

## TÜRKİYE’DE FİRMA AÇISINDAN ESNEKLİĞE DAYALI İSTİHDAM STRATEJİSİ

İnci Kayhan KUZGUN\*

### ÖZET

Bu makalenin amacı, Türkiye’de işgücü piyasasında esnekliğin firma açısından kısa dönemde yeni bir istihdam stratejisi yaratmadaki etkinliğinin ortaya konulmasıdır. Makale üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde istihdam stratejisi ile esneklik arasındaki ilişkiyi ortaya koyan literatür taramalarına yer verilmiştir. İkinci bölümde, esneklik ve istihdam stratejisi arasındaki etkinliğin ortaya konulmasında dışsal ve içsel faktörler ele alınmıştır. Son bölüm ise sonuç ve çıkarımlardan oluşmaktadır.

**Anahtar kelimeler:** firma, esneklik, Türkiye, strateji, dışsal ve içsel faktörler.

### ABSTRACT

This article is aim to produce the efficiency of the flexibility in the labour market of Turkey for the creating a new employment strategy for the firm in the short run. This paper has three chapters. In the first chapter, the examining of literature related to the relationship between flexibility and employment strategy has been exaimed. In the second chapter, external and internal factors have been taken as the indicators in the determining the relationship between flexibility and emplyment strategy. In the last section is summary and conclusion. **Keywords:** firm, flexibility, Turkey, strategy, external and internal factors

### GİRİŞ

---

\* Doç. Dr. Hacettepe Üniversitesi, İktisat Bölümü, Beytepe/Ankara

tel: 0312 299 20 65/23 fax: 0312 299 20 03 e-mail: [kuzgun@hacettepe.edu.tr](mailto:kuzgun@hacettepe.edu.tr)

Günümüz koşullarında işgücü piyasasında esneklik, firmanın rekabet gücü üzerinde etkili olduğu için istihdam stratejisini belirleyen etkenlerden birisidir. Bunun nedeni, esnekliğin kısa dönemde toplam üretim maliyeti içinde işgücü maliyetini düşürerek firmayı rakipleri karşısında avantajlı duruma geçirmesi ve firmaya, iç ve dış pazarlarda rekabette yeni açılımlar kazandırmasıdır. Sayısal esneklik ve çalışma sürelerinin esnekleştirilmesine dayalı yeni istihdam stratejisi olarak esneklik, firmaya iş yüküne göre istihdam edilen işçi sayısını ve çalışma sürelerini düzenleyerek işgücü maliyetinin aşağı çekme olanağı vermektedir.

İşgücü piyasasının esnekleştirilmesi yaklaşımın benimsenmesinde çeşitli etkenler söz konusudur. Küreselleşme yanında, uluslararası ve ulusal düzeyde ticarete firmanın rekabet gücünün önem kazanması da etkilidir. Bunun sonucu olarak, uluslararası ticaretin istihdam üzerindeki etkisinin, küreselleşme ile birlikte daha yoğunlaştığı belirtilmektedir (Liemt, 1997:240). Bu koşullarda, tipik /standart veya normal olarak yorumlanan klasik iş ilişkisi ve iş sözleşmesi kavramı yanında; a tipik veya standart dışı olarak tanımlanan yeni iş sözleşmelerinin benimsendiği görülmektedir.

Genel olarak işgücü piyasasının esnekleştirilmesine dayalı istihdam stratejisi, firmayı rakipleri karşısında avantajlı konuma getirmektedir. Bu açıdan, Post-Fordist örgütlenme biçimlerinin gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomilerde uluslararası rekabetin zorlamasının sonucunda ortaya çıktığı kabul edilmektedir (Felstead,1999:9). Günümüzde küreselleşmenin, firmayı üretim maliyetlerini düşürme arayışına yönelttiğine dikkat çekilmekte ve firma açısından işgücü maliyetlerindeki esnekliğin, işgücü piyasasında esnekliğinin boyutlarından birisi olarak ifade edilmektedir (Elliot, 1997:301).

İşsizliğe çözüm getirilememesi de, işgücü piyasasında esnekliğin benimsenmesinde etkili olmaktadır. İşgücü piyasasında istihdam edilmeyi bekleyen işsizlerin sayısı, firma açısından esnekliğe dayalı istihdam stratejisinin uygulanmasını kolaylaştıran bir dış etkindir.

Esnekliğe dayalı istihdam stratejisi temelde, üretim faktörü olarak işgücünün iki temel özelliğine dayanmaktadır. İlk olarak, kısa dönemde işgücünün değişken üretim faktörü olmasıdır. Kısa dönemde işgücünün değişken üretim faktörü olması, firma tarafından sayısal esneklik ve çalışma sürelerinin esnekleştirilmesine dayalı yeni bir istihdam stratejisinin geliştirilmesinde olanak vermektedir. İkinci olarak, işgücü talebinin dolaylı talep olması, işgücü talebinin firmanın mal ve hizmet talebindeki dalgalanmalara göre ayarlanması

demektir. İşgücü talebinin dolaylı talep olması nedeniyle, kısa dönemde firmanın talepte meydana gelen değişimler karşısında, işgücü talebini ayarlamak zorunda olduğu ifade edilmektedir (Borjas,1996:138). Kısa dönemde firmanın iş yüküne göre işgücü talebini ayarlaması, yeni istihdam stratejisi olarak sayısal esneklik, çekirdek ve çevresel işgücü ayırımına dayanmaktadır. Firma için işgücü talebinin iş yüküne göre ayarlanmasında işgücü maliyetini azalttığı için çevresel işgücü istihdamı önem taşımaktadır. Firmaların rekabet gücünü artırmak için esas işgücünü oluşturan çekirdek (core) işgücü yanında; iş yüküne göre geçici işçi, part-time işçi ve dış hizmet akitleri (external service act) ile çevresel (periphery) işgücü istihdamı yoluna gittikleri ifade edilmektedir (Felstead,1999:4). Kısa dönemde çevresel işgücü istihdamına dayalı sayısal esneklik, işletmeler açısından üretim maliyetini düşürerek, firmanın, uluslararası ve ulusal düzeyde rekabet gücünü artırmaktadır.

Firmanın sayısal esnekliğe dayalı olarak işgücü talebini esnekleştirilmesi, çevresel işgücü istihdamı ile gerçekleştirilmektedir. Bu özelliği ile sayısal esnekliğin, asıl çevresel işgücü istihdamında söz konusu olduğu belirtilmektedir (Köstekli,1999:571). Nitekim sayısal esnekliğin işgücü maliyeti üzerindeki belirleyici etkisi vurgulanmakta ve sayısal esneklik, rekabete dayalı piyasa ekonomilerinde firma açısından işgücünün işletme için gerekli sayıda ve zamanda kullanılması olarak tanımlanmaktadır (TISK,1999,23).

Diğer taraftan, sayısal esnekliğin işgücü maliyetini düşürmesinin ekonomik büyüme üzerindeki olumlu etkisine de dikkat çekilmektedir. Türkiye gibi gelişmekte olan ve sanayileşme sürecini yaşamada geç kalan ülkelerde, işgücü piyasasında esnekliğin benimsenmesinin ucuz işgücü kullanılmasını sağlayarak ekonomik büyümeyi hızlandırdığı ifade edilmektedir (Felstead, 1999:10). Bu ifade, gelişmekte olan ve sanayileşme sürecindeki bir ülke olarak Türkiye için de esnekliğin makro ekonomik boyutunu da ortaya koymaktadır.

Esnekliğin diğer bir boyutu olan ve içsel esneklik de denilen çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi ise, işin düzenlenmesiyle ilgilidir ve firmaya işgücü maliyetini kontrol etmede ve rekabet gücünü artırmada başka bir fırsat yaratmaktadır. Firma açısından, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi; normal haftalık çalışma süresinin sınırları içinde firmanın iş yükü ile işgücünün gelir ve boş zaman talebindeki değişime bağlı olarak çalışma sürelerinin düzenlenmesi olarak tanımlanmaktadır (OECD, 1990:23-24). Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesinin de, işletmenin rekabet gücünü korumaya dönük bir esneklik uygulaması olduğu ifade edilmektedir (Kuzgun,2005:34). Çalışma sürelerinin iş yüküne göre ayarlanması,

işgücü maliyetinde azalma ile eş anlamlı olduğundan firmanın rekabet gücünün artması anlamına gelmektedir. Nitekim, OECD'nin 1985 yılında yaptığı bir düzenlemede çalışma sürelerinde esnekliğin, işletmelerde işgücü esnekliğinin nicel yönünü oluşturduğu ve işgücü maliyetinde esneklik ile eş anlamlı (Bosch, G, P.Dawkins ve F. Michon, 1994:25) tutulduğu görülmektedir. Aynı bakış açısıyla çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi, firmaya mal piyasasında talepte meydana gelen dalgalanmaları en düşük maliyetle ve en kısa sürede yanıtlayabilme olanağı sağlamaktadır. Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi de, işgücü talebinin dolaylı talep olması ile bağlantılıdır. Çalışma süresinin esnekleştirilmesinin rekabete dayalı piyasa ekonomilerinde işletmeye, işgücünü gerekli sayıda ve zamanda kullanma olanağı sağladığı vurgulanmakta (Centel,2002:239) ve esnekleştirilme biçimlerinden birisinin, normal çalışma süresinin kısaltması olduğu ifade edilmektedir (Bosch, G, P. Dawkins ve F. Michon, 1994:25–27).

Türkiye'de işgücü piyasasında esnekliğin benimsenmesi iç ve dış koşullara bağlı olarak ortaya çıkmıştır. Türkiye'de de işgücü piyasasında esnekliğin küreselleşmenin getirdiği bir sistem olarak ortaya çıktığı ifade edilmektedir (DPT, 2001b: 38). Bununla birlikte küreselleşme, Türkiye'de işgücü piyasasının esnekleştirilmesinde tek etken değildir. Türkiye'de işsizlik olgusu da, esnekliğin işsizliğe bir çözüm olarak benimsenmesine neden olmuştur. AB'ne uyum sürecinin de Türkiye'de işgücü piyasasının esnekleştirilmesinde etkili olduğu kabul edilmektedir (Kuzgun, 2004:3). Diğer bir etken ise, esnek istihdam biçimlerinin bazılarının işgücü piyasasında fiilen uygulanmasına rağmen, yasal düzenleme açısından mevcut boşluğun doldurulmasının gerekliliğinin kabulüdür. İstihdamın ve işgücü piyasasında etkinliğin arttırılması projesi içinde sayısal esnekliği amaçlayan a tipik çalışma biçimleri ele alınarak; esnek zamanlı, kısmi zamanlı ve diğer standart dışı çalışma türlerindeki yasal boşlukların doldurulması ve a tipik çalışma biçimlerinin hukuki alt yapısının oluşturulması amaçlandığı ifade edilmektedir (DPT, 1995:227).

**2.Firma Açısından Esnekliğe Dayalı İstihdam Stratejisi:** Firma açısından sayısal esnekliğe ve çalışma sürelerinin esnekleştirilmesine dayalı istihdam stratejisinin oluşturulmasında esneklik işgücü maliyetini ve dolayısıyla üretim maliyetini düşürmede bir çıkış yolu olması nedeniyle, önem taşımaktadır. Firma açısından belirlenen istihdam stratejisi, yönetim stratejisinin de bir parçasını oluşturmaktadır. Bu nedenle, firmanın yönetim stratejisini belirleyen dışsal ve içsel faktörler, esnekliğe dayalı istihdam stratejisinin belirlenmesinde de etkilidir. Firmanın yönetim stratejisini belirleyen unsurların dışsal ve içsel faktörler olarak iki

başlık altında toplandığı; dışsal faktörler arasında piyasaların durumu, rekabet koşulları, ekonomik şartların ve yasal düzenlemelerin sayıldığı ve içsel faktörler arasında ise insan faktörüne yer verildiği görülmektedir (Ergin, 1992:50-56). Bunlara ilaveten firmanın emek yoğun veya sermaye yoğun üretim teknolojisi kullanımına ilişkin tercihi de, firmanın esnekliğe dayalı istihdam stratejisi üzerinde belirleyicidir. Özellikle, özgün bir üretim teknolojisi kullanan bir firma açısından işgücünün niteliği ve işgücüne yapılan beşeri sermaye yatırımı, firmanın çekirdek ve çevresel işgücü talebi üzerinde belirleyici olacaktır.

**2.1.Esnekliğe dayalı istihdam stratejisinin uygulanmasında dışsal faktörler:** Türkiye koşullarında esnekliğin uygulanmasında dışsal faktörler arasında, işgücü piyasasının esnekleştirilmesine dönük yasal düzenlemeler ile ekonominin ve işgücü piyasasının yapısal özelliklerine yer verilmiştir.

**2.1.1. yasal düzenlemeler:** Çalışma hayatını düzenleyen yasal düzenlemeler, işgücü maliyetini etkileyerek firmaya iç ve dış pazarlarda önemli rekabet üstünlüğü sağlayabilmektedir. Özellikle, yeni İş Kanunu içinde esnekliğin düzenlenmesi firmanın istihdam stratejisine yeni bir boyut kazandıracak nitelikte bir gelişmedir. Söz konusu kanun ile getirilen düzenleme firmaya en düşük işgücü maliyetini sağlayacak istihdam stratejisini belirleme fırsatını vermektedir. Bunun yanında, iş güvencesinin düzenlenmesi de firma açısından istihdam stratejisinin belirlenmesinde önem taşımaktadır. Bu düzenlemeler, aşağıda yer almaktadır.

- Sayısal esnekliğin benimsenmesi,
- Çalışma sürelerinin, iş yüküne göre esnekleştirilmesi,
- Geçici işgücü taleplerinin özel istihdam bürolarınca karşılanması,
- İş güvencesi kapsamının sınırlandırılması.

Türkiye’de sayısal esnekliğe dayalı esnek istihdam biçimlerinin çoğu, yasal olarak düzenlenmemekle birlikte; uzun zamandır işgücü piyasasında fiilen uygulanmaktaydı. Yeni olan, esnek istihdam biçimlerinden çağrı üzerine çalışma, telafi çalışması, ödünç iş ilişkisi ve kısa çalışmanın güncel gelişmelere paralel olarak İş Kanunu içinde ilk defa düzenlenmiş olmasıdır.

Haftalık çalışma süresinin firmanın iş yüküne göre kendi içinde esnekleştirilmesi ve ekonomik kriz dönemlerinde kısa çalışmaya gidilmesinin kabulü, yeni İş Kanununun ile getirilmiştir. Haftalık çalışma süresinin esnekleştirilmesi ve kısa çalışma, çalışma süresinin firmanın iş yüküne göre ayarlanması esasına dayanmaktadır. Çalışma süresinin firmanın iş yüküne göre ayarlanmasında çalışma süresinin kısaltılması kabul edilmiştir. Kısa çalışma, ekonomik faaliyet düzeyinde daralmaların yaşandığı dönemlerde firmaya işten işçi çıkarmadan işgücü talebini mal talebindeki dalgalanmalara göre ayarlayarak; rekabet gücünü koruma olanağı vermektedir. Türkiye'deki düzenleniş biçimi ile kısa çalışma işçi açısından ise iş akdinin askıya alınması nedeniyle; ekonomik kriz ortadan kalktığında tekrar işe geri dönme olanağı sağlamaktadır. Bu özelliği ile, bir anlamda kayıtlı işgücüne istihdam güvencesi sağlandığı da söylenebilir.

Bugün, Türkiye'de işgücü piyasasında boş işler ile iş arayanların eşleştirilmesinde kamu kurumu olarak İŞKUR'un yanında, özel istihdam bürolarının faaliyete geçmesine müsaade edilmesi de, esnekliğe dayalı istihdam stratejisine dayanak oluşturmaktadır. Özel istihdam bürolarının sadece özel sektörün işgücü taleplerini karşılamak üzere faaliyette bulunmaları yanında; firmanın sayısal esnekliği amaçlayan çevresel işgücü talebini dış hizmet akitleri yoluyla karşılama yoluna gitmeleri etkinliklerini artıracaktır.

Türkiye'de tüzel ve gerçek kişilerce açılan özel istihdam büroları 2004 yılı Haziran ayından itibaren faaliyete geçmiştir (<http://www.iskur.gov.tr/mydocu/OIBDUYURU2-7.doc>). Özel istihdam bürolarının kurulmasına ilişkin 4857 sayılı yeni İş Kanununun 90. madde gerekçesinde, bu yoldan işgücü piyasalarında esneklik ve istihdam artışının sağlanmasının amaçlandığı ifade edilmektedir (TİSK,2003:168). Türkiye'de 2005 yılı sonu itibarıyla faaliyetine izin verilen büro sayısı 102'dir ve Ankara, Adana, Antalya, Balıkesir, Bursa, Diyarbakır, Elazığ, Eskişehir, Gaziantep, Hatay, İstanbul, İzmir, Konya, Kayseri, Manisa, Mersin, Muğla ve Sakarya illerinde faaliyette bulunmaktadır (<http://www.iskur.gov.tr/mydocu/bilgiedinme/iller.html>).

AB'nin ilerleme raporunda, Lisbon stratejisi ile hedeflenen istihdam artışını sağlayabilmek için özel istihdam bürolarının kurulmasına müsaade edildiği; istihdam politikası açısından hedef grupları oluşturan genç nüfus için sürekli istihdamın, yaşlılar ve engelliler için geçici istihdamın yarı zamanlı iş olanakları yaratılarak daha fazla sayıda kişiyi istihdam etmenin amaçlandığı ve Avrupa'da işçilerin yaklaşık %40'nın bu şekilde istihdam

edildiği belirtilmektedir([www.eurociette.org](http://www.eurociette.org)). Türkiye’de özel istihdam bürolarının, özel sektörün geçici işgücü taleplerini karşılamaya yönelik aracı firma konumunda faaliyet göstermeleri, özel sektörün iş yüküne göre, işgücü talebini ayarlamasına olanak sağlamakla birlikte; Türkiye açısından Lisbon stratejisinde belirlenen hedeflerden sapma anlamına gelecektir.

Türkiye’de iş güvencesinin kapsamının işletme büyüklüğü ve işçinin altı aylık kıdem süresi esas alınarak sınırlandırılması, firma açısından esnekliğe dayalı istihdam stratejisinin benimsenmesini kolaylaştırıcı etki yapacaktır. ILO’nun 1982 yılında kabul ettiği Hizmet İlişkinde İşveren Tarafından Son Verilmesine İlişkin 158 nolu Sözleşmenin, Türkiye tarafından 9.4.1994 tarihinde onaylanmasına bağlı olarak; 4473 sayılı Kanun’un 2. Maddesi ile 1475 sayılı İş Kanunu’nun 13. maddesinde değişiklik yapılmış ve 30 Haziran 2003 tarihinden itibaren iş güvencesi kapsamı sınırlandırılarak kabul edilmiştir ([http://www.hukukcu.com/bilimsel/kitaplar/isguvencesi\\_yasasi.htm](http://www.hukukcu.com/bilimsel/kitaplar/isguvencesi_yasasi.htm)). İlk olarak, iş güvencesinin kapsamı, 1475 sayılı İş Kanun’una ve 212 sayılı Basın İş Kanunu’na tabi işçiler ile sınırlı tutulmuştur. Diğer taraftan, işletme büyüklüğü ile sınırlama getirilmiştir. İş güvencesini düzenleyen, 1475 sayılı İş Kanunu’nun 4773 sayılı Kanununun 2. maddesi ile değişik 13. maddenin A fıkrasında “*Otuz veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan ve işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren niteliğinde olmayan bir işçinin belirsiz süreli hizmet akdini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.*” denilmektedir.

Türkiye’ de ekonomik yapının temel özellikleri arasında, küçük işletmelerin önemli bir yer tutması sayılmaktadır (Bulutay, 1995:65). Türkiye ekonomisinin bu yapısal özelliğinin, iş güvencesinin kapsamının sınırlandırılmasında dikkate alınmasının ve altı aylık kıdem şartının getirilmesinin, çevresel ve çekirdek işgücü istihdamına dayalı yeni istihdam stratejisinin ortaya çıkmasında etkili olacağı kabul edilmektedir (Kuzgun, 2005a: 186).

Sosyal Sigortalar Kurumu verilerine göre 2005 yılı sonu itibari ile Türkiye genelinde bir ila otuz işçiden az işçi çalıştıran işyerleri, toplam işyerlerinin % 96.09’unu ve bu işyerlerinde istihdam edilen işçiler ise toplam işçilerin %48.71’ini oluşturmaktadır (<http://www.ssk.gov.tr/sskdownloads/anasayfa/istatistik/istatistik2005/2Tabllo1-15->

2005YENY.XLS). Bu sınırlama, kabaca 4857 sayılı İş Kanununa tabi işçilerin yaklaşık yarısının iş güvencesi kapsamı dışında kaldığını ortaya koymaktadır. Getirilen ikinci sınırlama ile iş güvencesinin kapsamının daha da daraltıldığı görülmektedir. Otuz ve daha fazla işçi istihdam eden işletmelerde istihdam edilen işçilerin iş güvencesinden yararlanmasında, en az altı aylık kıdeme sahip olma şartı getirilmiş bulunmaktadır. Buna göre bir ila otuz işçi istihdam eden işletmelerdeki altı aylık kıdem süresini doldurmamış bir işçinin, haklı gerekçe gösterilmeksizin işveren tarafından işten çıkarılması mümkün bulunmaktadır. İş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin, firma tarafından çevresel işgücü olarak istihdam edilebileceği düşünülmektedir.

İş güvencesinin uygulama alanının işletmedeki işçi sayısı ve işçinin kıdemi esas alınarak sınırlandırılmasının, firmaya esnekliğe dayalı istihdam stratejisini uygulamada hareket serbestisi kazandıracığı ve çevresel ve çekirdek işgücü istihdamına dayalı yeni istihdam stratejisinin ortaya çıkmasında etkili olacağı kabul edilmektedir (Kuzgun, 2005a: 186)..

**2.1.2.Türkiye’de ekonominin ve işgücü piyasasının yapısal özellikleri:** Türkiye’de ekonominin ve işgücü piyasasının yapısal özellikleri de, firma tarafından esnekliğe dayalı istihdam stratejisinin benimsenmesinde belirleyici olmaktadır. Bu başlık altında, ekonominin ve işgücü piyasasının yapısal özellikleri arasında işsizlik, ekonomik krizlerin sıkça yaşanması, kayıt dışı ekonominin payı belirleyici etkenler olarak ele alınmıştır.

**2.1.2.1.işsizlik:** Türkiye’de işsizliğin boyutu, firma açısından esnekliğe dayalı istihdam stratejisinin benimsenip uygulanmasında kolaylaştırıcı etki yapacaktır. İşsizlik ile esnek istihdam biçimlerinin benimsenmesi ve çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi arasında doğrudan ilişki bulunmakta ve çeşitli örnekler de bu ilişkiyi doğrulamaktadır. II. Dünya savaşı sonrasında sanayileşmiş ülkelerde, ekonomik büyümenin yavaşlaması ile yaşanan yüksek işsizlik; işgücü piyasasında sayısal esnekliğe olanak veren taşeronluk ve diğer esnek istihdam biçimlerinin benimsenmesinde bir nedendir. Daha sonraları, 1970’li yılların ortalarında yaşanan petrol krizinin de, yeni bir işsizlik dalgası yaratarak, sayısal esneklik sağlayan istihdam biçimleri arasındaki ilişkiyi pekiştirdiği belirtilmektedir (Tuncay, 1995:57). Sonuç olarak, esnek istihdam biçimlerinin yaygınlaşması ile işsizlik arasında ilişki kurulmakta ve yirminci yüzyılın sonunda, esnek istihdam biçimlerinin yaygınlaşması istihdam olanaklarının azalmasına bağlanmaktadır (Felstad, 1999:3).



İşsizliğin yaygınlaşmasına bağlı olarak, esnek istihdam biçimlerinden kısmi zamanlı çalışma ABD, Kanada, Fransa ve Belçika gibi ülkelerde kamu istihdam politikası içinde, işsizliğe çözüm olarak desteklenmekte (Felstead, 1999:12) ve kısmi süreli istihdamın yaygınlaşması, özellikle işsizlikle açıklanmaktadır (DİE, 2002:268).

İşgücü piyasasında esnekleştirilmesi ile işsizlik düzeyleri arasında doğrusal ilişki, yüksek işsizlik oranları ile karşılaşıldığında iş yasalarında işgücü piyasasını esnekleştirecek reformların gerçekleştirildiği ileri sürülerek de desteklenmektedir (Rodriguez,2003:37). Türkiye’de 2003 yılında yeni İş Kanunu ile işgücü piyasasını esnekleştirilmesi amaçlandığında, esneklik yaklaşımı ile işsizliğe çözüm getirileceğinin ifade edilmesi dikkat çekmektedir. Yine Türkiye’de yarı zamanlı çalışma, evde parça başı ücret karşılığı istihdam etme gibi esnek istihdam biçimlerinin dezavantajlı grupların işsizliğinin çözümünde alternatif olarak benimsenmiş bulunmaktadır.

Belirli sorumluluk ve kısıtlamalar nedeni ile ekonomik faaliyetlere sürekli katılım gösteremeyen işgücünün ekonomik faaliyetlere katılım biçimi olarak tanımlanan (Reynolds, 1982:117) kısmi zamanlı çalışmanın, işsizliği önlemedeki etkinliğinin Türkiye’de de kabul edildiği ve kısmi zamanlı çalışmanın, kamu istihdam politikasının araçlarından biri olarak benimsendiği görülmektedir. Türkiye’de bu özelliği ile kısmi zamanlı çalışma 1980’lerden sonra, yapısal işsizliğe çözüm olarak, ilk defa Dördüncü Beş Yıllık Plan döneminde ele alınmış ve Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı hazırlık çalışmalarında da, Türkiye’de öğrenci, emekli, ev kadını ve sakatların istihdamında kısmi zamanlı çalışmaya geçilmesi çözüm olarak önerilmiştir (DPT, 1985:134). Yükseköğretim Kanununun 46. Maddesinde 1992 yılında 3843 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle, Türkiye’de üniversitelere öğrencilerini kendi bünyelerindeki işlerde kısmi süreli olarak çalıştırma olanağı getirilmesi, Türkiye’de kısmi zamanlı çalışmaya ilişkin ilk yasal düzenleme olarak nitelendirilmektedir (Kuzgun, 1994:15).

Türkiye’de genel olarak işsizlik, sosyo-ekonomik boyutları da dikkate alındığında çözümü gereken sorunların başında yer almaktadır. Türkiye’de işsizlik oranı 2001-2005 döneminde %7- 8 olarak tahmin edilmektedir ([http://www.ekonomistler.org.tr/images/Raporlar/issizlik\\_subat.pdf](http://www.ekonomistler.org.tr/images/Raporlar/issizlik_subat.pdf)).

Türkiye’de işsizliğe ilişkin güncel verileri aşağıda yer alan Tablo 1’den izlemek mümkündür. Tablo 1’de Türkiye’de 2006 Yılı Şubat ve 2007 Yılı Şubat döneminde işsizlik

oranı ve tarım dışı işsizlik oranındaki değişim yer almaktadır. Söz konusu tablo incelendiğinde Türkiye’de işgücü piyasasında açık işsizlik ve eksik istihdam nedeniyle atıl işgücü oranlarının da azalma olduğu izlenmektedir. Açık işsizlik ve eksik istihdam oranları 2006 yılı Şubat ayı itibariyle %15.9 ve 2007 yılı Şubat ayı itibariyle %14.2 dir. Tabloda yer alan değerler, Türkiye’de işsizliğin nisbi olarak azaldığını işaret etmekle birlikte, işsizlik önemli bir sorun olarak ağırlığını sürdürmektedir.

**Tablo 1: Yurtiçi İşgücü Piyasasında İşsizlik ve Eksik İstihdamdaki Gelişmeler 2006Şubat-2007 Şubat (15+ yaş)**

Yıllar	2006/Şubat	2007/Şubat
İşsizlik Oranı %		
Türkiye Geneli	11.9	11.4
Kentsel Kesim	13.9	13.0
Kırsal Kesim	8.8	8.8
Tarım Dışı İşsizlik Oranı %		
Türkiye Geneli	14.8	14.2
Kentsel Kesim	14.1	13.3
Kırsal Kesim	17.0	17.0

[http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBulten](http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?jsessionid=z9nxGv1B1p1MhLWFcQBbJvv24bTHT3qYyww4WBC2X2p3cnc0WnBj!-731531298?id=496)

eri.do?jsessionid=z9nxGv1B1p1MhLWFcQBbJvv24bTHT3qYyww4WBC2X2p3cnc0WnBj!  
-731531298?id=496

**2.1.2.2.ekonomik kriz:** Genel bir ekonomik kriz, ekonominin bütününde işletmeler açısından ekonomik koşulların değişmesine neden olmaktadır. Ekonomik kriz, beklenmeyen, önceden sezilmeyen, acele cevap verilmesi gereken, işletmelerin uyum ve önleme mekanizmalarını etkisiz hale getiren, işletmeye ait mevcut değerleri, amaçları, varsayımları tehdit eden gerilim durumu olarak tanımlanmaktadır (Dinçer, 1998: 385). İşgücü talebinin dolaylı talep olması ve

Türkiye’de ekonomik faaliyet düzeyinde dönemsel olarak meydana gelen daralmaların sıkça yaşanması, kısa dönemde ekonomik faaliyet düzeyine göre firmanın işgücü talebinin ayarlanmasını zorunlu kılmaktadır. Bu noktada, firma açısından esnekliğe dayalı istihdam stratejisinin uygulanması önem kazanmaktadır. Türkiye’de ekonomik krizlerin, işsizliği doğrudan uyaran bir etken olduğu (Kazgan, 2002:19) görüşüne katılmamak mümkün değildir. Ekonomik kriz döneminde işgücünün istiflenmesi ise, firma açısından işgücü maliyetini artırmakta ve rekabet gücünü azaltmaktadır. Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde çevresel işgücü istihdamı ve çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi, işgücü maliyetinin aşağı çekilmesi açısından önem taşımaktadır. Esnekliğe dayalı istihdam stratejisi, özellikle ekonomik kriz dönemlerinde daha fazla önem taşımaktadır. Bu nedenle, işgücü talebi ile işletmenin esnek bir yapıya sahip olması arasında ilişki kurulmakta ve kriz dönemlerinde işletme açısından esnek bir yapıya sahip olmanın önemi vurgulanmaktadır (Arıkboğa, 2001:54).

Türkiye’de ekonominin bütününe etkileyecek boyuttaki bir ekonomik kriz, yeni İş Kanunu içinde çalışma sürelerinin esnekleştirilme nedenlerinden birisi olarak kabul edilmiş ([www.iskur.gov.tr/mydocu/mevzuat/yonetmelik45.html](http://www.iskur.gov.tr/mydocu/mevzuat/yonetmelik45.html)) ve genel bir ekonomik krizde, kısa çalışmaya geçilmesi İş Kanununun 65.madde içinde düzenlenmiş bulunmaktadır. Bu düzenleme de, Türkiye’de ekonomik faaliyet düzeyinde yaşanan yoğun ve dönemsel dalgalanmaların, ekonominin yapısal özellikleri arasında sayılmasının (Bulutay,1995:87) etkili olduğu açıktır. Ekonomik kriz döneminde, çekirdek işgücünün alıkonulması ve çevresel işgücünün işten çıkarılması yoluyla işgücü maliyeti aşağıya çekilerek, firmanın rekabet gücünün ve kar düzeyinin korunmasını amaçlamaktadır. Türkiye’de işverene getirilen yükümlülüklerin belirlenmesinde işçi sayısına dayalı işletme büyüklüğünün kriter olarak alınmasına rağmen, kısa çalışmanın düzenlenmesinde işletme büyüklüğüne dayalı bir sınırlama getirilmemesi (Kuzgun, 2005: 47); ekonomik krizlerin sıkça yaşanması ile açıklanmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yapılan başvurulara bakıldığında, 2004 yılında işverenlerden gelen kısa çalışma taleplerinin kabul edilmediği; buna karşılık 2005 ve 2006 yıllarında firmalardan gelen kısa çalışma taleplerinin kabul edildiği ve 2005 yılında 21 kişiye ve 2006 yılında 217 kişi olmak üzere toplam 238 kişiye kısa çalışma ödeneği verildiği belirtilmektedir [http://www.iskur.gov.tr/mydocu/2006\\_yılı\\_faaliyet\\_raporu.pdf](http://www.iskur.gov.tr/mydocu/2006_yılı_faaliyet_raporu.pdf)

**2.1.2.3. kayıt dışı istihdam:** Türkiye, kayıtlı ekonominin yanında kayıt dışı ekonomi ve kayıtlı istihdamın yanında kayıt dışı istihdam gerçeği ile karşı karşıyadır. Günümüzde ülkelerin karşılaştıkları en önemli sorunlardan birisinin kayıt dışı ekonomi ve kayıt dışı istihdam olduğu vurgulanmaktadır (TUSİAD, 2002:96). Türkiye’de 2007 yılı Ocak ayı itibariyle toplam istihdam içinde kayıt dışı istihdam edilenlerin payının %46.4 olduğu bu oranın erkek işgücü için %40.9 ve kadın işgücü için ise %62.2 olduğu; tarım dışı sektörlerde kayıt dışı istihdamın erkek işgücü için %32.2 ve kadın işgücü için %32.9 olduğu; kayıt dışı istihdamın yevmiyeli çalışanlar arasında yaygın olduğu ve yevmiyeli çalışan erkek işgücünün %86.7’sinin ve kadın işgücünün ise %92.4’ ünün kayıt dışı istihdam edildiği tahmin edilmektedir. (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=480>)

Türkiye’de kayıt dışı ekonominin ve kayıt dışı istihdamın boyutu, firmanın esnekliğe dayalı istihdam stratejisi üzerinde üç açıdan belirleyici olacaktır.

- İlk olarak, firma her zaman için çevresel işgücü talebini kayıt dışı işgücü piyasasından karşılama olanağına sahip olacaktır. Türkiye’de işgücü arzı ve talebi arasındaki dengesizlikte, bunu kolaylaştırıcı etki yapacaktır. Her ne kadar, İş kanununun içinde belirlenen işçi tanımında geçici-daimi işçi ayırımı yoksa da ve geçici olarak istihdam edilen işgücünün sosyal güvenlik kapsamı dışında kaldığı bilinmektedir.
- İkinci olarak, esnekliğe dayalı istihdam stratejisi, firma tarafından üretimin fabrika dışına kaydırılmasına olanak vererek, firmaya üretimin örgütlenmesinde de esneklik sağlamaktadır. Bu esneklik ve işgücü maliyetinin düşürülmesi, kayıt dışı ekonomide kayıt dışı işgücü istihdamı ile gerçekleşmektedir. Bu yoldan üretimin fabrika dışına kayması, işletme açısından işin örgütlenmesinde esneklik anlamına gelmekte ve işletmeye üretim maliyetini düşürme olanağı sunmaktadır. İşletme tarafından işin örgütlenmesinde esneklik, işletmeye rekabette üstünlük sağlamada bir yöntem olarak gösterilmektedir (İŞKUR, 2003:35). Bu açıdan, üretimin fabrika dışında örgütlenmesi ve işletme dışında başka işçi çalıştırarak gerçekleştirilmesinin esneklik olarak (TİSK, 2003:3 4) tanımlandığı görülmektedir.
- Aracı (taşeron, alt işveren) uygulaması ile firma tarafından üretimin bir bölümünün diğer firmalara kaydırılması da, üretimin fabrika dışında örgütlenmesinde diğer bir çıkış yoludur. Aynı zamanda kayıt dışılığa kayışta da bir yöntem olmaktadır. Aracı (taşeron, alt işveren) uygulamasının yaygınlaşmasına yol açan esas faktör, esas firmaya üretim maliyetini düşürerek ek karlar sağlamasıdır. Üretim maliyetinin düşürülmesinde, işgücü maliyetinin aracı firma tarafından karşılanması önemli rol

oynamaktadır. Firmanın rekabet gücünün artırılmasının amaçlanması esas firma-aracı firma ilişkisinin ortaya çıkmasına ve üretimin bir bölümünün bir başka firmada örgütlenmesine neden olmaktadır.

Türkiye’de firma tarafından esnekliğe dayalı istihdam stratejisinin belirlenmesinde, asıl firmaya işgücü maliyetini aşağı çekerek; karını artırma olanağı sağlayan aracı (taşeron,alt işveren) uygulamasının İş Kanunu içinde yeniden düzenlenmesi önem taşımaktadır. Türkiye’de aracı (taşeron, alt işveren) uygulamasının özel sektörde yaygın olması da, işgücü maliyetinin düşürülmesinde fırsat yaratması ile açıklanabilir. Firmaya rekabet stratejisinin belirlenmesinde yeni bir kapı açması nedeniyle, aracı (taşeron, alt işveren) uygulamasının uluslararası ticarete önemli bir yer tuttuğu ifade edilmektedir (Liemt, 1997:240). Uluslararası alanda aracı (taşeron, alt işveren) uygulamalarına baktığımızda, Fransa, Almanya ve İngiltere gibi ileri derecede sanayileşmiş ülkelerde işverenlerin %32’si son üç yılda kendi işletmelerinde yaptıkları işleri, taşeronlara kaydardıkları ve Türkiye’de işkollarında taşeron olarak çalışan işveren ve işçi sayısının, toplam işgücünün %15’i olduğu ifade edilmektedir (Ekin, 2002: 34).

**2.2.Esnekliğe dayalı istihdam stratejisinin uygulanmasında içsel faktörler:** Firmanın esnekliğe dayalı istihdam stratejisini belirlenmesinde etkili olan içsel faktörler arasında, firmanın büyüklüğü, kullanılan üretim teknolojisi ve işgücünün niteliğine yer verilmiştir.

**2.2.1.firma ölçeği:** Firma ölçeği ile firmanın esnekliğe dayalı istihdam stratejisini benimsemesi arasında ilişki kurmak mümkündür. Türkiye’de firma ölçeğinin belirlenmesinde sigortalı işçi sayısı esas alınmakla birlikte, işçi sayısına göre işletme büyüklüğünün belirlenmesinde bir standart bulunmamaktadır. KOSGEB’e göre bir ile kırk dokuz işçinin istihdam edildiği işletmeler küçük işletme olarak kabul edilmektedir (<http://www.kosgeb.gov.tr/kos.htm>). Bu boyuttaki işletmeler, Türkiye ekonomisinde önemli bir yere sahiptir.

Türkiye’de açısından bakıldığında; küçük ve orta ölçekli işletmelerin toplam firma sayısı ve toplam istihdam içindeki ağırlıklı payı, Türkiye’de esnekliğe dayalı istihdam stratejilerinin işgücü piyasasında etkin olduğunu ortaya koymaktadır. Aşağıda yer alan Tablo

3'de Türkiye'de 2005 yılında istihdam edilen sigortalı işçi sayısı itibariyle firmaların dağılımı yer almaktadır.

**Tablo 3: Türkiye'de Sigortalı İşçi Sayısı ve İşyerlerinin Dağılımı (2005)**

Sigortalı Grupları	İşyeri Sayısı	%	Zorunlu Sigortalı Sayısı	%
1	376673	39,86	376673	5,44
2-3	264313	27,97	620283	8,97
4-9	184548	19,53	1046480	15,13
10-20	64275	6,80	881021	12,73
21-29	18226	1,93	447262	6,46
30-39	11599	1,23	395461	5,72
40-49	7609	0,81	335370	4,85
50+	17741	1,88	2816055	40,70
Toplam	944984	100	6918605	100

Kaynak: <http://www.ssk.gov.tr/sskdownloads/anasayfa/istatistik/istatistik2005/2Tabllo1-15-2005YENY.XLS>, )

(1) Yazar tarafından işletmelerdeki işçi sayısı esas alınarak hesaplanmıştır. [http://www.ssk.gov.tr\(T1-15-2005YENY:XLS\)](http://www.ssk.gov.tr(T1-15-2005YENY:XLS)

(2) Yazar tarafından işletmelerdeki işçi sayısı esas alınarak hesaplanmıştır. [http://www.ssk.gov.tr\(T1-15-2005YENY:XLS\)](http://www.ssk.gov.tr(T1-15-2005YENY:XLS)

(3) Yazar tarafından işletmelerdeki işçi sayısı esas alınarak hesaplanmıştır. [http://www.ssk.gov.tr\(T1-15-2005YENY:XLS\)](http://www.ssk.gov.tr(T1-15-2005YENY:XLS)

Küçük ölçekli firmaların daha esnek bir yapıya sahip olmaları, bu firmalar tarafından esnekliğin daha yaygın olarak benimsenmesine olanak vermektedir. Bu ölçekteki, işletmeler yapısal özellikleri nedeniyle mal ve hizmet talebinde meydana gelen değişikliklere daha kolay uyum göstermektedirler. Bu uyumun sağlanmasında, işgücü taleplerinin iş yüküne göre ayarlanması söz konusu olmaktadır. Bu ölçekteki firmalar üzerindeki kamu denetiminin daha sınırlı olması ve genelde doğal işgücü piyasası koşullarında faaliyette bulunmaları, esnekliğe dayalı istihdam stratejisi uygulamalarını kolaylaştıracaktır.

Tablo 3'den de izlendiği gibi, Türkiye'de küçük işletme olarak kabul edilen ve bir ile kırk dokuz işçinin istihdam edildiği işletmeler, 2005 yılı verilerine göre toplam sigortalı işgücü istihdamının %59.30'unu barındırmakta ve toplam işletme sayısı içinde %98.12'lik paya sahip bulunmaktadır. Bu veriler, yeni İş Kanunu içinde esnek çalışma biçimlerinin düzenlenmesinin, Türkiye koşullarında firma açısından rekabet stratejisi olarak önemini açıkça ortaya koymaktadır.

Yapılan bir araştırma firma ölçeği ile Türkiye'de kısa çalışma talepleri ve kısa çalışma taleplerinin kamu ve özel sektör arasında dağılımı hakkında fikir vermektedir. İş Kanunu içinde kısa çalışmanın düzenlenmesinden sonra, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na 30.Eylül 2004 tarihi itibarıyla yapılan kısa çalışma taleplerine ilişkin veriler analiz edildiğinde, kısa çalışma taleplerinin tamamının özel sektörde faaliyet gösteren firmalardan geldiği ve KOSGEB'in sınıflandırılmasına göre bu işletmelerin çoğunlukla orta ve küçük ölçekli işletmelerden oluştuğu ve imalat sanayi içinde faaliyet gösteren firmalar olduğu dikkat çekmektedir (Kuzgun, 2005:45-46).

Bu sonuçlar, kamu kesiminde esnekliğin işgücü maliyetini düşürmede bir fırsat olarak algılanmadığını veya üzerinde fazla durulmadığını akla getirmektedir. Kamu kesiminde özelleştirme uygulamasına geçilmesi de bir neden olarak düşünülebilirse de; Türkiye'de özelleştirmenin işsizlik gerçeği karşısında ağırdan alındığı düşünülmektedir. Bunda, bir neden olarak Türkiye'de işsizlik nedeniyle kamu istihdamının sosyal boyutunun öne çıkması akla gelmektedir. Ama diğer taraftan, elde edilen bulgular özel sektörde firma açısından karın maksimize edilmesinin hayati önemini, özel sektör firmalarının daha rasyonel davrandıklarını ve firma ölçeği ile esneklik arasındaki ilişkiyi ortaya koyması açısından önem taşımaktadır.

**2.2.2.kullanılan üretim teknolojisi:** Esnek istihdam biçimlerinin, fazla sermaye gerektirmeyen üretim alanlarında yaygınlaştığı dikkat çekmektedir. Bu nedenle esnekliğe dayalı istihdam stratejilerinin, özellikle emek yoğun üretim teknolojileri kullanarak üretim yapan firmalar tarafından yaygın olarak kullanıldığı düşünülmektedir. Nitekim Türkiye'de yeni istihdam yaratma olanaklarının sınırlı olmasının sonucunda işgücünün kayıt dışı olarak, fazla sermaye yatırımı gerektirmeyen üretim alanlarında evde parça başı ücret karşılığı istihdam edildiği belirtilmektedir (DPT, 2001a:46).

**2.2.3.işgücünün niteliği:** Firmanın istihdam ettiği işgücünün yapısal özellikleri de esnekliğe dayalı istihdam stratejisinin firma tarafından uygulanabilirliğini artıran bir unsurdur. Özellikle işgücünün genel ve mesleki eğitim düzeyi, işgücünün firma tarafından çevresel veya çekirdek işgücü olarak algılanmasında belirleyici olacaktır. Firma mesleki eğitim düzeyi yüksek olan ve beşeri sermaye yatırımı yaptığı nitelikli işgücünü çekirdek işgücü olarak tanımlayıp, sürekli olarak istihdam etme yoluna gidecektir. Türkiye’de işgücünün genel ve mesleki eğitim düzeyinin düşüklüğü de, çekirdek ve çevresel işgücü ayırımına dayalı istihdam stratejisinin firmalarca yaygın olarak benimsenmesine neden olacaktır. Mesleki bilgi ve becerisinin yetersizliği ve işgücü arzının fazlalığı, işgücünün pazarlık gücünü azaltarak; firmanın çekirdek ve çevresel işgücüne dayalı istihdam stratejisi uygulamasına olanak sağlayacaktır.

Diğer taraftan, Türkiye’de sendikalaşma oranının özellikle özel sektörde düşüklüğü de esnekliğin rekabet stratejisi olarak uygulanabilirliğini artıran bir faktördür. Kısa çalışma taleplerinin yürürlüğe konulmasında, sadece taraf işçi sendikasına bilgi verilmesi yeterli görülmesi de, Türkiye’de sendikacılığın zayıflığının bir göstergesi olarak alınabilir. Sonuç olarak, firma tarafından esnekliğin rekabet stratejisi olarak uygulanmasında işçi sendikalarının karşı çıkmalarının etkili olması beklenmemektedir.

Firma tarafından esnekliğin, rekabet stratejisi olarak algılanarak uygulanması, istihdam politikası içinde hedef gruplar üzerinde de etkili olacaktır. Türkiye’de istihdam politikası açısından kadın, özürlü ve genç işgücü hedef gruplar olarak kabul edilmektedir (DPT,2001:27-33) Esnek istihdam biçimlerinin bu grupların işsizliğinin çözümünde ve işgücüne katılımlarının artırılmasına olumlu etki yapması beklenmekle birlikte, geçici süreli istihdamın söz konusu olacağı geçici işlerde istihdam edilenler arasında daha olumlu özelliklere sahip olanlar için ise; geçici süre için istihdam edilmenin; tam süreli istihdamla geçişte bir basamak oluşturabileceği akla gelmektedir.

Kısmi çalışma ve eve parça başı ücret karşılığı iş verme gibi bazı esnek istihdam biçimlerinin istihdam politikası açısından hedef gruplar olarak kabul edilen genç işsizliğinin çözümünde ve kadın işgücünün ekonomik faaliyetlere katılımının sağlanmasında çözüm olarak kabulü de, firma açısından esnekliğin rekabet stratejisi olarak uygulanabilirliğini artıracaktır.



**3.Sonuç:** Türkiye’de içsel ve dışsal faktörlerin etkisiyle işgücü piyasasını esnekleştirmeyi amaçlayan yasal düzenlemelerin gerçekleştirildiği görülmektedir. Söz konusu yasal düzenlemeler, doğrudan firmanın yeni bir istihdam stratejisi belirlemesine yol açacak nitelikte düzenlemelerdir. Bu düzenlemeler, firma açısından esnekliğe dayalı istihdam stratejisinin belirlenmesine esas teşkil edecek dışsal faktörler arasında yer almaktadır. Dışsal faktörlerin başında, Türkiye’de çalışma hayatını düzenleyen yasal düzenlemeler yer almakta ve bunların başında da yeni İş Kanunu gelmektedir. Türkiye’de yeni İş Kanunu içinde sayısal esnekliğin ve çalışma sürelerinin esnekleştirilmesinin benimsenmesi yanında; özel istihdam bürolarının faaliyetine izin ve verilmesi ve bu bürolarının geçici işgücü taleplerinin karşılanmasında aracı kuruluşlar olarak faaliyette bulunmalarına esnekliğe dayalı istihdam stratejisinin oluşturulmasını kolaylaştırmaktadır. Bu etkenlerin yanında, Türkiye’de iş güvencesi kapsamına sınırlı firma ölçeği ve işçinin kıdemi esas alınarak sınırlı getirilmesi de belirleyici etki yapacaktır.

İşgücü piyasasının esnekleştirilmesinde temel yaklaşımın, sayısal esnekliğin ve çalışma sürelerinin esnekleştirilmesinin benimsenmesi olduğu görülmektedir. Her iki yaklaşım da, istihdam edilen işçi sayısının ve çalışma sürelerinin firmanın iş yüküne göre ayarlanması demektir. Dışsal esneklik de denilen sayısal esneklik ile, firmanın iş yüküne göre; işgücü talebini ayarlaması mümkün olurken; içsel esneklik olarak tanımlanan çalışma sürelerinde esneklik ile, firmanın iş yüküne göre çalışma süresini ayarlanması söz konusu olmaktadır. Sayısal esneklik ve çalışma sürelerinin esnekleştirilmesinin birlikte uygulanması mümkün olurken; diğer taraftan üretimin firma içinde veya firma dışında gerçekleştirilmesine de olanak vermektedir. Bu ise, üretimin organizasyonunda esneklik olarak firma açısından esnekliğin farklı bir boyutunu ortaya çıkarmaktadır.

Sayısal esneklik ve çalışma sürelerinin esnekleştirilmesinin yeni İş Kanunu içinde düzenlenmesi, Türkiye’de özel sektörde çekirdek ve çevresel işgücü ayırımına dayalı istihdam stratejilerinin ve çekirdek-çevresel işgücü ayırımının yaygınlaşmasına neden olacaktır. İşsizliğe çözüm olarak, eşlemede özel istihdam bürolarına da görev verilmesi ve genelde özel sektörün geçici işgücü taleplerini karşılamaya odaklanmaları da, sayısal esnekliğin firmalar tarafından benimsenip, uygulanmasını kolaylaştıracaktır.. Türkiye’de küçük ve orta ölçekli işletmelerin toplam istihdam ve toplam işletme sayısı içinde belli bir ağırlığa sahip olmaları da, esnekliğin rekabet stratejisi olarak önemini artırmaktadır. Bununla birlikte, Türkiye’de işsizliğe çözüm olarak kamuda sosyal istihdamın benimsenmesi, esnekliğin istihdam stratejisi olarak özel ve kamu sektöründe yer alan firmalar tarafından farklı düzeyde benimsenip, uygulanmasına yol açacaktır.

Ekonominin ve işgücü piyasasının yapısal özellikleri yanında; içsel faktörler olarak firma tarafından istihdam edilen işgücünün yapısal özellikleri ve kullanılan üretim teknolojisi de esnekliğe dayalı istihdam stratejisinin benimsenip uygulanmasında etkili olacaktır. Bütün bu gelişmelerin bir

sonraki aşamadaki sonuçlarının, Türkiye’de işgücü piyasasının daha da parçalı hale gelmesi, özellikle sektörde kayıt dışı ve geçici işgücü istihdamının yaygınlaşması ve sendikacılığın zayıflaması olarak ortaya çıkması beklenmektedir.

Sonuç olarak, Türkiye’de işgücü piyasasının esnekleştirilmesi, dışsal ve içsel koşullara bağlı olarak özellikle özel sektör firmaları açısından yeni bir istihdam stratejisinin benimsenmesine yol açacaktır.

**KAYNAKÇA:**

- ARIKBOĞA, Şener. (2001), “Kriz Ortamlarında İşletme Yönetimi”, İktisat Dergisi; İstanbul, 2001.
- BULUT AY, Tuncay. (1995), Employment, Unemployment and Wages in Turkey, With introduction by Edmond Malinvand and Comments by Orhan Güvenen, ILO and State Institute of Statistics, Ankara, 1995.
- BOSCH, Gerhard; P, Dawkins ve F.Michon (1994) Working Time in 14 Industriel Countries. Edited by Gerhard Bosch, Peter Dawkins and Francois Michon.International Institute for Labour Studies. Switzerland, Geneva, 1994.
- BORJAS, George, J. (1996) Labour Economics, McGraw-Hill, International Editions, Economic Series. Singopore,1996.
- CENTEL, Tuncay. (2003), “Türkiye’de Yeni İstihdam Türleri İle İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi.” Çalışma Hayatında Esneklik, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını. 2003.
- DİNÇER, Ömer. (1998), Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası. 5. Baskı. İstanbul:Beta Basım ve Yayım Dağıtım A.Ş.
- DİE, (2002) *Türkiye Ekonomisi: İstatistik ve Yorumlar*, DİE Yayınları, Ankara, Mayıs-Haziran 2002
- DPT,(1985) Fifth Five Year Development Plan 1985-1989. Publication No:1987.Ankara,1985. DPT, (1995) Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000). Ankara, 1995. DPT, (2000) Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 2001-2005
- DPT, (2001) Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu. Yayın No: DPT:2548-ÖİK: 564.Ankara.2001.
- DPT, (2001a) Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Kayıt Dışı Ekonomi Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Yayın No:2603-ÖİK:614, Ankara, 2001.
- DPT.(2001b) Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Yayın No: 2548-ÖİK564, Ankara, 2001.
- EKİN, Nusret, (2002) Ekonomik ve Hukuksal Boyutları İle Alt İşveren. İstanbul Ticaret Odası Yayın No:2002-34.İstanbul, 2002.
- ELLIOT, Robert, (1997) Labour Economics, A Comparative Text. Published by McGRAW-HILL Book Company Europe. England, 1997.
- ERGIN, Erol. (1992) İşletme Politikası. Der Yayınları İstanbul, 1992.

FELSTEAD, Alan. (1999), Global Trends in Flexible Labour. Edited by Alan Felstead and Nick Jewson. Mac Millan Critical Perspectives on Working and Organization Series. U.K., London, 1999.

İŞKUR, (2003) “ İstihdam Durumu Raporu.”, Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İstihdam Araştırması. Ankara Üniversitesi Basımevi. Ankara, 2003.

KAZGAN, Gülten. (2002) “1990 Sonrası Yıllarda Türkiye’de Krizler ve Yarattığı Sonuçlar (İşçiler ve Sosyal Önlemler Açısından Bir İrdeleme)”. Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi. İstanbul Barosu, Galatasaray Üniversitesi, İstanbul Barosu Yayınları. İstanbul, 2002.

KÖSTEKLİ, Şener. (2000) ”Esneklik ve Sendikal Politikalar.” Türk-iş Yıllığı 1999, Cilt 1, Ankara, 2000.

KUZGUN, Kayhan, İnci .(1994), Hacettepe Üniversitesi Yarı Zamanlı İşgücü Piyasasının Oluşturulması ve İşlerliği. Araştırma ve Bulgular. Ankara, 1994.

KUZGUN, Kayhan, İnci. (2004), Türkiye’de Bireysel İş İlişkilerinin Düzenlenmesinde Yeni Yaklaşımlar. T.C.Muğla Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. Tartışma Tebliği No: 2004/06.

KUZGUN, Kayhan, İnci, (2005), Türkiye’de Kısa Çalışma Uygulaması Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.s.33-52. Cilt, 23 Sayı 2. Ankara, 2005.

KUZGUN, Kayhan, İnci, (2005a), Türkiye’de İş Güvencesi ve İşgücü Piyasasına Etkisi.T:C: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi Öner.i s. 181-190. Cilt, 6, Sayı 23. Ocak, 2005.

LİEMT, V.G, (1997) “Labour in the Global Economy: challenges, adjustment and policy responses in the EU”. Globalization of Labour Market Challenges, Adjustment and Policy Response in The European Union and Less Developed Countries. Edited by Olga Memedovic, Arie Kuyvenhoven and Willem T. M. Molle. Netherland Economic Institute. Kluwer Acedemic Publishers. U.S.A. 1997..

OECD, (1990) Labour Market Policies for The 1990’s .Paris, 1990.

REYNOLDS, Lloyd, G; Masters, S, H and Mosser, C, H.(1982) ”*Worktime: The Traditional Workweek, and Its Alternatives* “, Readings in Labour Economics and Labour Relations. Edited by Lloyd G Reynolds, Stanley H, Masters and Colette H. Mosser. Prentice-Hall Inc., Englewood Cliff, N. J. 07632.UK, 1982.

RODRÍGUEZ, Miguel. (2003), Rodriguez Miguel, Pinero Bravo-Ferrer ve Miguel Rodriguez-Pinore Roy. “ İş Yaratma Politikalarında İş Hukukunun ve Endüstriyel İlişkilerin Rolü” İş

Yaratma ve İş Hukuku Korumadan Öngörülü Eyleme. (Job Creation and Labour Law. Kluwer Law International Edited by Prof. Marco Biagi, 2000) MESS, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası. Çevirenler Zülfi Dicleli ve Ahmet Kardan. İstanbul, 2003.

TİSK, (1999) Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. Çalışma Hayatında Esneklik. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayın No: 190. Ankara. Kasım, 1999.

TİSK, (2003) Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. 4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi (Kabul Edilen Değişiklik Önergeleri İle Birlikte) Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayın No:234. Ankara. Temmuz, 2003.

TUNCAY, Can. (1995) “Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme.”Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler (Esneklik), Ankara, 1995, 57-74.

TUSİAD, (2002) Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik. Yayın No:TUSİAD-T/2002/12-354. İstanbul, 2002.

[http://www.sskgovtr/sskdownloads/anasayfa/istatistik/istatistik2005/2\\_Tablo1\\_15\\_2005YEN\\_Y.XLS](http://www.sskgovtr/sskdownloads/anasayfa/istatistik/istatistik2005/2_Tablo1_15_2005YEN_Y.XLS)

(<http://www.iskur.gov.tr/mydocu/bilgiedinme/iller.html>).

([www.iskur.gov.tr/mydocu/mevzuat/yonetmelik45.html](http://www.iskur.gov.tr/mydocu/mevzuat/yonetmelik45.html))

<http://www.iskur.gov.tr/mydocu/OIBDUYURU2-7.doc>

(<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=480>)

[http://www.eurociett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/position\\_papers/eurociett\\_position\\_paper\\_lisbon\\_strategy\\_march\\_2006.pdf](http://www.eurociett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/position_papers/eurociett_position_paper_lisbon_strategy_march_2006.pdf) p.1-7.

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do;jsessionid=z9nxGv1B1p1MhLWFcQBbJvv24bTHT3qYywz4WBC2X2p3cnc0WnBj!-731531298?id=496>

([http://www.ekonomistler.org.tr/images/Raporlar/issizlik\\_subat.pdf](http://www.ekonomistler.org.tr/images/Raporlar/issizlik_subat.pdf))

[http://www.iskur.gov.tr/mydocu/2006\\_yılı\\_faaliyet\\_raporu.pdf](http://www.iskur.gov.tr/mydocu/2006_yılı_faaliyet_raporu.pdf)

(<http://www.kosgeb.gov.tr/kos.htm>)

([http://www.hukukcu.com/bilimsel/kitaplar/isguvencesi\\_yasasi.htm](http://www.hukukcu.com/bilimsel/kitaplar/isguvencesi_yasasi.htm))