



TÜRKİYE İLE DİĞER OECD ÜLKELERİNİN ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ALANINDA KARŞILAŞTIRILMASI

TÜRKİYE İLE DİĞER OECD ÜLKELERİNİN ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ALANINDA KARŞILAŞTIRILMASI



EKİM 2009



TÜRKİYE İLE DİĞER OECD ÜLKELERİNİN ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ALANINDA KARŞILAŞTIRILMASI

Hazırlayanlar:

Esin ÖZDEMİR, Uzman

Çiğdem TUNÇ, Uzman

Z. Özlem HATİPOĞLU, Uzman Yardımcısı

Ekim 2009



TÜRKİYE İLE DİĞER OECD ÜLKELERİNİN ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE
ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ALANINDA KARŞILAŞTIRILMASI

TOBB Yayın Sıra No: 2009/98
ISBN : 978-9944-60-544-1

TOBB yayınları için ayrıntılı bilgi
Yayın Müdürlüğünden alınabilir

Tel: (312) 298 20 52
Faks: (312)
e-posta: basin@tobb.org.tr
internet: www.tobb.org.tr
TOBB yayınlarına tam metin ve ücretsiz olarak
internette ulaşabilirsiniz.

Sayfa Düzeni ve Baskı : Afşaroğlu Matbaası
425 22 44 - Ankara

Sunuş

Küreselleşen dünyada rekabet gücü anahtar kavram haline gelmiştir. Bir ülkenin kalkınmışlığı ve o ülkede yaşayan insanların refahı, ülke ekonomisinin küresel rekabet gücü ile belirlenmektedir. Rekabet gücü yüksek ülkeler daha çok iş yaratmakta, daha hızlı büyümekte ve o ülkede yaşayan insanların hayat standardı yükselmektedir.

Küresel rekabet gücünün en önemli unsurlarından biri, çalışma hayatını düzenleyen mevzuattır. Bu mevzuat, işçi kesimini ve işveren kesimini mağdur etmeden, iş yapmayı ne kadar kolaylaştırıyorsa, ülkelerin rekabet gücü o oranda artmaktadır. Buna bağlı olarak, istihdamda esneklik ve güvence artık birlikte anılmaktadır. Küresel kriz ile birlikte işsizliğin önemli boyutlara ulaştığı günümüzde, istihdamın nasıl artırılacağı ve kalitesinin hangi yollarla yükseltilebileceği, zihinleri daha da çok meşgul etmeye başlamıştır. Çalışma hayatında güvenceli esneklik uygulamaları, içinde bulunduğumuz ekonomik kriz ve durgunluk döneminde yoğunlaşan işsizlik tehdidine karşı konulmasında giderek önem kazanmıştır.

Bilindiği üzere, Türkiye'nin Avrupa Birliği (AB)'ne üyelik süreci, iş dünyasını doğrudan etkileyen birçok alanda değişiklikler yapılmasını zorunlu kılmaktadır. Bu süreçte iş hayatını düzenleyen mevzuat da yeniden gözden geçirilmekte ve AB mevzuatı ile uyumlu hale getirilmektedir. Bunun için de öncelikle yapılması gereken bir durum tespiti ve uluslararası karşılaştırmalardır. Birliğimiz, bu ihtiyaçtan hareketle Türkiye ile diğer OECD üyesi ülkeleri çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri alanında belirli başlıklar altında inceleyen bu çalışmayı hazırlamıştır.

Bu çalışmanın ortaya koyduğu en önemli nokta, işgücü maliyetlerinin düşük olduğu ülkelerin, küresel rekabet gücü sıralamalarında en üst sıralara yerleşmekte olduğudur. Ne yazık ki, ülkemiz için durum tam tersidir. Türk ekonomisi, işgücü maliyetinin düzeyi ve yapısı nedeniyle önemli sorunlarla karşı karşıyadır. Bu durum ciddi ihracat kayıplarına, ithal malların iç piyasada giderek ağırlık kazanmasına, olası

yabancı sermaye yatırımlarının rakip ekonomilere yönelmesine, yerli yatırımların kısıtlanmasına, işsizliğin ve kayıt dışı ekonominin büyümesine neden olmaktadır. Bunun sonucunda ülkemiz, küresel rekabet gücü sıralamalarında hak ettiği yere gelememekte; işveren, işçi ve toplumun diğer kesimleri bu durumdan olumsuz etkilenmektedir.

Kaçınılmaz olarak farklı kuruluşlar konuya farklı açılardan bakacaktır. Serbest piyasa ekonomisini benimsemiş ülkemizde, iş dünyasının temsilcisi olan, her sektör ve her ölçekten işletmeyi bünyesinde barındıran Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) ise, bu kapsayıcı yapısı sayesinde, konuya makro bir perspektiften yaklaşmaktadır. Böylesi bir makro perspektifi yansıtan bu çalışmanın tartışmalarda temel bir referans ve başta ülkemiz sosyal politikası olmak üzere birçok konuda uygulanacak politikaların yönlendirilmesinde faydalı bir kaynak teşkil etmesini temenni ediyorum.

Saygılarımla,

M. Rifat HİSARCIKLIOĞLU
Başkan

İçindekiler

SUNUŞ	iii
GÖSTERGE/KAVRAM LİSTESİ VE AÇIKLAMALAR	1
ABD	9
ALMANYA	13
AVUSTRALYA	17
AVUSTURYA	21
BELÇİKA	25
ÇEK CUMHURİYETİ	29
DANİMARKA	33
FİNLANDİYA	37
FRANSA	41
HOLLANDA	45
İNGİLTERE	49
İRLANDA	53
İSPANYA	57
İSVEÇ	61
İSVİÇRE	65
İTALYA	69
İZLANDA	73
JAPONYA	76
KANADA	80
GÜNEY KORE	84
LÜKSEMBURG	88
MACARİSTAN	91
MEKSİKA	95
NORVEÇ	99

TÜRKİYE İLE DİĞER OECD ÜLKELERİNİN ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE
ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ALANINDA KARŞILAŞTIRILMASI

POLONYA	103
PORTEKİZ	107
SLOVAKYA	111
TÜRKİYE	115
YENİ ZELANDA	119
YUNANİSTAN	123
KAYNAKÇA	127

Gösterge/Kavram Listesi ve Açıklamalar

1. KİŞİ BAŞINA DÜŞEN GAYRİ SAFİ YURTIÇİ HASILA:

Bir ülkenin gayri safi yurtiçi hasılası (GSYİH), ekonomik büyüklüğünün birkaç ölçütünden biridir. GSYİH, gayri safi milli hasılasından farklı olarak, bir ülke sınırları içerisinde belli bir zaman içinde, üretilen tüm nihai mal ve hizmetlerin para birimi cinsinden değeridir. Kişi başına düşen GSYİH, toplam GSYİH'nın bir ülkenin nüfusuna bölünmesiyle elde edilir ve genellikle ABD Doları cinsinden belirtilir.

2. İŞSİZLİK ORANI:

Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte bir saat bile çalışmamış ya da böyle bir işle bağlantısı olmayan) kişilerden, iş aramak için son 3 ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan, 15 yaş ve daha yukarı yaştaki tüm kişiler, işsiz olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca, üç ay içinde başlayabileceği bir iş bulmuş ya da kendi işini kurmuş, ancak işe başlamak ya da işbaşı yapmak için çeşitli eksikliklerini tamamlamak amacıyla bekleyenlerden, 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek kişiler de işsiz nüfus kapsamına dahildirler. İşsizlik oranı, işsiz nüfusun toplam işgücü içindeki oranıdır. İşgücü ise, istihdam edilenler ile işsizlerin oluşturduğu tüm nüfusu kapsamaktadır. (TUİK Metaveri)

3. İSTİHDAM MALİYETLERİ AÇISINDAN DÜNYA SIRALAMASINDAKİ YER (Employing Workers):

Bu istatistik, istihdama ilişkin mevzuatın farklı ülkelerdeki esnekliğini ölçmektedir. Bu çerçevede, aşağıdaki dört temel göstergenin (4, 5, 6 ve 7 sayılı göstergeler) toplamından oluşmaktadır.

Ülke sıralamaları, iki farklı gösterge esas alınarak yapılmaktadır: İstihdamın katılığı endeksi ve işten çıkarma maliyeti (7 ve 8 sayılı göstergeler). İstihdamın katılığı endeksindeki değerler, 3 alt endeksin basit ortalamasını yansıtmaktadır: İşe alma güçlüğü endeksi, çalışma saatlerinin katılığı endeksi ve işten çıkarma zorluğu endeksi.

Tüm bu veriler, Dünya Bankası'nın "Doing Business 2009" raporundan alınmıştır. Endeksler, 1-100 arasında oluşturulmuştur. Buna göre, 1, esnekliği ve kolaylığı; 100 ise katılığı veya zorluğu ifade etmektedir.

Ülkeler, her bir endeks için müteakip tabloda dört gruba ayrılmıştır:

- (1-25) çok esnek / zor değil,
- (25-50) esnek / çok zor değil,
- (50-75) katı / zor,
- (75-100) çok katı/ çok zor.

4. İŞE ALMA ZORLUĞU ENDEKSİ (Difficulty of Hiring Index):

Sürekli işler için belirli süreli hizmet akıtlarının yapılma imkanının olup olmaması, yapılıyorsa azami toplam süreleri ile stajyer veya ilk kez işe girenlere ödenen asgari ücretin işçi başına ortalama katma değere oranı olmak üzere üç bileşenden oluşur.

5. ÇALIŞMA SAATLERİ KATILIĞI ENDEKSİ (Rigidity of Hours Index):

Gece ve hafta sonu çalışmanın yasak olup olmaması, haftalık maksimum çalışılan gün sayısı, mevsimsel üretim artışlarını karşılamak üzere yılda 2 ay için haftalık çalışma süresinin (fazla mesai dahil) 50 saat olabilmesi ile 20 yıllık hizmeti olan bir çalışan için ücretli yıllık izin süresini (iş günü olarak) içeren beş bileşenden oluşmaktadır.

6. İŞTEN ÇIKARMA ZORLUĞU ENDEKSİ (Difficulty of Firing Index):

(1) İstihdam fazlalığının işten çıkarmaya neden olarak gösterilip gösterilememesi, (2) işverenin istihdam fazlası bir çalışanını işten çıkarabilmek için üçüncü bir şahsa (kamu kurumu vb.) bildirimde bulunma şartının olup olmaması, (3) işverenin istihdam fazlası işçinin işten çıkarılmasından önce üçüncü tarafın onayını almak zorunda olup olmaması, (4) istihdam fazlası işçilerin sayısının 25'i bulması halinde işverenin bu kişileri işten çıkarabilmesi için üçüncü bir şahsa bildirimde bulunma şartının olup olmaması, (5) işverenin istihdam fazlası dahilindeki çalışanını işten çı-

karabilmek için üçüncü bir şahsın onayını alma zorunluluğunun olup olmaması, (6) istihdam fazlası işçilerin sayısının 25'i bulması halinde işverenin bu kişileri işten çıkarabilmesi için üçüncü bir şahsın onayını alma zorunluluğunun olup olmaması, (7) mevzuatta istihdam fazlası kabul edilmeden önce bir çalışana eğitim verilmesi veya yeni bir göreve verilmesine ilişkin bir zorunluluğun olup olmaması ve (8) öncelik kurallarının istihdam fazlalığı için geçerli olup olmaması, tekrar istihdam edilen işçilere öncelikle uygulanan kuralların olup olmaması olmak üzere sekiz bileşenden oluşmaktadır.

7. İŞTEN ÇIKARMA MALİYETLERİ (Firing Cost):

İstihdam fazlası bir işçinin sözleşmesinin feshedilmesi için gereken ihbar zorunluluğu ile kıdem tazminatı ve diğer tazminat ödemelerinin haftalık ödeme şeklindeki ifadesidir. 20 yıllık sürekli bir çalışma süresi olan istihdam fazlası işçinin çıkarılmasında geçerli olan bildirim süresinin kıdem tazminatının maliyeti ile fazla işçinin çıkarılmasında geçerli olan yasal yaptırımın maliyetini ölçen üç bileşenden oluşmaktadır.

Bu veriler (4,5,6,7), her bir ülkedeki istihdama ilişkin düzenlemeler hakkında, o ülkedeki hukukçular ve kamu görevlileri tarafından yapılmış ayrıntılı bir araştırmaya dayanmaktadır. Verilerin güvenilirliğini sağlamak açısından, istihdama ilişkin birincil ve ikincil mevzuat incelenmektedir.

8. İSTİHDAMIN KATILGI ENDEKSİ (Employment Rigidity Index):

İşe alma zorluğu, çalışma saatleri katılığı ve işten çıkarma zorluğu endeksleri ile işten çıkarma maliyetlerinin ortalamasından oluşmaktadır. Verilerin ülkeler bazında karşılaştırılabilir olması için, işçi ve işle ilgili olarak belirli varsayımlar oluşturulmuştur (Örneğin; işçi, 42 yaşındadır; yönetici vasfı taşımayan erkek bir çalışandır; aynı firmada 20 yıldır çalışmaktadır; ortalama bir maaş ve pozisyonuna uygun ek ödemeler almaktadır; sendika üyesi değildir. İşletme ise, bir limited şirkettir; ülkedeki en gelişmiş şehirde faaliyet göstermektedir; tamamı yerli sermayelidir).

9. SINIRSIZ SÜRELİ İSTİHDAMDA (SÜREKLİ İSTİHDAMDA) BİREYSEL İŞTEN ÇIKARMAYA KARŞI KORUMA (Protection of permanent workers against individual dismissal):

İşten çıkarmaya karşı korumaya ilişkin üç unsuru ihtiva eder: (1) ihbar ve danışma zorunlulukları gibi, işverenin işten çıkarma sürecini başlatmadan önce karşılaştığı usule ilişkin güçlükler, (2) işçinin kıdemine göre değişen ihbar süreleri ve kıdem tazminatı, (3) işçi çıkarmanın mümkün olduğu koşulları belirleyen işçi çıkarma zor-

luğu ve işten çıkarmanın haksız bulunması durumunda, bunun işveren için doğruduğu sonuçlar (tazminat veya yeniden işe alma gibi).

10. GEÇİCİ HİZMET AKDİ HÜKÜMLERİ:

İstihdam büroları aracılığıyla, geçici iş ilişkisi kurularak ve belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılmasına ilişkin düzenlemelerin katılığını sayısal olarak ifade eder. Bu gösterge aynı zamanda istihdam bürolarının kurulması ve işleyişine ilişkin düzenlemelerle, büro çalışanlarının bürodan faydalanan şirket çalışanları ile aynı ücreti alması ve aynı koşullara sahip olması için gerekenlere ilişkin düzenlemelerin katılığını da gösterir. İstihdam büroları yoluyla kurulan iş ilişkisi, istihdam maliyetlerini azaltarak istihdama katkı sağlayabilmektedir (belirsiz süreli iş sözleşmesine göre).

11. TOPLU İŞTEN ÇIKARMALARA KARŞI DÜZENLEMELER (Specific requirements for collective dismissals):

Toplu işten çıkarmaların ek maliyetlerini gösterir. Pek çok ülke, bir işverenin geniş çaplı toplu işten çıkarmaya gitmesi halinde ek geciktirmeler, maliyetler ve ihbar şartları getirmektedir. Bu gösterge, sadece bireysel işçi çıkarmaların maliyetine ek olarak getirilenleri ifade etmekte; bireysel işten çıkarma maliyetlerinin toplamı ile toplu işten çıkarmanın ek maliyetlerine göre değişen toplu iş sözleşmeleri düzenlemelerinin genel katılığını göstermemektedir.

12. İŞ GÜVENCESİ ENDEKSİ:

OECD için iş güvencesi endeksi yukarıdaki üç göstergenin (9, 10, 11) bileşiminden oluşup, genel olarak bir ülkedeki çalışma mevzuatının katılık derecesini gösterir.

13. İŞGÜCÜ MALİYETİ ÜZERİNDEKİ VERGİ YÜKÜ (Tax Wedge On Labour Cost):

Aylık ücret üzerinden alınan vergi ile çalışan ve işverenin sosyal güvenlik payları toplamının, toplam işgücü maliyeti içerisindeki yüzdesidir. İşgücü maliyeti ise, brüt ücret, sosyal güvenlik işveren payı toplamı ile ücret üzerinden alınan verginin toplamıdır. İşgücü maliyeti üzerindeki vergi yükü, düşük gelirli bir çalışan üzerindeki göreceli vergi yükünü ölçmektedir.

14. İŞGÜCÜ ÜZERİNDEKİ VERGİ ORANI (Implicit Tax Rate On Labour):

İstihdam edilen işgücü üzerindeki tüm vergi ve sosyal sigorta primleri toplamının, çalışanların ücretine oranıdır. Bir ekonomide, çalışanların geliri üzerindeki vergi yükünü gösterir.

15. ÇALIŞANIN NET ÜCRETİNİN İŞGÜCÜ MALİYETİ İÇERİSİNDEKİ PAYI:

Bir çalışanın eline geçen net ücretin, o çalışanın işverene toplam maliyeti (vergi ve sosyal güvenlik primleri dahil) içerisindeki payıdır. Genel olarak istihdam maliyetinin büyüklüğünü gösterir.

16. HAFTALIK ÇALIŞMA SAATLERİ:

Bir ülkenin iş kanununda belirtilen haftalık normal çalışma süresidir.

17. İŞ GÜVENCESİ:

İş güvencesi, keyfi işten çıkarmaların önlenmesi esasına dayanmaktadır. Bu çerçevede, modern iş hukuku çerçevesinde iş güvencesi;

- İşçinin ancak geçerli bir nedenin (işçinin kapasitesine, işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı bir neden) varlığı koşuluyla işten çıkarılabilmesi,
- İşçiye savunma hakkı tanınması,
- Geçerli nedenin mahkeme tarafından denetimi,
- Geçerli bir nedene dayanmadan işten çıkarılan işçinin mahkeme kararı ile işe iadesinin

sağlanması olarak tanımlanmaktadır.

18. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ:

İşyerinde çalışan işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamayı, bir başka ifadeyle, işyerinde doğabilecek iş kazası ve meslek hastalıkları gibi her türlü riske karşı gerekli tedbirleri almayı, bu husustaki şartları yerine getirmeyi, bu hedefleri yerine getirmeye yardımcı olabilecek araç-gereçlerin noksatsız bulundurulmasını öngören, genelde bunların uygulanmasından işverenin sorumlu tutulduğu ve işçilerin de, söz konusu tedbirlerle ilgili olarak usul ve şartlara uymalarını öngören bir kavramdır.

Çalışmada, bu alanda işverene ek mali külfet getiren hususlardan biri olarak işyerinde doktor bulundurma zorunluluğu araştırılmıştır.

19. İŞÇİ-İŞVEREN ARASINDAKİ İLİŞKİ NİTELİĞİ

(Cooperation in labor employer relations):

15-16 ve 17'nci istatistikler Dünya Ekonomik Forumu (World Economic Forum) tarafından yayımlanan "The Global Competitiveness Report 2008-2009" başlıklı

rapordan alınmıştır. Rapordaki veriler anket yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Buna göre anketteki sorular, katılımcıların içerisinde buldukları ortamı 1-7 arası bir skalada değerlendirmelerini istemektedir. İşçi işveren arasındaki ilişkinin niteliği değerlendirilirken 1 genellikle çatışma üzerine kurulu, 7 ise işbirliği üzerine kurulu bir ilişki tarzını ifade etmekte ve skalanın iki zıt ucunu ifade etmektedir.

20. ÜCRET BELİRLENMESİNDEKİ ESNEKLİK (Flexibility of wage determination):

Yine 1-7 arası bir skalaya göre; 1 ücretlerin merkezi bir müzakere süreci ile belirlendiği, 7 ise her firmada ayrı ayrı belirlendiği bir yapıyı ifade etmektedir. Buna göre ülkeler 1'den 7'ye kadar olan bir skalada değerlendirilmiştir.

21. İŞE ALMA VE İŞTEN ÇIKARMA UYGULAMALARI (Hiring and firing practices):

Bir ülkede işçileri işten çıkarma uygulamalarının ne kadar esnek veya katı olduğunu derecelendirmektedir. Skalanın bir ucundaki 1 işçinin işten çıkarılmasının mevzuat ile düzenlendiği, diğer uçtaki 7 ise tamamen işveren tarafından düzenlendiği durumu ifade etmektedir.

22. SENDİKA ÜYELERİNİN AİDAT ÖDEME SİSTEMİ:

Sendika üyelerinin aidat ödeme sistemi genel olarak iki türdür: (1) "check-off" sistemi olarak da adlandırılan, işveren tarafından çalışanın ücretinden otomatik olarak kesilen ve işveren tarafından sendikaya ödenen aidat, (2) çalışanın aidatını arada herhangi bir aracı olmaksızın sendikaya doğrudan ödemesi.

23. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA HAKKI ANAYASAYLA GÜVENCE ALTINA ALINMIŞ MIDIR?

Bir ülkede sendikaların temel işlevlerinden olan toplu iş sözleşmesi yapma hakkının anayasa ile güvence altına alınıp alınmadığını belirtmektedir.

24. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPACAK SENDİKANIN BELİRLENMESİNDE UYGULANAN BARAJLAR

Bir işyerinde toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili sendikanın belirlenmesinde uygulanacak kıstasları ifade etmektedir.

25. KIDEM TAZMİNATI:

Kıdem tazminatı, asgari bir çalışma süresini dolduran işçinin iş akdinin yasa da sayılan nedenlerden biriyle son bulması halinde, işçiye (veya mirasçılara) kıdemi

ve ücreti dikkate alınarak işverence yapılması gereken ödemedir. Kıdem tazminatı, iş akdinin sona erdiği her durumda değil, yasada öngörülen hallerin varlığı halinde belirli bir kıdeme sahip olan işçilere kıdemleri oranında ödenir.

Ülkemizde, 22.5.2003 tarihinde kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi, 1475 sayılı İş Kanunu'nun kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesi hariç diğer maddelerini yürürlükten kaldırmıştır. İşyerinde en az 1 yıl çalışmış olan işçilerin kıdem tazminatı hak kazanma koşulları Mülga 1475 Sayılı İş Kanununun yürürlükte olan 14.maddesinde belirtilmiştir.

26. İHBAR SÜRESİ (İhbar Öneli):

İşveren ve işçi arasında tesis edilen ve taraflara borç yükleyen, ne zaman sona ereceği belli olmayan iş sözleşmesinin işçi veya işveren tarafından yapılacak olan irade açıklaması ile sona erdirilmesi, çalışma mevzuatında "bildirimli fesih" olarak bilinir. Buna göre, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce işçi veya işveren tarafının karşı tarafa sözleşmeyi feshedeceğini bildirmesi için verilen asgari sürelere ihbar süresi (ihbar öneli) denmektedir. Bir başka deyişle, ihbar süresi, bildirim için verilen süredir.

İhbar süresi İş Kanunumuzda düzenlenmiştir. Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

Bu çerçevede İş Kanunumuzda iş sözleşmeleri;

- a) İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,
- b) İşi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
- c) İşi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,
- d) İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,

feshedilmiş sayılır.

27. GREV VE LOKAVTLARDA 1000 İŞÇİ BAŞINA KAYBEDİLEN GÜN SAYISI:

Bu istatistik bir ülkede işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlık ve anlaşmazlıkların çözümünde, grev ve lokavta ne kadar sıklıkla başvurulduğunu ifade etmektedir. Bulunan verilerin 5 yıllık ortalaması alınarak hesaplanmıştır.

28. HER 1000 İŞÇİ İÇİN GREV VE LOKAVTLARA KATILAN İŞÇİ SAYISI:

Bir ülkedeki sendikalı işçilerin grev ve lokavtlara katılma oranını göstermektedir. Bulunan verilerin 5 yıllık ortalaması alınarak hesaplanmıştır.

29. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPILMA DÜZEYİ:

Dünyada, işçi ve işveren arasındaki toplu iş sözleşmelerinin imzalandığı genel olarak üç düzey vardır: (1) birkaç sektör arasında imzalanan toplu iş sözleşmeleri, (2) bir sektör içerisinde (sektörel düzeyde) imzalanan toplu iş sözleşmeleri, (3) işletme düzeyinde imzalanan toplu iş sözleşmeleri.

30. SENDİKALAŞMA ORANI:

Bir ülkedeki sendika üyesi işçi sayısının, toplam işçi sayısına oranıdır.

31. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KAPSAMA ORANI:

Bir ülkedeki toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısının, toplam işçi sayısına oranıdır.

32. DOĞUM İZİNİ SÜRESİ:

Bir kadın işçinin, gebelik durumunda kullanabileceği ücretli izin süresini gösterir.

33. DOĞUM İZİNİ ÖDEMELERİ:

Doğum iznine ayrılmış bir kadın işçiye ödenen ücret miktarını ve ödenme süresini gösterir.

34. DOĞUM İZİNİ ÖDEMELERİNİN KAYNAĞI:

Doğum iznine ayrılmış kadın işçiye ödenen ücretin hangi kaynaktan ödendiğini (sosyal sigorta, devlet, işveren vb.) gösterir.

AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ				
		47.439,926		
1.	Kişi başına düşen GSYİH, 2008 (US \$ cari fiyatlar ppp per capita)	2007	4,6	2008
2.	İşsizlik oranı, %		5,8	2009 (Q1)
3.	İstihdam maliyetleri açısından dünya sıralamasındaki yeri, 2008 (181 ülke içerisinde) (employing workers)	2007	1 (çok düşük)	2008
4.	İşe alma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of hiring index)		0 (zor değil)	2008
5.	Çalışma saatleri katılığı endeksi, 2008 (0 – 100) (rigidity of hours index)		0 (çok esnek)	2008
6.	İşten çıkarma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of firing index)		0 (zor değil)	2008
7.	İşten çıkarma maliyeti, 2008 (ücret ödenen hafta sayısı) (firing cost)		0	2008
8.	İstihdamın katılığı endeksi, 2008 (0-100) (rigidity of employment index)		0 (çok esnek)	2008
9.	Sürekli istihdamda bireysel işten çıkarmaya karşı koruma, 2008 (protection of permanent workers against individual dismissal)		0,56	2008
10.	Geçici hizmet akdi hükümleri, 2008 (regulation on temporary forms of employment)		0,33	2008
11.	Toplu işten çıkarmalara karşı düzenlemeler, 2008 (specific requirements for collective dismissals)		2,88	2008
12.	İş güvencesi endeksi, 2008 (employment protection index)		0,85	2008

AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ

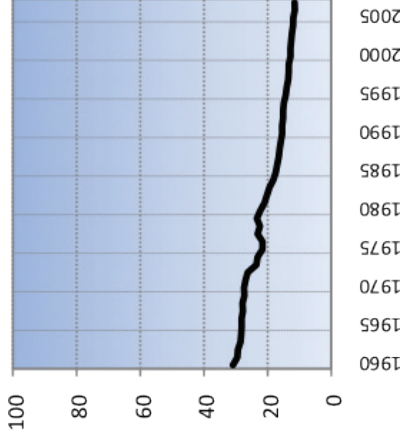
13. İşgücü maliyeti üzerindeki vergi yükü, % 2007 (tax wedge on the labour cost)	27,8
14. İşgücü üzerindeki vergi oranı, 2006 (implicit tax rate on labour)	-
15. Çalışanın net ücretinin işgücü maliyeti içerisindeki payı, %, 2008	30
16. Haftalık çalışma saatleri	40
17. İş Güvencesi Kanunu var mıdır? Geçersiz sebeplerle fesh halinde işverenin ödeyeceği tazminat miktarı?	Ulusal işgücü ilişkileri Yasası Eşit Haklar Yasasına aykırı bir şekilde işten çıkarılan bir işçinin sıklıkla işe iadesine hükmedilir. Ancak genelde, işe iade opsiyonu işçiye hemen hemen hiçbir zaman tanınmaz. Geçersiz bir sebeple işten çıkarılan ve belirli süreli bir sözleşmeye sahip bir işçi, söz konusu sözleşme boyunca kazanabileceği gelirden mahrum kalmadan doğan zararı tazmin edebilir. Belirli süreli sözleşmeli işçiler geçmiş ve gelecekteki finansal kayıplarını ve manevi zararlarını tazmin etme hakkına sahiptirler.
18. İşyeri hekimi istihdamı yasal bir zorunluluk mudur? Nasıl?	-
19. İşçi-işveren arasındaki ilişki niteliği, 2007-2008	5,2 1: ilişkiler genel olarak çatışma üzerine kurulu; 7: ilişkiler genel olarak işbirliği üzerine kurulu
20. Ücret belirlenmesindeki esneklik, 2007-2008	5,9 1: merkezi bir pazarlık süreciyle belirleniyor; 7: şirkete bağlı olarak değişiyor
21. İşe alma ve işten çıkarma uygulamaları, 2007-2008	5,4 1: düzenlemeler yoluyla zorlaştırılıyor; 7: esnekliği işverence belirleniyor
22. Sendika üyelerinin aidat ödeme sistemi	-
23. Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı Anayasayla güvence altına alınmış mı?	-

AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ

24. Toplu iş sözleşmesi yapacak sendikaların belirlenmesinde uygulanan barajlar	İşçiler işverene o işyerindeki işçilerin %50'sinden fazlasının imzaladığı yetkilendirme kartı verirler. İşveren, bu kartı kabul etmeyip seçim isteyebilir. Seçimde ancak işçilerin en az %50'si olumlu oy verirse, sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya hak kazanır.									
25. Kıdem tazminatı miktarları nedir?	<p>Yasada kıdem tazminatı öngörülmemiştir, ancak toplu iş sözleşmelerine da şirket politikaları aracılığıyla kıdem tazminatı düzenlenebilmektedir. ABD Çalışma Bakanlığı tazminat anketine göre, 2000 yılında özel sektör çalışanlarının %20'si, kıdem tazminatı planlarınıca kapsam altına almışlardır. Kapsama oranı, sendikali işçilerde daha yüksek (%31), sendikasıız işçilerde daha düşüktür (%19). Bu oran, 100'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde daha yüksek (%32), 100'den az işçi çalıştıran işyerlerinde ise daha düşüktür (%11).</p> <table border="1" data-bbox="568 271 725 1181"> <thead> <tr> <th colspan="3">Kıdem tazminatı</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hizmet süresi</td> <td>9 ay</td> <td>4 yıl</td> </tr> <tr> <td>Tüm işçiler</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Kıdem tazminatı			Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	Tüm işçiler	0	0
Kıdem tazminatı										
Hizmet süresi	9 ay	4 yıl								
Tüm işçiler	0	0								
26. İhbar süreleri nedir?	<table border="1" data-bbox="791 271 948 1181"> <thead> <tr> <th colspan="3">İhbar süreleri</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hizmet süresi</td> <td>9 ay</td> <td>4 yıl</td> </tr> <tr> <td>Tüm işçiler</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	İhbar süreleri			Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	Tüm işçiler	0	0
İhbar süreleri										
Hizmet süresi	9 ay	4 yıl								
Tüm işçiler	0	0								
27. Grev ve lokavtlarda 1000 işçi başına kaybedilen gün sayısı	-									
28. Her 1000 işçi için grev ve lokavtlara katılan işçi sayısı	-									
29. Toplu iş sözleşmesi hangi düzeyde yapılıyor?	-									

AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ

	2000	2006	2007
30. Sendikalaşma oranı, %	12,8	11,5	11,5
31. Toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, %	-	2006	-
32. Doğum izni süresi, 2006-2007 (hafta)	12		
33. Doğum izni ödemeleri, 2006-2007	Ödenmiyor		
34. Doğum izni ödemelerinin kaynağı, 2006-2007	Ödenmiyor		



ALMANYA				
		35.539,132		
		2007	8,3	2008
			7,3	2009 (Q1)
				7,4
1.	Kişi başına düşen GSYİH, 2008 (US \$ cari fiyatlar ppp per capita)			
2.	İşsizlik oranı, %	142 (yüksek)		
3.	İstihdam maliyetleri açısından dünya sıralamasındaki yeri, 2008 (181 ülke içerisinde) (employing workers)	33 (çok zor değil)		
4.	İşe alma zorluğu endeksi (0-100) (difficulty of hiring index)	60 (kati)		
5.	Çalışma saatleri katılığı endeksi, 2008 (0 – 100) (rigidity of hours index)	40 (çok zor değil)		
6.	İşten çıkarma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of firing index)			
7.	İşten çıkarma maliyeti, 2008 (ücret ödenen hafta sayısı) (firing cost)	69		
8.	İstihdamın katılığı endeksi, 2008 (0-100) (rigidity of employment index)	44 (esnek)		
9.	Sürekli istihdamda bireysel işten çıkarmaya karşı koruma, 2008 (protection of permanent workers against individual dismissal)	2.85		
10.	Geçici hizmet akdi hükümleri, 2008 (regulation on temporary forms of employment)	1.96		
11.	Toplu işten çıkarmalara karşı düzenlemeler, 2008 (specific requirements for collective dismissals)	3.75		
12.	İş güvencesi endeksi, 2008 (employment protection index)	2.63		

ALMANYA

13. İşgücü maliyeti üzerindeki vergi yükü, % 2007 (tax wedge on the labour cost)	47,4	
14. İşgücü üzerindeki vergi oranı (implicit tax rate on labour)	39,6	
15. Çalışanın net ücretinin işgücü maliyeti içerisindeki payı, % 2008	52	
16. Haftalık çalışma saatleri	Genel anlamda çalışma saati belirlenmemiştir, ancak azami 48 saattir.	
17. İş Güvencesi Kanunu var mıdır? Geçersiz sebeplerle fesh halinde işverenin ödeyeceği tazminat miktarı?	Var. İşe iade durumu mümkündür. En fazla 12 aylık ödeme (20 yıllık çalışma süresi olan 55 yaş ve üzerindeki işçiler için en fazla 18 aylık)	
18. İşyeri hekimi istihdamı yasal bir zorunluluk mudur? Nasıl?	Evet. İşkollarına göre değişmektedir. 2010 yılına kadar bu zorunluluğun tüm işletmelere (1 kişi çalışsa bile) yaygınlaştırılması planlanmıştır.	
19. İşçi-işveren arasındaki ilişki niteliği, 2007- 2008	5,0	1: ilişkiler genel olarak çalışma üzerine kurulu; 7: ilişkiler genel olarak işbirliği üzerine kurulu
20. Ücret belirlenmesindeki esneklik, 2007- 2008	2,9	1: merkezî bir pazarlık süreciyle belirleniyor; 7: şirkete bağlı olarak değişiyor
21. İşe alma ve işten çıkarma uygulamaları , 2007- 2008	2,3	1: düzenlemeler yoluyla zorlaştırılıyor; 7: esnekliği işverence belirleniyor
22. Sendika üyelerinin aidat ödeme sistemi	-	
23. Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı Anayasayla güvence altına alınmış mı?	Evet	
24. Toplu iş sözleşmesi yapacak sendikaların belirlenmesinde uygulanan barajlar	Sendikaların zaten toplu iş sözleşmesi sonuçlandırmaya yönelik çalışması zorunludur.	

ALMANYA

25. Kıdem tazminatı miktarları nedir?	Kıdem tazminatı yasal olarak düzenlenmemiştir. Toplu işten çıkarmalar, "Sosyal Plan" hükümleri ile düzenlenebilmektedir.			
	Kıdem tazminatı			
	Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	20 yıl
	Tüm işçiler	0	0	0
26. İhbar süreleri ne kadardır?	İhbar süreleri			
	Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	20 yıl
	Tüm işçiler	4 hafta	1 ay	7 ay
27. Grev ve lokavtlarda 1000 işçi başına kaybedilen gün sayısı (2003-2007 dönemi yıllık ortalaması)	189,484			
28. Her 1000 işçi için grev ve lokavtlara katılan işçi sayısı (2003-2007 dönemi yıllık ortalaması)	2,664			
29. Toplu iş sözleşmesi hangi düzeyde yapılıyor?	Ağırlıklı olarak işkolu düzeyindedir, ancak işletme düzeyinde de vardır.			

ALMANYA

TÜRKİYE İLE DİĞER OECD ÜLKELERİNİN ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ALANINDA KARŞILAŞTIRILMASI

	2000	24,6	2006	20,7
30. Sendikalaşma oranı, %	<p>Sendikalaşma Oranındaki Değişim, 1960-2007, %</p>			
31. Toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, %	2000	63	2006	63
32. Doğum izni süresi, 2006-2007 (hafta)	14			
33. Doğum izni ödemeleri, 2006-2007	%100			
34. Doğum izni ödemelerinin kaynağı, 2006-2007	Sosyal Sigorta belli bir tavana kadar ödemektedir, farklı işveren ödemektedir.			

AVUSTRALYA				
		36.918,056		
		2007	4,4	2008
			4,2	2009 (Q1)
				5,3
1.	Kişi başına düşen GSYİH, 2008 (US \$ cari fiyatlar ppp per capita)			
2.	İşsizlik oranı, %	8 (çok düşük)		
3.	İstihdam maliyetleri açısından dünya sıralamasındaki yeri, 2008 (181 ülke içerisinde) (employing workers)	0 (zor değil)		
4.	İşe alma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of hiring index)	0 (çok esnek)		
5.	Çalışma saatleri katılığı endeksi, 2008 (0 – 100) (rigidity of hours index)	10 (zor değil)		
6.	İşten çıkarma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of firing index)			
7.	İşten çıkarma maliyeti (ücret ödenen hafta sayısı) (firing cost)	4		
8.	İstihdamın katılığı endeksi, 2008 (0-100) (rigidity of employment index)	3 (çok esnek)		
9.	Sürekli istihdamda bireysel işten çıkarmaya karşı koruma, 2008 (protection of permanent workers against individual dismissal)	1,37		
10.	Geçici hizmet akdi hükümleri, 2008 (regulation on temporary forms of employment)	0,79		
11.	Toplu işten çıkarmalara karşı düzenlemeler, 2008 (specific requirements for collective dismissals)	2,88		
12.	İş güvencesi endeksi, 2008 (employment protection index)	1,38		

AVUSTRALYA

TÜRKİYE İLE DİĞER OECD ÜLKELERİNİN ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ALANINDA KARŞILAŞTIRILMASI

13. İşgücü maliyeti üzerindeki vergi yükü, % 2007 (tax wedge on the labour cost)	-	
14. İşgücü üzerindeki vergi oranı, 2006 (implicit tax rate on labour)	-	
15. Çalışanın net ücretinin işgücü maliyeti içerisindeki payı, %, 2008	28	
16. Haftalık çalışma saatleri	38	
17. İş Güvencesi Kanunu var mıdır? Geçersiz sebeplerle fesh halinde işverenin ödeyeceği tazminat miktarı?	Var. Mahkeme işe iadenin yanı sıra, birlikmiş maaşların ödenmesine hükmedebilir. 6 aylık ücrete kadar tazminat alınabilir.	
18. İşyeri hekimi istihdamı yasal bir zorunluluk mudur? Nasıl?	-	
19. İşçi-işveren arasındaki ilişki niteliği, 2007- 2008	4,8	1: ilişkiler genel olarak çatışma üzerine kurulu; 7: ilişkiler genel olarak işbirliği üzerine kurulu
20. Ücret belirlenmesindeki esneklik, 2007- 2008	5,1	1: merkezi bir pazarlık süreciyle belirleniyor; 7: şirkete bağlı olarak değişiyor
21. İşe alma ve işten çıkarma uygulamaları, 2007- 2008	4,1	1: düzenlemeler yoluyla zorlaştırılıyor; 7: esnekliği işverence belirleniyor
22. Sendika üyelerinin aidat ödeme sistemi	-	
23. Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı Anayasayla güvence altına alınmış mı?	-	

AVUSTRALYA

<p>24. Toplu iş sözleşmesi yapacak sendikaların belirlenmesinde uygulanan barajlar</p>	<p>Bir sendikanın toplu sözleşme yapabilmesi için ulusal düzeyde veya İngilizler Ulusal Topluluğu (Commonwealth) düzeyinde kaydolması gerekmektedir. Federal düzeyde kayıt olabilmemesi için bir sendikanın, üyelerinin çıkarlarını korumak ve ilerletmek amacıyla kurulmuş olması, işverenin kontrol ve etkisinden bağımsız olması ve en az 50 işçiyi üyesi olarak bulundurulmalıdır.</p> <p>İşyeri ilişkileri Kanununa göre, 20 yıllık hizmet süresine karşılık gelen ihbar süresi, 4 haftadır. Bu süre, işçinin 45 yaşın üstünde olması durumunda 1'er hafta arttırılmaktadır. 20 yıllık hizmet süresindeki kıdem tazminatına 12 hafta olarak verilen değer, 15 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerini kapsayan, fakat henüz uygulanmayan güncelleştirilmiş yeni standardı yansıtmaktadır.</p>															
<p>25. Kıdem tazminatı miktarları nedir?</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">Kıdem tazminatı</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hizmet süresi</td> <td>9 ay</td> <td>4 yıl</td> <td>20 yıl</td> </tr> <tr> <td>Tüm işçiler</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>İstihdam fazlalığı nedeniyle işten çıkarma halinde</td> <td>0</td> <td>8 hafta</td> <td>8/12 hafta</td> </tr> </tbody> </table>	Kıdem tazminatı			Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	20 yıl	Tüm işçiler	0	0	0	İstihdam fazlalığı nedeniyle işten çıkarma halinde	0	8 hafta	8/12 hafta
Kıdem tazminatı																
Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	20 yıl													
Tüm işçiler	0	0	0													
İstihdam fazlalığı nedeniyle işten çıkarma halinde	0	8 hafta	8/12 hafta													
<p>26. İhbar süreleri ne kadardır?</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">İhbar süreleri</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hizmet süresi</td> <td>9 ay</td> <td>4 yıl</td> <td>20 yıl</td> </tr> <tr> <td>Tüm işçiler</td> <td>1 hafta</td> <td>3 hafta</td> <td>5 hafta</td> </tr> <tr> <td>İstihdam fazlalığı nedeniyle işten çıkarma halinde</td> <td>1 hafta</td> <td>3 hafta</td> <td>5 hafta</td> </tr> </tbody> </table>	İhbar süreleri			Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	20 yıl	Tüm işçiler	1 hafta	3 hafta	5 hafta	İstihdam fazlalığı nedeniyle işten çıkarma halinde	1 hafta	3 hafta	5 hafta
İhbar süreleri																
Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	20 yıl													
Tüm işçiler	1 hafta	3 hafta	5 hafta													
İstihdam fazlalığı nedeniyle işten çıkarma halinde	1 hafta	3 hafta	5 hafta													
<p>27. Grev ve lokavtlarda 1000 işçi başına kaybedilen gün sayısı</p>	<p>-</p>															

AVUSTRALYA

28. Her 1000 işçi için grev ve lokavtlara katılan işçi sayısı	-		
29. Toplu iş sözleşmesi hangi düzeyde yapılıyor?	-		
30. Sendikalaşma oranı, %	24,7	2006	20,1
		2000	
	<p>Sendikalaşma Oranındaki Değişim, 1960-2007, %</p>		
31. Toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, %	-	2006	-
		2000	
32. Doğum izni süresi, 2006-2007 (hafta)	52		
33. Doğum izni ödemeleri, 2006-2007	Ödenmiyor		
34. Doğum izni ödemelerinin kaynağı, 2006-2007	Ödenmiyor		

AVUSTURYA				
		39.887,287		
		2007	4,4	2008
			3,9	2009 (Q1)
				4,3
1. Kişi başına düşen GSYİH, 2008 (US \$ cari fiyatlar ppp per capita)				
2. İşsizlik oranı, %		50 (düşük)		1-30: çok düşük, 31-60 düşük, 61-90 orta (alt), 91-120 orta (üst), 121-150 yüksek, 151-180 çok yüksek
3. İstihdam maliyetleri açısından dünya sıralamasındaki yeri, 2008 (181 ülke içerisinde) (employing workers)		0 (zor değil)		1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
4. İşe alma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of hiring index)		60 (katı)		1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
5. Çalışma saatleri katılığı endeksi, 2008 (0 – 100) (rigidity of hours index)		40 (çok zor değil)		1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
6. İşten çıkarma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of firing index)				
7. İşten çıkarma maliyeti, 2008 (ücret ödenen hafta sayısı) (firing cost)		2		
8. İstihdamın katılığı endeksi, 2008 (0-100) (rigidity of employment index)		33 (esnek)		1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
9. Sürekli istihdamda bireysel işten çıkarmaya karşı koruma, 2008 (protection of permanent workers against individual dismissal)		2,19		0: en esnek, 6: en katı
10. Geçici hizmet akdi hükümleri, 2008 (regulation on temporary forms of employment)		2,29		0: en esnek, 6: en katı
11. Toplu işten çıkarmalara karşı düzenlemeler, 2008 (specific requirements for collective dismissals)		3,25		0: en esnek, 6: en katı
12. İş güvencesi endeksi, 2008 (employment protection index)		2,41		0: en esnek, 6: en katı

AVUSTURYA

TÜRKİYE İLE DİĞER OECD ÜLKELERİNİN ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ALANINDA KARŞILAŞTIRILMASI

13. İşgücü maliyeti üzerindeki vergi yükü, % 2007 (tax wedge on the labour cost)	44,1
14. İşgücü üzerindeki vergi oranı, 2006 (implicit tax rate on labour)	41,2
15. Çalışanın net ücretinin işgücü maliyeti içerisindeki payı, %	-
16. Haftalık çalışma saatleri	40
17. İş Güvencesi Kanunu var mıdır? Geçersiz sebeplerle fesh halinde işverenin ödeyeceği tazminat miktarı?	Var. işe iade durumu mümkündür. işten çıkarma ile işe iade arasında geçen sürede kaybolan gelirler telafi edilir.
18. İşyeri hekimi istihdamı yasal bir zorunluluk mudur? Nasıl?	-
19. İşçi-işveren arasındaki ilişki niteliği, 2007-2008	5,9 1: ilişkiler genel olarak çatışma üzerine kurulu; 7: ilişkiler genel olarak işbirliği üzerine kurulu
20. Ücret belirlenmesindeki esneklik, 2007-2008	2,6 1: merkezi bir pazarlık süreciyle belirleniyor; 7: şirkete bağlı olarak değişiyor
21. İşe alma ve işten çıkarma uygulamaları, 2007-2008	3,6 1: düzenlemeler yoluyla zorlaştırılıyor; 7: esnekliği işverence belirleniyor
22. Sendika üyelerinin aidat ödeme sistemi, 2007-2008	Check off işçinin rızası ile uygulanmaktadır.
23. Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı Anayasayla güvence altına alınmış mı?	Hayır

AVUSTURYA

<p>24. Toplu iş sözleşmesi yapacak sendikaların belirlenmesinde uygulanan barajlar</p>	<p>Temsil yetkisine sahip gönüllü işçi kuruluştur Avusturya İşçi Sendikaları Federasyonu'dur (ÖGB). ÖGB'ye bağlı 14 sendika, sektör düzeyindeki TİS'lerde hakim rol oynamaktadır. Toplu pazarlıkta işçi tarafını "işçi odaları" oluşturmaktadır. Diğer örgütlerin toplu sözleşme ehliyetine sahip olabilmeleri için "Merkezi Ulaştırma Ofisine" başvurmaları zorunludur. Bu ofis; yeteri sayıda üyeye sahip olan, meslek ve yer bakımından geniş bir alanda faaliyet gösteren, kapsamlı bir faaliyette bulunan ve karşı taraftan bağımsız hareket eden örgütlere ehliyet tanımaktadır.</p>																
<p>25. Kıdem tazminatı miktarları nedir?</p>	<p>Avusturya 2003 yılından bu yana kıdem tazminatı uygulamasını, bireysel tasarruf hesabına (özel sermaye piyasalarında bir yatırım fonu tarafından yönetilen) dönüştürmüştür. İşverenler işçiyi çalıştırdığı süre içerisinde bireysel fon hesabına bordro üzerinden % 1,5377 oranında katkıda bulunmak zorundadır. İş sözleşmesinin işveren tarafından fesh edilmesinde durumunda en az üç yıl hizmet süresi olan bir çalışana; bu hesapta birikmiş kıdem tazminatını alma ya da bu hakkını kullanmadan bir emeklilik alacağı olarak bu hesapta tasarruf etme hakkı tanınmıştır.</p> <table border="1" data-bbox="686 271 846 1181"> <thead> <tr> <th colspan="2">Kıdem tazminatı</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hizmet süresi</td> <td>9 ay</td> </tr> <tr> <td>Tüm işçiler</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td></td> <td>4 yıl</td> </tr> <tr> <td></td> <td>0</td> </tr> <tr> <td></td> <td>20 yıl</td> </tr> <tr> <td></td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Kıdem tazminatı		Hizmet süresi	9 ay	Tüm işçiler	0		4 yıl		0		20 yıl		0		
Kıdem tazminatı																	
Hizmet süresi	9 ay																
Tüm işçiler	0																
	4 yıl																
	0																
	20 yıl																
	0																
<p>26. İhbar süreleri ne kadarır?</p>	<table border="1" data-bbox="886 271 1100 1181"> <thead> <tr> <th colspan="2">İhbar süreleri</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hizmet süresi</td> <td>9 ay</td> </tr> <tr> <td>Mavi yakalı</td> <td>2 hafta</td> </tr> <tr> <td>Beyaz yakalı</td> <td>6 hafta</td> </tr> <tr> <td></td> <td>4 yıl</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2 hafta</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2 ay</td> </tr> <tr> <td></td> <td>4 ay</td> </tr> </tbody> </table>	İhbar süreleri		Hizmet süresi	9 ay	Mavi yakalı	2 hafta	Beyaz yakalı	6 hafta		4 yıl		2 hafta		2 ay		4 ay
İhbar süreleri																	
Hizmet süresi	9 ay																
Mavi yakalı	2 hafta																
Beyaz yakalı	6 hafta																
	4 yıl																
	2 hafta																
	2 ay																
	4 ay																
<p>27. Grev ve lokavtlarda 1000 işçi başına kaybedilen gün sayısı (2001-2005 dönemi yıllık ortalaması)</p>	<p>262,992</p>																

AVUSTURYA

28. Her 1000 işçi için grev ve lokavtlara katılan işçi sayısı (2001-2005 dönemi yıllık ortalaması)	0,48				
29. Toplu iş sözleşmesi hangi düzeyde yapılıyor?	Ağırlıklı olarak işkolu düzeyindedir, ancak işleme düzeyinde de vardır.				
30. Sendikalaşma oranı, %	<table border="1"> <tr> <td>2000</td> <td>36,5</td> <td>2006</td> <td>31,7</td> </tr> </table> <p>Sendikalaşma Oranındaki Değişim, 1960-2007, %</p>	2000	36,5	2006	31,7
2000	36,5	2006	31,7		
31. Toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, %	<table border="1"> <tr> <td>2000</td> <td>99</td> <td>2006</td> <td>99</td> </tr> </table>	2000	99	2006	99
2000	99	2006	99		
32. Doğum izni süresi, 2006-2007 (hafta)	16				
33. Doğum izni ödemeleri, 2006-2007	%100				
34. Doğum izni ödemelerinin kaynağı, 2006-2007	Sosyal Sigorta				

BELÇİKA				
		36.415,619		
	2007	7,5	2008	7,0
			2009 (Q1)	7,7
1. Kişi başına düşen GSYİH, 2008 (US \$ cari fiyatlar ppp per capita)				
2. İşsizlik oranı, %		37 (düşük)		
3. İstihdam maliyetleri açısından dünya sıralamasındaki yeri, 2008 (181 ülke içerisinde) (employing workers)				1-30: çok düşük, 31-60 düşük, 61-90 orta (alt), 91-120 orta (üst), 121-150 yüksek, 151-180 çok yüksek
4. İşe alma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of hiring index)		11 (zor değil)		1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
5. Çalışma saatleri katılığı endeksi, 2008 (0 – 100) (rigidity of hours index)		40 (esnek)		1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
6. İşten çıkarma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of firing index)		10 (zor değil)		1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
7. İşten çıkarma maliyeti, 2008 (ücret ödenen hafta sayısı) (firing cost)				16
8. İstihdamın katılığı endeksi, 2008 (0-100) (rigidity of employment index)		20 (çok esnek)		1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
9. Sürekli istihdamda bireysel işten çıkarmaya karşı koruma, 2008 (protection of permanent workers against individual dismissal)		1,94		0: en esnek, 6: en katı
10. Geçici hizmet akdi hükümleri, 2008 (regulation on temporary forms of employment)		2,67		0: en esnek, 6: en katı
11. Toplu işten çıkarmalara karşı düzenlemeler, 2008 (specific requirements for collective dismissals)		4,13		0: en esnek, 6: en katı
12. İş güvencesi endeksi, 2008 (employment protection index)		2,61		0: en esnek, 6: en katı

BELÇİKA

13. İşgücü maliyeti üzerindeki vergi yükü, % 2007 (tax wedge on the labour cost)	49,6	
14. İşgücü üzerindeki vergi oranı, 2006 (implicit tax rate on labour)	42,8	
15. Çalışanın net ücretinin işgücü maliyeti içerisindeki payı, %, 2008	55	
16. Haftalık çalışma saatleri	38	
17. İş Güvencesi Kanunu var mıdır? Geçersiz sebeplerle fesh halinde işverenin ödeyeceği tazminat miktarı?		Var. İşe iade durumu ve işe iade hakkı yoktur. Fesh bildirim yapılmadığı durumlarda tazminat en azından fesh bildirim süresi kadardır. Mavi yakalılarda; ek bir 6 aylık ücrete tekabül eden tazminat verilebilmektedir. Uygulamada 20 hizmet yılı için yaklaşık 8 aylık tazminat verilmektedir. Beyaz yakalılarda; muhtemel tazminat miktarı, mahkeme kararı ile uygulamada 20 yıllık hizmet süresi için 15 ila 21 ay arasında değişmektedir.
18. İşyeri hekimi istihdamı yasal bir zorunluluk mudur? Nasıl?		Evet. İşletmeler açısından iki seçenek vardır: (1) işyerinde hekim çalıştırma (en az 50 işçi), (2) İşletmeler arası sağlık tesislerinden yararlanma (1 işçiden itibaren)
19. İşçi-işveren arasındaki ilişki niteliği, 2007-2008	4,2	1: ilişkiler genel olarak çatışma üzerine kurulu; 7: ilişkiler genel olarak işbirliği üzerine kurulu
20. Ücret belirlenmesindeki esneklik, 2007-2008	3,8	1: merkezi bir pazarlık süreciyle belirleniyor; 7: şirkete bağlı olarak değişiyor
21. İşe alma ve işten çıkarma uygulamaları, 2007-2008	2,9	1: düzenlemeler yoluyla zorlaştırılıyor; 7: esnekliği işverence belirleniyor
22. Sendika üyelerinin aidat ödeme sistemi		Check off uygulanmıyor.
23. Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı Anayasayla güvence altına alınmış mı?		Hayır
24. Toplu iş sözleşmesi yapacak sendikaların belirlenmesinde uygulanan barajlar		Toplu iş sözleşmesi yapabilmek için işçi sendikalarında; 1. İşçi ve İşveren Konfederasyonunun ulusal düzeyde kurulmuş olma, 2. Merkezi Ekonomik Konsey ve Ulusal İş Konseyinde temsil edilme, 3. İşçi sendikasının en az 50.000 üyeye sahip olma şartları aranmaktadır.

BELÇİKA

Toplu işten çıkarmalarda tazminat hakkı doğar. Tutarı, bir tavanla sınırlanmıştır net ücreti ile işçinin hak edebileceği işsizlik yardımı arasındaki farkın yarısına denk olup, 4 aylık bir süre için ödenmektedir. Beyaz yakalılar için (yıllık kazancı 25.921 Euro üzerinde ise -ki Belçika'daki beyaz yakalıların yarısından fazlası bu rakamın üzerinde kazanmaktadır) taraflar veya mahkemeler, ihbar yerine kıdem tazminatı için CLAEYS formülü gibi birçok standart formülü kullanmaktadır.

25. Kıdem tazminatı miktarları nedir?

Kıdem tazminatı		
Hizmet süresi	9 ay	4 yıl
Tüm işçiler	0	0

İhbar süreleri		
Hizmet süresi	9 ay	4 yıl
Mavi yakalılar	35 gün	35 gün
Beyaz yakalılar	3 ay	3 ay
Beyaz yakalılar (Claeys formülü ile)	3 ay	6 ay

26. İhbar süreleri ne kadardır?

27. Grev ve lokavtlarda 1000 işçi başına kaybedilen gün sayısı (2003-2007 dönemi yıllık ortalaması)

258,398

28. Her 1000 işçi için grev ve lokavtlara katılan işçi sayısı (1997-2001 dönemi yıllık ortalaması)

6,114

29. Toplu iş sözleşmesi hangi düzeyde yapılıyor?

Ağırlıklı olarak işkolları arasındadır, ancak işkolu ve işletme düzeyinde de vardır.

BELÇİKA

TÜRKİYE İLE DİĞER OECD ÜLKELERİNİN ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ALANINDA KARŞILAŞTIRILMASI

30. Sendikalaşma oranı, %	2000	49,3	2006	54,1
	<p>Sendikalaşma Oranındaki Değişim, 1960-2007, %</p>			
31. Toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, %	2000	96	2006	96
32. Doğum izni süresi, 2006-2007 (hafta)	15			
33. Doğum izni ödemeleri, 2006-2007	İlk 30 gün için %82'si ve geri kalan süre için %75			
34. Doğum izni ödemelerinin kaynağı, 2006-2007	Sosyal sigorta			

ÇEK CUMHURİYETİ				
		25.118,000		
		2007	5,3	2008
			4,4	2009 (Q1)
				5,5
1.	Kişi başına düşen GSYİH, 2008 (US \$ cari fiyatlar ppp per capita)			
2.	İşsizlik oranı, %	59 (düşük)		
3.	İstihdam maliyetleri açısından dünya sıralamasındaki yeri, 2008 (181 ülke içerisinde) (employing workers)	33 (çok zor değil)		1-30: çok düşük, 31-60 düşük, 61-90 orta (alt), 91-120 orta (üst), 121-150 yüksek, 151-180 çok yüksek
4.	İşe alma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of hiring index)	40 (esnek)		1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
5.	Çalışma saatleri katılığı endeksi, 2008 (0 – 100) (rigidity of hours index)	10 (zor değil)		1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
6.	İşten çıkarma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of firing index)			1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
7.	İşten çıkarma maliyeti, 2008 (ücret ödenen hafta sayısı) (firing cost)		22	
8.	İstihdamın katılığı endeksi, 2008 (0-100) (rigidity of employment index)	28 (esnek)		1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
9.	Sürekli istihdamda bireysel işten çıkarmaya karşı koruma, 2008 (protection of permanent workers against individual dismissal)	3,00		0: en esnek, 6: en katı
10.	Geçici hizmet akdi hükümleri, 2008 (regulation on temporary forms of employment)	1,71		0: en esnek, 6: en katı
11.	Toplu işten çıkarmalara karşı düzenlemeler, 2008 (specific requirements for collective dismissals)	2,13		0: en esnek, 6: en katı
12.	İş güvencesi endeksi, 2008 (employment protection index)	2,32		0: en esnek, 6: en katı

ÇEK CUMHURİYETİ

TÜRKİYE İLE DİĞER OECD ÜLKELERİNİN ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ALANINDA KARŞILAŞTIRILMASI

13. İşgücü maliyeti üzerindeki vergi yükü, % 2007 (tax wedge on the labour cost)	40,5	
14. İşgücü üzerindeki vergi oranı, 2006 (implicit tax rate on labour)	41,0	
15. Çalışanın net ücretinin işgücü maliyeti içerisindeki payı, %	-	
16. Haftalık çalışma saatleri	40	
17. İş Güvencesi Kanunu var mıdır? Geçersiz sebeplerle fesh halinde işverenin ödeyeceği tazminat miktarı?		Var. işe iade durumu mümkündür. Sadece işçinin çalışmadığı sürece kaybettığı geliri ödenir.
18. İşyeri hekimi istihdamı yasal bir zorunluluk mudur? Nasıl?		İşverenlerin sağlık hizmeti sağlama zorunluluğu vardır. İşyeri hekimi yerine dışarıdan hizmet alımı yoluyla da bu gerçekleştirilebilir. İşyeri, çalıştıracağı hekimi seçmekte serbesttir.
19. İşçi-işveren arasındaki ilişki niteliği, 2007-2008	4,6	1: ilişkiler genel olarak çalışma üzerine kurulu; 7: ilişkiler genel olarak işbirliği üzerine kurulu
20. Ücret belirlenmesindeki esneklik, 2007-2008	6	1: merkezi bir pazarlık süreciyle belirleniyor; 7: şirkete bağlı olarak değişiyor
21. İşe alma ve işten çıkarma uygulamaları, 2007-2008	3,3	1: düzenlemeler yoluyla zorlaştırılıyor; 7: esnekliği işverence belirleniyor
22. Sendika üyelerinin aidat ödeme sistemi	-	

ÇEK CUMHURİYETİ

23. Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı Anayasayla güvence altına alınmış mı?	Evet			
24. Toplu iş sözleşmesi yapacak sendikaların belirlenmesinde uygulanan barajlar	Herhangi bir kriter yoktur.			
25. Kıdem tazminatı miktarları nedir?	Kıdem tazminatı			
	Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	20 yıl
	Tüm işçiler	0	0	0
26. İhbar süreleri ne kadardır?	İhbar süreleri			
	Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	20 yıl
	Tüm işçiler	2 ay	2 ay	2 ay
27. Grev ve lokavtlarda 1000 işçi başına kaybedilen gün sayısı	İstihdam fazlalığı nedeniyle işten çıkarma halinde			
	Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	20 yıl
	Tüm işçiler	2 ay	2 ay	2 ay
28. Her 1000 işçi için grev ve lokavtlara katılan işçi sayısı	İstihdam fazlalığı nedeniyle işten çıkarma halinde			
	Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	20 yıl
	Tüm işçiler	2 ay	2 ay	2 ay
27. Grev ve lokavtlarda 1000 işçi başına kaybedilen gün sayısı	-			
28. Her 1000 işçi için grev ve lokavtlara katılan işçi sayısı	-			

ÇEK CUMHURİYETİ

TÜRKİYE İLE DİĞER OECD ÜLKELERİNİN ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ALANINDA KARŞILAŞTIRILMASI

29. Toplu iş sözleşmesi hangi düzeyde yapılıyor?	2000	29,5	2006	21	Ağırlıklı olarak işleme düzeyindedir, ancak işkolu düzeyinde de vardır.
30. Sendikalaşma oranı, %	<p>Sendikalaşma Oranındaki Değişim, 1960-2007, %</p>				
31. Toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, %	2000	43,9	2006	49,6	
32. Doğum izni süresi, 2006-2007 (hafta)	28				
33. Doğum izni ödemeleri, 2006-2007	%69				
34. Doğum izni ödemelerinin kaynağı, 2006-2007	Sosyal sigorta				

DANİMARKA				
		37.303,971		
		2007	2008	2009 (Q1)
1. Kişi başına düşen GSYİH, 2008 (US \$ cari fiyatlar ppp per capita)		3,8	3,4	4,7
2. İşsizlik oranı, %		10 (çok düşük)		
3. İstihdam maliyetleri açısından dünya sıralamasındaki yeri, 2008 (181 ülke içerisinde) (employing workers)		0 (zor değil)		1-30: çok düşük, 31-60 düşük, 61-90 orta (alt), 91-120 orta (üst), 121-150 yüksek, 151-180 çok yüksek
4. İşe alma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of hiring index)		20 (çok esnek)		1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
5. Çalışma saatleri katılığı endeksi, 2008 (0 – 100) (rigidity of hours index)		10 (zor değil)		1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
6. İşten çıkarma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of firing index)		0		1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
7. İşten çıkarma maliyeti, 2008 (ücret ödenen hafta sayısı) (firing cost)		10 (çok esnek)		1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
8. İstihdamın katılığı endeksi, 2008 (0-100) (rigidity of employment index)		1,53		0: en esnek, 6: en katı
9. Sürekli istihdamda bireysel işten çıkarmaya karşı koruma, 2008 (protection of permanent workers against individual dismissal)		1,79		0: en esnek, 6: en katı
10. Geçici hizmet aklı hükümleri, 2008 (regulation on temporary forms of employment)		3,13		0: en esnek, 6: en katı
11. Toplu işten çıkarmalara karşı düzenlemeler, 2008 (specific requirements for collective dismissals)		1,91		0: en esnek, 6: en katı
12. İş güvencesi endeksi, 2008 (employment protection index)				

DANİMARKA

13. İşgücü maliyeti üzerindeki vergi yükü, %, 2007 (tax wedge on the labour cost)	39,3	
14. İşgücü üzerindeki vergi oranı, 2006 (implicit tax rate on labour)	37,0	
15. Çalışanın net ücretinin işgücü maliyeti içerisindeki payı, %	-	
16. Haftalık çalışma saatleri	Genel anlamda çalışma saati belirlenmemiştir, ancak azami 48 saattir.	
17. İş Güvencesi Kanunu var mıdır? Geçersiz sebeplerle fesh halinde işverenin ödeyeceği tazminat miktarı?	Var. işe iade durumu nadiren mümkündür.	
18. İşyeri hekimi istihdamı yasal bir zorunluluk mudur? Nasıl?	Hayır	
19. İşçi-işveren arasındaki ilişki niteliği, 2007-2008	6,2	1: ilişkiler genel olarak çalışma üzerine kurulu; 7: ilişkiler genel olarak işbirliği üzerine kurulu
20. Ücret belirlenmesindeki esneklik, 2007-2008	4,3	1: merkezi bir pazarlık süreciyle belirleniyor; 7: şirkete bağlı olarak değişiyor
21. İşe alma ve işten çıkarma uygulamaları, 2007-2008	6	1: düzenlemeler yoluyla zorlaştırılıyor; 7: esnekliği işverence belirleniyor
22. Sendika üyelerinin aidat ödeme sistemi	Check off uygulanmıyor.	
23. Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı Anayasayla güvence altına alınmış mı?	Hayır	
24. Toplu iş sözleşmesi yapacak sendikaların belirlenmesinde uygulanan barajlar	-	

DANİMARKA

25. Kıdem tazminatı miktarları nedir?	Mavi yakallılar için kıdem tazminatına ilişkin yasal veya akdi bir hüküm bulunmamaktadır. Beyaz yakallılar için, 12 yıldan fazla hizmet süresi için 1 aylık, 15 yıldan fazla hizmet süresi için 2 aylık ücretlidir.			
	Kıdem tazminatı			
	Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	20 yıl
	Mavi yakallılar	0	0	0
Beyaz yakallılar	0	0	3 ay	
26. İhbar süreleri ne kadardır?	İhbar süreleri			
	Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	20 yıl
	Mavi yakallılar	3 hafta	8 hafta	10 hafta
	Beyaz yakallılar	3 hafta	4 ay	6 ay
27. Grev ve lokavtlarda 1000 işçi başına kaybedilen gün sayısı (2003-2007 dönemi yıllık ortalaması)	72,06			
28. Her 1000 işçi için grev ve lokavtlara katılan işçi sayısı (2003-2007 dönemi yıllık ortalaması)	22,61			
29. Toplu iş sözleşmesi hangi düzeyde yapılıyor?	Ağırlıklı olarak işkolu düzeyindedir, ancak işkolları arasında ve işletme düzeyinde de vardır. Ayrıca, tüm imalat sektörlerini kapsayan (işkolları arasında) temel toplu iş sözleşmesi vardır.			

DANİMARKA

TÜRKİYE İLE DİĞER OECD ÜLKELERİNİN ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ALANINDA KARŞILAŞTIRILMASI

30. Sendikalaşma oranı, %	2000	74,2	2006	69,4
	<p>Sendikalaşma Oranındaki Değişim, 1960-2007, %</p>			
31. Toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, %	2000	80	2006	80
32. Doğum izni süresi, 2006-2007 (hafta)	18			
33. Doğum izni ödemeleri, 2006-2007	%100			
34. Doğum izni ödemelerinin kaynağı, 2006-2007	Devlet (belediye)			

FİNLANDIYA				
1. Kişi başına düşen GSYİH, 2008 (US \$ cari fiyatlar ppp per capita)	36.320,391			
2. İşsizlik oranı, %	2007	6,8	2008	6,4
3. İstihdam maliyetleri açısından dünya sıralamasındaki yeri, 2008 (181 ülke içerisinde) (employing workers)	129 (yüksek)			
4. İşe alma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of hiring index)	44 (çok zor değil)			
5. Çalışma saatleri katılığı endeksi, 2008 (0 – 100) (rigidity of hours index)	60 (katı)			
6. İşten çıkarma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of firing index)	40 (çok zor değil)			
7. İşten çıkarma maliyeti, 2008 (ücret ödenen hafta sayısı) (firing cost)	26			
8. İstihdamın katılığı endeksi, 2008 (0-100) (rigidity of employment index)	48 (esnek)			
9. Sürekli istihdamda bireysel işten çıkarmaya karşı koruma, 2008 (protection of permanent workers against individual dismissal)	2,38			
10. Geçici hizmet akdi hükümleri, 2008 (regulation on temporary forms of employment)	2,17			
11. Toplu işten çıkarmalara karşı düzenlemeler, 2008 (specific requirements for collective dismissals)	2,38			
12. İş güvencesi endeksi, 2008 (employment protection index)	2,29			
	2007	6,8	2008	6,4
	1-30: çok düşük, 31-60 düşük, 61-90 orta (alt), 91-120 orta (üst), 121-150 yüksek, 151-180 çok yüksek			
	1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor			
	1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı			
	1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor			
	1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı			
	0: en esnek, 6: en katı			
	0: en esnek, 6: en katı			
	0: en esnek, 6: en katı			
	0: en esnek, 6: en katı			

FINLANDIYA

13. İşgücü maliyeti üzerindeki vergi yükü, %, 2007 (tax wedge on the labour cost)	38,2
14. İşgücü üzerindeki vergi oranı, 2006 (implicit tax rate on labour)	41,5
15. Çalışanın net ücretinin işgücü maliyeti içerisindeki payı, %	-
16. Haftalık çalışma saatleri	40
17. İş Güvencesi Kanunu var mıdır? Geçersiz sebeplerle fesh halinde işverenin ödeyeceği tazminat miktarı?	Var. işe iade durumu yoktur. Tazminat miktarı 3 ve 24 aylık ücret arasında belirlenmektedir.
18. İşyeri hekimi istihdamı yasal bir zorunluluk mudur? Nasıl?	Her işverenin yasal olarak işçi sağlığı ile ilgili önlem alması gerekmektedir ve seçenekleri vardır: -İşyeri hekimi, -Başka işletmelerle ortak hekim, -Özel bir klinikle anlaşma, -Belediyeye ait bir klinikle anlaşma.
19. İşçi-işveren arasındaki ilişki niteliği, 2007-2008	1: ilişkiler genel olarak çatışma üzerine kurulu; 7: ilişkiler genel olarak işbirliği üzerine kurulu
20. Ücret belirlenmesindeki esneklik, 2007-2008	1: merkezi bir pazarlık süreciyle belirleniyor; 7: şirkete bağlı olarak değişiyor
21. İşe alma ve işten çıkarma uygulamaları, 2007-2008	1: düzenlemeler yoluyla zorlaştırılıyor; 7: esnekliği işverence belirleniyor
22. Sendika üyelerinin aidat ödeme sistemi	Check off işçinin işverene yetki vermesiyle uygulanabilmektedir.

FİNLANDIYA

23. Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı Anayasayla güvence altına alınmış mı?	Evet																		
24. Toplu iş sözleşmesi yapacak sendikaların belirlenmesinde uygulanan barajlar	-																		
25. Kıdem tazminatı yasal olarak düzenlenmemiştir.	Kıdem tazminatı yasal olarak düzenlenmemiştir.																		
25. Kıdem tazminatı miktarları nedir?	<table border="1"> <tr> <td colspan="2">Kıdem tazminatı</td> </tr> <tr> <td>Hizmet süresi</td> <td>9 ay</td> </tr> <tr> <td>Tüm işçiler</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Kıdem tazminatı</td> </tr> <tr> <td>Hizmet süresi</td> <td>4 yıl</td> </tr> <tr> <td>Tüm işçiler</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Kıdem tazminatı</td> </tr> <tr> <td>Hizmet süresi</td> <td>20 yıl</td> </tr> <tr> <td>Tüm işçiler</td> <td>0</td> </tr> </table>	Kıdem tazminatı		Hizmet süresi	9 ay	Tüm işçiler	0	Kıdem tazminatı		Hizmet süresi	4 yıl	Tüm işçiler	0	Kıdem tazminatı		Hizmet süresi	20 yıl	Tüm işçiler	0
Kıdem tazminatı																			
Hizmet süresi	9 ay																		
Tüm işçiler	0																		
Kıdem tazminatı																			
Hizmet süresi	4 yıl																		
Tüm işçiler	0																		
Kıdem tazminatı																			
Hizmet süresi	20 yıl																		
Tüm işçiler	0																		
26. İhbar süreleri ne kadardır?	<table border="1"> <tr> <td colspan="2">İhbar süreleri</td> </tr> <tr> <td>Hizmet süresi</td> <td>9 ay</td> </tr> <tr> <td>Tüm işçiler</td> <td>14 gün</td> </tr> <tr> <td colspan="2">İhbar süreleri</td> </tr> <tr> <td>Hizmet süresi</td> <td>4 yıl</td> </tr> <tr> <td>Tüm işçiler</td> <td>1 ay</td> </tr> <tr> <td colspan="2">İhbar süreleri</td> </tr> <tr> <td>Hizmet süresi</td> <td>20 yıl</td> </tr> <tr> <td>Tüm işçiler</td> <td>6 ay</td> </tr> </table>	İhbar süreleri		Hizmet süresi	9 ay	Tüm işçiler	14 gün	İhbar süreleri		Hizmet süresi	4 yıl	Tüm işçiler	1 ay	İhbar süreleri		Hizmet süresi	20 yıl	Tüm işçiler	6 ay
İhbar süreleri																			
Hizmet süresi	9 ay																		
Tüm işçiler	14 gün																		
İhbar süreleri																			
Hizmet süresi	4 yıl																		
Tüm işçiler	1 ay																		
İhbar süreleri																			
Hizmet süresi	20 yıl																		
Tüm işçiler	6 ay																		
27. Grev ve lokavtlarda 1000 işçi başına kaybedilen gün sayısı (2003-2007 dönemi yıllık ortalaması)	192,218																		
28. Her 1000 işçi için grev ve lokavtlara katılan işçi sayısı (2003-2007 dönemi yıllık ortalaması)	30,556																		
29. Toplu iş sözleşmesi hangi düzeyde yapılıyor?	Ağırlıklı olarak işkolları arasındadır, ancak işkolu ve işletme düzeyinde de vardır.																		

FINLANDIYA

TÜRKİYE İLE DİĞER OECD ÜLKELERİNİN ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ALANINDA KARŞILAŞTIRILMASI

	2000	2006	2007
30. Sendikalaşma oranı, %	75	71,7	
30. Sendikalaşma oranındaki Değişim, 1960-2007, %			
31. Toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, %	2000	2006	90
32. Doğum izni süresi, 2006-2007 (iş günü)	105		
33. Doğum izni ödemeleri, 2006-2007	%70		
34. Doğum izni ödemelerinin kaynağı, 2006-2007	Sosyal sigorta		

FRANSA

		34.205,454		
		2007	2008	2009 (Q1)
1.	Kişi başına düşen GSYİH, 2008 (US \$ cari fiyatlar ppp per capita)		8,3	7,8
2.	İşsizlik oranı, %			8,8
3.	İstihdam maliyetleri açısından dünya sıralamasındaki yeri, 2008 (181 ülke içerisinde) (employing workers)	148 (yüksek)		1-30: çok düşük, 31-60 düşük, 61-90 orta (alt), 91-120 orta (üst), 121-150 yüksek, 151-180 çok yüksek
4.	İşe alma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of hiring index)	67 (zor)		1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
5.	Çalışma saatleri katılığı endeksi, 2008 (0 – 100) (rigidity of hours index)	60 (katı)		1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
6.	İşten çıkarma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of firing index)	40 (çok zor değil)		1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
7.	İşten çıkarma maliyeti, 2008 (ücret ödenen hafta sayısı) (firing cost)			32
8.	İstihdamın katılığı endeksi, 2008 (0-100) (rigidity of employment index)	56 (katı)		1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
9.	Sürekli istihdamda bireysel işten çıkarmaya karşı koruma, 2008 (protection of permanent workers against individual dismissal)	2.60		0: en esnek, 6: en katı
10.	Geçici hizmet akdi hükümleri, 2008 (regulation on temporary forms of employment)	3.50		0: en esnek, 6: en katı
11.	Toplu işten çıkarmalara karşı düzenlemeler, 2008 (specific requirements for collective dismissals)	2.13		0: en esnek, 6: en katı
12.	İş güvencesi endeksi, 2008 (employment protection index)	2.90		0: en esnek, 6: en katı

FRANSA

TÜRKİYE İLE DİĞER OECD ÜLKELERİNİN ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ALANINDA KARŞILAŞTIRILMASI

13. İşgücü maliyeti üzerindeki vergi yükü, %, 2007 (tax wedge on the labour cost)	44,40	
14. İşgücü üzerindeki vergi oranı, 2006 (implicit tax rate on labour)	42,10	
15. Çalışanın net ücretinin işgücü maliyeti içerisindeki payı, %, 2008	49	
16. Haftalık çalışma saatleri	35	
17. İş Güvencesi Kanunu var mıdır? Geçersiz sebeplerle fesh halinde işverenin ödeyeceği tazminat miktarı?	Var. Hizmete ve yaşa bağlı tazminat ve çalışılmayan sürece kaybolan gelir ödenir.	
18. İşyeri hekimi istihdamı yasal bir zorunluluk mudur? Nasıl?	Evet. Ancak 2700'den az işçi çalıştıranlar, işletmeler arası sağlık hizmetine başvurabilmektedir. 2700 sayılı risk düzeyine göre azaltılabilmektedir.	
19. İşçi-işveren arasındaki ilişki niteliği, 2007-2008	3,4	1: ilişkiler genel olarak çatışma üzerine kurulu; 7: ilişkiler genel olarak işbirliği üzerine kurulu
20. Ücret belirlenmesindeki esneklik, 2007-2008	4,4	1: merkezi bir pazarlık süreciyle belirleniyor; 7: şirkete bağlı olarak değişiyor
21. İşe alma ve işten çıkarma uygulamaları, 2007-2008	2,5	1: düzenlemeler yoluyla zorlaştırılıyor; 7: esnekliği işverence belirleniyor
22. Sendika üyelerinin aidat ödeme sistemi	-	

FRANSA

23. Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı Anayasayla güvence altına alınmış mı?	Hayır														
24. Toplu iş sözleşmesi yapacak sendikaların belirlenmesinde uygulanan barajlar	Ülkedeki 5 Konfederasyon bir yasa ile ulusal düzeyde temsile yetkili kılınmıştır. Ulusal düzey dışındaki toplu iş sözleşmeleri için bu 5 Konfederasyondan birine üyelik, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi de dahil, bütün hak ve ayrıcalıkları beraberinde getirmektedir.														
25. Kıdem tazminatı miktarları nedir?	Aynı işverenle 2 yıl süreli çalışmış olmak koşuluyla, kıdem tazminatına hak kazanılır. 10 yıllık hizmet süresine kadar her bir hizmet süresi için aylık ücretin 1/10'u, 10 yıllık hizmet süresinden sonraki her bir hizmet süresi için aylık ücretin 1/15'i eklenir.														
	<table border="1"> <tr> <td colspan="2">Kıdem tazminatı</td> </tr> <tr> <td>Hizmet süresi</td> <td>9 ay</td> </tr> <tr> <td>Tüm işçiler</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td></td> <td>4 yıl</td> </tr> <tr> <td></td> <td>0,6 ay</td> </tr> <tr> <td></td> <td>20 yıl</td> </tr> <tr> <td></td> <td>4 ay</td> </tr> </table>	Kıdem tazminatı		Hizmet süresi	9 ay	Tüm işçiler	0		4 yıl		0,6 ay		20 yıl		4 ay
Kıdem tazminatı															
Hizmet süresi	9 ay														
Tüm işçiler	0														
	4 yıl														
	0,6 ay														
	20 yıl														
	4 ay														
26. İhbar süreleri ne kadardır?	<table border="1"> <tr> <td colspan="2">İhbar süreleri</td> </tr> <tr> <td>Hizmet süresi</td> <td>9 ay</td> </tr> <tr> <td>Tüm işçiler</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td></td> <td>4 yıl</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2 ay</td> </tr> <tr> <td></td> <td>20 yıl</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2 ay</td> </tr> </table>	İhbar süreleri		Hizmet süresi	9 ay	Tüm işçiler	1		4 yıl		2 ay		20 yıl		2 ay
İhbar süreleri															
Hizmet süresi	9 ay														
Tüm işçiler	1														
	4 yıl														
	2 ay														
	20 yıl														
	2 ay														
27. Grev ve lokavtlarda 1000 işçi başına kaybedilen gün sayısı (2002-2006 dönemi yıllık ortalaması)	2.284,234														
28. Her 1000 işçi için grev ve lokavtlara katılan işçi sayısı (2000-2004 dönemi yıllık ortalaması)	26,546														

FRANSA

TÜRKİYE İLE DİĞER OECD ÜLKELERİNİN ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ALANINDA KARŞILAŞTIRILMASI

29. Toplu iş sözleşmesi hangi düzeyde yapılıyor?	2000	8,3	2006	7,9	Tek başına hakim bir düzey olmamakla birlikte, işkolu ve işletme düzeyi nispeten daha ağırlıklı. Ancak işkolları arası da var.
30. Sendikalaşma oranı, %	<p>Sendikalaşma Oranındaki Değişim, 1960-2007, %</p>				
31. Toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, %	2000	95	2006	95	
32. Doğum izni süresi, 2006-2007 (hafta)	16				
33. Doğum izni ödemeleri, 2006-2007	%100 (belirli bir tavana kadar)				
34. Doğum izni ödemelerinin kaynağı, 2006-2007	Sosyal Sigorta				

HOLLANDA				
		40.557,910		
		2007	2008	2009 (Q1)
1. Kişi başına düşen GSYİH, 2008 (US \$ cari fiyatlar ppp per capita)		3,2	2,8	2,9
2. İşsizlik oranı, %		98 (orta üst)		
3. İstihdam maliyetleri açısından dünya sıralamasındaki yeri (181 ülke içerisinde) (employing workers)				1-30: çok düşük, 31-60 düşük, 61-90 orta (alt), 91-120 orta (üst), 121-150 yüksek, 151-180 çok yüksek
4. İşe alma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of hiring index)		17 (zor değil)		1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
5. Çalışma saatleri katılığı endeksi, 2008 (0 – 100) (rigidity of hours index)		40 (esnek)		1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
6. İşten çıkarma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of firing index)		70 (zor)		1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
7. İşten çıkarma maliyeti, 2008 (ücret ödenen hafta sayısı) (firing cost)				17
8. İstihdamın katılığı endeksi, 2008 (0-100) (rigidity of employment index)		42 (esnek)		1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
9. Sürekli istihdamda bireysel işten çıkarmaya karşı koruma, 2008 (protection of permanent workers against individual dismissal)		2,73		0: en esnek, 6: en katı
10. Geçici hizmet akdi hükümleri, 2008 (regulation on temporary forms of employment)		1,42		0: en esnek, 6: en katı
11. Toplu işten çıkarmalara karşı düzenlemeler, 2008 (specific requirements for collective dismissals)		3,0		0: en esnek, 6: en katı
12. İş güvencesi endeksi, 2008 (employment protection index)		2,23		0: en esnek, 6: en katı

HOLLANDA

13. İşgücü maliyeti üzerindeki vergi yükü, %. 2007 (tax wedge on the labour cost)	40,2	
14. İşgücü üzerindeki vergi oranı, 2006 (implicit tax rate on labour)	33,5	
15. Çalışanın net ücretinin işgücü maliyeti içerisindeki payı, %	-	
16. Haftalık çalışma saatleri	40	
17. İş Güvencesi Kanunu var mıdır? Geçersiz sebeplerle fesh halinde işverenin ödeyeceği tazminat miktarı?	Var. İşe itade durumu nadiren mümkündür. En az 6 aylık ödeme yapılır.	
18. İşyeri hekimi istihdamı yasal bir zorunluluk mudur? Nasıl?	Evet. Her işverenin yetkili bir sağlık ve güvenlik hizmetinden yararlanması şarttır. Bu hizmeti sağlayan birimler özel sektör işletmeleridir ve istediğini seçmekte serbesttir. Ancak, yetki konusunda çok katı kurallar vardır.	
19. İşçi-işveren arasındaki ilişki niteliği, 2007-2008	5,6	1: ilişkiler genel olarak çalışma üzerine kurulu; 7: ilişkiler genel olarak işbirliği üzerine kurulu
20. Ücret belirlenmesindeki esneklik, 2007-2008	3,6	1: merkezi bir pazarlık süreciyle belirleniyor; 7: şirkete bağlı olarak değişiyor
21. İşe alma ve işten çıkarma uygulamaları, 2007-2008	2,6	1: düzenlemeler yoluyla zorlaştırılıyor; 7: esnekliği işverence belirleniyor
22. Sendika üyelerinin aidat ödeme sistemi	-	
23. Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı Anayasayla güvence altına alınmış mı?	Hayır	
24. Toplu iş sözleşmesi yapacak sendikaların belirlenmesinde uygulanan barajlar	-	

HOLLANDA

<p>25. Kıdem tazminatı miktarları nedir?</p>	<p>Kıdem tazminatı yasal olarak düzenlenmemiştir. Çift taraflı işten çıkarma sistemi vardır. Kıdem tazminatı hakkı mahkeme kararıyla kazanılabilir. Davaların %50'si iş mahkemeleri tarafından görülür. Mahkemeler, yaygın olarak kullandıkları formüle göre, kıdem tazminatını genel olarak belirleyebilir. Kıdem tazminatı, 40 yaşa kadar işçiler için her hizmet yılı için 1 ay, 40-50 yaş arası işçiler için her hizmet yılı için 1.5 ay, 50 yaş ve üstü işçiler için her bir hizmet yılı için 2 aylık ücret tutarındadır (Hakimler, davaya göre düzeltme yapabilirler).</p>			
	<p>Kıdem tazminatı</p>			
	Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	20 yıl
	Kamu istihdam hizmeti merkezli aracılılıkla fesih	0	0	0
Mahkeme kararıyla fesih	0	6 ay	18 ay	
<p>26. İhbar süreleri ne kadardır?</p>	<p>İhbar süreleri</p>			
	Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	20 yıl
	Kamu istihdam hizmeti merkezli aracılılıkla fesih	1 ay	1 ay	3 ay
	Mahkeme kararıyla fesih	0	0	0
<p>27. Grev ve lokavtlarda 1000 işçi başına kaybedilen gün sayısı (2003-2007 dönemi yıllık ortalaması)</p>	<p>32,22</p>			
	<p>28. Her 1000 işçi için grev ve lokavtlara katılan işçi sayısı (2003-2007 dönemi yıllık ortalaması)</p>	<p>5,052</p>		

HOLLANDA

29. Toplu iş sözleşmesi hangi düzeyde yapılıyor?	2000	22,6	2006	20,4
işkolu düzeyi ağırlıklı, ancak işkolları arasında ve işletme düzeyinde de var.				
30. Sendikalaşma oranı, %	<p>Sendikalaşma Oranındaki Değişim, 1960-2007, %</p>			
31. Toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, %	2000	86	2006	81,4
32. Doğum izni süresi, 2006-2007 (hafta)	16			
33. Doğum izni ödemeleri, 2006-2007	%100			
34. Doğum izni ödemelerinin kaynağı, 2006-2007	İşsizlik fonu			

İNGİLTERE				
		36.357,789		
		2007	2008	2009 (Q1)
1. Kişi başına düşen GSYİH, 2008 (US \$ cari fiyatlar ppp per capita)		5,3	5,6	7,0
2. İşsizlik oranı, %		28 (çok düşük)		
3. İstihdam maliyetleri açısından dünya sıralamasındaki yeri, 2008 (181 ülke içerisinde) (employing workers)		11 (zor değil)		
4. İşe alma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of hiring index)		20 (çok esnek)		
5. Çalışma saatleri katılığı endeksi, 2008 (0 – 100) (rigidity of hours index)		10 (zor değil)		
6. İşten çıkarma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of firing index)		22		
7. İşten çıkarma maliyeti, 2008 (ücret ödenen hafta sayısı) (firing cost)		14 (çok esnek)		
8. İstihdamın katılığı endeksi, 2008 (0-100) (rigidity of employment index)		1,17		
9. Sürekli istihdamda bireysel işten çıkarmaya karşı koruma, 2008 (protection of permanent workers against individual dismissal)		0,29		
10. Geçici hizmet akdi hükümleri, 2008 (regulation on temporary forms of employment)		2,88		
11. Toplu işten çıkarmalara karşı düzenlemeler, 2008 (specific requirements for collective dismissals)		1,09		
12. İş güvencesi endeksi, 2008 (employment protection index)				

İNGİLTERE

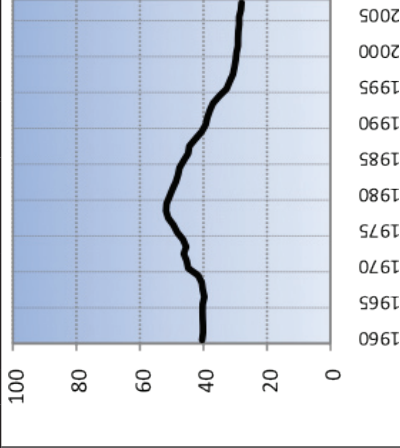
13. İşgücü maliyeti üzerindeki vergi yükü, % 2007 (tax wedge on the labour cost)	30,8
14. İşgücü üzerindeki vergi oranı, 2006 (implicit tax rate on labour)	25,5
15. Çalışanın net ücretinin işgücü maliyeti içerisindeki payı, %, 2008	33
16. Haftalık çalışma saatleri	Genel anlamda çalışma saati belirlenmemiştir, ancak azami 48 saattir.
17. İş Güvencesi Kanunu var mıdır? Geçersiz sebeplerle fesh halinde işverenin ödeyeceği tazminat miktarı?	Var. İşverenlerin işe iade zorunluluğu yoktur. Genelde maksimum 120.000 Sterline kadar tazminat ödenir.
18. İşyeri hekimi istihdamı yasal bir zorunluluk mudur? Nasıl?	-
19. İşçi-işveren arasındaki ilişki niteliği, 2007-2008	4,9 1: ilişkiler genel olarak çatışma üzerine kurulu; 7: ilişkiler genel olarak işbirliği üzerine kurulu
20. Ücret belirlenmesindeki esneklik, 2007-2008	5,7 1: merkezi bir pazarlık süreciyle belirleniyor; 7: şirkete bağlı olarak değişiyor
21. İşe alma ve işten çıkarma uygulamaları, 2007-2008	3,9 1: düzenlemeler yoluyla zorlaştırılıyor; 7: esnekliği işverence belirleniyor
22. Sendika üyelerinin aıdat ödeme sistemi	İhtiyari check off sistemi uygulanmaktadır, ancak işçinin yazılı izni gerekmektedir.
23. Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı Anayasayla güvence altına alınmış mı?	Hayır
24. Toplu iş sözleşmesi yapacak sendikaların belirlenmesinde uygulanan barajlar	İşveren, sendikayı toplu pazarlık tarafı olarak kabul edip etmemekte özgürdür.

İNGİLTERE

25. Kıdem tazminatı miktarları nedir?	41 yaş üstü işçide her hizmet yılı için 1,5 haftalık ücret; 21 yaş üstü işçide her hizmet yılı için 1 haftalık ücret; bu kategorilere girmeyen işçide ise, her hizmet yılı için 0,5 haftalık ücret ödenir. Haftalık ücret belli bir meblağı geçmemektedir. Tazminat ise en fazla 20 yıl için ödenmektedir.			
	Kıdem tazminatı			
	Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	20 yıl
	Tüm işçiler	0	0	0
26. İhbar süreleri ne kadardır?	İstihdam fazlalığı nedeniyle işten çıkarma halinde	0	4 hafta	20 hafta
	İhbar süreleri			
	Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	20 yıl
	Tüm işçiler	1 hafta	4 hafta	12 hafta
27. Grev ve lokavtlarda 1000 işçi başına kaybedilen gün sayısı (2003-2007 dönemi yıllık ortalaması)	İstihdam fazlalığı nedeniyle işten çıkarma halinde	1 hafta	4 hafta	12 hafta
		684,68		
28. Her 1000 işçi için grev ve lokavtlara katılan işçi sayısı (2003-2007 dönemi yıllık ortalaması)		14,574		
	29. Toplu iş sözleşmesi hangi düzeyde yapılıyor?	İşletme düzeyi ağırlıklı, ancak işkolu düzeyinde de var. İşkolları arasında ise yok.		

İNGİLTERE

30. Sendikalaşma oranı, %	2000	29,6	2006	28,2
31. Toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, %	2000	36,3	2006	33,5
32. Doğum izni süresi, 2006-2007 (hafta)	26			
33. Doğum izni ödemeleri, 2006-2007	%90 (ilk 6 hafta için ve daha sonrasında sabit bir ücret)			
34. Doğum izni ödemelerinin kaynağı, 2006-2007	işveren (%92'si kamu fonlarından geri ödeniyor)			



İRLANDA				
		42.110,044		
		2007	2008	2009 (Q1)
1. Kişi başına düşen GSYİH, 2008 (US \$ cari fiyatlar ppp per capita)		4,6	6,3	10,0
2. İşsizlik oranı, %		38 (düşük)		
3. İstihdam maliyetleri açısından dünya sıralamasındaki yeri, 2008 (181 ülke içerisinde) (employing workers)				1-30: çok düşük, 31-60 düşük, 61-90 orta (alt), 91-120 orta (üst), 121-150 yüksek, 151-180 çok yüksek
4. İşe alma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of hiring index)		11 (zor değil)		1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
5. Çalışma saatleri katılığı endeksi, 2008 (0 – 100) (rigidity of hours index)		20 (çok esnek)		1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
6. İşten çıkarma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of firing index)		20 (zor değil)		1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
7. İşten çıkarma maliyeti, 2008 (ücret ödenen hafta sayısı) (firing cost)		24		
8. İstihdamın katılığı endeksi, 2008 (0-100) (rigidity of employment index)		17 (çok esnek)		1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
9. Sürekli istihdamda bireysel işten çıkarmaya karşı koruma, 2008 (protection of permanent workers against individual dismissal)		1,67		0: en esnek, 6: en katı
10. Geçici hizmet aklı hükümleri, 2008 (regulation on temporary forms of employment)		0,71		0: en esnek, 6: en katı
11. Toplu işten çıkarmalara karşı düzenlemeler, 2008 (specific requirements for collective dismissals)		2,38		0: en esnek, 6: en katı
12. İş güvencesi endeksi, 2008 (employment protection index)		1,39		0: en esnek, 6: en katı

İRLANDA

13. İşgücü maliyeti üzerindeki vergi yükü, % 2007 (tax wedge on the labour cost)	15,0	
14. İşgücü üzerindeki vergi oranı, 2006 (implicit tax rate on labour)	25,1	
15. Çalışanın net ücretinin işgücü maliyeti içerisindeki payı, %	-	
16. Haftalık çalışma saatleri	Genel anlamda çalışma saati belirlenmemiştir, ancak azami 48 saattir.	
17. İş Güvenesi Kanunu var mıdır? Geçersiz sebeplerle fesh halinde işverenin ödeyeceği tazminat miktarı?	Var. İşe iade durumu mümkündür. Tazminat miktarı, fesh tarihinden işe iade edilmeye kadar birikmiş ücret alacaklarından oluşan finansal kayıplardan oluşmaktadır. 4 haftadan az, 104 haftadan çok olmamaktadır.	
18. İşyeri hekimini istihdamı yasal bir zorunluluk mudur? Nasıl?	Hayır	
19. İşçi-işveren arasındaki ilişki niteliği, 2007-2008	5,0	1: ilişkiler genel olarak çalışma üzerine kurulu; 7: ilişkiler genel olarak işbirliği üzerine kurulu
20. Ücret belirlenmesindeki esneklik, 2007-2008	3,2	1: merkezi bir pazarlık süreciyle belirleniyor; 7: şirkete bağlı olarak değişiyor
21. İşe alma ve işten çıkarma uygulamaları, 2007-2008	3,6	1: düzenlemeler yoluyla zorlaştırılıyor; 7: esnekliği işverence belirleniyor
22. Sendika üyelerinin aıdat ödeme sistemi, 2007-2008	Check off işçinin rızası ile uygulanmaktadır.	
23. Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı Anayasayla güvence altına alınmış mı?	Hayır	
24. Toplu iş sözleşmesi yapacak sendikaların belirlenmesinde uygulanan barajlar	<p>1. Sendikalar TİS yapabilmek için Çalışma Bakanlığı'ndan özel izin belgesi almak zorundadır. Belge, ülke yasalarına uygun olarak tescil edilen sendikalara verilmektedir.</p> <p>Bu iznin alınabilmesi için; izlenen amacın sendikal olması, en az 1000 üyeye sahip olunması ve yüksek mahkemeye büyüklüğü oranında teminat yatırılmış olması gerekmektedir.</p> <p>2. İşverenin bir sendikayı taraf olarak kabul etme zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak, uyumsuzluk halinde sendika iş mahkemesine başvurabilmektedir. Sendika sayısının çok olması nedeniyle sendika temsilcilerinin yer aldığı "Endüstri Konseyleri" veya "Ortak İşçi Komiteleri" görüşmeleri yürütmektedir.</p>	

İRLANDA

	<p>İşverenler, genel işçi-işveren sosyal güvenlik katkıları (primleri) ile finanse edilen işsizlik sigortası fonundan %60 iade alırlar. Bu nedenle, sadece % 40 öderler. İşten çıkarma vakalarında maliyet 4 yıllık hizmet süresi olan işçiler için 3,6 hafta; 20 yıllık hizmet süresi olan işçiler için 16,4 haftadır.</p>			
25. Kıdem tazminatı miktarları nedir?	Kıdem tazminatı			
	Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	20 yıl
	Tüm işçiler	0	0	0
	İstihdam fazlalığı nedeniyle işten çıkarma halinde	0	9 hafta	41 hafta
26. İhbar süreleri ne kadardır?	İhbar süreleri			
	Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	20 yıl
	Tüm işçiler	1 hafta	2 hafta	8 hafta
	İstihdam fazlalığı nedeniyle işten çıkarma halinde	2 hafta	2 hafta	8 hafta
27. Grev ve lokavtlarda 1000 işçi başına kaybedilen gün sayısı (2003-2007 dönemi yıllık ortalaması)	19,764			
28. Her 1000 işçi için grev ve lokavtlara katılan işçi sayısı (2003-2007 dönemi yıllık ortalaması)	2,53			
29. Toplu iş sözleşmesi hangi düzeyde yapılıyor?	İşkolları arası düzey ağırlıklı, ancak işkolu ve işletme düzeyinde de var.			

İRLANDA

TÜRKİYE İLE DİĞER OECD ÜLKELERİNİN ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ALANINDA KARŞILAŞTIRILMASI

30. Sendikalaşma oranı, %	2000	39,3	2006	32,6
	<p>Sendikalaşma Oranındaki Değişim, 1960-2007, %</p>			
31. Toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, %	2000	-	2006	-
32. Doğum izni süresi, 2006-2007 (hafta)	18			
33. Doğum izni ödemeleri, 2006-2007	%70			
34. Doğum izni ödemelerinin kaynağı, 2006-2007	Sosyal sigorta			

		İSPANYA			
		2007	2008	2009 (Q1)	2009 (Q1)
1.	Kişi başına düşen GSYİH, 2008* (US \$ cari fiyatlar ppp per capita)	30.588,966			
2.	İşsizlik oranı, %	8,3	11,4	11,4	16,5
3.	İstihdam maliyetleri açısından dünya sıralamasındaki yeri, 2008 (181 ülke içerisinde) (employing workers)	160 (çok yüksek)	2008	2009 (Q1)	16,5
4.	İşe alma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of hiring index)	78 (orta alt)			1-30: çok düşük, 31-60 düşük, 61-90 orta (alt), 91-120 orta (üst), 121-150 yüksek, 151-180 çok yüksek
5.	Çalışma saatleri katılığı endeksi, 2008 (0 – 100) (rigidity of hours index)	60 (katı)			1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
6.	İşten çıkarma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of firing index)	30 (çok zor değil)			1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
7.	İşten çıkarma maliyeti, 2008 (ücret ödenen haftta sayısı) (firing cost)	56			1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
8.	İstihdamın katılığı endeksi, 2008 (0-100) (rigidity of employment index)	56 (katı)			1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
9.	Sürekli istihdamda bireysel işten çıkarmaya karşı koruma, 2008 (protection of permanent workers against individual dismissal)	2,38			0: en esnek, 6: en katı
10.	Geçici hizmet akdi hükümleri, 2008 (regulation on temporary forms of employment)	3,83			0: en esnek, 6: en katı
11.	Toplu işten çıkarmalara karşı düzenlemeler, 2008 (specific requirements for collective dismissals)	3,13			0: en esnek, 6: en katı

* IMF Tahmini

İSPANYA

12. İş güvencesi endeksi, 2008 (employment protection index)	3,11	0: en esnek, 6: en katı
13. İşgücü maliyeti üzerindeki vergi yükü, % 2007 (tax wedge on the labour cost)	35,6	
14. İşgücü üzerindeki vergi oranı, 2006 (implicit tax rate on labour)	31,6	
15. Çalışanın net ücretinin işgücü maliyeti içerisindeki payı, %, 2008	38	
16. Haftalık çalışma saatleri	40	
17. İş Güvencesi Kanunu var mıdır? Geçersiz sebeplerle fesh halinde işverenin ödeyeceği tazminat miktarı?	Var. İşveren işçinin birikmiş ücretini ödeyerek işe geri alma veya her hizmet yılı için 45 günlük ücret ve tavani itibarıyla 42 aylık maksimum ücret tutarında tazminatı ödeme konusunda tercih hakkına sahiptir.	
18. İşyeri hekimi istihdamı yasal bir zorunluluk mudur? Nasıl?	-	
19. İşçi-işveren arasındaki ilişki niteliği, 2007-2008	4,4	1: ilişkiler genel olarak çalışma üzerine kurulu; 7: ilişkiler genel olarak işbirliği üzerine kurulu
20. Ücret belirlenmesindeki esneklik, 2007-2008	4,4	1: merkezi bir pazarlık süreciyle belirleniyor; 7: şirkete bağlı olarak değişiyor
21. İşe alma ve işten çıkarma uygulamaları, 2007-2008	2,9	1: düzenlemeler yoluyla zorlaştırılıyor; 7: esnekliği işverence belirleniyor
22. Sendika üyelerinin aidat ödeme sistemi	-	
23. Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı Anayasayla güvence altına alınmış mı?	Evet	

İSPANYA

<p>24. Toplu iş sözleşmesi yapacak sendikanın belirlenmesinde uygulanan barajlar</p>	<p>1. İşletme düzeyinde pazarlıklarda işveren ile iş konseyleri veya işçi temsilcileri, pazarlık tarafını oluşturmaktadır. 2. Daha üst düzey pazarlıklarda en fazla temsil yetkisine sahip sendikalar yetkilidir. Yasaya göre, ulusal düzeyde temsil yetkisine sahip olunabilmesi için, tüm ülkedeki işçi temsilcileri için yapılan seçimde iş konseyi üyelerinin %10'unu kazanmak gerekmektedir. 3. Bölgesel düzeyde kurulan işçi örgütünün ise belli bir işkolunda ulusal düzeyde toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için o bölgedeki işçileri temsil eden organlardaki sandalyelerin %15'ini kazanması ve en az 1500 temsilciye sahip olması gerekmektedir. 4. Ulusal veya bölgesel düzeyde olmayan sendikaların ise toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için belli bir sektördeki işçilerin en az %10'unu temsil etmesi gerekmektedir.</p>															
<p>25. Kıdem tazminatı miktarları nedir?</p>	<p>Her hizmet yılı için en az 20 günlük ücret, en fazla 12 aylık ücret ödenir.</p> <table border="1" data-bbox="635 271 796 1175"> <thead> <tr> <th colspan="3">Kıdem tazminatı</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hizmet süresi</td> <td>9 ay</td> <td>4 yıl</td> </tr> <tr> <td>Tüm işçiler</td> <td>0,5 ay</td> <td>2,6 ay</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>20 yıl</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>12 ay</td> </tr> </tbody> </table>	Kıdem tazminatı			Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	Tüm işçiler	0,5 ay	2,6 ay			20 yıl			12 ay
Kıdem tazminatı																
Hizmet süresi	9 ay	4 yıl														
Tüm işçiler	0,5 ay	2,6 ay														
		20 yıl														
		12 ay														
<p>26. İhbar süreleri ne kadardır?</p>	<table border="1" data-bbox="828 271 989 1175"> <thead> <tr> <th colspan="3">İhbar süreleri</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hizmet süresi</td> <td>9 ay</td> <td>4 yıl</td> </tr> <tr> <td>Tüm işçiler</td> <td>30 gün</td> <td>30 gün</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>20 yıl</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>30 gün</td> </tr> </tbody> </table>	İhbar süreleri			Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	Tüm işçiler	30 gün	30 gün			20 yıl			30 gün
İhbar süreleri																
Hizmet süresi	9 ay	4 yıl														
Tüm işçiler	30 gün	30 gün														
		20 yıl														
		30 gün														
<p>27. Grev ve lokavtlarda 1000 işçi başına kaybedilen gün sayısı (2003-2007 dönemi yıllık ortalaması)</p>	<p>1.666,308</p>															
<p>28. Her 1000 işçi için grev ve lokavtlara katılan işçi sayısı (2003-2007 dönemi yıllık ortalaması)</p>	<p>28,826</p>															

İSPANYA

TÜRKİYE İLE DİĞER OECD ÜLKELERİNİN ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ALANINDA KARŞILAŞTIRILMASI

29. Toplu iş sözleşmesi hangi düzeyde yapılıyor?	İşkolu düzeyi ağırlıklı, ancak işkolları arasında ve işletme düzeyinde de var.	2000	16,7	2006	14,6
30. Sendikalaşma oranı, %		<p>Sendikalaşma Oranındaki Değişim, 1960-2007, %</p>			
31. Toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, %		2000	81,4	2006	83
32. Doğum izni süresi, 2006-2007 (hafta)		16			
33. Doğum izni ödemeleri, 2006-2007		%100			
34. Doğum izni ödemelerinin kaynağı, 2006-2007		Sosyal sigorta			

İSVEÇ				
		37.333,664		
		2007	6,2	2008
			6,1	2009 (Q1)
				7,7
1. Kişi başına düşen GSYİH, 2008 (US \$ cari fiyatlar ppp per capita)				
2. İstihdam oranı, %		114 (orta üst)		
3. İstihdam maliyetleri açısından dünya sıralamasındaki yeri, 2008 (181 ülke içerisinde) (employing workers)		33 (çok zor değil)		1-30: çok düşük, 31-60 düşük, 61-90 orta (alt), 91-120 orta (üst), 121-150 yüksek, 151-180 çok yüksek
4. İşe alma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of hiring index)		60 (katı)		1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
5. Çalışma saatleri katılığı endeksi, 2008 (0 – 100) (rigidity of hours index)		40 (çok zor değil)		1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
6. İşten çıkarma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of firing index)				1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
7. İşten çıkarma maliyeti, 2008 (ücret ödenen hafta sayısı) (firing cost)		26		
8. İstihdamın katılığı endeksi, 2008 (0-100) (rigidity of employment index)		44 (esnek)		1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
9. Sürekli istihdamda bireysel işten çıkarmaya karşı koruma, 2008 (protection of permanent workers against individual dismissal)		2,72		0: en esnek, 6: en katı
10. Geçici hizmet akdi hükümleri, 2008 (regulation on temporary forms of employment)		0,71		0: en esnek, 6: en katı
11. Toplu işten çıkarmalara karşı düzenlemeler, 2008 (specific requirements for collective dismissals)		3,75		0: en esnek, 6: en katı
12. İş güvencesi endeksi, 2008 (employment protection index)		2,06		0: en esnek, 6: en katı

İSVEÇ

13. İşgücü maliyeti üzerindeki vergi yükü, % 2007 (tax wedge on the labour cost)	43,3
14. İşgücü üzerindeki vergi oranı, 2006 (implicit tax rate on labour)	44,5
15. Çalışanın net ücretinin işgücü maliyeti içerisindeki payı, %	-
16. Haftalık çalışma saatleri	40
17. İş Güvencesi Kanunu var mıdır? Geçersiz sebeplerle fesh halinde işverenin ödeyeceği tazminat miktarı?	Var. Genel olarak en fazla 32 aylık ödeme.
18. İşyeri hekimi istihdamı yasal bir zorunluluk mudur? Nasıl?	Hayır. Bunun yanı sıra, mesleki sağlık hizmetleri ile ilgili olarak tüm çalışanların yaklaşık % 75'ini kapsayan toplu iş sözleşmeleri bulunmaktadır. Tüm mesleki sağlık servislerinde bir zorunluluk olmamasına rağmen, mesleki sağlık ile diğer alanlarda uzman doktor bulunmaktadır.
19. İşçi-işveren arasındaki ilişki niteliği, 2007-2008	5,7 1: ilişkiler genel olarak çatışma üzerine kurulu; 7: ilişkiler genel olarak işbirliği üzerine kurulu
20. Ücret belirlenmesindeki esneklik , 2007-2008	3,0 1: merkezi bir pazarlık süreciyle belirleniyor; 7: şirkete bağlı olarak değişiyor
21. İşe alma ve işten çıkarma uygulamaları , 2007-2008	3,2 1: düzenlemeler yoluyla zorlaştırılıyor; 7: esnekliği işverence belirleniyor
22. Sendika üyelerinin aidat ödeme sistemi	Check off uygulanmıyor.

İSVEÇ

23. Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı Anayasayla güvence altına alınmış mı?	Evet, ancak sadece endüstriyel harekete geçme (industrial action) olarak																												
24. Toplu iş sözleşmesi yapacak sendikaların belirlenmesinde uygulanan barajlar	-																												
25. Kıdem tazminatı miktarları nedir?	<p>Kıdem tazminatı yasayla düzenlenmemiştir. Toplu iş sözleşmelerine göre, yaşa ve işsiz kalınan süreye bağlı olarak değişen miktarlarda kıdem tazminatı ödenmektedir.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Kıdem tazminatı</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hizmet süresi</td> <td>9 ay</td> </tr> <tr> <td>Tüm işçiler</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td></td> <td>4 yıl</td> </tr> <tr> <td></td> <td>0</td> </tr> <tr> <td></td> <td>20 yıl</td> </tr> <tr> <td></td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">İhbar süreleri</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hizmet süresi</td> <td>9 ay</td> </tr> <tr> <td>Tüm işçiler</td> <td>1 ay</td> </tr> <tr> <td></td> <td>4 yıl</td> </tr> <tr> <td></td> <td>3 ay</td> </tr> <tr> <td></td> <td>20 yıl</td> </tr> <tr> <td></td> <td>6 ay</td> </tr> </tbody> </table>	Kıdem tazminatı		Hizmet süresi	9 ay	Tüm işçiler	0		4 yıl		0		20 yıl		0	İhbar süreleri		Hizmet süresi	9 ay	Tüm işçiler	1 ay		4 yıl		3 ay		20 yıl		6 ay
Kıdem tazminatı																													
Hizmet süresi	9 ay																												
Tüm işçiler	0																												
	4 yıl																												
	0																												
	20 yıl																												
	0																												
İhbar süreleri																													
Hizmet süresi	9 ay																												
Tüm işçiler	1 ay																												
	4 yıl																												
	3 ay																												
	20 yıl																												
	6 ay																												
26. İhbar süreleri ne kadardır?																													
27. Grev ve lokavtlarda 1000 işçi başına kaybedilen gün sayısı (2003-2007 dönemi yıllık ortalaması)	170,812																												
28. Her 1000 işçi için grev ve lokavtlara katılan işçi sayısı (2003-2007 dönemi yıllık ortalaması)	4,302																												
29. Toplu iş sözleşmesi hangi düzeyde yapılıyor?	İşkolu düzeyi ağırlıklı; işletme düzeyinde de var, ancak iş kolları arası yok.																												

İSVEÇ

TÜRKİYE İLE DİĞER OECD ÜLKELERİNİN ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ALANINDA KARŞILAŞTIRILMASI

30. Sendikalaşma oranı, %	2000	79,1	2006	-
	<p>Sendikalaşma Oranındaki Değişim, 1960-2007, %</p>			
31. Toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, %	2000	91	2006	92
32. Doğum izni süresi, 2006-2007 (gün)	480			
33. Doğum izni ödemeleri, 2006-2007	%80 (90 gün için)			
34. Doğum izni ödemelerinin kaynağı, 2006-2007	Sosyal Sigorta			

İSVİÇRE

		43.195.516					
		2007	3,6	2008	3,5	2009 (Q1)	3,9
1.	Kişi başına düşen GSYİH, 2008* (US \$ cari fiyatlar ppp per capita)						
2.	İşsizlik oranı, %		19 (çok düşük)				
3.	İstihdam maliyetleri açısından dünya sıralamasındaki yeri, 2008 (181 ülke içerisinde) (employing workers)		0 (zor değil)				
4.	İşe alma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of hiring index)		40 (esnek)				
5.	Çalışma saatleri katılığı endeksi, 2008 (0-100) (rigidity of hours index)		10 (zor değil)				
6.	İşten çıkarma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of firing index)						
7.	İşten çıkarma maliyeti, 2008 (ücret ödenen hafta sayısı) (firing cost)						
8.	İstihdamın katılığı endeksi, 2008 (0-100) (rigidity of employment index)		17 (çok esnek)				
9.	Sürekli istihdamda bireysel işten çıkarmaya karşı koruma, 2008 (protection of permanent workers against individual dismissal)		1,19				
10.	Geçici hizmet akdi hükümleri, 2008 (regulation on temporary forms of employment)		1,50				

* IMF Tahmini

İSVİÇRE

11. Toplu işten çıkarmalara karşı düzenlemeler, 2008 (specific requirements for collective dismissals)	3,88	0: en esnek, 6: en katı
12. İş güvencesi endeksi, 2008 (employment protection index)	1,77	0: en esnek, 6: en katı
13. İşgücü maliyeti üzerindeki vergi yükü, %, 2007 (tax wedge on the labour cost)	26,8	
14. İşgücü üzerindeki vergi oranı (implicit tax rate on labour)	-	
15. Çalışanın net ücretinin işgücü maliyeti içerisindeki payı, %, 2008	29	
16. Haftalık çalışma saatleri	45 saat (sanayi kuruluşları, bürolar, büyük ticari müesseselerdeki satış elemanları) 50 saat (diğer Tüm işçiler)	
17. İş Güvencesi Kanunu var mıdır? Geçersiz sebeplerle fesh halinde işverenin ödeyeceği tazminat miktarı?	Var. işe iade durumu yoktur. En fazla 6 aylık ödeme yapılır.	
18. İşyeri hekimi istihdamı yasal bir zorunluluk mudur? Nasıl?	Evet. 5'ten az işçi çalıştıran işyerleri hariç, tüm işverenlerin işyeri hekimi veya iş güvenliğinden sorumlu uzmanlardan yararlanma zorunluluğu vardır. "İş'te güvenlik uzmanları" adı altında gruplandırılan kişiler, istihdam edilme veya dışarıdan hizmet alımı suretiyle sağlanmaktadır.	
19. İşçi-işveren arasındaki ilişki niteliği, 2007-2008	6,0	1: İşçiler genel olarak çatışma üzerine kurulu; 7: İşçiler genel olarak işbirliği üzerine kurulu
20. Ücret belirlenmesindeki esneklik, 2007-2008	5,7	1: merkezi bir pazarlık süreciyle belirleniyor; 7: şirkete bağlı olarak değişiyor
21. İşe alma ve işten çıkarma uygulamaları, 2007-2008	5,5	1: düzenlemeler yoluyla zorlaştırılıyor; 7: esnekliği işverence belirleniyor
22. Sendika üyelerinin aıdat ödeme sistemi	Check off uygulanmıyor.	

İSVİÇRE

23. Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı Anayasayla güvence altına alınmış mı?	-																		
24. Toplu iş sözleşmesi yapacak sendikaların belirlenmesinde uygulanan barajlar	-																		
25. Kıdem tazminatı miktarları nedir?	50 yaşın üzerinde ve 20 yıllık kıdem sahibi işçiler hariç yasal bir kıdem tazminatı zorunluluğu yoktur. Kıdem tazminatı miktarı 2-8 aylık ücret arasında sınırlanmıştır. <table border="1"> <tr> <td colspan="2">Kıdem tazminatı</td> </tr> <tr> <td>Hizmet süresi</td> <td>9 ay</td> </tr> <tr> <td>Tüm işçiler</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Kıdem tazminatı</td> </tr> <tr> <td>Hizmet süresi</td> <td>4 yıl</td> </tr> <tr> <td>Tüm işçiler</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Kıdem tazminatı</td> </tr> <tr> <td>Hizmet süresi</td> <td>20 yıl</td> </tr> <tr> <td>Tüm işçiler</td> <td>2.5 ay</td> </tr> </table>	Kıdem tazminatı		Hizmet süresi	9 ay	Tüm işçiler	0	Kıdem tazminatı		Hizmet süresi	4 yıl	Tüm işçiler	0	Kıdem tazminatı		Hizmet süresi	20 yıl	Tüm işçiler	2.5 ay
Kıdem tazminatı																			
Hizmet süresi	9 ay																		
Tüm işçiler	0																		
Kıdem tazminatı																			
Hizmet süresi	4 yıl																		
Tüm işçiler	0																		
Kıdem tazminatı																			
Hizmet süresi	20 yıl																		
Tüm işçiler	2.5 ay																		
26. İhbar süreleri ne kadardır?	ihbar süreleri <table border="1"> <tr> <td>Hizmet süresi</td> <td>9 ay</td> <td>4 yıl</td> <td>20 yıl</td> </tr> <tr> <td>Tüm işçiler</td> <td>1 ay</td> <td>2 ay</td> <td>3 ay</td> </tr> </table>	Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	20 yıl	Tüm işçiler	1 ay	2 ay	3 ay										
Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	20 yıl																
Tüm işçiler	1 ay	2 ay	3 ay																
27. Grev ve lokavtlarda 1000 işçi başına kaybedilen gün sayısı (2003-2007 dönemi yıllık ortalaması)	12,28																		
28. Her 1000 işçi için grev ve lokavtlara katılan işçi sayısı (2002-2004 + 2006-2007 dönemi yıllık ortalaması)	1,976																		
29. Toplu iş sözleşmesi hangi düzeyde yapılıyor?	-																		

İSVİÇRE

TÜRKİYE İLE DİĞER OECD ÜLKELERİNİN ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ALANINDA KARŞILAŞTIRILMASI

30. Sendikalaşma oranı, %	2000	20,8	2006	19
	<p>Sendikalaşma Oranındaki Değişim, 1960-2007, %</p>			
31. Toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, %	2000	-	2006	.
32. Doğum izni süresi, 2006-2007 (hafta)				16
33. Doğum izni ödemeleri, 2006-2007				% 80
34. Doğum izni ödemelerinin kaynağı, 2006-2007				Sosyal Sigorta

İTALYA				
		30.630,876		
		2007	6,1	2008
			6,8	2009 (Q1)
				7,4
1. Kişi başına düşen GSYİH, 2008 (US \$ cari fiyatlar ppp per capita)				
2. İşsizlik oranı, %		75 (orta alt)		
3. İstihdam maliyetleri açısından dünya sıralamasındaki yeri, 2008 (181 ülke içerisinde) (employing workers)		33 (çok zor değil)		1-30: çok düşük, 31-60 düşük, 61-90 orta (alt), 91-120 orta (üst), 121-150 yüksek, 151-180 çok yüksek
4. İşe alma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of hiring index)		40 (esnek)		1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
5. Çalışma saatleri katılığı endeksi, 2008 (0 – 100) (rigidity of hours index)		40 (çok zor değil)		1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
6. İşten çıkarma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of firing index)		11		1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
7. İşten çıkarma maliyeti, 2008 (ücret ödenen hafta sayısı) (firing cost)				
8. İstihdamın katılığı endeksi, 2008 (0-100) (rigidity of employment index)		38 (esnek)		1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
9. Sürekli istihdamda bireysel işten çıkarmaya karşı koruma, 2008 (protection of permanent workers against individual dismissal)		1,69		0: en esnek, 6: en katı
10. Geçici hizmet aklı hükümleri, 2008 (regulation on temporary forms of employment)		2,54		0: en esnek, 6: en katı
11. Toplu işten çıkarmalara karşı düzenlemeler, 2008 (specific requirements for collective dismissals)		4,88		0: en esnek, 6: en katı
12. İş güvencesi endeksi, 2008 (employment protection index)		2,58		0: en esnek, 6: en katı

İTALYA

13. İşgücü maliyeti üzerindeki vergi yükü, % 2007 (tax wedge on the labour cost)	42	
14. İşgücü üzerindeki vergi oranı, 2006 (implicit tax rate on labour)	43	
15. Çalışanın net ücretinin işgücü maliyeti içerisindeki payı, %, 2008	46	
16. Haftalık çalışma saatleri	40	
17. İş Güvencesi Kanunu var mıdır? Geçersiz sebeplerle fesh halinde işverenin ödeyeceği tazminat miktarı?		Var. İşe iade durumu sıklıkla uygulanır. 15 aylık ödeme yapılır.
18. İşyeri hekimi istihdamı yasal bir zorunluluk mudur? Nasıl?		Hayır. Ancak işyerinde yasa gereği belli riskler mevcut ise, işveren, yetkili bir hekimi serbest çalışan olarak veya işletme hekimi olarak görevlendirmektedir.
19. İşçi-işveren arasındaki ilişki niteliği, 2007-2008	3,6	1: ilişkiler genel olarak çatışma üzerine kurulu; 7: ilişkiler genel olarak işbirliği üzerine kurulu
20. Ücret belirlenmesindeki esneklik, 2007-2008	3,1	1: merkezi bir pazarlık süreciyle belirleniyor; 7: şirkete bağlı olarak değişiyor
21. İşe alma ve işten çıkarma uygulamaları, 2007-2008	2,1	1: düzenlemeler yoluyla zorlaştırılıyor; 7: esnekliği işverence belirleniyor
22. Sendika üyelerinin aidat ödeme sistemi		Check off işçinin işverene yetki vermesiyle uygulanabilmektedir.

İTALYA

23. Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı Anayasayla güvence altına alınmış mı?	Evet			
24. Toplu iş sözleşmesi yapacak sendikaların belirlenmesinde uygulanan barajlar	-			
25. Kıdem tazminatı miktarları nedir?	Kıdem tazminatı			
	Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	20 yıl
	Tüm işçiler	0	0	0
26. İhbar süreleri nedir?	İhbar süreleri			
	Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	20 yıl
	Mavi yakalılar	6 gün	9 gün	12 gün
	Beyaz yakalılar	15 gün	2 ay	4 ay
27. Grev ve lokavtlarda 1000 işçi başına kaybedilen gün sayısı (2003-2007 dönemi yıllık ortalaması)	1.005,026			
28. Her 1000 işçi için grev ve lokavtlara katılan işçi sayısı (2003-2007 dönemi yıllık ortalaması)	60,444			
29. Toplu iş sözleşmesi hangi düzeyde yapılıyor?	İşkolu düzeyi ağırlıklı; işletme düzeyinde var, ancak iş kolları arasında yok			

İTALYA

30. Sendikalaşma oranı, %	2000	34,7	2006	33,4
	<p>Sendikalaşma Oranındaki Değişim, 1960-2007, %</p>			
31. Toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, %	2000	60	2006	60
32. Doğum izni süresi, 2006-2007 (ay)	5			
33. Doğum izni ödemeleri, 2006-2007	%80			
34. Doğum izni ödemelerinin kaynağı, 2006-2007	Sosyal sigorta			

İZLANDA				
		40.471,183		
		2007	2008	2009 (Q1)
1. Kişi başına düşen GSYİH, 2008 (US \$ cari fiyatlar ppp per capita)		2,3	3,0	7,6
2. İşsizlik oranı, %		62 (orta alt)		
3. İstihdam maliyetleri açısından dünya sıralamasındaki yeri, 2008 (181 ülke içerisinde) (employing workers)		44 (çok zor değil)		1-30: çok düşük, 31-60 düşük, 61-90 orta (alt), 91-120 orta (üst), 121-150 yüksek, 151-180 çok yüksek
4. İşe alma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of hiring index)		40 (esnek)		1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
5. Çalışma saatleri katılığı endeksi, 2008 (0 – 100) (rigidity of hours index)		10 (zor değil)		1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
6. İşten çıkarma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of firing index)		13		1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
7. İşten çıkarma maliyeti, 2008 (ücret ödenen hafta sayısı) (firing cost)		31 (esnek)		1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
8. İstihdamın katılığı endeksi, 2008 (0-100) (rigidity of employment index)		2,12		0: en esnek, 6: en katı
9. Sürekli istihdamda bireysel işten çıkarmaya karşı koruma, 2008 (protection of permanent workers against individual dismissal)		1,54		0: en esnek, 6: en katı
10. Geçici hizmet akdi hükümleri, 2008 (regulation on temporary forms of employment)		3,50		0: en esnek, 6: en katı
11. Toplu işten çıkarmalara karşı düzenlemeler, 2008 (specific requirements for collective dismissals)		2,11		0: en esnek, 6: en katı
12. İş güvencesi endeksi, 2008 (employment protection index)				

İZLANDA

13. İşgücü maliyeti üzerindeki vergi yükü, % 2007 (tax wedge on the labour cost)	23,6	
14. İşgücü üzerindeki vergi oranı. (Implicit tax rate on labour)	-	
15. Çalışanın net ücretinin işgücü maliyeti içerisindeki payı, %	-	
16. Haftalık çalışma saatleri	-	
17. İş Güvencesi Kanunu var mıdır? Geçersiz sebeplerle fesh halinde işverenin ödeyeceği tazminat miktarı?	-	
18. İşyeri hekimi istihdamı yasal bir zorunluluk mudur? Nasıl?	-	
19. İşçi-işveren arasındaki ilişki niteliği, 2007-2008	5,5	1: ilişkiler genel olarak çalışma üzerine kurulu; 7: ilişkiler genel olarak işbirliği üzerine kurulu
20. Ücret belirlenmesindeki esneklik, 2007-2008	4,6	1: merkezi bir pazarlık süreciyle belirleniyor; 7: şirkete bağlı olarak değişiyor
21. İşe alma ve işten çıkarma uygulamaları, 2007-2008	5,3	1: düzenlemeler yoluyla zorlaştırılıyor; 7: esnekliği işverence belirleniyor
22. Sendika üyelerinin aidat ödeme sistemi	-	
23. Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı Anayasayla güvence altına alınmış mı?	-	
24. Toplu iş sözleşmesi yapacak sendikaların belirlenmesinde uygulanan barajlar	-	
25. Kıdem tazminatı miktarları nedir?	-	
26. İhbar süreleri ne kadardır?	-	

İZLANDA

27. Grev ve lokavtlarda 1000 işçi başına kaybedilen gün sayısı (2001-2005 dönemi yıllık ortalaması)	69,622				
28. Her 1000 işçi için grev ve lokavtlara katılan işçi sayısı (2001-2005 dönemi yıllık ortalaması)	18,058				
29. Toplu iş sözleşmesi hangi düzeyde yapılıyor?	-				
30. Sendikalaşma oranı, %	<table border="1"> <tr> <td>2000</td> <td>86,3</td> <td>2006</td> <td>-</td> </tr> </table> <p>Sendikalaşma Oranındaki Değişim, 1960-2007, %</p>	2000	86,3	2006	-
2000	86,3	2006	-		
31. Toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, %	2000 - 2006				
32. Doğum izni süresi, 2006-2007 (ay)	6				
33. Doğum izni ödemeleri, 2006-2007	%80				
34. Doğum izni ödemelerinin kaynağı, 2006-2007	Sosyal sigorta				

JAPONYA

		34.115.733		
	2007	3,9	2008	4
1. Kişi başına düşen GSYİH, 2008* (US \$ cari fiyatlar ppp per capita)				4,5
2. İşsizlik oranı, %		17 (çok düşük)		
3. İstihdam maliyetleri açısından dünya sıralamasındaki yeri, 2008 (181 ülke içerisinde) (employing workers)		0 (zor değil)		
4. İşe alma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of hiring index)		20 (çok esnek)		
5. Çalışma saatleri katılığı endeksi, 2008 (0 – 100) (rigidity of hours index)		30 (çok zor değil)		
6. İşten çıkarma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of firing index)		4		
7. İşten çıkarma maliyeti, 2008 (ücret ödenen hafta sayısı) (firing cost)		17 (çok esnek)		
8. İstihdamın katılığı endeksi, 2008 (0-100) (rigidity of employment index)		2,05		
9. Sürekli istihdamda bireysel işten çıkarmaya karşı koruma, 2008 (protection of permanent workers against individual dismissal)		1,50		
10. Geçici hizmet akdi hükümleri, 2008 (regulation on temporary forms of employment)		1,50		
11. Toplu işten çıkarmalara karşı düzenlemeler, 2008 (specific requirements for collective dismissals)				

* IMF Tahmini

JAPONYA

12. İş güvencesi endeksi, 2008 (employment protection index)	1,73	0: en esnek, 6: en katı
13. İşgücü maliyeti üzerindeki vergi yükü, % (tax wedge on the labour cost)	-	-
14. İşgücü üzerindeki vergi oranı, (implicit tax rate on labour)	-	-
15. Çalışanın net ücretinin işgücü maliyeti içerisindeki payı, %, 2008	29	
16. Haftalık çalışma saatleri	40	
17. İş Güvencesi Kanunu var mıdır? Geçersiz sebeplerle fesh halinde işverenin ödeyeceği tazminat miktarı?	-	
18. İşyeri hekimi istihdamı yasal bir zorunluluk mudur? Nasıl?	-	
19. İşçi-işveren arasındaki ilişki niteliği, 2007-2008	5,7	1: ilişkiler genel olarak çatışma üzerine kurulu; 7: ilişkiler genel olarak işbirliği üzerine kurulu
20. Ücret belirlenmesindeki esneklik, 2007-2008	5,8	1: merkezi bir pazarlık süreciyle belirleniyor; 7: şirkete bağlı olarak değişiyor
21. İşe alma ve işten çıkarma uygulamaları, 2007-2008	3,1	1: düzenlemeler yoluyla zorlaştırılıyor; 7: esnekliği işverence belirleniyor
22. Sendika üyelerinin aidat ödeme sistemi	-	
23. Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı Anayasayla güvence altına alınmış mı?	-	

JAPONYA

TÜRKİYE İLE DİĞER OECD ÜLKELERİNİN ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ALANINDA KARŞILAŞTIRILMASI

24. Toplu iş sözleşmesi yapacak sendikaların belirlenmesinde uygulanan barajlar	-											
25. Kıdem tazminatı miktarları nedir?	<p>İşletme anketine göre, yasal olarak zorunlu olmasa da ortalama kıdem tazminatı neredeyse her hizmet yılı için 1 aya eşittir. İşten çıkarma vakalarında bu süre artmakta, işçinin kendi rızası ile istifa etmesi durumunda ise azalmaktadır. Kayıtlı rakamlar, söz konusu 2 vaka arasındaki kıdem tazminatı farklılıklarına dikkat çekmektedir.</p> <table border="1" data-bbox="568 271 725 1177"> <tr> <td colspan="3">Kıdem tazminatı</td> </tr> <tr> <td>Hizmet süresi</td> <td>9 ay</td> <td>4 yıl</td> <td>20 yıl</td> </tr> <tr> <td>Tüm işçiler</td> <td>0,4 ay</td> <td>1,4 ay</td> <td>2,9 ay</td> </tr> </table>	Kıdem tazminatı			Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	20 yıl	Tüm işçiler	0,4 ay	1,4 ay	2,9 ay
Kıdem tazminatı												
Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	20 yıl									
Tüm işçiler	0,4 ay	1,4 ay	2,9 ay									
26. İhbar süreleri ne kadardır?	<table border="1" data-bbox="758 271 915 1177"> <tr> <td colspan="3">İhbar süreleri</td> </tr> <tr> <td>Hizmet süresi</td> <td>9 ay</td> <td>4 yıl</td> <td>20 yıl</td> </tr> <tr> <td>Tüm işçiler</td> <td>30 gün</td> <td>30 gün</td> <td>30 gün</td> </tr> </table>	İhbar süreleri			Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	20 yıl	Tüm işçiler	30 gün	30 gün	30 gün
İhbar süreleri												
Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	20 yıl									
Tüm işçiler	30 gün	30 gün	30 gün									
27. Grev ve lokavtlarda 1000 işçi başına kaybedilen gün sayısı	-											
28. Her 1000 işçi için grev ve lokavtlara katılan işçi sayısı	-											
29. Toplu iş sözleşmesi hangi düzeyde yapılıyor?	-											

JAPONYA

	2000	2006	2007
30. Sendikalaşma oranı, %		21,5	18,3
30. Sendikalaşma Oranındaki Değişim, 1960-2007, %			
31. Toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, %	2000	-	2006
32. Doğum izni süresi, 2006-2007 (hafta)		14	
33. Doğum izni ödemeleri, 2006-2007		%60	
34. Doğum izni ödemelerinin kaynağı, 2006-2007		Sağlık sigortası (özel sektördeki için) / Sosyal sigorta (kamu çalışanları için)	

KANADA

		39.098,003				
	2007	6,0	2008	6,1	2009 (Q1)	7,6
1. Kişi başına düşen GSYİH, 2008 (US \$ cari fiyatlar ppp per capita)						
2. İşsizlik oranı, %						
3. İstihdam maliyetleri açısından dünya sıralamasındaki yeri, 2008 (181 ülke içerisinde) (employing workers)	18 (çok düşük)					1-30: çok düşük, 31-60 düşük, 61-90 orta (alt), 91-120 orta (üst), 121-150 yüksek, 151-180 çok yüksek
4. İşe alma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of hiring index)	11 (zor değil)					1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
5. Çalışma saatleri katılığı endeksi, 2008 (0 – 100) (rigidity of hours index)	0 (çok esnek)					1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
6. İşten çıkarma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of firing index)	0 (zor değil)					1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
7. İşten çıkarma maliyeti, 2008 (ücret ödenen hafta sayısı) (firing cost)					28	
8. İstihdamın katılığı endeksi, 2008 (0-100) (rigidity of employment index)	4 (çok esnek)					1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
9. Sürekli istihdamda bireysel işten çıkarmaya karşı koruma, 2008 (protection of permanent workers against individual dismissal)	1,17					0: en esnek, 6: en katı
10. Geçici hizmet akdi hükümleri, 2008 (regulation on temporary forms of employment)	0,22					0: en esnek, 6: en katı
11. Toplu işten çıkarmalara karşı düzenlemeler, 2008 (specific requirements for collective dismissals)	2,63					0: en esnek, 6: en katı
12. İş güvencesi endeksi, 2008 (employment protection index)	1,02					0: en esnek, 6: en katı

KANADA

13. İşgücü maliyeti üzerindeki vergi yükü, % (tax wedge on the labour cost)	-	
14. İşgücü üzerindeki vergi oranı, (implicit tax rate on labour)	-	
15. Çalışanın net ücretinin işgücü maliyeti içerisindeki payı, %, 2008	32	
16. Haftalık çalışma saatleri	40	
17. İş Güvencesi Kanunu var mıdır? Geçersiz sebeplerle fesh halinde işverenin ödeyeceği tazminat miktarı?	Var. İşe iade durumu her zaman mümkündür. Tazminat miktarı; işe iade durumuna göre işçinin işten çıkarılmasından, yeniden işe girişine kadar olan birikmiş ücreti kadardır.	
18. İşyeri hekimi istihdamı yasal bir zorunluluk mudur? Nasıl?	-	
19. İşçi-işveren arasındaki ilişki niteliği, 2007-2008	4,9	1: ilişkiler genel olarak çatışma üzerine kurulu; 7: ilişkiler genel olarak işbirliği üzerine kurulu
20. Ücret belirlenmesindeki esneklik , 2007-2008	5,7	1: merkezi bir pazarlık süreciyle belirleniyor; 7: şirkete bağlı olarak değişiyor
21. İşe alma ve işten çıkarma uygulamaları, 2007-2008	4,5	1: düzenlemeler yoluyla zorlaştırılıyor; 7: esnekliği işverence belirleniyor
22. Sendika üyelerinin aidat ödeme sistemi	-	
23. Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı Anayasayla güvence altına alınmış mı?	-	
24. Toplu iş sözleşmesi yapacak sendikaların belirlenmesinde uygulanan barajlar	-	

KANADA

25. Kıdem tazminatı miktarları nedir?	İhbar süresi ve kıdem tazminatının seviyeleri Quebec, Ontario, Alberta ve İngiliz Kolombiyası eyaletlerindeki ağırlıklı ortalamalar göz önüne alınarak tespit edilir. Bu eyaletlerdeki ortalamalar her bir eyaletteki çalışma çağı nüfusu dikkate alınarak oluşturulur (Quebec 0,28; Ontario 0,45; Alberta 0,12; İngiliz Kolombiyası 0,15. Bu dört eyalet Kanada'daki çalışma çağı nüfusunun %85'inden fazlasını temsil eder).			
	İhbar süreleri			
	Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	20 yıl
	Eyalet yasalarına göre değişir	0	0-4 hafta	0-20 hafta
26. İhbar süreleri ne kadardır?	Quebec, Ontario, Alberta ve İngiliz Kolombiyası ortalaması	0	1-8 hafta	9 hafta
	Her koşulda işçinin ihbar hakkına haiz olabilmesi için, asgari hizmet süresini doldurması gerekmektedir. İşveren ihbar yerine, feshi ödeneği tahsis edebilir.			
	İhbar süreleri			
	Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	20 yıl
27. Grev ve lokavtlarda 1000 işçi başına kaybedilen gün sayısı	Eyalet yasalarına göre değişir	1-2 hafta	2-4 hafta	2-8 hafta
	Quebec, Ontario, Alberta ve İngiliz Kolombiyası ortalaması	1 hafta	3-4 hafta	8 hafta
28. Her 1000 işçi için grev ve lokavtlara katılan işçi sayısı	-	-	-	-

GÜNEY KORE

		27.691,944		
		2007	2008	2009 (Q1)
1.	Kişi başına düşen GSYİH, 2008* (US \$ cari fiyatlar ppp per capita)			3,5
2.	İşsizlik oranı, %	3,2		
3.	İstihdam maliyetleri açısından dünya sıralamasındaki yeri, 2008 (181 ülke içerisinde) (employing workers)	152 (çok yüksek)		1-30: çok düşük, 31-60 düşük, 61-90 orta (alt), 91-120 orta (üst), 121-150 yüksek, 151-180 çok yüksek
4.	İşe alma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of hiring index)	44 (çok zor değil)		1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
5.	Çalışma saatleri katılığı endeksi, 2008 (0 – 100) (rigidity of hours index)	60 (katı)		1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
6.	İşten çıkarma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of firing index)	30 (çok zor değil)		1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
7.	İşten çıkarma maliyeti, 2008 (ücret ödenen hafta sayısı) (firing cost)		91	
8.	İstihdamın katılığı endeksi, 2008 (0-100) (rigidity of employment index)	45 (esnek)		1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
9.	Sürekli istihdamda bireysel işten çıkarmaya karşı koruma, 2008 (protection of permanent workers against individual dismissal)	2,29		0: en esnek, 6: en katı
10.	Geçici hizmet akadı hükümleri, 2008 (regulation on temporary forms of employment)	2,08		0: en esnek, 6: en katı

* IMF Tahmini

GÜNEY KORE

11. Toplu işten çıkarmalara karşı düzenlemeler, 2008 (specific requirements for collective dismissals)	1,88	0: en esnek, 6: en katı
12. İş güvencesi endeksi, 2008 (employment protection index)	2,13	0: en esnek, 6: en katı
13. İşgücü maliyeti üzerindeki vergi yükü, %, 2007 (tax wedge on the labour cost)	-	-
14. İşgücü üzerindeki vergi oranı (implicit tax rate on labour)	-	-
15. Çalışanın net ücretinin işgücü maliyeti içerisindeki payı, %, 2008	20	
16. Haftalık çalışma saatleri	40	
17. İş Güvencesi Kanunu var mıdır? Geçersiz sebeplerle fesh halinde işverenin ödeyeceği tazminat miktarı?	Var. İşe iade durumu her zaman mümkündür. Tazminat miktarı; işe iade durumuna göre işçinin işten çıkarılmasından, yeniden işe girişine kadar olan birikmiş ücreti kadardır.	
18. İşyeri hekimi istihdamı yasal bir zorunluluk mudur? Nasıl?	-	-
19. İşçi-işveren arasındaki ilişki niteliği, 2007-2008	4,2	1: ilişkiler genel olarak çatışma üzerine kurulu; 7: ilişkiler genel olarak işbirliği üzerine kurulu
20. Ücret belirlenmesindeki esneklik, 2007-2008	5,4	1: merkezi bir pazarlık süreciyle belirleniyor; 7: şirkete bağlı olarak değişiyor
21. İşe alma ve işten çıkarma uygulamaları , 2007-2008	4,1	1: düzenlemeler yoluyla zorlaştırılıyor; 7: esnekliği işverence belirleniyor

GÜNEY KORE

22. Sendika üyelerinin aidat ödeme sistemi	-				
23. Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı Anayasayla güvence altına alınmış mı?	-				
24. Toplu iş sözleşmesi yapacak sendikanın belirlenmesinde uygulanan barajlar	-				
25. Kıdem tazminatı miktarları nedir?	Kıdem tazminatı				
	Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	20 yıl	
	Tüm işçiler	0	0	0	
26. İhbar süreleri ne kadardır?	İhbar süreleri	Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	20 yıl
		Tüm işçiler	1 ay	1 ay	1 ay
27. Grev ve lokavtlarda 1000 işçi başına kaybedilen gün sayısı	-				
28. Her 1000 işçi için grev ve lokavtlara katılan işçi sayısı	-				
29. Toplu iş sözleşmesi hangi düzeyde yapılıyor?	-				

GÜNEY KORE

	2000	11,4	2006	10
	<p>Sendikalaşma Oranındaki Değişim, 1960-2007, %</p>			
30. Sendikalaşma oranı, %				
31. Toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, %	2000	-	2006	-
32. Doğum izni süresi, 2006-2007 (gün)		90		
33. Doğum izni ödemeleri, 2006-2007		%100		
34. Doğum izni ödemelerinin kaynağı, 2006-2007		60 gün işveren ve 30 gün sosyal sigorta		

LÜKSEMBURG

		82.440,740		
		2007	2008	2009 (Q1)
1.	Kişi başına düşen GSYİH, 2008 (US \$ cari fiyatlar ppp per capita)		4,2	4,9
2.	İşsizlik oranı, %			5,9
3.	İstihdam maliyetleri açısından dünya sıralamasındaki yeri, 2008 (181 ülke içerisinde) (employing workers)	167 (çok yüksek)		1-30: çok düşük, 31-60 düşük, 61-90 orta (alt), 91-120 orta (üst), 121-150 yüksek, 151-180 çok yüksek
4.	İşe alma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of hiring index)	67 (zor)		1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
5.	Çalışma saatleri katılığı endeksi, 2008 (0 – 100) (rigidity of hours index)	80 (çok katı)		1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
6.	İşten çıkarma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of firing index)	40 (çok zor değil)		1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
7.	İşten çıkarma maliyeti, 2008 (ücret ödenen hafta sayısı) (firing cost)			39
8.	İstihdamın katılığı endeksi, 2008 (0-100) (rigidity of employment index)	62 (katı)		1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
9.	Sürekli istihdamda bireysel işten çıkarmaya karşı koruma, 2008 (protection of permanent workers against individual dismissal)	2,69		0: en esnek, 6: en katı
10.	Geçici hizmet akdi hükümleri, 2008 (regulation on temporary forms of employment)	3,92		0: en esnek, 6: en katı
11.	Toplu işten çıkarmalara karşı düzenlemeler, 2008 (specific requirements for collective dismissals)	3,88		0: en esnek, 6: en katı
12.	İş güvencesi endeksi, 2008 (employment protection index)	3,39		0: en esnek, 6: en katı

LÜKSEMBURG

13. İşgücü maliyeti üzerindeki vergi yükü, %. 2007 (tax wedge on the labour cost)	31,4
14. İşgücü üzerindeki vergi oranı, 2006 (implicit tax rate on labour)	29,6
15. Çalışanın net ücretinin işgücü maliyeti içerisindeki payı, %	-
16. Haftalık çalışma saatleri	40
17. İş Güvencesi Kanunu var mıdır? Geçersiz sebeplerle fesh halinde işverenin ödeyeceği tazminat miktarı?	-
18. İşyeri hekimi istihdamı yasal bir zorunluluk mudur? Nasıl?	Mevzuat, işverenin kendi işyeri sağlık hizmetini kurmasını veya işletmeler arası sağlık hizmeti kullanmasını zorunlu kılmaktadır.
19. İşçi-işveren arasındaki ilişki niteliği, 2007-2008	5,1 1: ilişkiler genel olarak çatışma üzerine kurulu; 7: ilişkiler genel olarak işbirliği üzerine kurulu
20. Ücret belirlenmesindeki esneklik, 2007-2008	4,6 1: merkezi bir pazarlık süreciyle belirleniyor; 7: şirkete bağlı olarak değişiyor
21. İşe alma ve işten çıkarma uygulamaları, 2007-2008	2,9 1: düzenlemeler yoluyla zorlaştırılıyor; 7: esnekliği işverence belirleniyor
22. Sendika üyelerinin aidat ödeme sistemi	-
23. Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı Anayasayla güvence altına alınmış mı?	-
24. Toplu iş sözleşmesi yapacak sendikaların belirlenmesinde uygulanan barajlar	Toplu iş sözleşmesi yapacak sendikaların işletme veya sektörde en fazla temsil gücüne sahip olması şartı aranmaktadır. Ulusal düzeyde toplu iş sözleşmesi yapılabilmektedir. İşyeri düzeyinde kurulan sendikaların toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi bulunmamaktadır.
25. Kıdem tazminatı miktarları nedir?	5-10 yıl arasındaki hizmet süresi için; 1 aylık ücret; 10-15 yıl arasındaki hizmet süresi için: 2aylık ücret; 15 ve daha fazla hizmet süresi için: 3aylık ücret.

MACARİSTAN				
		19.552,919		
		2007	7,4	2008
			7,8	2009 (Q1)
				9,2
1. Kişi başına düşen GSYİH, 2008 (US \$ cari fiyatlar ppp per capita)				
2. İşsizlik oranı, %				
3. İstihdam maliyetleri açısından dünya sıralamasındaki yeri, 2008 (181 ülke içerisinde) (employing workers)	84 (orta - alt)			1-30: çok düşük, 31-60 düşük, 61-90 orta (alt), 91-120 orta (üst), 121-150 yüksek, 151-180 çok yüksek
4. İşe alma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of hiring index)	0 (zor değil)			1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
5. Çalışma saatleri katılığı endeksi, 2008 (0 – 100) (rigidity of hours index)	80 (çok katı)			1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
6. İşten çıkarma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of firing index)	10 (zor değil)			1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
7. İşten çıkarma maliyeti, 2008 (ücret ödenen hafta sayısı) (firing cost)				35
8. İstihdamın katılığı endeksi, 2008 (0-100) (rigidity of employment index)	30 (esnek)			1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
9. Sürekli istihdamda bireysel işten çıkarmaya karşı koruma, 2008 (protection of permanent workers against individual dismissal)	1,82			0: en esnek, 6: en katı
10. Geçici hizmet aklı hükümleri, 2008 (regulation on temporary forms of employment)	2,08			0: en esnek, 6: en katı

MACARISTAN

TÜRKİYE İLE DİĞER OECD ÜLKELERİNİN ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ALANINDA KARŞILAŞTIRILMASI

11. Toplu işten çıkarmalara karşı düzenlemeler, 2008 (specific requirements for collective dismissals)	2,88	0: en esnek, 6: en katı
12. İş güvencesi endeksi, 2008 (employment protection index)	2,11	0: en esnek, 6: en katı
13. İşgücü maliyeti üzerindeki vergi yükü, %, 2007 (tax wedge on the labour cost)	45,9	
14. İşgücü üzerindeki vergi oranı, 2006 (implicit tax rate on labour)	39,0	
15. Çalışanın net ücretinin işgücü maliyeti içerisindeki payı, %, 2008	54	
16. Haftalık çalışma saatleri	38	
17. İş Güvencesi Kanunu var mıdır? Geçersiz sebeplerle fesh halinde işverenin ödeyeceği tazminat miktarı?	Var. işe geri dönüş oldukça siktir. Mahkeme 2 aydan az olmamak üzere, 12 aya kadar tazminata hükmedebilir.	
18. İşyeri hekimi istihdamı yasal bir zorunluluk mudur? Nasıl?	-	
19. İşçi-işveren arasındaki ilişki niteliği, 2007-2008	4,4	1: ilişkiler genel olarak çalışma üzerine kurulu; 7: ilişkiler genel olarak işbirliği üzerine kurulu
20. Ücret belirlenmesindeki esneklik, 2007-2008	5,2	1: merkezi bir pazarlık süreciyle belirleniyor; 7: şirkete bağlı olarak değişiyor
21. İşe alma ve işten çıkarma uygulamaları, 2007-2008	3,8	1: düzenlemeler yoluyla zorlaştırılıyor; 7: esnekliği işverence belirleniyor

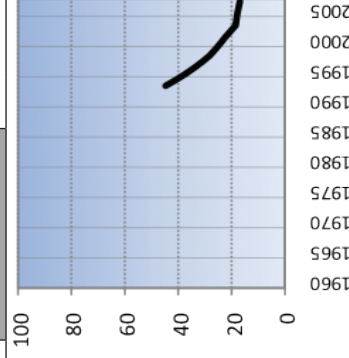
MACARISTAN

22. Sendika üyelerinin aidat ödeme sistemi	-			
23. Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı Anayasayla güvence altına alınmış mı?	Evet			
24. Toplu iş sözleşmesi yapacak sendikanın belirlenmesinde uygulanan barajlar	-			
25. Kıdem tazminatı miktarları nedir?	Kıdem tazminatı			
	Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	20 yıl
	Tüm işçiler	0	1 ay	5 ay
26. İhbar süreleri ne kadardır?	İhbar süreleri			
	Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	20 yıl
	Tüm işçiler	30 gün	35 gün	90 gün
27. Grev ve lokavtlarda 1000 işçi başına kaybedilen gün sayısı (2003-2007 dönemi yıllık ortalaması)	11,456			
28. Her 1000 işçi için grev ve lokavtlara katılan işçi sayısı (2003-2007 dönemi yıllık ortalaması)	7,518			
29. Toplu iş sözleşmesi hangi düzeyde yapılıyor?	İşletme düzeyi ağırlıklı, ancak işkolu düzeyinde de var. Ayrıca, ulusal düzeyde asgari ücret belirleniyor.			

MACARİSTAN

TÜRKİYE İLE DİĞER OECD ÜLKELERİNİN ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ALANINDA KARŞILAŞTIRILMASI

30. Sendikalaşma oranı, %	2000	24,2	2006	17,3
31. Toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, %	2000	36,2	2006	35
32. Doğum izni süresi, 2006-2007 (hafta)	24			
33. Doğum izni ödemeleri, 2006-2007	%70 (doğum öncesi için minimum 4 hafta), geri kalan süre için sabit ücret			
34. Doğum izni ödemelerinin kaynağı, 2006-2007	Sosyal sigorta			



MEKSİKA				
		14.534,060		
1. Kişi başına düşen GSYİH, 2008 (US \$ cari fiyatlar ppp per capita)				
2. İşsizlik oranı, %	2007	3,7	2008	4
3. İstihdam maliyetleri açısından dünya sıralamasındaki yer, 2008 (181 ülke içerisinde) (employing workers)		141 (yüksek)		2009 (Q1) 4,8
4. İşe alma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of hiring index)		33 (çok zor değil)		1-30: çok düşük, 31-60 düşük, 61-90 orta (alt), 91-120 orta (üst), 121-150 yüksek, 151-180 çok yüksek
5. Çalışma saatleri katılığı endeksi, 2008 (0 – 100) (rigidity of hours index)		40 (esnek)		1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
6. İşten çıkarma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of firing index)		70 (zor)		1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
7. İşten çıkarma maliyeti, 2008 (ücret ödenen hafta sayısı) (firing cost)		52		1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
8. İstihdamın katılığı endeksi, 2008 (0-100) (rigidity of employment index)		48 (esnek)		1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
9. Sürekli istihdamda bireysel işten çıkarmaya karşı koruma, 2008 (protection of permanent workers against individual dismissal)		2,25		0: en esnek, 6: en katı
10. Geçici hizmet akdi hükümleri, 2008 (regulation on temporary forms of employment)		4,00		0: en esnek, 6: en katı

MEKSİKA

11. Toplu işten çıkarmalara karşı düzenlemeler, 2008 (specific requirements for collective dismissals)	3,75	0: en esnek, 6: en katı
12. İş güvencesi endeksi, 2008 (employment protection index)	3,23	0: en esnek, 6: en katı
13. İşgücü maliyeti üzerindeki vergi yükü %, (tax wedge on the labour cost)	-	-
14. İşgücü üzerindeki vergi oranı, (implicit tax rate on labour)	-	-
15. Çalışanın net ücretinin işgücü maliyeti içerisindeki payı, %, 2008	15	
16. Haftalık çalışma saatleri	48	
17. İş Güvencesi Kanunu var mıdır? Geçersiz sebeplerle fesih halinde işverenin ödeyeceği tazminat miktarı?		Var. İşe iade mümkün olmasına rağmen, işe geri dönüş kararları nadirdir. Hukuki olmayan işten çıkarmalarda, 3 aylık tazminata ek olarak, her hizmet yılı için 20 günlük ödeme yapılmaktadır.
18. İşyeri hekimi istihdamı yasal bir zorunluluk mudur? Nasıl?		-
19. İşçi-işveren arasındaki ilişki niteliği, 2007-2008	4,5	1: ilişkiler genel olarak çatışma üzerine kurulu; 7: ilişkiler genel olarak işbirliği üzerine kurulu
20. Ücret belirlenmesindeki esneklik, 2007-2008	5,1	1: merkezi bir pazarlık süreciyle belirleniyor; 7: şirkete bağlı olarak değişiyor
21. İşe alma ve işten çıkarma uygulamaları, 2007-2008	3,5	1: düzenlemeler yoluyla zorlaştırılıyor; 7: esnekliği işverence belirleniyor

MEKSİKA

22. Sendika üyelerinin aidat ödeme sistemi	-			
23. Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı Anayasayla güvence altına alınmış mı?	-			
24. Toplu iş sözleşmesi yapacak sendikanın belirlenmesinde uygulanan barajlar	-			
25. Kıdem tazminatı miktarları nedir?	Kıdem tazminatı			
	Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	20 yıl
	Tüm işçiler	3 ay	3 ay	3 ay
26. İhbar süreleri ne kadardır?	İhbar süreleri			
	Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	20 yıl
	Tüm işçiler	0	0	0
27. Grev ve lokavtlarda 1000 işçi başına kaybedilen gün sayısı	-			
28. Her 1000 işçi için grev ve lokavtlara katılan işçi sayısı	-			
29. Toplu iş sözleşmesi hangi düzeyde yapılıyor?	-			

MEKSİKA

30. Sendikalaşma oranı, %	2000	16,9	2006	-
	<p>Sendikalaşma Oranındaki Değişim, 1960-2007, %</p>			
31. Toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, %	2000	-	2006	-
32. Doğum izni süresi, 2006-2007 (hafta)	12			
33. Doğum izni ödemeleri, 2006-2007	%100			
34. Doğum izni ödemelerinin kaynağı, 2006-2007	Sosyal sigorta			

NORVEÇ

11. Toplu işten çıkarmalara karşı düzenlemeler, 2008 (specific requirements for collective dismissals)	2,88	0: en esnek, 6: en katı
12. İş güvencesi endeksi, 2008 (employment protection index)	2,65	0: en esnek, 6: en katı
13. İşgücü maliyeti üzerindeki vergi yükü, % 2007 (tax wedge on the labour cost)	34,2	
14. İşgücü üzerindeki vergi oranı, 2006 (implicit tax rate on labour)	38	
15. Çalışanın net ücretinin işgücü maliyeti içerisindeki payı, %	-	
16. Haftalık çalışma saatleri	40	
17. İş Güvencesi Kanunu var mıdır? Geçersiz sebeplerle fesh halinde işverenin ödeyeceği tazminat miktarı?		Var. işe iade uygulamaları oldukça siktir. Tazminat 6 aya kadardır (nadiren 3 yıla kadar çıkabilmektedir). Buna ek olarak, mahkeme süresince biriken ücretlerin ödenmesine hükmedilebilmektedir.
18. İşyeri hekimi istihdamı yasal bir zorunluluk mudur? Nasıl?		Hayır. Ancak risk alanına giren 22 işkolunda işçi sağlığı personeli (hemşire, hekim, fizyoterapist vb.) istihdam etme zorunluluğu vardır.
19. İşçi-işveren arasındaki ilişki niteliği, 2007-2008	5,5	1: ilişkiler genel olarak çatışma üzerine kurulu; 7: ilişkiler genel olarak işbirliği üzerine kurulu
20. Ücret belirlenmesindeki esneklik, 2007-2008	4	1: merkezi bir pazarlık süreciyle belirleniyor; 7: şirkete bağlı olarak değişiyor
21. İşe alma ve işten çıkarma uygulamaları, 2007-2008	2,7	1: düzenlemeler yoluyla zorlaştırılıyor; 7: esnekliği işverence belirleniyor

NORVEÇ

22. Sendika üyelerinin aidat ödeme sistemi	-			
23. Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı Anayasayla güvence altına alınmış mı?	Hayır			
24. Toplu iş sözleşmesi yapacak sendikanın belirlenmesinde uygulanan barajlar	-			
25. Kıdem tazminatı miktarları nedir?	Kıdem tazminatı			
	Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	20 yıl
	Tüm işçiler	0	0	0
26. İhbar süreleri ne kadardır?	İhbar süreleri			
	Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	20 yıl
	Tüm işçiler	1 ay	1 ay	3 ay
27. Grev ve lokavtlarda 1000 işçi başına kaybedilen gün sayısı (2003-2007 dönemi yıllık ortalaması)	60,77			
28. Her 1000 işçi için grev ve lokavtlara katılan işçi sayısı (2003-2007 dönemi yıllık ortalaması)	3,708			
29. Toplu iş sözleşmesi hangi düzeyde yapılıyor?	İşkolu düzeyi ağırlıklı, bunu işkolları arası takip ediyor. Ayrıca işletme düzeyinde de var.			

NORVEÇ

TÜRKİYE İLE DİĞER OECD ÜLKELERİNİN ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ALANINDA KARŞILAŞTIRILMASI

	2000	2006	2006	54,4	54,9
30. Sendikalaşma oranı, %					
	<p>Sendikalaşma Oranındaki Değişim, 1960-2007, %</p>				
31. Toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, %	2000	-	2006	-	-
32. Doğum izni süresi, 2006-2007 (hafta)	42 veya 52 hafta ebeveyn izni (9 haftası anne için ayrılmıştır)				
33. Doğum izni ödemeleri, 2006-2007	%80 (52 hafta) veya %100 (42 hafta)				
34. Doğum izni ödemelerinin kaynağı, 2006-2007	Sosyal sigorta				

POLONYA				
		17.536.698		
1. Kişi başına düşen GSYİH, 2008 (US \$ cari fiyatlar ppp per capita)				
2. İşsizlik oranı, %	2007	9,6	2008	7,2
3. İstihdam maliyetleri açısından dünya sıralamasındaki yeri, 2008 (181 ülke içerisinde) (employing workers)		82 (orta-alt)		7,7
4. İşe alma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of hiring index)		11 (zor değil)		1-30: çok düşük, 31-60 düşük, 61-90 orta (alt), 91-120 orta (üst), 121-150 yüksek, 151-180 çok yüksek
5. Çalışma saatleri katılığı endeksi, 2008 (0 – 100) (rigidity of hours index)		60 (katı)		1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
6. İşten çıkarma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of firing index)		40 (çok zor değil)		1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
7. İşten çıkarma maliyeti, 2008 (ücret ödenen hafta sayısı) (firing cost)		13		1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
8. İstihdamın katılığı endeksi, 2008 (0-100) (rigidity of employment index)		37 (esnek)		1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
9. Sürekli istihdamda bireysel işten çıkarmaya karşı koruma, 2008 (protection of permanent workers against individual dismissal)		2,01		0: en esnek, 6: en katı
10. Geçici hizmet aklı hükümleri, 2008 (regulation on temporary forms of employment)		2,33		0: en esnek, 6: en katı

POLONYA

11. Toplu işten çıkarmalara karşı düzenlemeler, 2008 (specific requirements for collective dismissals)	3,63	0: en esnek, 6: en katı
12. İş güvencesi endeksi, 2008 (employment protection index)	2,41	0: en esnek, 6: en katı
13. İşgücü maliyeti üzerindeki vergi yükü, %, 2007 (tax wedge on the labour cost)	41,6	
14. İşgücü üzerindeki vergi oranı, 2006 (implicit tax rate on labour)	34,4	
15. Çalışanın net ücretinin işgücü maliyeti içerisindeki payı, %	-	
16. Haftalık çalışma saatleri	40	
17. İş Güvencesi Kanunu var mıdır? Geçersiz sebeplerle fesh halinde işverenin ödeyeceği tazminat miktarı?	Var. Mahkemenin karar sürecinde bir başka işte elde edilebilecek ücret miktarı dikkate alınarak, hesaplanan tazminat en fazla 3 aya kadar ödenmektedir.	
18. İşyeri hekimi istihdamı yasal bir zorunluluk mudur? Nasıl?	-	
19. İşçi-işveren arasındaki ilişki niteliği, 2007-2008	3,9	1: ilişkiler genel olarak çatışma üzerine kurulu; 7: ilişkiler genel olarak işbirliği üzerine kurulu
20. Ücret belirlenmesindeki esneklik, 2007-2008	5,6	1: merkezi bir pazarlık süreciyle belirleniyor; 7: şirkete bağlı olarak değişiyor
21. İşe alma ve işten çıkarma uygulamaları, 2007-2008	3,8	1: düzenlemeler yoluyla zorlaştırılıyor; 7: esnekliği işverence belirleniyor

POLONYA

22. Sendika üyelerinin aidat ödeme sistemi	-			
23. Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı Anayasayla güvence altına alınmış mı?	Evet			
24. Toplu iş sözleşmesi yapacak sendikanın belirlenmesinde uygulanan barajlar	-			
25. Kıdem tazminatı miktarları nedir?	Kıdem tazminatı			
	Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	20 yıl
	Tüm işçiler	0	0	0
26. İhbar süreleri ne kadardır?	İhbar süreleri			
	Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	20 yıl
	Tüm işçiler	1 ay	3 ay	3 ay
27. Grev ve lokavtlarda 1000 işçi başına kaybedilen gün sayısı (2003-2007 dönemi yıllık ortalaması)	44,99			
28. Her 1000 işçi için grev ve lokavtlara katılan işçi sayısı (2003-2007 dönemi yıllık ortalaması)	2,016			
29. Toplu iş sözleşmesi hangi düzeyde yapılıyor?	İşletme düzeyi ağırlıklı ve işkolu düzeyinde de var.			

POLONYA

30. Sendikalaşma oranı, %	2000	21,8	2006	14,4
	<p>Sendikalaşma Oranındaki Değişim, 1960-2007, %</p>			
31. Toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, %	2000	43	2006	40
32. Doğum izni süresi, 2006-2007 (hafta)	16			
33. Doğum izni ödemeleri, 2006-2007	%100			
34. Doğum izni ödemelerinin kaynağı, 2006-2007	Sosyal sigorta			

PORTEKİZ

	22.231,869		
	2007	2008	2009 (Q1)
1. Kişi başına düşen GSYİH, 2008* (US \$ cari fiyatlar ppp per capita)			8,8
2. İşsizlik oranı, %	8,1	7,8	8,8
3. İstihdam maliyetleri açısından dünya sıralamasındaki yeri, 2008 (181 ülke içerisinde) (employing workers)	164 (çok yüksek)		1-30: çok düşük, 31-60 düşük, 61-90 orta (alt), 91-120 orta (üst), 121-150 yüksek, 151-180 çok yüksek
4. İşe alma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of hiring index)	33 (esnek)		1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
5. Çalışma saatleri katılığı endeksi, 2008 (0 – 100) (rigidity of hours index)	60 (katı)		1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
6. İşten çıkarma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of firing index)	50 (çok zor değil)		1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
7. İşten çıkarma maliyeti, 2008 (ücret ödenen hafta sayısı) (firing cost)		95	
8. İstihdamın katılığı endeksi, 2008 (0-100) (rigidity of employment index)	48 (esnek)		1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
9. Sürekli istihdamda bireysel işten çıkarmaya karşı koruma, 2008 (protection of permanent workers against individual dismissal)	3,51		0: en esnek, 6: en katı
10. Geçici hizmet akdli hükümleri, 2008 (regulation on temporary forms of employment)	2,54		0: en esnek, 6: en katı

* IMF Tahmini

PORTEKİZ

11. Toplu işten çıkarmalara karşı düzenlemeler, 2008 (specific requirements for collective dismissals)	1,88	0: en esnek, 6: en katı
12. İş güvencesi endeksi, 2008 (employment protection index)	2,84	0: en esnek, 6: en katı
13. İşgücü maliyeti üzerindeki vergi yükü, %, 2007 (tax wedge on the labour cost)	32,6	
14. İşgücü üzerindeki vergi oranı, 2006 (implicit tax rate on labour)	28,5	
15. Çalışanın net ücretinin işgücü maliyeti içerisindeki payı, %	-	
16. Haftalık çalışma saatleri	40	
17. İş Güvencesi Kanunu var mıdır? Geçersiz sebeplerle fesh halinde işverenin ödeyeceği tazminat miktarı?		Mahkeme genellikle işçiye işe geri dönme opsiyonu tanır. Ancak, bazı özel durumlarda işveren buna itiraz edebilir. İşçi işe geri dönüş yanında, işten çıktığı tarih ile mahkeme kararı arasındaki süreye denk gelen tam ücretini ya da her hizmet yılı için bir aylık ücretini ister (bu da 3 aydan az olamaz).
18. İşyeri hekimi istihdamı yasal bir zorunluluk mudur? Nasıl?	-	
19. İşçi-işveren arasındaki ilişki niteliği, 2007-2008	4,4	1: ilişkiler genel olarak çalışma üzerine kurulu; 7: ilişkiler genel olarak işbirliği üzerine kurulu
20. Ücret belirlenmesindeki esneklik, 2007-2008	4,6	1: merkezi bir pazarlık süreciyle belirleniyor; 7: şirkete bağlı olarak değişiyor
21. İşe alma ve işten çıkarma uygulamaları, 2007-2008	2,5	1: düzenlemeler yoluyla zorlaştırılıyor; 7: esnekliği işverence belirleniyor

PORTEKİZ

22. Sendika üyelerinin aidat ödeme sistemi	Check off işçinin rızası ile uygulanmaktadır.															
23. Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı Anayasayla güvence altına alınmış mı?	-															
24. Toplu iş sözleşmesi yapacak sendikaların belirlenmesinde uygulanan barajlar	-															
25. Kıdem tazminatı miktarları nedir?	Her hizmet yılı için bir ay ve asgari 3 aylık ücret tutarında kıdem tazminatı ödenmektedir. <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td></td> <td colspan="2">Kıdem tazminatı</td> </tr> <tr> <td>Hizmet süresi</td> <td>9 ay</td> <td>4 yıl</td> </tr> <tr> <td>Tüm işçiler</td> <td>3 ay</td> <td>4 ay</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>20 yıl</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>20 ay</td> </tr> </table>		Kıdem tazminatı		Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	Tüm işçiler	3 ay	4 ay			20 yıl			20 ay
	Kıdem tazminatı															
Hizmet süresi	9 ay	4 yıl														
Tüm işçiler	3 ay	4 ay														
		20 yıl														
		20 ay														
26. İhbar süreleri ne kadardır?	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td></td> <td colspan="2">İhbar süreleri</td> </tr> <tr> <td>Hizmet süresi</td> <td>9 ay</td> <td>4 yıl</td> </tr> <tr> <td>Tüm işçiler</td> <td>60 gün</td> <td>60 gün</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>60 gün</td> </tr> </table>		İhbar süreleri		Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	Tüm işçiler	60 gün	60 gün			60 gün			
	İhbar süreleri															
Hizmet süresi	9 ay	4 yıl														
Tüm işçiler	60 gün	60 gün														
		60 gün														
27. Grev ve lokavtlarda 1000 işçi başına kaybedilen gün sayısı (2002-2006 dönemi yıllık ortalaması)	55,918															
28. Her 1000 işçi için grev ve lokavtlara katılan işçi sayısı (2002-2006 dönemi yıllık ortalaması)	15,666															
29. Toplu iş sözleşmesi hangi düzeyde yapılıyor?	-															

PORTEKİZ

30. Sendikalaşma oranı, %	2000	19,6	2006	-
	<p>Sendikalaşma Oranındaki Değişim, 1960-2007, %</p>			
31. Toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, %	2000	70	2006	70
32. Doğum izni süresi, 2006-2007 (gün)				120
33. Doğum izni ödemeleri, 2006-2007				%100
34. Doğum izni ödemelerinin kaynağı, 2006-2007				Sosyal sigorta

SLOVAKYA				
		22.096,703		
1. Kişi başına düşen GSYİH, 2008 (US \$ cari fiyatlar ppp per capita)	2007	11,2	2008	2009 (Q1)
2. İşsizlik oranı, %			9,6	10
3. İstihdam maliyetleri açısından dünya sıralamasındaki yeri, 2008 (181 ülke içerisinde) (employing workers)		83 (orta-alt)		1-30: çok düşük, 31-60 düşük, 61-90 orta (alt), 91-120 orta (üst), 121-150 yüksek, 151-180 çok yüksek
4. İşe alma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of hiring index)		17 (zor değil)		1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
5. Çalışma saatleri katılığı endeksi, 2008 (0 – 100) (rigidity of hours index)		60 (katı)		1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
6. İşten çıkarma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of firing index)		30 (çok zor değil)		1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
7. İşten çıkarma maliyeti, 2008 (ücret ödenen hafta sayısı) (firing cost)			13	
8. İstihdamın katılığı endeksi, 2008 (0-100) (rigidity of employment index)		36 (esnek)		1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
9. Sürekli istihdamda bireysel işten çıkarmaya karşı koruma, 2008 (protection of permanent workers against individual dismissal)		2,45		0: en esnek, 6: en katı
10. Geçici hizmet aklı hükümleri, 2008 (regulation on temporary forms of employment)		1,17		0: en esnek, 6: en katı

SLOVAKYA

11. Toplu işten çıkarmalara karşı düzenlemeler, 2008 (specific requirements for collective dismissals)	3,75	0: en esnek, 6: en katı
12. İş güvencesi endeksi, 2008 (employment protection index)	2,13	0: en esnek, 6: en katı
13. İşgücü maliyeti üzerindeki vergi yükü, %, 2007 (tax wedge on the labour cost)	35,6	
14. İşgücü üzerindeki vergi oranı, 2006 (implicit tax rate on labour)	30,3	
15. Çalışanın net ücretinin işgücü maliyeti içerisindeki payı, %	-	
16. Haftalık çalışma saatleri	40	
17. İş Güvencesi Kanunu var mıdır? Geçersiz sebeplerle fesh halinde işverenin ödeyeceği tazminat miktarı?		Geçersiz sebeple işten çıkarma, işe geri dönüş hakkı vermektedir. İşe iade durumunda tazminat, kıdem tazminatı ve 9 ayı geçmeyecek olan mahkeme süresince kaybedilen ücretten oluşmaktadır.
18. İşyeri hekimi istihdamı yasal bir zorunluluk mudur? Nasıl?		-
19. İşçi-işveren arasındaki ilişki niteliği, 2007-2008	4,8	1: ilişkiler genel olarak çatışma üzerine kurulu; 7: ilişkiler genel olarak işbirliği üzerine kurulu
20. Ücret belirlenmesindeki esneklik, 2007-2008	5,8	1: merkezi bir pazarlık süreciyle belirleniyor; 7: şirkete bağlı olarak değişiyor
21. İşe alma ve işten çıkarma uygulamaları, 2007-2008	3,9	1: düzenlemeler yoluyla zorlaştırılıyor; 7: esnekliği işverence belirleniyor

SLOVAKYA

22. Sendika üyelerinin aidat ödeme sistemi	-															
23. Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı Anayasayla güvence altına alınmış mı?	Evet															
24. Toplu iş sözleşmesi yapacak sendikaların belirlenmesinde uygulanan barajlar	-															
25. Kıdem tazminatı miktarları nedir?	<p>İşten çıkarma durumunda, 5 yıllık hizmet süresinden sonra, işçi, ihbar sürecinin tamamlanmasından önce iş sözleşmesinin feshini kabul ederse, ortalama aylık gelirin en az 3 katı tutarında kıdem tazminatı alma hakkına sahiptir.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="2">Kıdem tazminatı</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hizmet süresi</td> <td>9 ay</td> <td>4 yıl</td> </tr> <tr> <td>Kişisel nedenlerle ayrılma</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>İstihdam fazlalığı nedeniyle fesh</td> <td>2 ay</td> <td>2 ay</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>3 ay</td> </tr> </tbody> </table>		Kıdem tazminatı		Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	Kişisel nedenlerle ayrılma	0	0	İstihdam fazlalığı nedeniyle fesh	2 ay	2 ay			3 ay
	Kıdem tazminatı															
Hizmet süresi	9 ay	4 yıl														
Kişisel nedenlerle ayrılma	0	0														
İstihdam fazlalığı nedeniyle fesh	2 ay	2 ay														
		3 ay														
26. İhbar süreleri ne kadardır?	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="2">İhbar süreleri</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hizmet süresi</td> <td>9 ay</td> <td>4 yıl</td> </tr> <tr> <td>Tüm işçiler</td> <td>2 ay</td> <td>2 ay</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>3 ay</td> </tr> </tbody> </table>		İhbar süreleri		Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	Tüm işçiler	2 ay	2 ay			3 ay			
	İhbar süreleri															
Hizmet süresi	9 ay	4 yıl														
Tüm işçiler	2 ay	2 ay														
		3 ay														
27. Grev ve lokavtlarda 1000 işçi başına kaybedilen gün sayısı (2003-2007 dönemi yıllık ortalaması)	0,004															
28. Her 1000 işçi için grev ve lokavtlara katılan işçi sayısı (2003-2007 dönemi yıllık ortalaması)	2,128															

SLOVAKYA

29. Toplu iş sözleşmesi hangi düzeyde yapılıyor?	İşletme düzeyi ağırlıklı ve işkolu düzeyinde de var.	
30. Sendikalaşma oranı, %	2000	2006
	36,3	23,6
	<p>Sendikalaşma Oranındaki Değişim, 1960-2007, %</p>	
31. Toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, %	2000	2006
	48	48
32. Doğum izni süresi, 2006-2007 (hafta)	28	
33. Doğum izni ödemeleri, 2006-2007	% 55	
34. Doğum izni ödemelerinin kaynağı, 2006-2007	Sosyal sigorta	

TÜRKİYE				
		13.138,559		
		2007	8,6	2008
			9,5	2009 (Q1)
				12,6
1. Kişi başına düşen GSYİH, 2008 (US \$ cari fiyatlar ppp per capita)				
2. İstihdam oranı, %		138 (yüksek)		
3. İstihdam maliyetleri açısından dünya sıralamasındaki yeri, 2008 (181 ülke içerisinde) (employing workers)				1-30: çok düşük, 31-60 düşük, 61-90 orta (alt), 91-120 orta (üst), 121-150 yüksek, 151-180 çok yüksek
4. İşe alma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of hiring index)		44 (çok zor değil)		1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
5. Çalışma saatleri katılığı endeksi, 2008 (0 – 100) (rigidity of hours index)		40 (esnek)		1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
6. İşten çıkarma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of firing index)		30 (çok zor değil)		1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
7. İşten çıkarma maliyeti, 2008 (ücret ödenen hafta sayısı) (firing cost)			95	
8. İstihdamın katılığı endeksi, 2008 (0-100) (rigidity of employment index)		38 (esnek)		1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
9. Sürekli istihdamda bireysel işten çıkarmaya karşı koruma, 2008 (protection of permanent workers against individual dismissal)		2.48		0: en esnek, 6: en katı
10. Geçici hizmet akdi hükümleri, 2008 (regulation on temporary forms of employment)		4.88		0: en esnek, 6: en katı
11. Toplu işten çıkarmalara karşı düzenlemeler, 2008 (specific requirements for collective dismissals)		2.38		0: en esnek, 6: en katı
12. İş güvencesi endeksi, 2008 (employment protection index)		3.46		0: en esnek, 6: en katı

TÜRKİYE

13. İşgücü maliyeti üzerindeki vergi yükü, % (tax wedge on the labour cost)	41,7
14. İşgücü üzerindeki vergi oranı, (implicit tax rate on labour)	-
15. Çalışanın net ücretinin işgücü maliyeti içerisindeki payı, %, 2008	39
16. Haftalık çalışma saatleri	45
17. İş Güvencesi Kanunu var mıdır? Geçersiz sebeplerle fesh halinde işverenin ödeyeceği tazminat miktarı?	Var. İşveren işçiyi 1 ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az 4 aylık ve en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Ayrıca, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok 4 aya kadar, doğmuş bulunan ücret ve kıdem tazminatı hakları ödenir.
18. İşyeri hekimi istihdamı yasal bir zorunluluk mudur? Nasıl?	Evet. En az 50 işçi çalıştıran işyerleri için işyerinin niteliği ile tehlike, sınıf ve derecesine göre bir veya birden fazla işyeri hekimi ile diğer sağlık personelinin işyeri sağlık ve güvenlik biriminde çalıştırma zorunluluğu vardır (Bu kişilerin işyerinde istihdamı veya işyeri dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alımı yoluyla görevlendirilmesi).
19. İşçi-işveren arasındaki ilişki niteliği, 2007-2008	3,7 1: ilişkiler genel olarak çalışma üzerine kurulu; 7: ilişkiler genel olarak işbirliği üzerine kurulu
20. Ücret belirlenmesindeki esneklik, 2007-2008	4,9 1: merkezi bir pazarlık süreciyle belirleniyor; 7: şirkete bağlı olarak değişiyor
21. İşe alma ve işten çıkarma uygulamaları, 2007-2008	4,1 1: düzenlemeler yoluyla zorlaştırılıyor; 7: esnekliği işverence belirleniyor
22. Sendika üyelerinin aidat ödeme sistemi	Check-off sistemi uygulanmaktadır.
23. Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı Anayasayla güvence altına alınmış mı?	Evet

TÜRKİYE

24. Toplu iş sözleşmesi yapacak sendikaların belirlenmesinde uygulanan barajlar	Kurululu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az %10'unu (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu hariç) üyesi bulundurma ve toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının sendika üyesi bulunması (%50+1 kriteri).												
25. Kıdem tazminatı miktarları nedir?	<p>İşyerinde en az bir yıl çalışmış İş Kanununa tabi işçilerin hizmet akiflerinin belli nedenlerle feshedilmesi veya son bulması hallerinde, her bir tam çalışma yılı için ödenecek kıdem tazminatı tutarı, işçinin 30 günlük giydirilmiş ücreti kadardır. Ancak, yasaya göre en yüksek devlet memuru olan Başbakanlık Müsteşarına ödenecek bir yıllık ikramiye tutarından fazla kıdem tazminatı ödenemez.</p> <table border="1" data-bbox="535 271 696 1181"> <thead> <tr> <th colspan="3">Kıdem tazminatı</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hizmet süresi</td> <td>9 ay</td> <td>4 yıl</td> </tr> <tr> <td>Tüm işçiler</td> <td>0</td> <td>4 ay</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>20 ay</td> </tr> </tbody> </table>	Kıdem tazminatı			Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	Tüm işçiler	0	4 ay			20 ay
Kıdem tazminatı													
Hizmet süresi	9 ay	4 yıl											
Tüm işçiler	0	4 ay											
		20 ay											
26. İhbar süreleri ne kadardır?	<table border="1" data-bbox="729 271 891 1181"> <thead> <tr> <th colspan="3">İhbar süresi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hizmet süresi</td> <td>9 ay</td> <td>4 yıl</td> </tr> <tr> <td>Tüm işçiler</td> <td>4 hafta</td> <td>8 hafta</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>8 hafta</td> </tr> </tbody> </table>	İhbar süresi			Hizmet süresi	9 ay	4 yıl	Tüm işçiler	4 hafta	8 hafta			8 hafta
İhbar süresi													
Hizmet süresi	9 ay	4 yıl											
Tüm işçiler	4 hafta	8 hafta											
		8 hafta											
27. Grev ve lokavtlarda 1000 işçi başına kaybedilen gün sayısı (2003-2007 dönemi yıllık ortalaması)	386,792												
28. Her 1000 işçi için grev ve lokavtlara katılan işçi sayısı (2003-2007 dönemi yıllık ortalaması)	2,772												
29. Toplu iş sözleşmesi hangi düzeyde yapılıyor?	Sadece işkolu düzeyinde var.												

YENİ ZELANDA

		27.083,275		
		2007	2008	2009 (Q1)
1.	Kişi başına düşen GSYİH, 2008* (US \$ cari fiyatlar ppp per capita)			5
2.	İşsizlik oranı, %	3,7	4,2	
3.	İstihdam maliyetleri açısından dünya sıralamasındaki yeri, 2008 (181 ülke içerisinde) (employing workers)	14 (çok düşük)		1-30: çok düşük, 31-60 düşük, 61-90 orta (alt), 91-120 orta (üst), 121-150 yüksek, 151-180 çok yüksek
4.	İşe alma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of hiring index)	11 (zor değil)		1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
5.	Çalışma saatleri katılığı endeksi, 2008 (0 – 100) (rigidity of hours index)	0 (çok esnek)		1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
6.	İşten çıkarma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of firing index)	10 (zor değil)		1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
7.	İşten çıkarma maliyeti, 2008 (ücret ödenen hafta sayısı) (firing cost)	0		
8.	İstihdamın katılığı endeksi, 2008 (0-100) (rigidity of employment index)	7 (çok esnek)		1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
9.	Sürekli istihdamda bireysel işten çıkarmaya karşı koruma, 2008 (protection of permanent workers against individual dismissal)	1,54		0: en esnek, 6: en katı
10.	Geçici hizmet akdi hükümleri, 2008 (regulation on temporary forms of employment)	1,08		0: en esnek, 6: en katı
11.	Toplu işten çıkarmalara karşı düzenlemeler, 2008 (specific requirements for collective dismissals)	0,38		0: en esnek, 6: en katı

* IMF Tahmini

YENİ ZELANDA

12. İş güvencesi endeksi, 2008 (employment protection index)	1,16	0: en esnek, 6: en katı
13. İşgücü maliyeti üzerindeki vergi yükü, %, (tax wedge on the labour cost)	-	-
14. İşgücü üzerindeki vergi oranı, (implicit tax rate on labour)	-	-
15. Çalışanın net ücretinin işgücü maliyeti içerisindeki payı, %	-	-
16. Haftalık çalışma saatleri	40	
17. İş Güvencesi Kanunu var mıdır? Geçersiz sebeplerle fesh halinde işverenin ödeyeceği tazminat miktarı?		Var. Uygulanabilir olan her durumda işe idenin sağlanması istenmektedir. Tazminat olaylar bazında değerlendirilir. İşçinin mağduriyetinin giderilmesinde bazı tedbirler uygulanır. Bunlar; işe tade, mahrum kalınan ücretin geri ödenmesi, tazminat (küçük düşürme, itibar kaybı, işçinin duygularının incitilmesi ve herhangi bir menfaat kaybını içerebilir).
18. İşyeri hekimi istihdamı yasal bir zorunluluk mudur? Nasıl?	-	-
19. İşçi-işveren arasındaki ilişki niteliği, 2007-2008	4,9	1: ilişkiler genel olarak çalışma üzerine kurulu; 7: ilişkiler genel olarak işbirliği üzerine kurulu
20. Ücret belirlenmesindeki esneklik, 2007-2008	5,6	1: merkezi bir pazarlık süreciyle belirleniyor; 7: şirkete bağlı olarak değişiyor
21. İşe alma ve işten çıkarma uygulamaları, 2007-2008	3,2	1: düzenlemeler yoluyla zorlaştırılıyor; 7: esnekliği işverence belirleniyor
22. Sendika üyelerinin aıdat ödeme sistemi	-	-

YENİ ZELANDA

23. Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı Anayasayla güvence altına alınmış mı?	-																												
24. Toplu iş sözleşmesi yapacak sendikaların belirlenmesinde uygulanan barajlar	-																												
25. Kıdem tazminatı miktarları nedir?	<p>Yasanın öngördüğü bir tazminat bulunmamakta birlikte, çalışanların %21'i toplu iş sözleşmesi kapsamındadır ve bu sözleşmeler, farklı şekillerde kıdem tazminatı hakkı temin etmektedir. Kıdem tazminatı, 1 yıllık hizmet süresi için 6 haftalık ücrettir. Daha sonraki her yıl için 2 haftalık ücret eklenmektedir.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Kıdem tazminatı</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hizmet süresi</td> <td>9 ay</td> </tr> <tr> <td>Tüm işçiler</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td></td> <td>4 yıl</td> </tr> <tr> <td></td> <td>20 yıl</td> </tr> <tr> <td></td> <td>0</td> </tr> <tr> <td></td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table> <p>Sözleşmenin feshinde belirli bir ihbar süresi yoktur. Ancak, iyi niyet içtihat hukuku gereği mantıklı bir ihbar ödeneğinin tahsis edilmesi gerekmektedir. Bu tutarın ortalaması, toplu iş sözleşmelerinde belirlenen ve herkes tarafından bilinen ihbar süreleri dikkate alınarak hesaplanır.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">İhbar süreleri</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hizmet süresi</td> <td>9 ay</td> </tr> <tr> <td>Tüm işçiler</td> <td>3 hafta</td> </tr> <tr> <td></td> <td>4 yıl</td> </tr> <tr> <td></td> <td>20 yıl</td> </tr> <tr> <td></td> <td>3 hafta</td> </tr> <tr> <td></td> <td>3 hafta</td> </tr> </tbody> </table>	Kıdem tazminatı		Hizmet süresi	9 ay	Tüm işçiler	0		4 yıl		20 yıl		0		0	İhbar süreleri		Hizmet süresi	9 ay	Tüm işçiler	3 hafta		4 yıl		20 yıl		3 hafta		3 hafta
Kıdem tazminatı																													
Hizmet süresi	9 ay																												
Tüm işçiler	0																												
	4 yıl																												
	20 yıl																												
	0																												
	0																												
İhbar süreleri																													
Hizmet süresi	9 ay																												
Tüm işçiler	3 hafta																												
	4 yıl																												
	20 yıl																												
	3 hafta																												
	3 hafta																												
26. İhbar süreleri ne kadardır?	-																												
27. Grev ve lokavtlarda 1000 işçi başına kaybedilen gün sayısı	-																												
28. Her 1000 işçi için grev ve lokavtlara katılan işçi sayısı	-																												
29. Toplu iş sözleşmesi hangi düzeyde yapılıyor?	-																												

YENİ ZELANDA

30. Sendikalaşma oranı, %	2000	22,3	2006	22
	<p>Sendikalaşma Oranındaki Değişim, 1960-2007, %</p>			
31. Toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, %	2000	-	2006	-
32. Doğum izni süresi, 2006-2007 (hafta)	14			
33. Doğum izni ödemeleri, 2006-2007	%100 (belirli bir tavana kadar)			
34. Doğum izni ödemelerinin kaynağı, 2006-2007	Devlet			

YUNANİSTAN				
		30.681,024		
		2007	8,3	2008
			7,7	2009 (Q1)
				8,7
1.	Kişi başına düşen GSYİH, 2008* (US \$ cari fiyatlar ppp per capita)			
2.	İşsizlik oranı, %	133 (yüksek)		1-30: çok düşük, 31-60 düşük, 61-90 orta (alt), 91-120 orta (üst), 121-150 yüksek, 151-180 çok yüksek
3.	İstihdam maliyetleri açısından dünya sıralamasındaki yeri, 2008 (181 ülke içerisinde) (employing workers)	33 (çok zor değil)		1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
4.	İşe alma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of hiring index)	80 (çok katı)		1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
5.	Çalışma saatleri katılığı endeksi, 2008 (0 – 100) (rigidity of hours index)	40 (çok zor değil)		1-25: zor değil, 26-50: çok zor değil, 51-75: zor, 76-100: çok zor
6.	İşten çıkarma zorluğu endeksi, 2008 (0-100) (difficulty of firing index)			
7.	İşten çıkarma maliyeti, 2008 (ücret ödenen haftta sayısı) (firing cost)	24		
8.	İstihdamın katılığı endeksi, 2008 (0-100) (rigidity of employment index)	51 (katı)		1-25: çok esnek, 26-50: esnek, 51-75: katı, 76-100: çok katı
9.	Sürekli istihdamda bireysel işten çıkarmaya karşı koruma, 2008 (protection of permanent workers against individual dismissal)	2.28		0: en esnek, 6: en katı
10.	Geçici hizmet akdi hükümleri, 2008 (regulation on temporary forms of employment)	3.54		0: en esnek, 6: en katı
11.	Toplu işten çıkarmalara karşı düzenlemeler, 2008 (specific requirements for collective dismissals)	3.25		0: en esnek, 6: en katı

* IMF Tahmini

YUNANİSTAN

12. İş güvencesi endeksi, 2008 (employment protection index)	2,97	0: en esnek, 6: en katı
13. İşgücü maliyeti üzerindeki vergi yükü, % 2007 (tax wedge on the labour cost)	36,7	
14. İşgücü üzerindeki vergi oranı, 2006 (implicit tax rate on labour)	38,1	
15. Çalışanın net ücretinin işgücü maliyeti içerisindeki payı, %	-	
16. Haftalık çalışma saatleri	-	
17. İş Güvencesi Kanunu var mıdır? Geçersiz sebeplerle fesh halinde işverenin ödeyeceği tazminat miktarı?		Sıklıkla işe iade hükmü/kararı verilmektedir. Buna ek olarak, fesh bildirimini ile mahkeme kararı arasında geçen dönem için tazminata hükmedilir. 20 yıllık hizmet süresi için uygulamadaki tazminat; mavi yakalılarda 9,5 ay; beyaz yakalılarda 14 aydır.
18. İşyeri hekimi istihdamı yasal bir zorunluluk mudur? Nasıl?	-	
19. İşçi-işveren arasındaki ilişki niteliği, 2007-2008	3,7	1: ilişkiler genel olarak çatışma üzerine kurulu; 7: ilişkiler genel olarak işbirliği üzerine kurulu
20. Ücret belirlenmesindeki esneklik, 2007-2008	3,4	1: merkezi bir pazarlık süreciyle belirleniyor; 7: şirkete bağlı olarak değişiyor
21. İşe alma ve işten çıkarma uygulamaları, 2007-2008	2,9	1: düzenlemeler yoluyla zorlaştırılıyor; 7: esnekliği işverence belirleniyor
22. Sendika üyelerinin aidat ödeme sistemi	-	
23. Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı Anayasayla güvence altına alınmış mı?	Evet	

YUNANİSTAN

<p>24. Toplu iş sözleşmesi yapacak sendikanın belirlenmesinde uygulanan barajlar</p>	<p>Bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için; 1. İşçi sayısı 10.000'den daha az olan sektörlerde en az 5.000 oy hakkı sahibi üveyi, 2. İşçi sayısı 10.000'den büyük olan sektörlerde, sektör mevcudunun 2/3'ü kadar, tamamı oy hakkı sahibi üye olan işçiyi temsil etmesi gerekmektedir. İşkolu veya sektör düzeyindeki toplu iş sözleşmeleri, o sektörü temsil eden federasyonlar tarafından müzakere edilir.</p> <p>En az 5 günlük, en fazla 105 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı ödenir.</p>												
<p>25. Kıdem tazminatı miktarları nedir?</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Kıdem tazminatı</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hizmet süresi</td> <td>9 ay</td> </tr> <tr> <td>Mavi yakallılar</td> <td>7 gün</td> </tr> <tr> <td>Beyaz yakallılar</td> <td>15 gün</td> </tr> <tr> <td></td> <td>1,5 ay</td> </tr> <tr> <td></td> <td>8 ay</td> </tr> </tbody> </table>	Kıdem tazminatı		Hizmet süresi	9 ay	Mavi yakallılar	7 gün	Beyaz yakallılar	15 gün		1,5 ay		8 ay
Kıdem tazminatı													
Hizmet süresi	9 ay												
Mavi yakallılar	7 gün												
Beyaz yakallılar	15 gün												
	1,5 ay												
	8 ay												
<p>26. İhbar süreleri ne kadardır?</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">İhbar süreleri</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hizmet süresi</td> <td>9 ay</td> </tr> <tr> <td>Mavi yakallılar</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Beyaz yakallılar</td> <td>30 gün</td> </tr> <tr> <td></td> <td>3 ay</td> </tr> <tr> <td></td> <td>16 ay</td> </tr> </tbody> </table>	İhbar süreleri		Hizmet süresi	9 ay	Mavi yakallılar	0	Beyaz yakallılar	30 gün		3 ay		16 ay
İhbar süreleri													
Hizmet süresi	9 ay												
Mavi yakallılar	0												
Beyaz yakallılar	30 gün												
	3 ay												
	16 ay												
<p>27. Grev ve lokavtlarda 1000 işçi başına kaybedilen gün sayısı</p>	<p>-</p>												
<p>28. Her 1000 işçi için grev ve lokavtlara katılan işçi sayısı</p>	<p>-</p>												
<p>29. Toplu iş sözleşmesi hangi düzeyde yapılıyor?</p>	<p>İşkolu düzeyi ağırlıklı, ancak işletme düzeyinde de var. Ayrıca, ulusal düzeyde asgari ücret belirleniyor.</p>												

YUNANİSTAN

	2000	27	2006	-
30. Sendikalaşma oranı, %				
	<p>Sendikalaşma Oranındaki Değişim, 1960-2007, %</p>			
31. Toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, %	2000	70	2006	70
32. Doğum izni süresi, 2006-2007 (gün)		119		
33. Doğum izni ödemeleri, 2006-2007		%100		
34. Doğum izni ödemelerinin kaynağı, 2006-2007		İşveren veya sosyal sigorta		

TÜRKİYE İLE DİĞER OECD ÜLKELERİNİN ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ALANINDA KARŞILAŞTIRILMASI

KAYNAKÇA:

1. Kişi başına düşen GSYİH, 2008 (US \$ cari fiyatlar ppp per capita)	World Economic Outlook Database, October 2009
2. İşsizlik oranı, %	OECD (http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryName=251&QueryType=View&Lang=en)
3. İstihdam maliyetleri açısından dünya sıralamasındaki yeri (181 ülke içerisinde) (employing workers)	Doing Business Report, Dünya Bankası, 2009
4. İşe alma zorluğu endeksi (0-100) (difficulty of hiring index)	Doing Business Report, Dünya Bankası, 2009
5. Çalışma saatleri katılığı endeksi (0 – 100) (rigidity of hours index)	Doing Business Report, Dünya Bankası, 2009
6. İşten çıkarma zorluğu endeksi (0-100) (difficulty of firing index)	Doing Business Report, Dünya Bankası, 2009
7. İşten çıkarma maliyeti (ücret ödenen hafta sayısı) (firing cost)	Doing Business Report, Dünya Bankası, 2009
8. İstihdamın katılığı endeksi (0-100) (rigidity of employment index)	Doing Business Report, Dünya Bankası, 2009
9. Sürekli istihdamda bireysel işten çıkarmaya karşı koruma (Protection of permanent workers against individual dismissal)	Danielle Venn (2009), "Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators", www.oecd.org/els/workingpapers
10. Geçici hizmet akdi hükümleri (Regulation on temporary forms of employment)	Danielle Venn (2009), "Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators", www.oecd.org/els/workingpapers
11. Toplu işten çıkarmalara karşı düzenlemeler (Specific requirements for collective dismissals)	Danielle Venn (2009), "Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators", www.oecd.org/els/workingpapers
12. İş güvencesi endeksi (employment protection index)	Danielle Venn (2009), "Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators", www.oecd.org/els/workingpapers
13. İşgücü maliyeti üzerindeki vergi yükü (tax wedge on the labour cost)	EUROSTAT (http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/)
14. İşgücü üzerindeki vergi oranı (implicit tax rate on labour)	EUROSTAT(http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/)
15. Çalışanın net ücretinin işgücü maliyeti içerisindeki payı	The Economist, Mayıs, 2006
16. Haftalık Çalışma saatleri	Working Conditions Laws 2006-2007, Dünya Çalışma Örgütü, 2008
17. İş Güvencesi Kanunu var mıdır? Geçersiz sebeplerle fesih halinde işverenin ödeyeceği tazminat miktarı?	OECD, A Detailed Description of Employment Protection Regulation in Force in 2003, Background Material for the 2004 Edition of the Employment Outlook TİSK, İş Kanunu Tasarısı ve AB uygulamaları, 4857 sayılı İş Kanunu

TÜRKİYE İLE DİĞER OECD ÜLKELERİNİN ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ALANINDA KARŞILAŞTIRILMASI

18. İşyeri hekimi istihdamı yasal bir zorunluluk mudur? Nasıl?	TİSK, İş Kanunu Tasarısı ve AB uygulamaları, 4857 sayılı İş Kanunu
19. İşçi-işveren arasındaki ilişki niteliği	World Economic Report, The Global Competitiveness Report 2008-2009, Executive Opinion Survey 2007
20. Ücret belirlenmesindeki esneklik	World Economic Report, The Global Competitiveness Report 2008-2009, Executive Opinion Survey 2007
21. İşe alma ve işten çıkarma uygulamaları	World Economic Report, The Global Competitiveness Report 2008-2009, Executive Opinion Survey 2007
22. Sendika üyelerinin aidat ödeme sistemi	TİSK AB Mevzuatını İnceleme Komisyonu Raporu "Sosyal Politika ve İstihdam" Başlıklı AB Mevzuatı ve Türkiye
23. Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı Anayasayla güvence altına alınmış mı?	European International Relations Observatory On-line, 2005
24. Toplu iş sözleşmesi yapacak sendikanın belirlenmesinde uygulanan barajlar	İlgili ülkelerin ulusal mevzuatları TİSK AB Mevzuatını İnceleme Komisyonu Raporu "Sosyal Politika ve İstihdam" Başlıklı AB Müktesebatı ve Türkiye
25. Kıdem tazminatı miktarları nedir?	OECD, A Detailed Description Of Employment Protection Regulation in Force in 2003, Background Material For The 2004 Edition Of The Employment Outlook; TİSK, İş Kanunu Tasarısı ve AB uygulamaları; 4857 sayılı İş Kanunu
26. İhbar süresi ne kadardır?	OECD, A Detailed Description Of Employment Protection Regulation in Force in 2003, Background Material For The 2004 Edition Of The Employment Outlook; TİSK, İş Kanunu Tasarısı ve AB uygulamaları; 4857 sayılı İş Kanunu
27. Grev ve lokavtlarda 1000 işçi başına kaybedilen gün sayısı	EUROSTAT (http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/)
28. Her 1000 işçi için grev ve lokavtlara katılan işçi sayısı	EUROSTAT (http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/)
29. Toplu iş sözleşmesi hangi düzeyde yapılıyor?	European International Relations Observatory On-line, 2005
30. Sendikalaşma oranı, % Sendikalaşma oranındaki değişim (1960-2007)	OECD (www.oecd.org); Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
31. Toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, %	Industrial Relations in Europe 2008, European Commission; ICTWSS database On-line.; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
32. Doğum izni süresi (hafta)	Working Conditions Laws 2006-2007, Dünya Çalışma Örgütü, 2008
33. Doğum izni ödemeleri	Working Conditions Laws 2006-2007, Dünya Çalışma Örgütü, 2008
34. Doğum izni ödemelerinin kaynağı	Working Conditions Laws 2006-2007, Dünya Çalışma Örgütü, 2008