

Türkiye' de Ekonomik Büyüme-İstihdam İlişkisi ve Çalışma Süreleri

İnci Kuzgun

Doc. Dr./ Assoc. Prof., Hacettepe Üniversitesi

Derya Güler Aydın

Arş. Gör./Res. Assist., Hacettepe Üniversitesi

Temmuz/July 2009, Cilt/Vol: 11, Sayı/Num: 3, Page: 51-63
ISSN: 1303-2860, DOI: 10.4026/1303-2860.2009.0110.x

Makalenin on-line kopyasına erişmek için:

<http://www.isgucdergi.org/?p=makale&id=368&cilt=11&sayi=3&yil=2009>

To reach the on-line copy of article:

<http://www.isguc.org/?p=article&id=368&vol=11&num=3&year=2009>

Makale İçin İletişim/Correspondence to:

İnci Kuzgun, kuzgun@hacettepe.edu.tr

© 2000- 2009

“İşGüç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi
“İşGüç” Industrial Relations and Human Resources Journal

Temmuz/July 2009, Cilt/Vol: 11, Sayı/Num: 3

ISSN: 1303-2860, DOI: 10.4026/1303-2860.2009.0110.x

Editör/Editor-in-Chief

Aşkın Keser (Kocaeli University)

Editör Yardımcıları/Co-Editors

K.Ahmet Sevimli (Uludağ University)

Gözde Yılmaz (Kocaeli University)

Uygulama/Design

Yusuf Budak (Kocaeli University)

Yayın Kurulu / Publishing Committee

Dr.Zerrin Fırat (Uludağ University)

Doç.Dr.Aşkın Keser (Kocaeli University)

Prof.Dr.Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)

Yrd.Doç.Dr.Ahmet Sevimli (Uludağ University)

Yrd.Doç.Dr.Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)

Yrd.Doç.Dr.Gözde Yılmaz (Kocaeli University)

Dr.Memet Zencirkıran (Uludağ University)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof.Dr.Ronald Burke (York University-Kanada)

Assoc.Prof.Dr.Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)

Prof.Dr.Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)

Prof.Dr.Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)

Prof.Dr.Adrian Furnham (University College London-İngiltere)

Prof.Dr.Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelandiya)

Prof.Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)

Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)

Prof.Dr.George Manning (Northern Kentucky University-ABD)

Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)

Prof.Dr.Mustafa Özbilgin (University of East Anglia-UK)

Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)

Prof.Dr.İşık Urla Zeytinoğlu (McMaster University-Kanada)

Danışma Kurulu / National Advisory Board

Prof.Dr.Yusuf Alper (Uludağ University)

Prof.Dr.Veyssel Bozkurt (Uludağ University)

Prof.Dr.Toker Dereli (Işık University)

Prof.Dr.Nihat Erdoğmuş (Kocaeli University)

Prof.Dr.Ahmet Makal (Ankara University)

Prof.Dr.Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)

Prof.Dr.Nadir Suğur (Anadolu University)

Prof.Dr.Nursel Telman (Maltepe University)

Prof.Dr.Cavide Uyargil (İstanbul University)

Prof.Dr.Engin Yıldırım (Sakarya University)

Doç.Dr.Arzu Wasti (Sabancı University)

*Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.*

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
None of the contents published can't be used without being cited.*

Türkiye' de Ekonomik Büyüme-İstihdam İlişkisi ve Çalışma Süreleri

İnci Kuzgun

Doc. Dr./ Assoc. Prof., Hacettepe Üniversitesi

Derya Güler Aydın

Arş. Gör Dr./Res. Assist., Hacettepe Üniversitesi

Özet

Ekonomik büyüme ve istihdam arasındaki ilişkiyi işgücü talebi yönünden ele alan bu çalışmada, Türkiye'de 4857 sayılı İş Kanunu ile belirlenen normal haftalık çalışma süresinin uluslararası standartların üzerinde belirlenmesinin, çalışma sürelerinin aşılmasının ve esnekleştirilmesinin istihdamı kısıtlayıcı etkisi üzerinde durulmuştur. Son yıllarda, Türkiye'de ekonomik büyümenin beklendiği düzeyde istihdam yaratmadığı gözlenmekte ve bunun nedenleri tartışılmaktadır. Sorunun ekonomik büyüme ile istihdam arasındaki ilişkinin ekonomi, çalışma ekonomisi ve iş hukukunun alanına giren disiplinler arası bir konu olduğu dikkate alınarak irdelenmesi gerekmektedir. Bununla birlikte, sorunun iş hukuku açısından irdelenmesi üzerinde fazla durulmadığı gözlenmektedir. Mevcut işgücünün uzun süre çalıştırılması, gerçekleştirilen ekonomik büyümenin kayıtlı istihdama beklenen ölçüde yansımaları engellemektedir. Bunda, ekonominin ve işgücü piyasasının yapısal özellikleri belirleyicidir. İş Kanunu içinde çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi de ekonomik büyümenin istihdama yansımaları üzerinde kısıtlayıcı etki yapacaktır.

Anahtar kelimeler: Türkiye, Ekonomik Büyüme, Yasal Çalışma Süreleri, İstihdam, İş Kanunu.

Abstract

In this literature survey study which is focused on the relation between economic growth and employment from the labour demand side, the restrictive effect of the normal weekly hours in Turkey which is above the international standards based on the Labour Law numbered 4857, exceeding working hours and deemed more flexible is examined.

In recent years, it has been observed that economic growth cannot create employment in an expected level and the reasons of this trend are being discussed in Turkey. This problem should be analysed considering the fact that the relation between economic growth and employment is an interdisciplinary subject which is in the scope of economics, labour economics and labour law. Moreover, it is observed that the labour law side of the problem has never been discussed in detail.

Having the existing labour force work for long periods hinders the reflection of the ongoing economic growth on the registered employment in an expected level. Here the definitive point is the structural characteristics of the economy and the labour force. Furthermore, in the case that working hours is rendered flexible in the Labour Law, it will have a restricting effect on the reflection of economic growth on employment.

Keywords: Turkey, Economic Growth, Legal Working Hours, Employment, Labour Law.

1.Giriş

Bugün, Türkiye’de ekonomik büyümenin istihdama tam olarak yansımadağı görülmekte ve bunun nedenleri ekonomik büyümeye etki eden faktörler ele alınarak tartışılmaktadır. Ekonomik büyüme-istihdam ilişkisinin ortaya konulması ekonomi, çalışma ekonomisi ve iş hukukunun alanına giren disiplinlerarası bir konudur. Bireysel iş hukukunun kapsama giren çalışma süresi, işin düzenlenmesiyle ilgili bir kavram olarak, işgücünün işyerinde geçirdiği süreyi ifade etmekte (Çelik, 2003:279) ve firma açısından, emek girdisinin miktarını belirlemektedir.

Bunun nedeni çalışma süresinin, bir ekonomide işgücü sayısı ve işgücünün verimliliği ile birlikte emek arzını belirleyen değişkenlerden birisi olması yanında; işgücü talebini de belirlemesidir. Bu bağlamda, firmanın çalışma sürelerini düzenleyerek, ürün talebindeki dalgalanmalar karşısında istihdam edilen işçi sayısını ve sonuçta işgücü girdisinin miktarını belirleme olanağına sahip olduğuna dikkat çekilmektedir (Elliot, 1997:263). Firmanın elinde çalışma sürelerinin belirlenmesine ilişkin seçenek, ekonomik büyümenin istihdam düzeyine ne ölçüde yansımadağı belirlemektedir.

Çalışma süresi ile işgücü girdisi arasındaki ilişki nedeniyle, işsizliğe çözüm olarak çalışma sürelerinin her ülkede kanunla düzenlendiği ve işçi başına yaptırılacak normal ve fazla çalışma sürelerine üst sınır getirildiği görülmektedir (OECD, 1990:23). Türkiye’de de aynı yaklaşımla çalışma sürelerinin üst sınırı, 4857 sayılı İş Kanunu içinde düzenlenmiştir. Çalışma süresi, ekonomik büyüme ve istihdam düzeyi üzerinde etkili bir faktördür. Bununla birlikte, ayrı bir sosyal bilim alanı olan iş hukuku içinde düzenlenmesi nedeniyle, ekonomik büyüme-istihdam ilişkisinin ortaya konulmasında çalışma süresinin etkisinin gözardı edildiği veya konunun bir veya birkaç paragraf içinde ele alınmasıyla yetinildiği izlenmektedir. Örneğin Kara ve Durual tarafından yapılan bir çalışmada, Türkiye’de ekonomik büyümenin is-

tihdama yansımamasının nedenleri arasında, normal haftalık çalışma süresinin uluslararası standartlara göre uzun belirlenmesi de sayılmakla birlikte, kapsamlı olarak ele alınmadığı görülmektedir (Kara ve Durual, 2003:378). Diğer taraftan, Türkiye’de yasal çalışma süreleri aşarak mevcut işgücünün daha uzun süre kullanılmasının nedenleri arasında sosyal güvenlik primlerinin işveren payının yüksekliğinin, işgücü talebi üzerinde daraltıcı etki yapması da sayılmaktadır (TİSK, 2003). Bu çalışmada, önceki çalışmalardan farklı olarak, 4857 sayılı İş Kanunu içinde çalışma sürelerinin düzenlenmesinin ve uygulama biçiminin, Türkiye’de ekonomik büyümenin istihdama yansımadağı üzerindeki daraltıcı etkisinin ortaya konulması amaçlanmaktadır.

2.Türkiye’de Ekonomik Büyüme İstihdam İlişkisinin Belirlenmesinde Çalışma Süreleri

Türkiye’de ekonomik büyümenin, istihdama beklenildiği düzeyde yansımamasında çalışma sürelerinin belirleyici etkisi, çalışma içinde ekonomik büyüme - istihdam ilişkisi ve çalışma sürelerinin düzenlenmesi olarak iki alt başlık altında ele alınmıştır.

2.1.Türkiye’de Ekonomik Büyüme-İstihdam İlişkisi

Türkiye’de yıllar itibariyle ekonomik büyüme ve istihdama ilişkin verilere bakıldığında, istihdam ve ekonomik büyüme arasında doğrusal bir ilişkinin gözlenmesinin mümkün olmadığı görülmektedir. Bu ilişkiyi geriye dönük olarak uzun bir süre izlemek mümkün olmakla birlikte, aşağıda yer alan Tablo 1’de Türkiye’de 2002-2006 yıllarını kapsayan beş yıllık dönemle sınırlı olarak ekonomik büyüme ile istihdam arasındaki ilişkiye bakılmıştır. İlişkinin izlenmesinde ele alınan dönemle sınırlı olarak Türkiye’de yıllar itibariyle gerçekleşen ekonomik büyüme oranı, 15 ve üstü yaş grubu itibariyle işgücüne katılım oranı ve işsizlik oranları esas alınmıştır. Bu değişkenlere bağlı olarak, ekonomik büyüme oranında

yıllar itibariyle meydana gelen değişimin işgücüne katılım oranı ve işsizlik oranı üzerinde ne yönde ve hangi oranda değişime neden olduğu araştırılmıştır.

Ele alınan dönemde, ekonomik büyümenin işgücüne katılım oranına ne ölçüde yansıtıldığına baktığımızda, 2002-2006 yıllarını kapsayan beş yıllık dönemde, yıllar itibariyle işgücüne katılma oranında belirgin bir değişim olmadığı izlenmektedir. Aynı dönemde işsizlik oranındaki değişime bakıldığında ise, yıllar itibariyle işsizlik oranında tedrici bir azalma ortaya çıktığı ve bununla birlikte işsizlik oranındaki azalmanın, işgücüne katılma oranındaki veya ekonomik büyüme oranındaki dalgalanmalarla açıklanmasının mümkün olmadığı görülmektedir. Diğer taraftan, ele alınan dönemde işgücüne katılım oranındaki ve işsizlik oranındaki değişime baktığımızda, her iki göstergenin ekonomik büyüme oranındaki değişime göre daha istikrarlı bir seyir izlediği görülmektedir.

Tablo 1

Türkiye' de Ekonomik Büyüme İstihdam İlişkisi (2002-2006)15+

Yıllar	Ekonomik Büyüme (%)	İşgücüne katılım oranı(%)	İşsizlik (%)
2002	8.1	49.6	10.3
2003	5.7	48.3	10.5
2004	9.1	48.7	10.3
2005	7,4	48.3	10.3
2006	5.9	48.0	9.9
2007(*)	5.0	48.2	9.7
2008(**)	5.5	48.5	9.5

Kaynak: SPO (2008) Tablonun oluşturulmasında, Dokuzuncu Ekonomik Planın, 2008 Yılı Programında sayfa 23.de yer alan Tablo I.1.den yararlanılmıştır.

(*)Gerçekleşen tahminler.

(**)Program hedefi.

Yukarıda yer alan Tablo 1'de Türkiye'de 2002-2006 döneminde ekonomik büyüme oranının pozitif bir değer taşıdığı görülmektedir. Ele alınan dönemde yıllık ortalama olarak %7,2'lik bir ekonomik büyüme gerçekleştirilmesine karşılık, istihdamda yıllık ortalama % 0,7 oranında bir artışın ortaya çıktığı ifade edilmektedir (DPT, 2008:11). İstihdamda artışın düşük düzeyde gerçekleşmesi, Türkiye'de hizmet ve sanayi sektörünün iş yaratma kapasitesinin tarım sektöründe açığa çıkan işgücü ile ilk defa işgücü piyasasına girecek işgücüne istihdam yaratacak düzeyde olmadığını ortaya koymaktadır.

Tablo 1 dikkate alındığında, ekonomik büyümenin 2007 yılı için %5,0 ve 2008 yılı için %5,5 olarak gerçekleşeceğinin tahmin edildiği görülmektedir. Her iki yıla ait ekonomik büyüme oranları, önceki yıllara ait büyüme oranlarıyla karşılaştırıldığında, 2007 yılı için daha düşük bir ekonomik büyüme oranının gerçekleştiği dikkat çekmektedir. Ekonomik büyüme oranındaki gerileme, aynı yılda yaşanan kuraklığın tarım sektöründe üretimde daralmaya neden olması ile açıklanmaktadır (SPO, 2007: 28).

Yukarıda yer alan Tablo 1'deki veriler yorumlandığında, Türkiye'de gerçekleşen ekonomik büyümenin, kayıtlı işgücü piyasasında işgücüne katılım oranı ve işsizlik oranı üzerine beklenen düzeyde yansımadığını söylemek mümkündür. Türkiye'de kayıtlı işgücü piyasasında ekonomik büyüme ile istihdam arasındaki doğrusal ilişkide ortaya çıkan bu kopukluğun çeşitli nedenlerle açıklanması mümkündür. Bu eğilimin imalat sanayinde işgücü verimliliğinin yüksekliği, kayıt dışı istihdamın toplam istihdam içindeki oranında yıllar itibariyle ortaya çıkan artış, sermaye yoğun üretim teknolojilerine kayışın yaşanması gibi farklı gerekçelerle açıklanması mümkündür. Her bir gerekçenin, ekonomik büyüme-istihdam düzeyi arasındaki kopukluğu açıklamada belli bir payının olduğu kabul edilmektedir.

Bununla birlikte, Türkiye'de normal haftalık çalışma süresinin uluslararası normalara

göre uzun belirlenmesi ve daha da önemlisi Türkiye’de 4857 sayılı İş Kanunu ve ondan önce yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu dönemlerinde belirlenen normal haftalık çalışma sürelerine ve fazla çalışma sürelerine uyulmamasının, ekonomik büyümenin istihdam üzerindeki etkisini sınırlandırdığı gerçeği üzerinde durulması gerekmektedir.

2.2.Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi

Türkiye’de çalışma sürelerinin düzenlenmesinin ekonomik büyüme-istihdam ilişkisi üzerindeki etkisi, üç noktada ortaya çıkmaktadır. Türkiye’de normal haftalık çalışma süresinin uluslararası standartlara göre uzun belirlenmesi, çalışma süresine ilişkin yasal düzenlemelere uyulmaması ve çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi ekonomik büyümeye paralel olarak istihdamda beklenen artışın gerçekleşmesini engelleyen nedenler arasında yer almaktadır. Sonuç olarak, çalışma sürelerinin düzenlenmesi ve bu sürelerin aşılması ve işgücü piyasasında işgücü arz ve talebi arasındaki açığın kapatılmasını zorlaştırmaktadır. Buna, her yıl işgücü piyasasına giren işgücü için istihdam olanaklarının yaratılmasında ekonominin iş yaratma kapasitesinin yetersiz kalması da eklendiğinde, ekonomik büyümenin beklediği ölçüde istihdama yansımaları mümkün bulunmamaktadır. Buna bir de kayıt dışı istihdamın boyutu eklendiğinde, ekonomik büyümenin istihdam artırıcı etkisini izlemek mümkün olmamaktadır.

Bu bölümde, Türkiye’de normal haftalık çalışma süresinin uluslararası standartların üzerinde belirlenmesinin, çalışma sürelerinin aşılmasının ve çalışma sürelerinin esnekleştirilmesinin istihdam üzerindeki daraltıcı etkileri üç alt başlık altında ele alınmıştır.

2.2.1. Normal Haftalık Çalışma Süresinin Uluslararası Standartların Üzerinde Olması

Ekonomik büyümenin beklenenin altında istihdam yaratmasının nedenlerinden birisi, Türkiye’de normal haftalık çalışma süresinin uluslararası standartların üzerinde olmasıdır. İşsizlik sorununun yaşanmasına ve uzun

çalışma süresinin istihdam üzerindeki daraltıcı etkisine rağmen Türkiye’de normal haftalık çalışma süresi, 1983 yılında 48 saatten 45 saate indirilmekle birlikte, yine de Türkiye’de haftalık çalışma süreleri uluslararası standartların üzerinde bulunmaktadır.

Haftalık çalışma süresinin üst sınırının, yeni İş Kanununun 63. Maddesi içinde, “Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir.” denilerek çizildiği görülmektedir (TİSK, 2003:49). Yasa ile getirilen bu düzenleme, nisbi emredici hüküm niteliğindedir. Bu, işçi yararına yasada ön görülenin altında çalışma süresinin belirlenebileceği anlamına gelmektedir. Buna karşılık, Avrupa Birliği ülkelerinde haftalık çalışma süresi, fazla çalışma süresi de dahil olmak üzere 45 saat olarak belirlenmiştir (Avrupa Komisyonu Türkiye Delegasyonu 2006). Çalışma sürelerinin Türkiye’deki yasal çalışma sürelerinin altında olması, Türkiye’nin uluslararası karşılaştırmalarda normal çalışma sürelerinin geleneksel olarak uzun belirlendiği bir ülke olarak tanımlanmasına neden olmaktadır (Worldbank, 2006)..

Türkiye’de Avrupa Birliği’nin 93/104 sayılı Yönergesine uyum amacıyla tarafların anlaşması ile haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine günlük çalışma süresinin 11 saati geçmemesi koşulu ile farklı şekillerde dağıtılabileceği ve iki ay olarak belirlenen denkleştirme süresinin, toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabileceği kabul edilmiştir (Çelik, 2003:280). Bu düzenleme, firmaya iş yükünün yoğunluğuna göre iki ila dört aylık bir zaman dilimi içinde günde 11 saati aşmamak koşulu ile yoğunlaştırılmış iş haftası düzenlemesine olanak vermektedir. Kanunda ön görülen bu düzenleme ile, firmanın rekabet gücünün korunmasının amaçlandığı açıktır.

2.2.2. Yasal Çalışma Sürelerinin Aşılması

Türkiye’de çalışma sürelerinin aşılması, işgücü piyasasında yaşanmakta olan güncel sorunlardan birisidir. Türkiye’de ekonominin ve işgücü piyasasının içinde bulunduğu koşullar, denetim yetersizliği ve işgücünün

ve sendikaların pazarlık gücünün zayıflığından kaynaklanan nedenler fazla çalışma sürelerine getirilen yasal sınırın uygulamada fazla bir anlam taşımamasına yol açmaktadır. Sonuçta, işveren tarafından üretimin gerçekleştirilmesinde İş Kanununda öngörülen çalışma sürelerinin dışına çıkıldığı görülmektedir.

Türkiye’de yasal çalışma sürelerinin aşılmasındaki temel neden, işgücü maliyetini aşağı çekmektir. İşçinin korunması amacıyla getirilen düzenlemelerin, işgücü maliyetini artırdığı ve bundan kaçmak için çalışılan sürelerinin uzun tutulduğuna dikkat çekilmektedir. Bu bağlamda işgücü maliyeti, uzun çalışma süresi ve kıdem tazminatı arasında ilişki kurulduğu ve işverenin istihdam edilen yeni işçinin getireceği kıdem tazminatı yükünden kurtulmak için, elindeki işgücünü çalışma sürelerini aşacak şekilde istihdam etmeyi tercih ettiği belirtilmektedir (Worlbank, 2006). Bunun yanında, sosyal güvenlik işveren primlerinin ağırlığı da, mevcut işgücünün yasal çalışma sürelerinin dışına çıkılarak çalıştırılmasında diğer bir nedendir. Bu koşullarda Türkiye’de firmaların işgücü maliyetini aşağı çekmek için yeni işgücü istihdam etme yerine, mevcut işgücünü çalışma süresinin üzerinde kullanmayı tercih ettikleri izlenmektedir.

Türkiyede çalışma sürelerinin aşılması, haftalık normal çalışma süresinin ve normal fazla çalışma sürelerinin aşılması olarak iki şekilde ortaya çıkmakta ve her iki yaklaşım da mevcut işlerin daha fazla işgücünün istihdamında kullanılmasını engellemektedir. Bu şekilde bir taraftan mal ve hizmet üretiminde artış sağlanırken, bu artışın mevcut işgücünün yasal çalışma süreleri aşılarak istihdam edilmesiyle gerçekleşmesi sonucu ekonomik büyümenin beklendiği ölçüde istihdama yansımaları mümkün olmamaktadır.

Haftalık normal çalışma süresinin aşılması: Haftalık çalışma süresinin aşılması, mevcut işlerin daha fazla işgücünün istihdamında kullanılmasını engellemektedir. Nitekim, Türkiye’nin ekonomik gelişmesinde önde gelen sektör olan imalat sanayinde haftalık 52,2 saat olan fiili çalışma süresi yerine,

yasal haftalık çalışma süresi olan 45 saate uyulması halinde 500.000 kişilik yeni istihdam yaratılacağına dikkat çekilmektedir (Worlbank,2006). Avrupa Birliği Yaşama ve Geliştirme Vakfı’nın Ağustos 2002 de yaptığı bir araştırmaya göre ise, Türkiye’de haftalık fiili çalışma süresi 61 saattir (Kamusen,2003). Yine, Türkiye’de 2005 yılında haftalık fiili çalışma süresinin 51,4 saat olarak gerçekleştiği ifade edilmektedir (SPO,2007:188). Bu örnekler, Türkiye’de haftalık normal çalışma süresinin aşıldığını açıkça ortaya koymaktadır.

Normal fazla çalışma sürelerinin aşılması: Türkiye’de normal fazla çalışmaya gidilmesinin gerekçeleri arasında, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 41.maddesinde üretimin artırılması da sayılmaktadır. Söz konusu İş Kanununun “Fazla çalışma ücreti” başlıklı 41. maddesi içinde işçinin rızası alınarak bir yıl içinde ülkenin genel yaraları, işin niteliği ve üretimin artırılması gibi nedenlerle işveren tarafından işçi başına yılda ikiyüzyetmiş saat fazla çalışma yaptırılabilen öngörülmüştür. İşçinin rızasının aranmasındaki dayanak noktası, işçinin kişiliğinin tanınması ve işverenin fazla çalışmaya katılmak istemeyen işgücü yerine, dışarıdan yeni işgücü talep etmeye zorlanmasıdır. Bununla birlikte, işgücü arzı ile işgücü talebi arasındaki dengesizlik işçiye fazla çalışmaya katılıp, katılmama konusunda fazla bir seçenek bırakmamaktadır.

Yeni İş Kanunu ile kabul edilen işgücü piyasasının esnekleştirilmesi yaklaşımının fazla çalışmanın düzenlenmesine de yansıdığı görülmektedir. Bu yansıma özellikle aşağıdaki noktalarda dikkat çekmektedir.

İlk olarak, önceki İş Kanunundan farklı olarak, işçi başına fazla çalışmanın yılda doksan iş günü ile sınırlı tutulmadığı ve toplam ikiyüzyetmiş saatlik çalışma süresinin bütün bir yıla yayılmasına olanak sağlandığı görülmektedir. Bu düzenleme, çalışma sürelerinin düzenlenmesinde işverene ayrı bir esneklik sağlamaktadır. Esnek çalışma sürelerinin uygulanması nedeniyle, fazla çalışma ihtiyacının azalacağı düşünülmekle birlikte; işverenin aşırı fazla çalışma uygulamaları-

nın ve taleplerinin devam edebileceğine de dikkat çekilmektedir (Çelik, 2003:292). Diğer taraftan, yeni düzenleme fazla çalışmaya ne ölçüde uyulduğunun denetlenmesini daha da zorlaştırırken; fazla çalışma sürelerinin dışına çıkılmasını kolaylaştırmaktadır.

İkinci olarak, saat başı fazla çalışma ücretinin haftalık çalışma süresinin kırkbeş saat veya kırk saat olarak belirlenmesine göre iki kademeli olarak belirlendiği dikkat çekmektedir. Haftalık çalışma süresinin kırkbeş saat olarak belirlendiği bir işte çalışan işçiye bir saatlik fazla çalışma karşılığı yüzde elli zamlı ücret ödenirken; haftalık çalışma süresinin iş akdi veya toplu iş sözleşmesiyle kırk saat olarak belirlenmesi halinde fazla çalışma yapan işçiye saat başına yüzde yirmibeş zamlı ücret ödenmektedir. (Çelik,2003:282). Bu düzenleme, iş sözleşmeleri ile haftalık çalışma süresinin kısaltılmasının işverene yüklediği işgücü maliyetini azaltmayı amaçlamaktadır.

İşçiye yaptırılan fazla çalışmanın işverene maliyetini azaltmada getirilen diğer bir düzenleme, işçiye fazla çalışma karşılığının ücret yerine boş zaman olarak verilmesi ve bunun da haftalık çalışma süresi esas alınarak kademeli olarak belirlenmesidir. Haftalık normal çalışma süresinin kırkbeş saat olması halinde bir saatlik fazla çalışma karşılığında bir buçuk saat ve kırk saat olması halinde bir saat onbeş dakika boş zaman verilmektedir.

Türkiye’de çalışma sürelerine ilişkin yasal düzenlemelere uyulmaması, işgücü piyasasının gerçeklerinden birisidir. Özellikle özel sektörde kayıt dışı istihdamın bir boyutu olarak ortaya çıkan bu durum, ekonominin ve işgücünün yapısal özelliklerine dayanılarak açıklanabilir. Bu açıdan, nedenlerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür.

İşgücü piyasasında yaşanan yapısal ve konjonktürel işsizlik, gerek işçi sendikalarının kolektif olarak; gerekse işgücünün bireysel olarak yasal çalışma sürelerinin aşılmasına direnmesini zorlaştırmaktadır. Çalışma süreleri, sendikaların işveren veya işveren sendikaları arasındaki önemli pazarlık

konularından birisi olmakla birlikte; Türkiye’de sendikacılığın zayıflığı ve bu zayıflığın özel sektörde daha belirgin olarak yaşanması, sendikaların kanunda öngörülen normal ve fazla çalışma sürelerine uyulmasını sağlamada başarılı olma olasılığını azaltmaktadır (Işıklı, 2005). Türkiye’de yaşanan özelleştirme süreci de, sendikacılığın zayıflamasına yol açarak bu süreçte etkili olmakta ve sendikaların gereken tepkiyi göstermelerini engellemektedir .

Türkiye’de yaşanan yapısal işsizlik ve ekonomik krizlerde, istihdamda daralmaya ve bir kısım işgücünün işini kaybetmesine neden olmaktadır. Bu bağlamda, ekonomik istikrarsızlığın işsizliği uyarıcı etkisine dikkat çekilmektedir (Kazgan, 2002:19). Konjonktürel işsizliğin yapısal işsizliğe eklenerek; geçici işsizliği sürekli işsizliğe dönüştürmesi ve ekonomik kriz nedeniyle işsiz kalınan sürenin uzayabileceği üzerinde durulmaktadır (Kuzgun, 2005:37). Ekonominin ve işgücü piyasasının yapısal olumsuzlukları, işgücü için istihdam ve gelir güvencesini tehlikeye düşürmekte; işsiz ve gelirsiz kalmaktansa mevcut koşulların işçi tarafından kabul edilmesine yol açmaktadır. Bu koşullar, işverenin yasal çalışma sürelerinin dışında işgücü istihdamını kolaylaştırmaktadır.

Yasal çalışma sürelerine kamu sektörü bir tarafa bırakılırsa, özel sektörde kayıtlı işgücü piyasası içinde de tam olarak uyulduğunu söylemek mümkün değildir. Kayıt dışı işgücü piyasası koşullarında ise, yasal çalışma sürelerine uyulması zaten beklenmemektedir. Bu nedenlerle, Türkiye’de yasal çalışma sürelerine kayıtlı ve kayıt dışı işgücü piyasasında uyulmaması, kayıtlı ve kayıt dışı işgücü piyasasında ekonomik büyümenin istihdama katkısını sınırlandırmaktadır.

Türkiye’de kayıt dışı ekonominin, işgücü piyasasına yansımaları olan kayıt dışı istihdam önemli boyuta ulaşmış bulunmaktadır. Kayıtdışı istihdam TÜİK’in Kasım 2006 Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre, Türkiye genelinde toplam istihdamın %48’ini ve tarım dışı sektörlerde ise istihdamın %34’ünü oluşturmaktadır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2006). Diğer bir

kaynağa göre ise, 2004 yılı itibariyle toplam istihdamın %53'ü kayıt dışı gerçekleşirken; ücretliler arasında kayıt dışı istihdam edilenlerin oranı %23,9' dur (DPT, 2007: 58, 59). Kayıt dışı istihdam içinde ücret karşılığı istihdam edilenlerin oranındaki artış da, kayıt dışı işgücünün yasal çalışma sürelerinin dışında kullanılması gerçeği nedeniyle kayıtlı istihdamda artış izlenmesini engellemektedir.

Diğer taraftan, işveren getirilen istihdama dayalı yasal yükümlülüklerin, işgücü maliyetini dolayısıyla kayıt dışı istihdamı arttırdığı görüşü (DPT,2000:212);

(Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2006) dikkate alındığında; ekonomik büyümenin kayıtlı istihdama yansımaması da farklı açıdan açıklanmış olmaktadır. Bununla birlikte, kayıt dışı istihdamın, Türkiye'de işsizliği azaltıcı etki yaptığının vurgulanması da (DPT, 2007: 61) dikkat çekmektedir. Bu çarpıcı ifade, Türkiye'de ekonomik büyümenin istihdama yansımamasını kayıt dışı istihdam açısından net bir şekilde açıklamaktadır.

2.2.3. Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi

İşgücü piyasasının esnekleştirilmesinin diğer bir boyutu olan ve içsel esneklik de denilen çalışma sürelerinin yasal olarak veya işveren tarafından işyüküne göre esnekleştirilmesi, firmaya işgücü maliyetini düşürmede yeni bir fırsat yaratmaktadır. Uluslararası ve ulusal düzeyde ticarete firmanın rekabet gücünün artırılmasında önem taşımaktadır. Firmanın rekabet gücünün ön plana çıkmasının, küreselleşmenin istihdam üzerindeki etkisinin yoğunlaşmasına neden olduğu ifade edilmektedir (Liemt,1997:240). Firmanın rekabet gücünün artırılmasında, işgücü maliyetinin aşağı çekilmesi önem taşımaktadır. Firma açısından işgücü maliyetindeki esnekliğin, işgücü piyasasının esnekleştirilmesinin boyutlarından birisi olduğu belirtilmektedir (Elliot, 1997:301). Bu kapsamda çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi, firma açısından işgücü maliyetinin düşürülmesi anlamına gelmektedir. Benzer yaklaşımla çalışma sürelerindeki esnekliğin, işgücü maliyetindeki

esneklik ile eş anlamlı tutulduğu görülmektedir (Bosch,1994:25).

Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi, yasal normal haftalık çalışma süresinin sınırları içinde ele alınmaktadır. Bu esneklik türü, firmanın işyükü ile işgücünün gelir ve boş zaman taleplerine bağlı olarak çalışma süresinin belirlenmesi olarak tanımlanmaktadır (OECD, 1990: 23-24). Bu tanımlara paralel olarak, çalışma süresinin esnekleştirilmesinin rekabete dayalı piyasa koşullarında işlerlik gösteren mal piyasasında işletmelere işgücünü gerekli sayıda ve zamanda kullanma olanağı verdiği ifade edilmektedir (Centel, 2002:239). Günümüz koşullarında, işgücü piyasasında esneklik, firmanın rekabet gücü üzerinde etkili bir unsur olarak, firmanın esnekliğe dayalı istihdam stratejisini belirleyen etkenlerden birisidir (Kuzgun, 2007:5).

Türkiye açısından ise işgücü piyasasında esneklik, küreselleşmenin getirdiği bir sistem olarak tanımlanmakta (DPT,2001:38) ve çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi, işgücü piyasasının esnekleştirilmesinin farklı bir boyutu olarak algılanmaktadır. Türkiye'de 4857 sayılı İş Kanunu ile içsel ve dışsal etkenlere bağlı olarak çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi düzenlenmiştir. Yeni İş Kanunu ile çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi, Türkiye'nin küreselleşme sürecinden etkilenmesinin sonucu olarak yorumlanmaktadır (Kuzgun, 2004:15).

Sayısal esnekliğin yanında çalışma sürelerinde esnekliğin yeni İş Kanunu içinde düzenlenmesi de, firmaya iş yüküne göre işgücü talebini ayarlama olanağı sağlamaktadır. Firmaya söz konusu durumlarda çalışma sürelerini ayarlayarak; işgücü maliyetinden kurtulmasına olanak sağladığı vurgulanmaktadır (Kuzgun, 2005: 37). Türkiye'de ekonomik kriz ve zorunlu nedenlerle firma tarafından kısa çalışmaya gidilmesinin mümkün kılınması, çalışma süresinin esnekleştirilmesi yaklaşımına bir örnektir. Türkiye'de ekonomik krizlerin, ekonominin yapısal özellikleri arasında sayılması (Bulutay, 1995:68), bu düzenlemenin önemi ortaya koymaktadır.

Türkiye’de 1980 yılının başından itibaren 24 Ocak kararları ile ithal ikamesine dayalı sanayileşmeden, ihracata dönük sanayileşme modeline geçilmesi; firmanın rekabet gücünün artırılmasının önemini ön plana çıkartmıştır. Dış pazar için üretim yapan firmalarda, işgücü maliyetini aşağı çekmede yasal çalışma sürelerinin aşılması bir çıkış yolu olarak algılanmaktadır (Kara ve Durual, 2003:382). Sonuç olarak, eldeki mevcut işgücünün çalışma sürelerinin dışına çıkılarak istihdam edilmesi; rekabet gücünün korunmasında firma için bir çıkış yolu olmaktadır. Diğer taraftan yeni İş Kanunu ile çalışma sürelerinin esnekleştirilmesinde bir yöntem olarak yoğunlaştırılmış çalışma haftasının benimsenmesi de, Türkiye’de firmanın rekabet gücünü artırıcı etki yapmasına karşılık; ekonomik büyümeye dayalı olarak işgücü talebinde artışın ortaya çıkmasını engelleyecektir.

Esnek istihdam biçimlerinin uygulandığı işletmeler, esnek firma olarak adlandırılmaktadır (Felstead, 1999: 4). İşgücü talebi açısından esnek yapıya sahip olan işletmeler, genellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerdir. Türkiye’de mikro ve küçük işletmelerin toplam işletme sayısı içindeki payının büyüklüğünün ekonominin yapısal bir özelliği olarak tanımlandığı (Bulutay, 1995:65) dikkate alındığında; firmaların genelde esnek yapıya sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Türkiye’de 2001-2006 yıllarını kapsayan beş yıllık dönemde işyerinde istihdam edilen işçi sayısına dayalı işyeri büyüklüğü itibarıyla sigortalı işçi sayısının dağılımında 2001 yılında sigortalı işçi istihdamının %30,9’unun, 10’dan az işçi istihdam eden mikro işletmelerde; %57,2’sinin 50’den az işçi çalıştıran küçük işletmelerde gerçekleşirken (SSK, 2001); bu oranlar 2006 yılı için sırasıyla %60,0 ve %29,3 olarak gerçekleşmiştir (SSK, 2006). Mikro ve küçük ölçekli işletmelerin toplam istihdam içindeki payı, yasal normal ve fazla çalışma sürelerine uyulmasının denetimini zorlaştırarak; çalışma sürelerinin fiilen işveren tarafından belirlenmesine neden olmaktadır. Bu ise, mevcut işgücünün yasal

çalışma süreleri aşılarak istihdam edilmesi demek olduğundan; ekonomik büyümenin istihdama tam olarak yansımaları engellenmektedir. İşletme ölçeğinin belirlenmesinde, 1-9 işçinin istihdam edildiği işletmeler mikro işletme; 10-49 işçinin istihdam edildiği işletmeler küçük işletme olarak tanımlanmaktadır (Hazine Müsteşarlığı, 2007) ve bu ölçekteki işletmelerin ağırlıklı payı, Türkiye’de ekonominin yapısal özellikleri arasında sayılmaktadır (Bulutay,1995:65). Diğer taraftan sendikaların örgütlenmesi ile işletme ölçeği arasındaki ilişki de dikkate alındığında, Türkiye’de küçük işletmelerin yaygınlığı sendikacılığın gelişimi için gereken ortamın sağlanmasını engellemektedir.

Sonuç olarak, 4857 sayılı İş Kanunu içinde çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi, firmaya mevcut işgücünün kullanımını zaman içinde işyüküne göre ayarlama olanağı sağlamaktadır. Bu nedenle İş Kanunu içinde düzenlenen yasal süreler tam olarak uyulması halinde bile; çalışma sürelerinin esnekleştirilmesinin işgücü talebi üzerinde daraltıcı etki yapacağı ve ekonomik büyümenin istihdama tam olarak yansımaları engelleyeceği açıktır.

3. Sonuç

Son yıllarda, ekonomik büyümenin beklenen düzeyde istihdam artışı sağlamaması, Türkiye’de ekonomik büyüme-istihdam ilişkisinin çeşitli açılardan irdelenmeye başlanmasına neden olmuştur. Bununla birlikte, istihdam yaratmayan ekonomik büyümenin nedenlerinin ortaya konulmasında, sorunun ekonomi, çalışma ekonomisi ve iş hukukunun kapsamına giren disiplinler arası bir sorun olduğunun ve işgücü piyasasının düzenlenmesinden ve işlerliğinden kaynaklanan etkenlerin olumsuz etkisinin gözardı edildiği görülmektedir. Ekonomik büyüme ve istihdam arasındaki ilişkinin işgücü talebi yönünden ele alınmasında Türkiye’de 4857 sayılı İş Kanunu ile normal haftalık çalışma süresinin belirlenmesi, çalışma sürelerinin aşılması ve esnekleştirilmesi önem taşımaktadır. Bu bağlamda, İş Kanunu içinde çalışma sürelerinin düzenlenmesi yanında;

yasal düzenlemelere ne ölçüde uyulduğu da, ekonomik büyüme-istihdam ilişkisinin ortaya konulmasında belirleyici değişkenlerdir.

Haftalık normal çalışma süresinin uluslararası eğilime göre yüksek belirlenmesi, normal ve fazla çalışma sürelerinin aşılması Türkiye’de ekonominin ve işgücü piyasasının yapısal özelliklerinden kaynaklanmaktadır ve ekonomik büyüme ile istihdam arasındaki doğrusal ilişkiyi zayıflatmaktadır. İşgücü, ekonominin ve işgücü piyasasının içinde bulunduğu koşullarda yasal sınırları aşan normal günlük ve haftalık çalışma sürelerini ve fazla çalışma sürelerini kabule zorlanmaktadır. Aynı nedenlerle sendikaların pazarlık gücünün zayıflığı da, bunda etkili olmaktadır.

Türkiye’de 4857 sayılı İş Kanunu ile işgücü piyasasının esnekleştirilmesindeki etkili olan iç ve dış koşullar, çalışma süresinin esnekleştirilmesinde de belirleyicidir. Dış etkenlerin başında, küreselleşme sonucu firmanın rekabet gücünün ön plana çıkması ve Türkiye’nin AB’ne uyum süreci gelmektedir. Türkiye’de dışa açık ve ihracata dayalı ekonomik büyüme modelinin benimsenmesi ve bu model içinde firmanın rekabet gücünün hareket noktası olması belirleyicidir. Küreselleşme, ihracata dayalı ekonomik büyüme ve işgücü piyasasının esnekleştirilmesi arasında karşılıklı ilişki bulunmaktadır.

Diğer taraftan ekonominin ve işgücü piyasasının yapısal özellikleri de, işgücü piyasasının ve bu kapsamda çalışma sürelerinin esnekleştirilmesinde içsel koşulları oluşturmaktadır. Türkiye’de normal çalışma süresinin uzunluğu yanında, normal ve fazla çalışma sürelerine uyulmaması, ekonomik büyümenin istihdam üzerindeki olumlu etkisinin istatistiklere tam olarak yansımaya engel olmaktadır. Diğer taraftan kayıtlı istihdamdaki azalmaya karşılık, kayıt dışı istihdamda artışın ortaya çıktığı ve realist bir yaklaşım ile kayıt dışı istihdamın, işsizliği azaltıcı etki yaptığının kabul edildiği izlenmektedir.

Ekonominin küçük ölçekli bir ekonomi olması da, ekonomik büyümenin sağladığı istihdam artışının kayıtlara tam olarak geçmesine engel olmaktadır. Yine ekonominin ölçek özelliği, Türkiye’de çalışma sürelerine uyulmasının denetimini zorlaştırması yanında; örgütlenme güçlüğü nedeniyle sendikacılığın yasal çalışma sürelerine uyulmasının sağlanmasındaki etkinliğini de sınırlandırmaktadır. Türkiye ekonomisinin sanayileşme sürecini tamamlamamış bir ekonomi olması, çalışma sürelerinin uzun tutulmasında bir yapısal neden olarak algılanabilir. Bununla birlikte, emek yoğun üretim teknolojilerinin uygulandığı sektörlerde, yasal çalışma sürelerine uyulmasının sağlanması, ekonomik büyümenin, istihdama yansımada katkı sağlayacaktır.

Kaynakça

- Bulutay, Tuncay (1995), *Employment, Unemployment and Wages in Turkey*, With introduction by Edmond Malinvaud and Comments by Orhan Güvenen, ILO and State Institute of Statistics. Ankara, 1995, Turkey.
- Bosch, George (1994), *Working Time in 14 Industriel Countries*, Edited by Gerhard Bosch, Peter Dawkins and Francois Michon, International Institute for Labour Studies, Switzerland, Geneva, 1994.
- Centel, Tuncay (2003), "Türkiye'de Yeni İstihdam Türleri ile İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi". Çalışma Hayatında Esneklik. Türkiye İşveren Konfederasyonu Yayını. Ankara, 2003.
- ÇSGB (2006), *Kayıtdışı İstihdam*, (http://www.cs.gb.gov.tr/sgb_web/sunum/ba.pdf)
- Çelik, Nuri (2003) *İş Hukuku Dersleri*. Yayın No:1405; Hukuk Dizisi: 596. 16. Bası. Ekim, 2003. İstanbul.
- Delegation of the European Commission to Turkey (2007), *AB'de Çalışma Saatleri*, (http://min.avrupa.info.tr/QA/forum/viewthread.php?lang=0&forum_id63&thread_id=3257)
- DPT, (2000), *Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 2001-2005*, 2000, Ankara.
- DPT, (2001), *DPT, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu*. Yayın No : DPT : 2548, ÖİK. No: 564. Ankara, 2001.
- DPT, (2007), *Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı 2007-2013 İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Yayın No: DPT: 2709 - ÖİK: 662. 2007, Ankara.
- Elliot, F, Robert (1997), *Labour Economics: A Comparative Text*. Reprinted 1997. McGraw-Hill International (UK) Limited, England.
- Hazine Müsteşarlığı (2007), *Kobi Kredileri İzleme Raporu (1999-2005)*, http://www.hazine.gov.tr/mevzuat/Kobi_Destek_Sistemi_pdf
- Kara, Mehmet ve Durual, Mehmet (2003) *Ekonomik Büyümenin İstihdam Yaratmama Sorunu*. (<http://iibf.kou.edu.tr/ceko/ssk/kitap5019.pdf>) . s.367-396
- 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. 2002, s. 17-40, İstanbul.
- Kamusen (2003), *İşsizliğe Çözüm Arayışları Çerçevesinde Çalışma Süreleri*, (<http://www.kamusen.org.tr/imaj/arge/calismasureleri.pdf>)
- Kuzgun, 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, İnci (2005), *Türkiye'de Kısa Çalışma Uygulaması*. H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 23, Sayı 2, s. 35-52, Aralık, 2005.
- Kuzgun, İnci (2007), *Türkiye'de Firma Açısından Esnekliğe Dayalı İstihdam Stratejisi*, *Journal of Yasar University*, 30. N0: 8, Volume 2. <http://joy.yasar.edu.tr/arsiv/n8v2/>.

Liemt Van, Gijsbert (1997) "Labour in The Global Economy: challenges, adjustment and policy responses in the EU". Globalization of Labour Market Challenges, Adjustment and Policy responses in the European Union and Less Developed Countries. Edited by Olga Medovic, 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. Switzerland,1990.

SGK (2001), 2001 yılı İstataisitkleri, www.ssk.gov.tr/wps/sskroot/istatistik/istatistik2001/T1-15-2001son.xls

SGK (2006), 2006 yılı İstatistikleri,

http://www.ssk.gov.tr/sskdownloads/ana_sayfa/istaistik/istatistik20067default.html

SPO(2007) Nineth Development Plan (2008-2013) 2008 Annual Programme. Ankara, Turkey. 2007.

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.

Worldbank, (2006) Turkey, Labor Market Study, Report No: 33254-Tr, (http://siteresources.worldbank.org/INTTURKEY/Resources/361616-144320150009/Labor_Study.pdf)

