sektörü Kadın İşgücü Talebi Tahminleri, Statik Tahminler

	Sabit Etkiler Tahminleri		Rassal Etkiler Tahminleri	
	2003-2008	2003-2008	2003-2008	2003-2008
dluretken	-0.180 (0.112)	-0.220 ⁺ (0.125)	-0.162 ⁺ (0.098)	-0.194 ⁺ (0.110)
dlortucret	-0.050 (0.152)	0.025 (0.161)	-0.063 (0.115)	-0.004 (0.125)
dlyatirim	0.145** (0.039)	0.109** (0.040)	0.151** (0.033)	0.124** (0.033)
buyume	0.007 (0.006)	0.006 (0.006)	0.007 (0.005)	-0.015 (0.014)
sabit terim	0.022 (0.028)	0.042 (0.034)	0.026 (0.027)	0.060 (0.040)
yıl etkisi	Yok	Var	Yok	Var
gözlem sayısı	692	692	692	692
grup sayısı	170	170	170	170
R ²	0.09	0.10	0.09	0.10
F	8.71**	6.11**		
Wald			44.71**	50.71**

*%5 düzeyinde anlamlı, **%1 düzeyinde anlamlı, + %10 düzeyinde anlamlı. Sabit etkiler tahminleri için F istatistiği, rassal etkiler tahminleri için Wald Ki-kare istatistiği verilmiştir. Standart hatalar parantez içinde verilmiştir.

Tablo 5.4 : İmalat Sektörü Erkek İşgücü Talebi Tahminleri, Statik Tahminler

	Sabit Etkiler Tahminleri		Rassal Etkiler Tahminleri	
	2003-2008	2003-2008	2003-2008	2003-2008
dluretken	-0.142** (0.035)	-0.090* (0.038)	-0.127** (0.036)	-0.069+ (0.039)
dlortucret	-0.194** (0.063)	-0.261** (0.066)	-0.158* (0.062)	-0.227** (0.064)
dlyatirim	0.001 (0.011)	0.026* (0.011)	0.015 (0.010)	0.039** (0.010)
buyume	0.008** (0.002)	0.010** (0.002)	0.008** (0.002)	0.010 (0.006)
sabit terim	0.037** (0.012)	0.046** (0.014)	0.037** (0.013)	0.047** (0.017)
yıl etkisi	Yok	Var	Yok	Var
gözlem sayısı	692	692	692	692
grup sayısı	169	169	169	169
R ²	0.09	0.14	0.10	0.15
F	16.27**	12.93**		
Wald			62.23**	94.62**

*%5 düzeyinde anlamlı, **%1 düzeyinde anlamlı, + %10 düzeyinde anlamlı. Sabit etkiler tahminleri için F istatistiği, rassal etkiler tahminleri için Wald Ki-kare istatistiği verilmiştir. Standart hatalar parantez içinde verilmiştir.

Tablo 5.5 : Toplam Emek Talebinin Cinsiyetlere Göre Ayrıştırılması, Dinamik Tahminler

dlkcalisan(-1)	-0.272** (0.079)	dlecalisan(-1)	-0.107 (0.074)
dluretken	-0.280* (0.130)	dluretken	-0.201** (0.057)
dluretken(-1)	0.003 (0.094)	dluretken(-1)	-0.063 (0.059)
dlortucret	-0.178 (0.199)	dlortucret	-0.231* (0.108)
dlortucret(-1)	-0.276 ⁺ (0.152)	dlortucret(-1)	0.081 (0.092)
dlyatirim	0.119** (0.037)	dlyatirim	-0.006 (0.019)
dlyatirim (-1)	-0.070 (0.035)	dlyatirim (-1)	0.001 (0.017)
buyume	0.008 (0.008)	buyume	0.005 (0.004)
sabit terim	0.071* (0.033)	sabit terim	0.047* (0.019)
gözlem sayısı	512	gözlem sayısı	513
grup sayısı	148	grup sayısı	148
Wald	62.38**	Wald	55.53**

*%5 düzeyinde anlamlı, **%1 düzeyinde anlamlı, ⁺ %10 düzeyinde anlamlı. Standart hatalar parantez içinde verilmiştir. (-1) ilgili değişkenin bir dönem gecikmesini ifade etmektedir. Dinamik panel tahminleri Arellano-Bover/Blundell-Bond tahmin edicisi ile yapılmıştır.

5.2 Dışa Açıklık Modele Dahil Edildiğinde

Bu bölümde, ilk bölümde yapılan analize dışa açıklık ile ilgili değişkenlerin eklenmesi ile elde edilen tahminler ele alınmaktadır. Bu değişkenlerin başında ilgili imalat sanayi grubunun ihracat ve ithalat toplamının üretimine bölünmesiyle elde edilen dışa açıklık endeksi gelmektedir. Ayrıca bu endeksin çeyreklere bölünmesiyle elde edilen, en alt çeyreği baz kabul eden kukla değişkenler de modele dahil edilmektedir. Bu kukla değişkenler, emek talebinin farklı dışa açıklık düzeylerinde ne yönde ve ne kadar farklılaştığını ortaya koymaktadır. Ayrıca bu kukla değişkenler ile ortalama ücretteki değişim değişkeninin çarpımından oluşan etkileşim terimleri farklı dışa açıklık düzeylerinde ortalama ücretteki değişmelerin ücretli çalışan sayısındaki değişmeye etkisini ölçmektedir. Önceki bölümden farklı olarak 4 basamak düzeyinde olan veri seti 3 basamak düzeyinde toplulaştırıldığı için önceki analizle bire bir karşılaştırma yapmak doğru olmasa da genel bir karşılaştırma yapmak mümkündür.

5.2.1 Toplam Emek Talebi

Sabit etkiler ve rassal etkiler tahminleri birbirine yakın sonuçlar verdiği için sadece sabit etkiler tahminleri sunulmakta ve bu tahminler yorumlanmaktadır. Hata bileşenleri açısından ise yıl etkisinin hesaba katıldığı iki yönlü hata bileşenleri modeli kullanılmaktadır. Modelde kullanılan değişkenler arasındaki ilişki düzeyi Tablo D.7'de korelasyon matrisi ile verilmektedir (Bknz. Ek D.3).

Tablo 5.6'nın ilk iki sütununda 1994-2000 ve 2003-2008 için dışa açıklık endeksinin eklenmesiyle elde edilen sonuçlar görülmektedir. Dikkat çeken ilk husus, ilk dönemde sadece yatırımlardaki değişimin ücretli çalışan sayısındaki değişmeyi anlamlı etkilediği, ortalama üretkenlik, ortalama ücret, büyüme oranı ve dışa açıklık endeksinin katsayılarının anlamsız çıktığıdır. İncelemeye konu olan ortalama ücretteki değişimin katsayısının anlamsız olduğu bu dönemde, işverenin istihdam kararında ortalama ücretteki artış veya azalıştan etkilenmediği söylenebilir. 2003 sonrasında ise söz konusu değişken ücretli çalışan sayısındaki değişmeyi negatif yönde etkilemektedir ve anlamlıdır. Yani bu dönemde ücretler, 2003 öncesinin aksine emek talebi üzerinde baskı oluşturmaktadır. Bu baskının bileşenleri arasında ücretler yoluyla etkide bulunan iş güvencesinin getirdiği maliyetleri hesaba katmak

gerekmektedir. Bunun dışında ortalama üretkenlik ve yatırımlar da 2003 sonrasında anlamlı etkide bulunmakta, yatırımların artmasıyla ilave istihdam gereksinimi doğmakta, ortalama üretkenlik ise aynı katma değere daha az çalışanla ulaşmayı mümkün kıldığından talebi negatif yönlü etkilemektedir. Dikkat çeken bir diğer nokta ise ilk dönemde katsayısı anlamsız olan dışa açıklık değişkeninin 2003 sonrası tahminlerde anlamlı bir etkiye sahip olmasıdır. Dışa açıklık değişkeni emek talebi üzerinde negatif etkiye sahiptir. İmalat sanayinin dışa açıklık oranı arttıkça ortaya çıkan yeni rekabet koşullarında en öncelikli maliyet kısma yöntemi çalıştırılan işçi sayısından feragat etmek veya yeni istihdamı azaltmak olarak görülmektedir.

Günçavdı ve Küçükçifçi (2000), dışa açık Türkiye ekonomisinin sektörel emek yoğunluklarını endüstrilerarası mal akım tabloları kullanarak hesapladıkları çalışmalarında, bir birimlik ihracat artışının bazı sektörlerde emek kullanımını artırırken bazılarında ise azalttığını ortaya koymaktadırlar. Bunun nedenleri arasında, bir birim ihracat için kullanılacak ithal ara girdinin daha çok emek yoğun girdilerden oluşması gösterilebilir. Ayrıca dışa açıklık ve beraberinde getirdiği ithalatın finansmanının kompozisyonu önem arz etmektedir. Bunun ne kadarının üretim gerektiren ihracat ile ne kadarının ise finansal araçlarla karşılanıyor olduğu dışa açıklığın emek talebine etkisinin ne boyutta olduğu hakkında bilgi verebilir.

İlgili tablonun üçüncü ve dördüncü sütunlarında dışa açıklık seviyesini belirten kukla değişkenlerin birlikte anlamlılığı sınıandığında her iki dönem için yapılan tahminlerde kukla değişkenlerin katsayılarının birlikte anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Benzer sonuçlara kukla değişken ile ortalama ücretteki değişimin çarpımından oluşan etkileşim terimlerinin birlikte sınanmasında da raslanmaktadır. İki dönemde de bu değişkenlerin katsayıları birlikte anlamsız çıkmaktadırlar. Son iki sütunda hem kukla değişkenler hem etkileşim terimleri modellere dahil edilmekte, her ikisi için ayrı ayrı birlikte anlamlı olup olmadıklarına bakılmakta ve anlamlı olmadıkları görülmektedir. Yani dışa açıklık seviyesinin veya bu seviyeye göre ortalama ücretteki değişimin ücretli çalışan sayısındaki değişmeyi açıklamakta etkisi yoktur denilebilir.

Tablo 5.6 : Dışa Açıklık Modele Dahil Edildiğinde İmalat Sektörü Emek Talebi Tahmin Sonuçları, Statik Tahminler

	Sabit Etkiler Tahminleri (Yıl Etkisi Dahil Edilmiş)							
	1994-2000	2003-2008	1994-2000	2003-2008	1994-2000	2003-2008	1994-2000	2003-2008
dluretken	-0.188 (0.197)	-0.118** (0.044)	-0.227 (0.186)	-0.113 (0.069)	-0.197 (0.170)	-0.103 ⁺ (0.055)	-0.242 (0.167)	-0.128 ⁺ (0.069)
dlortucret	-0.102 (0.239)	-0.138* (0.052)	-0.078 (0.228)	-0.125* (0.059)	-0.075 (0.399)	-0.430 ⁺ (0.216)	0.002 (0.384)	-0.427 ⁺ (0.221)
dlyatirim	0.609** (0.053)	0.062 ⁺ (0.032)	0.613** (0.053)	0.048 ⁺ (0.029)	0.603** (0.057)	0.061* (0.026)	0.602** (0.056)	0.047 (0.029)
buyume	-0.007 (0.007)	0.005 (0.003)	-0.010 (0.007)	0.004 (0.003)	-0.007 (0.007)	0.004 (0.004)	-0.010 (0.007)	0.005 (0.004)
open	-0.039 (0.081)	-0.091* (0.044)						
q2			0.175 (0.181)	-0.014 (0.018)			0.187 (0.188)	-0.031 (0.024)
q3			0.011 (0.203)	-0.178 (0.200)			-0.026 (0.204)	-0.206 (0.195)
q4			-0.088 (0.287)	-0.419 ⁺ (0.241)			-0.160 (0.283)	-0.438 ⁺ (0.238)
q2*dlortucret					-0.164 (0.528)	0.307 (0.306)	-0.356 (0.517)	0.270 (0.291)
q3*dlortucret					-0.002 (0.436)	0.372 (0.243)	-0.092 (0.444)	0.375 (0.251)
q4*dlortucret					0.111 (0.418)	0.366 (0.220)	0.136 (0.401)	0.332 (0.227)
gözlem sayısı	150	230	150	230	150	230	150	230
grup sayısı	25	49	25	49	25	49	25	49
R ²	0.81	0.04	0.81	0.01	0.81	0.16	0.80	0.01
F	41.11**	3.56**	39.56**	6.05**	62.30**	4.19**	54.00**	10.22**

5.2.2 Toplam Emek Talebinin Cinsiyetlere Göre Ayrıştırılması

Bir önceki bölümde yapılan analizin bir benzeri 2003-2008 dönemi için kadın ve erkek emek talebi tahminlerinde tekrarlanmaktadır. Bu bölüm için de kullanılan değişkenler arasındaki ilişki düzeyi Tablo D.8’de korelasyon matrisi ile verilmektedir (Bknz. Ek D.3).

Sonuçlar Tablo 5.7’de özetlenmektedir. Bu bölümde dışa açıklığın etkileri incelenmekle birlikte diğer değişkenlerin anlamlılıklarında birtakım değişimler ortaya çıkmaktadır. Kadın emeği için dışa açıklık endeksi dahil edilmeden yapılan tahminlerde güçlü bir pozitif etkiye sahip yatırımların ancak %10 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Erkekler için benzer bir durum ortalama ücret değişkeninde yaşanmakta, bu değişkenin katsayısı da ancak %10 düzeyinde anlamlı olmaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken diğer nokta emek talebinin ortalama ücrete duyarlılığının erkeklerde kadınlara göre daha fazla olduğudur. Dışa açıklık endeksi her iki cinsiyet grubu için yapılan tahminlerde negatif etkili çıkmakta ve değişkenin katsayısı anlamlı bulunmaktadır. Bu da dışa açıklığın artan rekabet koşullarıyla emek talebi üzerinde negatif yönlü bir baskı oluşturduğunun işareti sayılabilir.

Üçüncü ve dördüncü sütunlarda eklenen kukla değişkenlerin birlikte anlamlılığı sınanmaktadır. Belirtmek gerekir ki bu kukla değişkenlerin eklendiği tahminlerde diğer tüm değişkenlerin katsayıları anlamsız çıkmaktadır. İmalat sanayinin ilgili grubunun hangi dışa açıklık düzeyinde bulunduğunu ifade eden kukla değişkenlerin kadınlar için yapılan tahminlerde birlikte anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulunurken erkeklerde bu katsayılar birlikte anlamsız çıkmaktadır. Buna göre imalat sanayi alt grupları dışa açıklık yönünden üst çeyreklere çıktıkça, yani daha dışa açık duruma geldikçe talep edilen kadın emeğinde bir azalma meydana gelmektedir. Erkek emek talebi için ise bu şekilde anlamlı bir ilişki görülmemektedir. Oluşan uluslararası rekabet koşullarına karşın maliyetleri azaltıcı önlemler alınırken işveren öncelikle kadın istihdamını azaltma seçeneğine başvuruyor denilebilir.

Farklı dışa açıklık seviyelerinde meydana gelen ortalama ücretteki değişimin etkisini görmek amacıyla yapılan tahminler beş ve altıncı sütunlarda sunulmaktadır. Bu değişkenlerin birlikte anlamlılığı sınanmakta ve katsayılarının hem kadın hem de erkek emek talebi tahminleri için anlamsız olduğu görülmektedir. Buna göre dışa daha az veya daha çok açık imalat sanayi alt gruplarında ücret değişimlerinin

istihdam kararlarına etkisinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır. İşveren bu dışa açıklığın getirdiği maliyet azaltıcı rekabet ortamına istihdamını ayarlayarak karşılık vermektedir. İstihdamını buna göre düşüren işveren, ücret değişikliklerinde ise rekabet koşullarında üretimini korumak için istihdamı azaltmak dışında yollara başvurabilir. Son iki sütunda hem dışa açıklık kuklaları hem de etkileşim terimleri birlikte kadın ve erkek emek talebi modellerine eklenerek tahmin edilmekte ve sadece dışa açıklık kuklalarının katsayıları kadın emek talebi tahminlerinde anlamlı çıkmakta diğer katsayılar önceki tahminlerde olduğu gibi anlamsız çıkmaktadır.

Tablo 5.7 : İmalat Sektörü Emek Talebinin Cinsiyetlere Göre Ayrıştırılması Tahmin Sonuçları, Statik Tahminler

	Sabit Etkiler Tahminleri (Yıl Etkisi Dahil Edilmiş)							
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
dluretken	-0.146 (0.106)	-0.063* (0.031)	-0.139 (0.141)	-0.051 (0.056)	-0.130 (0.130)	-0.016 (0.056)	-0.180 (0.142)	-0.044 (0.057)
dlortucret	-0.182 (0.121)	-0.103+ (0.058)	-0.161 (0.124)	-0.085 (0.063)	-0.479 (0.414)	0.001 (0.356)	-0.467 (0.432)	0.009 (0.366)
dlyatirim	0.050+ (0.025)	0.016 (0.016)	0.012 (0.033)	-0.001 (0.020)	0.043 (0.026)	0.014 (0.017)	0.005 (0.034)	-0.001 (0.020)
buyume	0.010 (0.009)	0.007* (0.003)	0.008 (0.009)	0.005 (0.003)	0.009 (0.010)	0.005 (0.004)	0.011 (0.009)	0.006 (0.003)
open	-0.151* (0.067)	-0.099** (0.036)						
q2			-0.055 (0.118)	-0.017 (0.017)			-0.033 (0.134)	-0.007 (0.032)
q3			-0.524 (0.343)	-0.187 (0.175)			-0.564+ (0.318)	-0.183 (0.177)
q4			-1.025** (0.369)	-0.418+ 0.214			-1.054** (0.342)	-0.425* (0.211)
q2*dlortucret					-0.045 (0.648)	-0.057 (0.411)	-0.174 (0.550)	-0.105 (0.409)
q3*dlortucret					0.502 (0.457)	-0.046 (0.375)	0.518 (0.471)	-0.047 (0.387)
q4*dlortucret					0.416 (0.439)	-0.141 (0.362)	0.341 (0.444)	-0.181 (0.370)
gözlem sayısı	228	228	228	228	228	228	228	228
grup sayısı	49	49	49	49	49	49	49	49
R ²	0.04	0.03	0.01	0.01	0.10	0.09	0.01	0.01
F	4.82**	5.61**	5.97**	9.03**	2.54*	2.83**	4.92**	7.56**

6. SONUÇ

Türkiye, son yıllardaki yüksek büyüme performansına rağmen işsizliği azaltmada yeterince başarılı olamamıştır. Bu çalışmada, işsizliği artırıcı nedenler arasında işgücü piyasasında var olan bazı kurumsal katılıkların olduğu ileri sürülmektedir. Özel olarak ise 2003 yılında yürürlüğe giren iş kanunu ile ortaya çıkan yeni dönemde emek talebinin ücretlere tepkiselliği ele alınmaktadır. Bu dönemde iş güvencesi gibi işte alma ve işten çıkarma maliyetlerini artıran düzenlemelerin emek talebine ücretler üzerinden dolaylı etkisi incelenmektedir.

İki dönemli analizin en temel sonucu, toplam emek talebi için ortalama ücretteki değişme değişkenin katsayısı, 2003 öncesi dönemde genel itibariyle pozitif ve anlamlıyken, 2003 sonrası dönem için yapılan tahminlerde negatif ve anlamlı çıkmaktadır. Bu iki dönem arasında işgücü piyasasında meydana gelen önemli kurumsal değişikliklerden birisi yeni iş kanunudur. İşverenin istihdam kararlarında ücretlerin etkisinin olmaması, işgücü piyasasında ücret esnekliğinin olduğuna işaret etmektedir. Ancak 2003 sonrasında bu durumun tam tersi olduğu görülmektedir. Böyle bir ortamda, yani emeğin ücretlere tepki verdiği durumlarda iş güvencesi gibi emek maliyetlerini artırıcı düzenlemelerin emek talebinde aşağı yönlü bir etkide bulunması ve işsizliği artırıcı etki etmesi beklenmektedir. Yeni iş kanunu beraberinde bir takım iş güvencesi hükümleri getirmekte, işe alma ve işten çıkarma maliyetlerini artıran bu güvenceler ortalama ücret üzerinden emek talebini negatif yönde baskı altına almaktadır. İşveren ileride herhangi bir ekonomik daralma halinde işçi çıkarması durumunda karşılaşıacağı maliyetleri göz önünde bulundurarak daha az istihdam yolunu seçmektedir.

Kadın ve erkek emek talebi için yapılan tahminlerde ise ortalama ücret değişkeninin katsayısının kadınlar için anlamsız erkekler için ise anlamlı olduğu görülmektedir. Kadınlar için bu katsayının anlamlı olmamasının nedeni imalat sanayinde kadın emeğinin erkeklere göre daha az nitelikli işlerde istihdam edilmesi, dolayısıyla işverenlerin ortalama ücret değişimlerine kadınlarda, erkek çalışanlara kıyasla daha az tepki vermesi şeklinde yorumlanabilir. Bu durumda, 2003 sonrası dönemde

erkekler için emek talebinin ücretlere tepkisel olduğu ve bu dönemde yapılan iş güvencesi gibi emek maliyetini artırıcı düzenlemelerin erkek çalışan talebini azaltacağı söylenebilir. Kadın çalışanlar içinse böyle bir durum yoktur.

İmalat sanayinin dışa açıklığının artması beraberinde yurtdışı üreticilerle rekabet etme durumunu getirmektedir. Ayrıca dışa açıklığın artması dış şoklardan etkilenme noktasında imalat sanayini kırılganlaştırmakta, herhangi bir küresel veya bölgesel kriz durumunda dışa daha çok açık sektörler daha çok etkilenmekte ve istihdamları dikkat çekici boyutta azalmaktadır. Rekabetçi ortamın maliyetler üzerinde baskı kurması beklenmektedir. İstihdamı azaltma veya yeni çalışan işe almak yerine varolanların mesai saatlerini ayarlayarak olası maliyetleri azaltma işverenin başvurabileceği araçlardandır. Toplam emek talebi tahminleri 2003 yılı sonrası dönem için dışa açıklığın emek talebindeki değişmeyi azalttığı yönünde bulgular sunmaktadır. Ayrıca, emek talebinin önceki döneme kıyasla ücretlere tepkisel hale geldiği görülmektedir. Bu dönem için, kadın ve erkek emek talebi tahminleri ise her iki cinsiyet grubunda da dışa açıklığın negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğuna işaret etmektedir. İlgili sektörlerin dışa açıklığı arttıkça her iki cinsiyet grubundan çalışana yönelik taleplerindeki değişim de aşağı yönde olmaktadır. Sektörün bulunduğu dışa açıklık düzeyi ve buna bağlı olarak ücretlerdeki değişimin emek talebine etkisine yönelik değişkenlerin modellere eklenmesiyle yapılan tahminler genel olarak bu değişkenlerin etkisinin anlamsız olduğu sonucunu vermektedir.

KAYNAKLAR

- Abraham, K. G., ve Houseman, S. N.,** 1993. Does employment Protection Inhibit Labor Market Flexibility? Lessons from Germany, France and Belgium, Upjohn Institute Working Paper No. 93-16. [çevrimiçi] <http://research.upjohn.org/up_workingpapers/16/> [erişim tarihi 15 Ekim 2010]
- Addison, J. T., ve Teixeira, P.,** 2003: The Economics of Employment Protection, *Journal of Labor Research*, Vol **24**, No 1, pp. 85-128.
- Avrupa Komisyonu,** 2006. Yeşil Belge: 21. Yüzyılın Zorluklarına Karşı İş Hukukunun Modernleştirilmesi. [çevrimiçi] <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0708:FIN:EN:PDF>> [erişim tarihi 10 Eylül 2010]
- Baltagi, B. H.,** 2005. *Econometric Analysis of Panel Data*, 3ed. West Sussex: John Wiley.
- Belgenet,** Uluslararası Çalışma Örgütü 158 Sayılı Sözleşmesi, [çevrimiçi] <http://www.belgenet.com/arsiv/sozlesme/ilo_158.html> [erişim tarihi 10 Eylül 2010]
- Bentolila, S., Dolado, J. J., Franz, W., ve Pissarides, C.,** 1994: Labor flexibility and wages: Lessons from Spain, *Economic Policy*, Vol. **9**, No. 18, pp. 53-99
- Besley, T., ve Burgess, R.,** 2004: Can Labor Regulation Hinder Economic Performance? Evidence from India, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. **119**, No. 1, pp 91-134.
- Burgess, S., Knetter, M., ve Michealacci, C.,** 2000: Employment and Output Adjustment in the OECD: A Disaggregate Analysis of the Role of Job Security Provisions, *Economica*, New Series, Vol. **67**, No. 267, pp. 419-435
- Cahuc, P. & Zylberberg, A.,** 2004. *Labor Economics*. Massachusetts: The MIT Press.
- Centel, T.,** 2009. Kıdem tazminatı üzerine gözlemler, *İşveren Dergisi*, [çevrimiçi] <http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=2388&id=111> [erişim tarihi 20 Ekim 2010]
- Daniel, K., ve Siebert, W. S.,** 2005: Does Employment Protection Reduce the Demand for Unskilled Labor?, *International Economic Journal*, **19:2**, 197-222.
- Di Tella, R., ve MacCulloch, R.,** 2005: The consequences of labor market flexibility: Panel evidence based on survey data, *European Economic Review*, **49**, 1225 – 1259

- Djankov, S., ve Ramalho, R.,** 2009: Employment Laws in Developing Countries, *Journal of Comparative Economics*, **37**, 3-13.
- Downes, A. S., Mamingi, N., ve Antoine, R. M. B.,** 2000. Labor Market Regulation and Employment In the Caribbean, Inter-American Development Bank, Working Paper no 388.
- Ertan, S.,** 2005, 4857 sayılı iş yasası ve uygulamada iş güvencesi ,*Genel-İş Emek Araştırma Dergisi*, sayı 1. [çevrimiçi] <<http://www.genel-is.org.tr/upresimler/yayinlar/gead/gead05-1-10.doc>> [erişim tarihi 16 Eylül 2010]
- Fallon, P. R., ve Lucas, R. E. B,** 1991: The Impact of Changes in Job Security Regulations in India and Zimbabwe, *The World Bank Economic Review*, Vol **5**, no 3, pp. 395-413.
- Feldmann, H.,** 2009: The unemployment effects of labor regulation around the world, *Journal of Comparative Economics*, **37**, 76–90.
- Ferguson, C.,** 1969. The Neoclassical Theory of Production and Distribution. Cambridge: Cambridge University Press.
- Garibaldi, P., Pacelli, L., ve Borgarello, A.,** 2003. Employment Protection Legislation and the Size of Firms, IZA Discussion Papers 787, Institute for the Study of Labor (IZA). [çevrimiçi] <<ftp://ftp.iza.org/RePEc/Discussionpaper/dp787.pdf>> [erişim tarihi 15 Ekim 2010]
- Günçavdı, Ö., ve Küçükçifçi, S.,** 2000: Açık bir ekonomide sektörel emek yoğunluklarının hesaplanması, *ODTÜ Gelişme Dergisi*, **27** (1-2), 133-148.
- Hamermesh, D. S.,** 1993. Labor Demand. New Jersey: Princeton University Press.
- Hausman, J. A.,** 1978. Specification tests in econometrics, *Econometrica*, **46**, 1251-1271.
- Heckman, J. J., ve Pages, C.,** 2000. The cost of job security regulation: Evidence from Latin American Countries, Inter-American Development Bank, Working Paper no 430.
- Hogan, S., ve Ragan, C.,** 1995: Job Security and Labor Market Flexibility, *Canadian Public Policy / Analyse de Politiques*, Vol. **21**, No. 2, pp. 174-186.
- Hsiao, C.,** 2002. Analysis of Panel Data, 2ed. New York: Cambridge University Press.
- ILO,** İş Güvencesi Düzenlemeleri Veritabanı, EPLex. [çevrimiçi] <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home?p_lang=en> [erişim tarihi 1 Eylül 2010]
- Kılıç, S.,** 2003. Türkiye İşçi Delegatesi Salih Kılıç'ın Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Uluslararası Çalışma Konferansı 91. Toplantısı Genel Kurul Konuşması, *Türk-İş Dergisi*, Mayıs-Haziran 2003, Sayı 355
- Koç, Y.,** 2003.Yeni iş kanununda iş güvencesi (Kaldı mı?), *Türk-İş Dergisi*, Mayıs-Haziran 2003, Sayı 355.

- Kutadgobilik, T.**, 2003.4857 sayılı iş kanununun çalışma hayatımıza ve ekonomimize temel etkileri ve iş kanununa bağlı olarak yapılması gereken düzenlemeler, *İşveren Dergisi*, [çevrimiçi] <http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=738&id=44> [erişim tarihi 20 Ekim 2010]
- Küçük, C. T.**, 2009. Mevcut koşullarda işletmelerin hayatiyeti risk altındadır, *İşveren Dergisi*, [çevrimiçi] <http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=2385&id=111> [erişim tarihi 20 Ekim 2010]
- Lazear, E.**, 1990: Job Security Provisions and Employment, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. **105**, No. 3, pp. 699-726.
- Lindbeck, A., ve Snower, J. D.**, 2001: Insiders versus Outsiders, *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. **15**, No. 1, pp. 165-188.
- Mondino, G., ve Montoya, S.**, 2000. The Effects of Labor Market Regulations on Employment Decisions by Firms: Empirical Evidence for Argentina, Inter-American Development Bank, Working Paper no 391.
- Morgan, J.**, 2001: Employment security and the demand for labor in Europe, *Applied Economics*, **33**:14, 1763-1774.
- Nickell, S.**, 1997: Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America, *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. **11**, No. 3, pp. 55-74.
- Nunziata, L.**, 2003: Labor Market institutions and the cyclical dynamics of employment, *Labour Economics*, **10**, 31–53.
- Odaman, S.**, 2009. 4857 sayılı kanunu getirdiği yeniliklerin kriz dönemindeki uygulaması, *İşveren Dergisi*, [çevrimiçi] <http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=2270&id=107> [erişim tarihi 20 Ekim 2010]
- OECD**, 2008. Detailed description of employment protection OECD and selected non-OECD countries. [çevrimiçi] <<http://www.oecd.org/dataoecd/24/39/42740165.pdf>> [erişim tarihi 1 Kasım 2010]
- OECD**, İş Güvencesi Katılığı Göstergeleri. [çevrimiçi] <www.oecd.org/employment/protection> [erişim tarihi 3 Kasım 2010]
- OECD**, Yıllık GSYH Reel Büyüme Verileri. [çevrimiçi] <<http://stats.oecd.org/Index.aspx>> [erişim tarihi 12 Kasım 2010]
- Pirler, B.**, 2007. İş güvencesi sistemi 4. Yılımı tamamlarken, *İşveren Dergisi*, [çevrimiçi] <http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1665&id=86> [erişim tarihi 20 Ekim 2010]
- Roy, S. D.**, 2004: Employment dynamics in Indian industry: adjustment lags and the impact of job security regulations, *Journal of Development Economics*, **73**, 233-256.

- Saavedra, J., ve Torero, M.,** 2000. Labor Market Reforms and Their Impact on Formal Labor Demand and Job Market Turnover: the case of Peru, Inter-American Development Bank, Working Paper no 394.
- Schaffer, M., ve Stillman, S.,** 2006. XTOVERID:stata module to calculate tests of overidentifying restrictions after xtreg, xtivreg, xtivreg2, and xthtaylor. [çevrimiçi] <<http://ideas.repec.org/c/boc/bocode/s456779.html>> [erişim tarihi 19 Nisan 2011]
- TBMM,** 2003. 4587 Sayılı İş Kanunu. [çevrimiçi] <<http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4857.html>> [erişim tarihi 4 Eylül 2010]
- TBMM,** 2002. 4773 Sayılı Kanununun Genel ve Madde Gerekçeleri. [çevrimiçi] <<http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem21/yil01/ss893m.htm>> [erişim tarihi 4 Eylül 2010]
- TBMM,** 2003. 4857 Sayılı İş Kanununun Genel ve Madde Gerekçeleri. [Çevrimiçi] <<http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss73m.htm>> [erişim tarihi 4 Eylül 2010]
- TBMM,** 2010. T.C Anayasası. [çevrimiçi] <http://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2010.pdf> [erişim tarihi 4 Eylül 2010]
- TÜİK,** Dış Ticaret İstatistikleri.
- TÜİK,** Sınıflama Sunucusu.
- TÜİK,** Yıllık İmalat Sanayi İstatistikleri.
- TÜİK,** Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri.
- TÜSİAD,** 2002. Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik. [çevrimiçi] <http://www.tusiad.org.tr/_rsc/shared/file/issizlik.pdf> [erişim tarihi 27 Ekim 2010]
- TÜSİAD,** 2004. Türkiye’de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik. Ankara: Graphis Matbaa.
- UNSD,** Farklı Sınıflandırmalar Arasındaki Dönüştürme Tabloları. [çevrimiçi] <<http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/regot.asp?Lg=1>> [erişim tarihi 7 Ocak 2011]
- Vandenberg, P.,** 2010. Impact of Labor Market Institutions on Unemployment: Results from a Global Panel, Asian Development Bank, Working paper no 219. [çevrimiçi] <<http://www.adb.org/documents/working-papers/2010/economics-wp219.pdf>> [erişim tarihi 10 Aralık 2010]
- Varian, H. R.,** 1992. Microeconomic Analysis, 3ed. New York: W.W. Norton& Company, Inc.
- Wooldridge, J. M.,** 2002. Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data. Massachusetts: The MIT Press.
- World Economic Forum,** 2008. Küresel Rekabet Raporu 2008-2009. [çevrimiçi] <<https://members.weforum.org/pdf/GCR08/GCR08.pdf>> [erişim tarihi 20 Mayıs 2011]

World Economic Forum, 2009. Küresel Rekabet Raporu 2009-2010. [çevrimiçi] <http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2009-10.pdf> [erişim tarihi 20 Mayıs 2011]

World Economic Forum, 2010. Küresel Rekabet Raporu 2010-2011. [çevrimiçi] <http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2010-11.pdf> [erişim tarihi 20 Mayıs 2011]

WORLDBANK, 2006. Turkey Labor Market Study. [çevrimiçi] <http://siteresources.worldbank.org/INTTURKEY/Resources/361616-1144320150009/Labor_Study.pdf> [erişim Tarihi 2 Aralık 2010]

EKLER

EK A.1 : Çeşitli Ülkelerde İş Güvencesi Uygulamaları

EK A.2 : İş Güvencesi Düzenlemelerinin Katılığı

EK B.1 : Geçmiş Çalışmalar

EK C.1: Özet İstatistikler

EK D.1 : Spesifikasyon Testleri

EK D.2 : Serpilme Çizimleri

EK D.3 : Korelasyon Matrisleri

EK A.1**Tablo A.1 : İş Güvencesi Düzenlemeleri Açısından Ülkeler Arasındaki Farklılıklar**

İş Güvencesi Düzenlemeleri	ABD	İngiltere	Kanada	Almanya	Fransa	Spain	Hindistan	Çin	Arjantin	Brezilya	Japonya	Türkiye
Kapsam dışındaki işletmeler (Kaç işçiden az çalıştıranlar)	15	Hiçbiri	Hiçbiri	10	Hiçbiri	Hiçbiri	Hiçbiri	Hiçbiri	Hiçbiri	Hiçbiri	Hiçbiri	30
Maksimum deneme Süresi (ay)	Yasal süre yok	12	3	6	8	6	9	6	3	3	Yasal süre yok	2
Belirli süreli sözleşme ile çalışanların işgücüne içindeki payı (%)	8,50	5,50	12,50	14,20	15,70	25,40	Veri Mevcut Değil	0,00	0,00	0,00	13,70	8,70
İşten çıkarmada sebep gösterme zorunluluğu	Yok	Var	Yok	Var	Var	Var	Yok	Var	Var	Yok	Var	Var
Yazılı işten çıkarma bildirimi	Şart Değil	Şart Değil	Şart	Şart	Şart	Şart	Şart	Şart	Şart	Şart Değil	Şart Değil	Şart
Bildirim (İhbar) Süresi (Sırasıyla 9 ay, 4 yıl ve 20 yıllık kıdem için)	0 0 0	1 hafta 4 hafta 12 hafta	1-2 hafta 2-4 hafta 2-8 hafta	1 ay 1 ay 7 ay	1 ay 2 ay 2 ay	30 gün 30 gün 30 gün	0 1-3 ay 1-3 ay	1 ay 1 ay 1 ay	1 ay 1 ay 2 ay	1 ay 1 ay 1 ay	30 gün 30 gün 30 gün	4 hafta 8 hafta 8 hafta
Kıdem tazminatı (Sırasıyla 9 ay, 4 yıl ve 20 yıllık kıdem için)	0 0 0	0 0 0	0 8 gün 40 gün	0.4 ay 2 ay 10 ay	0 0.8 ay 5.33 ay	0.7 ay 3.5 ay 17 ay	0 2 ay 10 ay	1 ay 4 ay 12 ay	0 4 ay 20 ay	0 0 0	0 0 0	0 4 ay 20 ay
Hukuki süreç sonrası işe iade	Var	Var	Var	Var	Var	Var	Var	Var	Var	Yok	Var	Var

Kaynak: EPLex, İş Güvencesi Düzenlemeleri Veritabanı, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve OECD (2008)

EK A.2

Tablo A.2 : OECD ve Yükselen Piyasalar İş Güvencesi Katılığının Göstergeleri, 2008

ABD	0,85
Kanada	1,02
İngiltere	1,09
Yeni Zelanda	1,16
Güney Afrika	1,35
Avustralya	1,38
İrlanda	1,39
Japonya	1,73
İsviçre	1,77
Rusya	1,80
İsrail	1,88
Danimarka	1,91
Şili	1,93
İsveç	2,06
Macaristan	2,11
İzlanda	2,11
Güney Kore	2,13
Slovakya	2,13
Hollanda	2,23
OECD Ülkeleri	2,24
Brezilya	2,27
Finlandiya	2,29
Çek Cumhuriyeti	2,32
Estonya	2,39
Avusturya	2,41
Polonya	2,41
İtalya	2,58
Belçika	2,61
Almanya	2,63
Hindistan	2,63
Norveç	2,65
Slovenya	2,76
Çin	2,80
Yunanistan	2,97
Fransa	3,00
Endonezya	3,02
Portekiz	3,05
İspanya	3,11
Meksika	3,23
Lüksemburg	3,39
Türkiye	3,46

Kaynak: OECD İş Güvencesi Katılığı Göstergeleri, 2008

EK B.1

Tablo B.1 : İş Güvencesi Düzenlemelerinin İstihdam ve İşsizliğe Etkileri, Seçilmiş Çalışmalar

A. Panel Veri Kullanılan Çalışmalar					
Çalışma	Çalışmanın Amacı	Örnekleme	Değişkenler	Yöntem	Sonuçlar
Lazear (1990)	Kıdem ve ihbar tazminatları ile işgücü piyasası değişkenleri arasındaki ilişkiyi tahmin etmek	22 Gelişmiş Ülke 1956-1984	İstihdam/Nüfus Oranı İşsizlik İşgücüne Katılım Oranı Ortalama Çalışma Saati Kıdem Tazminatı İhbar Tazminatı	Ortak Zaman Serisi/Yatay Kesit (Pooled OLS) Tahminleri	-On yıl kıdemli olan işçiler için hiç kıdem tazminatı yokken üç aylık ücret tutarında kıdem tazminatına geçilmesi istihdam-nüfus oranını yaklaşık yüzde 1 azaltır. ABD’de bu bir milyon üzerinde iş anlamına gelmektedir. -Tahminler hiç kıdem tazminatı yokken üç aylık ücret tutarında kıdem tazminatına geçişin ABD’de işsizliği yüzde 5.5 artırabileceğini öne sürmektedir. Ayrıca, kıdem tazminatının tam zamanlı işleri yarı zamanlı işlere çevirdiği öne sürülmektedir.
Morgan (2001)	İş güvencesinin emek talebi üzerine etkisini analiz etmek	7 Avrupa Ülkesi 1981-1994	Çıktı Miktarı Ücretler İstihdam (Kişi Sayısı ve Saat) İş Güvencesi Ölçüsü	Dinamik emek talep fonksiyonu hata düzeltme modeli ile tahmin edilmektedir. Katsayıların tahmininde doğrusal olmayan en küçük kareler yöntemi kullanılmaktadır.	-Temel sonuç; iş güvencesinin, emek talebinin dinamik ayarlamasına belirgin etkileri olduğudur. Yüksek düzeyde iş güvencesi ücretler, fiyatlar ve GDP’deki değişimlere yanıt olarak daha yavaş ayarlama süreciyle ilişkilidir. -İş güvencesi çalışılan saat bakımından uzun dönemli emek talebi seviyesini, yüksek iş güvencesi yüksek emek talebiyle ilişkili olacak şekilde etkileyebilir.
Burgess, Knetter ve Michelacci (2000)	Bir ülkenin iş güvencesi düzenlemelerinin, üretim ve istihdamın dinamik hareketi üzerindeki etkisini incelemek	7 Gelişmiş Ülke 1960-1992	Çıktı Miktarı Ücretler İstihdam Sermaye Stoğu Ürün Fiyatları	İstihdam ve çıktı miktarı dinamikleri için standart hata düzeltme modelleri doğrusal olmayan en küçük kareler yöntemi ile tahmin edilmektedir.	-İş güvencesi düzenlemeleri ile ilişkisi incelenen çıktı miktarı ve istihdamın dinamik hareketlerinin ayarlama hızında anlamlı ülke farklılıkları bulunmuştur. -Sektörel etkiler kontrol edildiğinde, ayarlama hızındaki ülke farklılıkları, iş güvencesi katılığı sıralamaları ile tutarlı görülmektedir. Daha esnek ülkeler daha hızlı ayarlama yapmaktadırlar.
Besley ve Burgess (2004)	Hindistan imalat sanayinin 1958-1992 arasındaki performansını açıklamada işgücü piyasası düzenlemelerinin rolünü incelemek	16 Hint Eyaleti 1958-1992	Çıktı Miktarı İstihdam Sabit Sermaye Ücretler Yatırım İş Güvencesi Ölçüsü Kontrol değişkenleri (nüfus artışı, elektrik tüketimi gibi.)	Sabit etkiler modeli ile panel veri regresyonları	-Kayıtlı imalat sektörü için, işçi lehine düzenlemeler daha düşük düzeyde yatırım, istihdam, üretkenlik ve çıktı miktarı ile ilişkilidir. -Araştırma, işçi lehine düzenlemelerin emeğin çıkarlarını teşvik ettiği yönünde yeterli kanıt bulamamış, aksine bu düzenlemelerin büyüme ve yoksulluğu hafifletme önünde kısıt teşkil ettiği sonucuna varmıştır. -Analiz; gelişmekte olan ülkelerde devletin yaptığı düzenlemelerin her zaman sosyal refahı teşvik etmediği sevgisini güçlendirmektedir.

Tablo B.1 :(devamı) İş Güvencesi Düzenlemelerinin İstihdam ve İşsizliğe Etkileri, *Seçilmiş Çalışmalar*

Çalışma	Çalışmanın Amacı	Örneklem	Değişkenler	Yöntem	Sonuçlar
Heckman ve Pages (2000)	Latin Amerika ülkelerindeki yüksek seviyede iş güvencesini ve bunun istihdama etkisini analiz etmek	43 Ülke, Latin Amerika, Karayipler ve OECD 1980-1997	İstihdam (Erkek, Kadın, Genç) İşsizlik İş Güvencesi Ölçüsü Kontrol Değişkeni (GDP artışı)	Ortak (Pooled) Zaman Serisi/Yatay Kesit Tahminleri, Sabit etkiler, Rassal etkiler tahminleri	-İş güvencesi düzenlemeleri oldukça etkisiz ve işçilerin gelirlerini koruma sağlama açısından eşitsizliği artırıcı bir mekanizmadır. Etkisizdir; çünkü emek talebini azaltır, eşitsizliği artırır; çünkü bazı işçiler bunlardan yararlanırken diğerleri zarar görür. -Eşitsizliği iki yönlü artırır. Gençler, kadınlar ve niteliksiz işçilerin çalışma umudunu azaltırlar. Ayrıca işgücü piyasasını güvenceli işlere sahip işçilerle, çok az iş bulma ümidi olan işçilerden oluşacak şekilde ikiye ayırırlar.
Daniel ve Siebert (2005)	İş güvencesi düzenlemelerinin niteliksiz emek talebine etkisini ölçmek	5 Gelişmiş Ülke 1975-1995	Çalışanın Ortalama Eğitimi Çalışanın Ortalama Yaşı İş Güvencesi Ölçüsü Kontrol Değişkenleri (İşsizlik, İstihdam, Sendika Ağırlığı, Vergi Baskısı, Ücretler)	OLS ve 3SLS (Üç aşamalı en küçük kareler) tahminleri	-İş güvencesi düzenlemeleri genellikle deneyimsiz, yaşlı ve eğitimsizlere bir bedel ile getirilmektedir.
Di Tella ve MacCulloch (2005)	Esnekliğin işgücü piyasası performansına etkisini araştırmak	21 OECD Ülkesi 1984-1990	İstihdam İşgücüne Katılım Oranı Ortalama Çalışma Süresi İşsizlik Esneklik İşsizlik Ödeneği Uzun Süreli İşsizlik İşe Giriş Oranı Kontrol Değişkenleri	En küçük kareler kukla değişken (LSDV) tahminleri, Genelleştirilmiş Momentler Metodu (GMM), Rassal etkiler, Ortak Regresyon (Pooled OLS)	-Daha esnek işgücü piyasalarına sahip ülkelerin daha yüksek istihdam ve işgücüne katılım oranları vardır. Sonuçlar kadın işgücü piyasasında daha güçlüdür. -Daha esnek işgücü piyasasına sahip ülkelerin daha düşük işsizlik ve daha düşük uzun dönem işsiz kalma oranları olduğu yönünde birtakım kanıtlar bulunmuştur. -Esnekliğin işe girişler (inflows) üzerinde olumlu etkileri ile ilgili kanıt bulunamamıştır.
Feldmann (2009)	Dünya çapında iş düzenlemelerinin işsizlik üzerine etkilerini incelemek	73 Ülke 2000-2003	İşsizlik oranı İşgücü düzenlemesi Bürokratik düzenlemeler Marjinal vergi oranı GDP büyüme aralığı Nüfus Kara ile çevrili olma Etnik fraksiyonalizasyon Savaş Kontrol değişkenleri	Ülkelere özel rassal etkilerle olabilir genelleştirilmiş en küçük kareler (FGLS) tahminleri	-Daha esnek düzenlemeler kadın ve gençler arasında olduğu gibi toplam işgücü içinde de daha düşük işsizlik ile ilişkilidir. -Daha esnek işe alma/işten çıkarma kuralları her iki cinsiyet grubunda olduğu gibi toplam işgücü içinde de daha düşük işsizlik ile ilişkilidir. -Çalışmaya göre toplam işgücü üzerinde etki ortalama olsa bile, iş düzenlemeleri kadınlar ve genç işçiler üzerinde oldukça etkilidir. -Asgari ücretin veya işsizlik ödeneklerinin işsizliği etkilediği yönünde kanıt bulunamamıştır.

Tablo B.1 :(devamı) İş Güvencesi Düzenlemelerinin İstihdam ve İşsizliğe Etkileri, *Seçilmiş Çalışmalar*

Çalışma	Çalışmanın Amacı	Örneklem	Değişkenler	Yöntem	Sonuçlar
Vandenberg (2010)	2003-2005 dönemi için 90 ülkelik bir örneklem ile işsizliği belirleyen unsurları tahmin etmek	91 Ülke 2003-2005	İşsizlik Oranı Emek Talebi ve Talebi İşgücü Düzenlemelerinin Katılığı İşsizlik Sigortası İşçilerin Pazarlık Gücü	Ülkeler için sabit etkilerle OLS tahminleri	-İşsizlik oranı; işsizlik sigortasının var olması, bunun süresi ve oranından etkilenmektedir. -Bununla birlikte, işe alma veya işten çıkarma düzenlemeleri ve toplu sözleşmenin niteliği ile işsizlik arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.
Nunziata (2003)	İşgücü piyasası düzenlemelerinin devir (cycle) boyunca işgücü piyasası dinamiklerine etkisini ampirik olarak incelemek	20 OECD Ülkesi 1975-1995	İstihdamın genişleme evresine yanıt verebilirliği İş Güvencesi Çalışma zamanı Sendika kapsamı İşsizlik ödeneği oranı, Genişleme evresinin süresi ve bunu takip eden daralmanın derinliği	En çok olasılık rassal etkiler tahminleri (MLE random effects)	-Katı iş güvencesi, daralma dönemlerinde işten çıkarmaları azaltırken, genişleme dönemlerinde de işe alımları azaltır. -Çalışma saati standartlarının da benzer etkisi vardır, katı düzenlemeler istihdamın döngüye tepkiselliğini artırır. -Sendikalaşmanın kapsamının anlamlı olumsuz etkisi vardır, işsizlik ödeneklerinin etkisi ise tüm dönemlerde ihmal edilebilir düzeydedir.
Bentolila, Dolado, Franz ve Pissarides (1994)	İspanya'da geçici iş sözleşmelerine izin veren işgücü piyasası reformunu incelemek	İspanya'da 1167 imalat firması 1983-1988	İstihdam Ücretler Faiz Oranı Pazar Payı Oranı Üretkenlik ve Karlar	Genelleştirilmiş Momentler Metodu (GMM)	-İspanya'da geçici iş sözleşmelerinin esnekleştirilmesi ücret belirlemesinin, sürekli iş sözleşmesi ile çalışanlarca (içeridekiler) baskılandığı iki kademeli bir işgücü piyasası yaratmıştır.
Garibaldi, Pacelli ve Borgarello (2003)	İş güvencesi düzenlemelerinin firmaların büyüklüğünün dağılımına ve değişik büyüklükteki firmaların davranışlarına etkisini incelemek	İtalya'da çeşitli sayıda işçi çalıştıran firmalar 1987-1995	Firma düzeyinde Panel Veri Firmaların hayatını sürdürme olasılığı Firmaların çalışan sayısını artırma veya azaltma olasılığı Firmaların büyüklüğü	MLE ve OLS tahminleri	-Anlamlı ancak görece küçük bir eşik etkisi bulunmuştur. Özel olarak, 14 ve 15 işçi çalıştıran firmaların, diğer doğrusal olmayan istatistikî modellerin tahmin ettiğine göre yüzde 1.5 daha fazla durgunluk ihtimali vardır. -Bir çalışan pozisyonu artırma ve azaltma ihtimali arasındaki fark firma büyüklüğü ile birlikte bir miktar düşer ancak 15 işçi eşığı etrafında yüzde 1.6 çıkış gösterir.

Tablo B.1 :(devamı) İş Güvencesi Düzenlemelerinin İstihdam ve İşsizliğe Etkileri, *Seçilmiş Çalışmalar*

Çalışma	Çalışmanın Amacı	Örneklem	Değişkenler	Yöntem	Sonuçlar
Saavedra ve Torero (2000)	1991'den beri Peru'da ardarda uygulanan iş düzenlemelerinin çeşitli yönlerinin etkilerini incelemek	Peru'daki 10 İktisadi Sektör 1986-1997	Firma düzeyinde panel veri Çıktı Miktarı İstihdam Ücretler Kıdem Tazminatı	Sabit etkilerle OLS, Genelleştirilmiş en küçük kareler (GLS) tahminleri	-İş gücü maliyetlerinin, iş gücü talebi üzerinde anlamlı olumsuz etkileri vardır. -İş güvencesi düzenlemelerinin istihdam üzerinde olumsuz etkisi vardır. -Çıktı miktarının esnekliği artmaktadır. Esnekleştirme politikalarının, çıktı miktarındaki değişmelere karşılık istihdam düzeyini istenilen seviyeye ayarlamayı kolaylaştırması buna neden olabilir. -1992'den sonra ortalama kıdem düşmüştür. Esnekleştirme politikaların başlangıcıyla aynı döneme denk gelen bu durum, Peru işgücü piyasasında emek devir oranının arttığının göstergesidir.
Mondino ve Montoya (2000)	Düzenlemelerin emek talebi dinamiklerine potansiyel etkilerini incelemek. Özelde, emek maliyetlerindeki hareketlerin firmaların iş yaratma ile ilgili düşüncelerine etkisini tespit etmeye çalışmak	Arjantin'de 1300 İmalat Firması 1990-1996	Firma düzeyinde panel veri İstihdam Çalışma Saati Sektörel Üretim İş Güvencesi Maliyeti Ücretler	OLS ve IV tahminleri	-Düzenlemelerin istihdam kararları üzerinde önemli miktarda ve anlamlı olumsuz etkisi vardır. -Kıdem tazminatı düzenlemelerinin istihdam kararlarına zarar verdiği görülmektedir. -Firmalar rasyonel bir şekilde, işçi sayısını daha yoğun çalışma saatiyle ikame ederler.
B. Zaman Serisi Verisi Kullanılan Çalışmalar					
Çalışma	Çalışmanın Amacı	Örneklem	Değişkenler	Yöntem	Sonuçlar
Abraham ve Houseman (1993)	Almanya, Fransa, Belçika ve ABD'de imalat sektörünün istihdam ve çalışılan saat yönünden ayarlama sürecini karşılaştırmak	4 Gelişmiş Ülke 1973-1990	Çıktı Miktarı İstihdam Üretim istihdamı Üretim Saati Trend değişkeni	OLS tahminleri	-Sonuçlar, iş güvencesi düzenlemelerin katılığında 1970'lerin başından beri olan değişmelerin Almanya, Fransa ve Belçika'da emek ayarlamasının hızını etkilediği yönünde güçlü kanıtlar sağlamamaktadır. -Avrupa'daki işverenler katı iş güvencesi rejimlerine alternatif ayarlama mekanizmaları ile uyum sağlamışlardır. Bunlardan, çalışma saati ayarlaması genelde tatminkar kabul edilmektedir. -Sonuçlar, uygun destekleyici kurumlar olduğu sürece, katı iş güvencesinin değişen koşullara karşı işverenin ayarlamasını engellemesinin gerekmediğini ileri sürmektedir.

Tablo B.1 :(devamı) İş Güvencesi Düzenlemelerinin İstihdam ve İşsizliğe Etkileri, *Seçilmiş Çalışmalar*

Çalışma	Çalışmanın Amacı	Örnekleme	Değişkenler	Yöntem	Sonuçlar
Downes, Mamingi ve Antoine (2000)	İngilizce konuşulan Karayip ülkelerinde işgücü piyasası düzenlemelerinin istihdam yaratmaya etkisini tahmin etmek	3 Karayip Ülkesi 1970-1996	Derneşik İstihdam Verisi Çıktı Miktarı İstihdam İş Güvencesi Ölçüsü Ücretler	Dinamik emek talep fonksiyonu doğrusal olmayan hata düzeltme modeli ile tahmin edilmektedir. Doğrusal Olmayan en küçük kareler yöntemi (NLS)	-Sadece GDP'nin, en azından uzun dönemde, emek talebi üzerinde anlamlı etkisi vardır. -Reel ücretlerdeki değişimler, sosyal güvenlik sistemine katkılar ve kıdem tazminatlarının istihdam üzerinde olumsuz ancak anlamlı olmayan bir etkisi vardır.
Fallon ve Lucas (1991)	İş güvencesi yasalarının emek talebine etkilerini incelemek	Hindistan ve Zimbabve' de 64 İmalat Sektörü. 1960-1982 Hindistan 1960-1984 Zimbabve	Çıktı Miktarı Çalışan Sayısı Ücretler İşçi Başına Vardiya Sayısı	OLS tahminleri	-Hindistan ve Zimbabve'deki aşırı iş güvencesi düzenlemeleri, veri çıktı düzeylerinde emek talebini anlamlı bir şekilde azaltmıştır. -İşverenlerin, bunu ücretleri azaltarak veya işçi başına çalışma sürelerini artırarak telafi edebileceğini destekleyen herhangi bir kanıt bulunamamıştır. -İşler üzerinde ağırlıklı, ortalama tahmin edilen etki her iki ülke içinde oldukça yüksektir. İstihdam, Hindistan'da yüzde 17.5, Zimbabve'de yüzde 25.2 azalmıştır.
Roy (2004)	Dinamik birbiriyle ilişkili faktör talep fonksiyonunu inceleyerek iş güvencesi düzenlemelerinin etkisinin boyutunu araştırmak	Hindistan' da 16 imalat sektörü grubu 1960-1994	Derneşik Olmayan (Disaggregate) Veri İşçi Sayısı Yönetici Sayısı Sermaye Stoğu İşçi Ücreti Yönetici Ücreti Sermayenin Maliyeti Katma Değer	VAR tahminleri	-Ayarlama süreci sektörler arasında belirgin şekilde değişse de, bir şok sonrası ayarlama ortalama 5-6 yıl almaktadır. Ayarlama süreçleri iki emek çeşidi içinde heterojenlik göstermektedir. Yöneticilerin ayarlama süreci işçilerden daha yavaştır. -İş güvencesi düzenlemelerinin istihdam dinamiklerine etkisi üzerindeki analizler bu etkinin çoğunlukla inanıldığı gibi şiddetli olmadığını işaret etmektedir. -Bulgular, iş güvencesi düzenlemelerinin etkisinin, popüler algılamının aksine, asgari düzeyde olduğunu ortaya koymuştur.

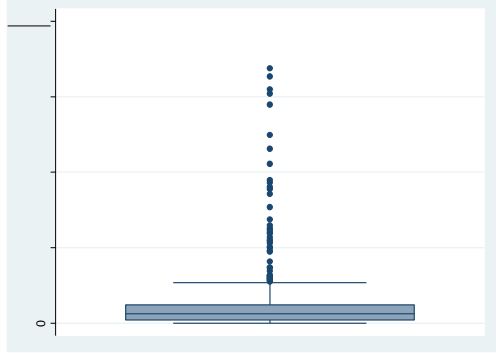
Tablo B.1 :(devamı) İş Güvencesi Düzenlemelerinin İstihdam ve İşsizliğe Etkileri, *Seçilmiş Çalışmalar*

C. Yatay Kesit Veri Kullanılan Çalışmalar					
Çalışma	Çalışmanın Amacı	Örneklem	Değişkenler	Yöntem	Sonuçlar
Nickell (1997)	İşgücü piyasasının hangi özelliklerinin işsizliğe neden olduğu hangilerinin ise olmadığını incelemek	20 OECD Ülkesi 1983-1988 ve 1989 1994	İşsizlik Oranı İstihdam İş Güvencesi Ölçüsü İşsizlik Ödeneği Değişkenleri (Süresi, Miktarı) Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Sendikaların Ağırlığı Kontrol Değişkeni (Enflasyon Oranı)	İki yatay kesit kullanılarak GLS rassal etkiler tahminleri	-Yüksek işsizlik oranı, cömert işsizlik ödenekleri, güçlü sendikalaşma, yüksek vergi oranları ve düşük eğitim kalitesi ile ilişkilidir. -İşgücü piyasası katılıklarının işsizlik üzerinde ciddi etkileri olmadığı görülmektedir. -Avrupa'daki işsizliğin nedeninin Avrupa işgücü piyasalarının katılımı olduğunu iddia eden genel bir analizin çok belirsiz ve muhtemelen aldatıcı olduğu açıktır.
Hogan ve Ragan (1995)	Devlet zorlamasıyla yasalaşan iş güvencesinin arzu edilirliliğini tartışmak	7 Gelişmiş Ülke 1980'ler	OECD ve diğer çalışmalardan elde edilen veriler İşe katılma oranı İşten ayrılış oranı Emek devir oranı İşsizlik İşe alma oranı	Ülkelerarası betimleyici istatistikler	-Devlet zoruyla yürürlüğe konulan iş güvencesi açık bir şekilde refahı düşürmektedir.
D. Diğer Çalışmalar					
Çalışma	Çalışmanın Amacı	Örneklem	Değişkenler	Yöntem	Sonuçlar
Djankov ve Ramalho (2009)	Gelişmekte olan ülkelerde iş yasalarını etkisi üzerine araştırmaları özetlemek	2004 sonrası için seçilmiş çalışmalar		Literatür Taraması	-Kıta iş düzenlemelerine sahip gelişmekte olan ülkeler daha büyük kayıtdışı sektöre ve özellikle gençler arasında daha yüksek işsizliğe sahip olma yönünde eğilim gösterirler. -Bazı çalışmalar kıta iş düzenlemelerinin ayrıca kentsel yoksullukta artış, daha az yeni başlatılan iş ve kadın işsizliği ile sonuçlanacağını bulmuşlardır.

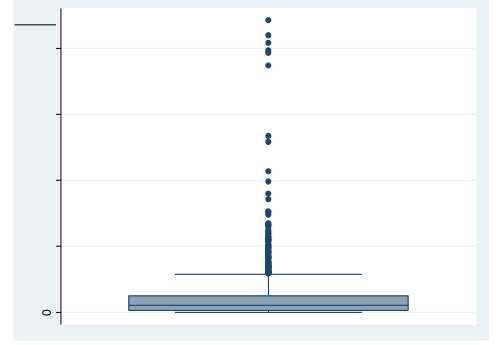
Tablo B.1 :(devamı) İş Güvencesi Düzenlemelerinin İstihdam ve İşsizliğe Etkileri, *Seçilmiş Çalışmalar*

Çalışma	Çalışmanın Amacı	Örnekleme	Değişkenler	Yöntem	Sonuçlar
Addison ve Teixeria (2003)	İş güvencesi üzerine seçilmiş çalışmaları incelemek	1990-2001 arası için seçilmiş çalışmalar		Literatür Taraması	-İş güvencesinin istihdam üzerine etkisi olumsuzdur ancak işsizlik üzerine etkisi anlamlı değildir ve katsayıların karışık işaretleri vardır.

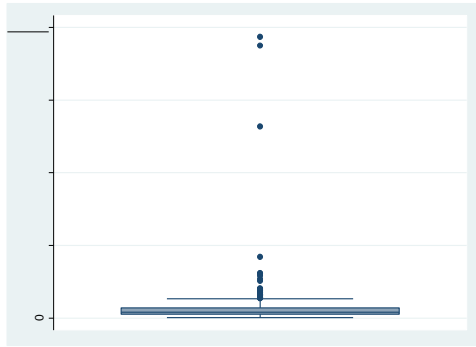
EK C.1



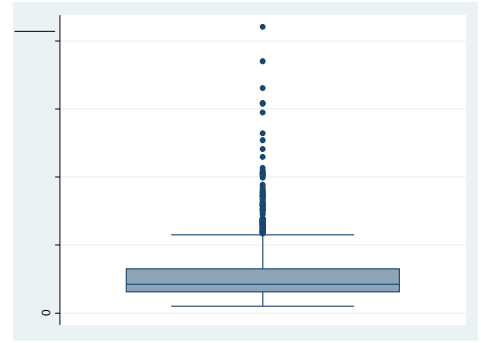
(a) calisan 1994-2000



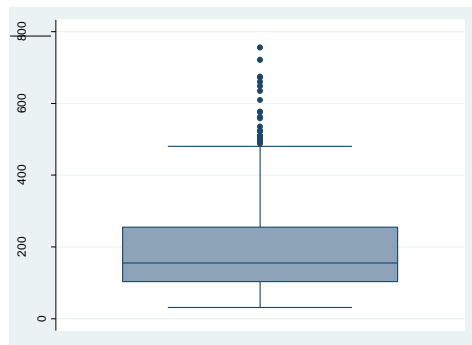
(b) calisan 2003-2008



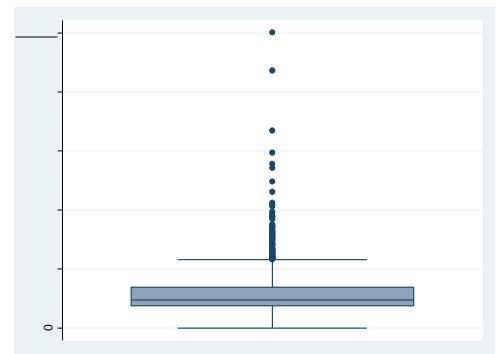
(c) uretken 1994-2000



(d) uretken 2003-2008

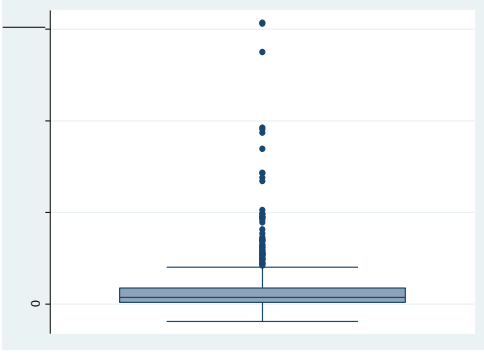


(e) ortucret 1994-2000

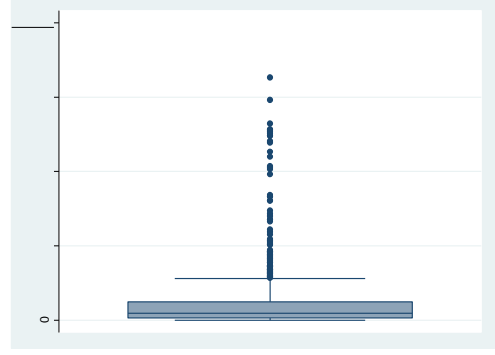


(f) ortucret 2003-2008

Şekil C.1 : Kutu Çizimleri, 4 Basamak Düzeyinde



(g) yatırım 1994-2000



(h) yatırım 2003-2008

Şekil C.1 : (devamı) Kutu Çizimleri, 4 Basamak Düzeyinde

EK D.1

Tablo D.1 : Toplam Emek Talebi, Statik Tahminler için Spesifikasyon Testleri

	1994-2000	2003-2008	1994-2000 (Değişen Varyansa Dirençli)	2003-2008 (Değişen Varyansa Dirençli)
hausman	0.4134	0.0000		
xtoverid			0.1009	0.0000

Tablo D.2 : Toplam Emek Talebi, Dinamik Tahminler için Spesifikasyon Testleri

	1994-2000	2003-2008
Sargan	0.0474	0.0050

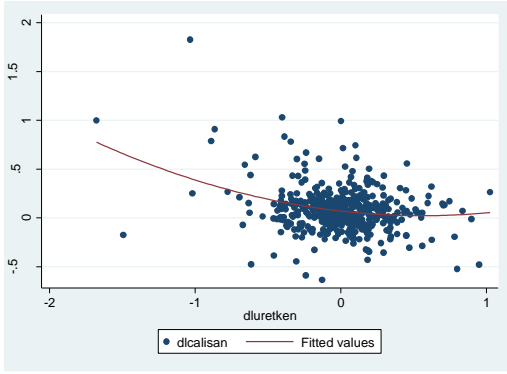
Tablo D.3 : Toplam Emek Talebinin Cinsiyetlere Göre Ayrıştırılması, Statik Tahminler için Spesifikasyon Testleri

	Kadın	Erkek	Kadın (Değişen Varyansa Dirençli)	Erkek (Değişen Varyansa Dirençli)
hausman	0.9686	0.0001		
xtoverid			(Sonuç Vermedi)	0.0000

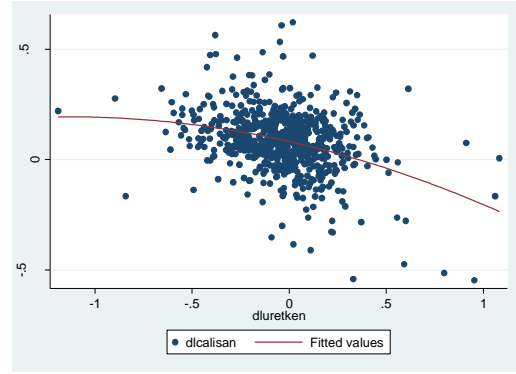
Tablo D.4 : Toplam Emek Talebinin Cinsiyetlere Göre Ayrıştırılması, Dinamik Tahminler için Spesifikasyon Testleri

	Kadın	Erkek
Sargan	0.0000	0.0029

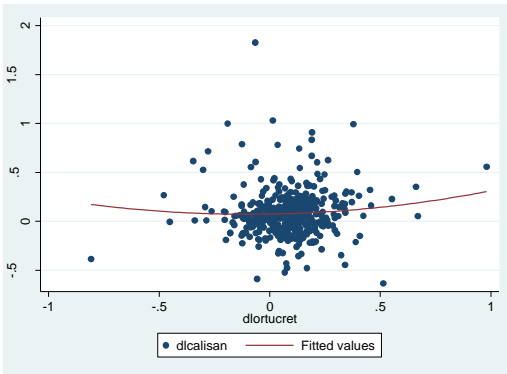
EK D.2



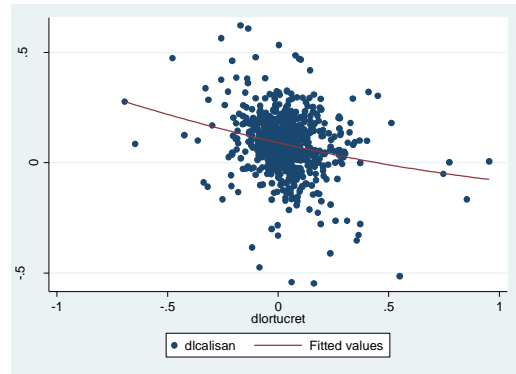
(a) dluretken 1994-2000



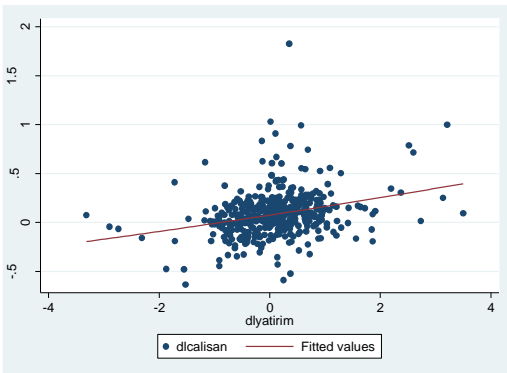
(b) dluretken 2003-2008



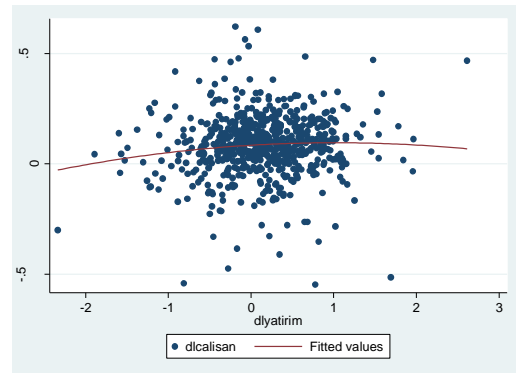
(c) dlortucret 1994-2000



(d) dlortucret 2003-2008

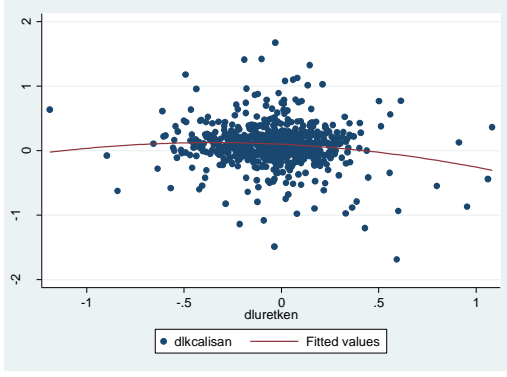


(e) dlyatirim 1994-2000

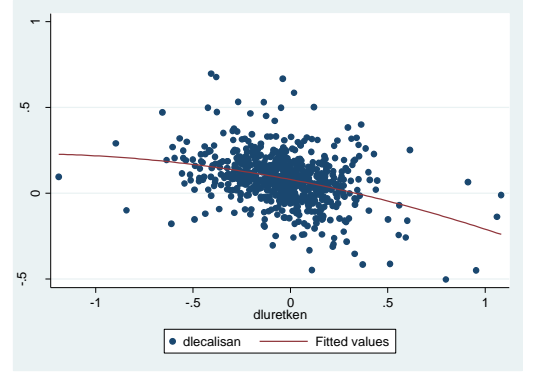


(f) dlyatirim 2003-2008

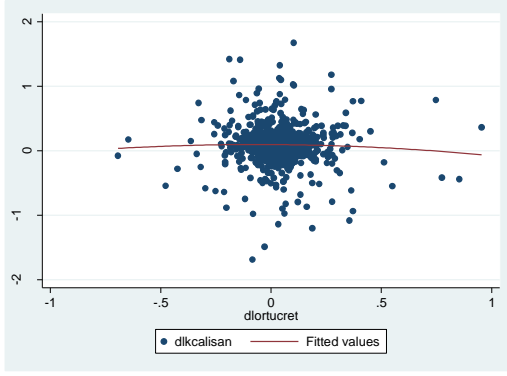
Şekil D.1 : Serpilme Çizimleri, Toplam Emek Talebi



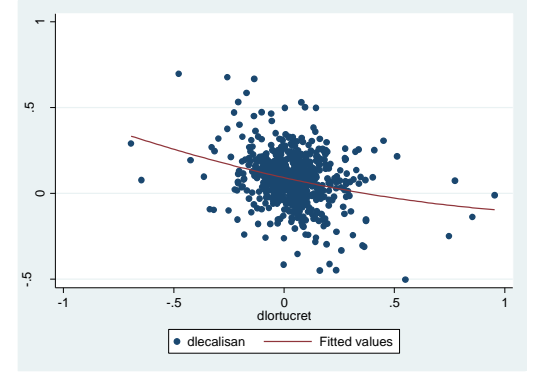
(a) dluretken Kadın



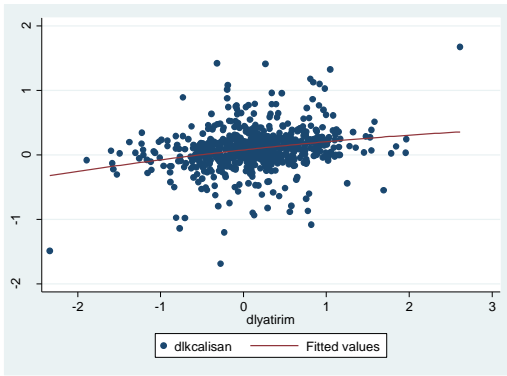
(b) dluretken Erkek



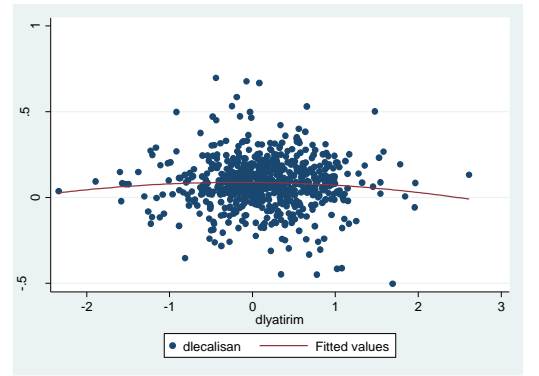
(c) dlortucret Kadın



(d) dlortucret Erkek



(e) dlyatirim Kadın



(f) dlyatirim Erkek

Şekil D.2 : Serpilme Çizimleri, Toplam Emek Talebi Cinsiyetlere Göre Ayrıştırıldığında

EK D.3

Tablo D.5 : 1994-2000 yılına ait korelasyon matrisi, 4 basamak düzeyinde

	dlcalisan	dluretken	dlortucret	dlyatirim	buyume
dlcalisan	1.0000				
dluretken	-0.1820	1.0000			
dlortucret	0.1137	0.3498	1.0000		
dlyatirim	0.2952	0.0634	0.0819	1.0000	
buyume	0.1507	0.0203	-0.1351	0.2350	1.0000

Tablo D.6 : 2003-2008 yılına ait korelasyon matrisi, 4 basamak düzeyinde

	dlcalisan	dlkcalisan	dlecalisan	dluretken	dlortucret	dlyatirim	buyume
dlcalisan	1.0000						
dlkcalisan	0.5259	1.0000					
dlecalisan	0.9259	0.2249	1.0000				
dluretken	-0.2450	-0.0858	-0.2466	1.0000			
dlortucret	-0.1553	-0.0230	-0.1788	0.4142	1.0000		
dlyatirim	0.1533	0.2559	0.0570	0.2148	0.1860	1.0000	
buyume	0.2057	0.1449	0.1785	-0.2040	0.0960	0.2281	1.0000

Tablo D.7 : 1994-2000 yılına ait korelasyon matrisi, 3 basamak düzeyinde

	dlcalisan	dluretken	dlortucret	dlyatirim	buyume	open
dlcalisan	1.0000					
dluretken	0.2391	1.0000				
dlortucret	0.2930	0.4010	1.0000			
dlyatirim	0.8783	0.4024	0.3925	1.0000		
buyume	0.1074	0.0740	-0.0923	0.2009	1.0000	
open	-0.0658	-0.0796	-0.0768	-0.0886	0.0247	1.0000

Tablo D.8 : 2003-2008 yılına ait korelasyon matrisi, 3 basamak düzeyinde

	dlcalisan	dlkcalisan	dlecalisan	dluretken	dlortucret	dlyatirim	buyume	open
dlcalisan	1.0000							
dlkcalisan	0.6459	1.0000						
dlecalisan	0.8510	0.4286	1.0000					
dluretken	-0.1992	-0.1135	-0.1674	1.0000				
dlortucret	-0.1328	-0.1215	-0.0687	0.5054	1.0000			
dlyatirim	0.1720	0.1368	0.0003	0.3532	0.2909	1.0000		
buyume	0.1608	0.1413	0.1356	-0.2061	-0.0547	0.1213	1.0000	
open	-0.0265	-0.0711	-0.0559	-0.0561	0.0133	0.0729	0.0351	1.0000

ÖZGEÇMİŞ

Ad Soyad: Selçuk GÜL
Doğum Yeri ve Tarihi: Sinop/1985
Adres: Yıldız Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi İktisat Bölümü Yıldız, Beşiktaş
Lisans Üniversite: Boğaziçi Üniversitesi