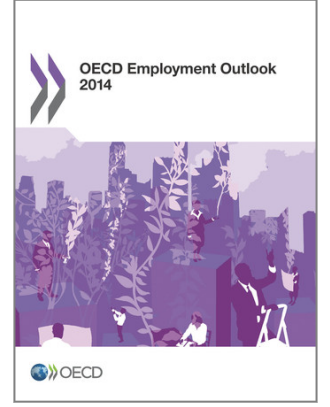


# OECD *Multilingual Summaries* OECD Employment Outlook 2014

Summary in Turkish



Read the full book on: [10.1787/empl\\_outlook-2014-en](http://10.1787/empl_outlook-2014-en)

## OECD İstihdam Görünüm Raporu 2014

Türkçe Özet

### *OECD bölgesinde işgücü piyasası hala krizden tam çıkabilmiş değil*

İşler artmakla birlikte birçok OECD ülkesinde işsizlik hala kriz öncesi seviyelerin epey üzerinde seyretmeye devam ediyor. 2014 yılının bundan sonraki bölümünde ve 2015 yılında işsizlik rakamlarında az da olsa düşüşler öngörülüyor. İşsizliğin yüksek seviyelerde seyretmeye devam etmesi, bazı ülkelerde yapısal işsizliğin artmasına dönüşmüş olup, özellikle uzun süreli işsizler arasında iş bulma motivasyonu ve insan sermayesi kaybına yol açtığından, ekonomik büyümede bir toparlanma, bunun otomatik olarak tersine çevrilmesini sağlayamayabilir. Genel olarak OECD bölgesinde 17.2 milyon kişi - işsizlerin üçte birinden fazlası - 2013 yılının son çeyreği itibariyle 12 ay ya da daha uzun süredir işsiz olup, bu, 2007 yılındaki rakamın neredeyse iki katıdır. Bu gelişmeler karşısında iyileşmenin daha az güçlü olduğu yerlerdeki politikaların başlıca hedeflerinden birinin talebin teşvik edilmesi olması ve buna yapısal işsizlikle mücadele için takviye edilmiş önlemlerin eşlik etmesi gerekiyor. Tipik olarak iş bulmada önemli engellerle karşılaşan ve işgücü pazarını terk etmesi en muhtemel kesim olan uzun süreli işsizlere yönelik istihdam ve eğitim önlemlerine öncelik verilmesi gerekiyor.

### *Reel ücretlerde artış önemli oranda yavaşladı*

İşlerini koruyanların birçoğu, kriz nedeniyle reel gelirlerinin daha yavaş arttığını, hatta düştüğünü gördü. Birçok OECD ülkesinde işsizliğin sürekli artması, reel ücretlerin artması üzerinde bir hayli olumsuz baskı yarattı. Bu durum, birim işgücü maliyetlerinin sınırlandırılıp, böylece başta avro bölgesi olmak üzere, bazı ülkelerde dış rekabet gücünün arttırılmasına yardımcı oldu. Özellikle düşük enflasyon karşısında ücretlerde daha fazla ayarlama yapılması için sancılı ücret kesintileri uygulanması gerekecek olup, bu da yoksul çalışanların sayısını arttırabilir. Rekabet gücünü, büyümeyi ve iş yaratmayı teşvik için çeşitli politikalara ihtiyaç var. İyileşmeyi teşvik için güçlü makro-ekonomik politikalara ek olarak şu türden politikalar da gerekiyor: Mal ve hizmet pazarlarında rekabeti arttırmaya yönelik reformlar; işlerini kaybeden çalışanların yeni istihdam alanlarına kaymalarına yardımcı olunması ve düşük geliri çalışanların gelirlerine destek sağlanması.

### *Daha iyi iş kalitesinin teşvik edilmesi gerekiyor*

İşgücü piyasası performansının iş olanaklarının hem niceliği, hem niteliği açısından değerlendirilmesi, yani politikaların işlerin daha fazla sayıda ve daha iyi olmasını teşvik edici olması gerekiyor. Geliştirilen yeni bir kavramsal ve operasyonel çerçeve ile iş kalitesi üç boyutlu olarak ölçülüyor: Gelir seviyesi ve bölüşümü; işgücü piyasası güvencesi; ve iş ortamı kalitesi. Ülkeler arasında bu boyutların her biri bakımından büyük farklılıklar var, ama iş niteliği ve iş niceliği arasında büyük bir ödünleşim görülmüyor: bazı ülkeler ikisinde de başarılı olabiliyor. Ayrıca, ülkeler içerisinde sosyo-ekonomik gruplar arasında hatırı sayılır farklılıklar var. Gençler, düşük nitelikli çalışanlar ve geçici işlerde çalışanlarda birçok dezavantajların toplandığı görülmüyor. Tersine, yüksek nitelikli çalışanlar, sadece daha fazla sayıda işe değil, aynı zamanda en kaliteli işlere de erişebiliyorlar. Gelir seviyesi ve bölüşümü, büyümeyi teşvik edici politikaların rolüne, eğitimin erişilebilirliği ve kalitesine, ücretleri belirleyen kurumların niteliğine (örneğin asgari ücretler, toplu sözleşmeler), vergi ve sosyal yardım sistemlerinin şekline bağlıdır. İşgücü piyasası güvencesini belirleyen,

iş güvencesi, işsizlik tazminatı sistemleri (işsizlik yardımları ve işten çıkarma tazminatı) ve aktif işgücü piyasası politikalarının karşılıklı etkileşimidir. İş ortamının kalitesini, büyük ölçüde işle ilgili sağlık sorunlarını önlemeye yönelik işçi sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinin ne ölçüde etkili olduğu belirler.

### *Geçici işlere fazla ağırlık verilmesi, bireyler ve ekonomi için zararlıdır*

Düzensiz istihdam - yani sabit ya da açık uçlu bir sözleşmeden yararlanılmayan tüm istihdam biçimleri - firmalara değişen ekonomik koşullarda işgücünü ayarlama esneklik sağlayabiliyor. Bu tip sözleşmelerdeki esnekliği tercih eden çalışanların gönüllü seçimi de söz konusu olabiliyor. Ancak, düzensiz sözleşmelerin yaygın kullanımı, gerek eşitlik, gerekse verimlilik üzerinde olumsuz etkiye bulunabiliyor. Bu sözleşmeler kapsamındaki çalışanlar, genellikle düzenli sözleşmeler kapsamındaki çalışanlara kıyasla iş güvencesinden daha yoksundurlar. Ve firmalar, düzensiz çalışanlara genellikle daha az yatırım yaptığından, bu durum onların verimliliğini ve insan sermayesinin gelişimini zayıflatabilir. Küresel ekonomik kriz öncesindeki yirmi yıl içerisinde hükümetler, büyük ölçüde düzenli sözleşmelere sahip olanlar için görece daha katı koşullar devam ederken, düzensiz sözleşmeler ile ilgili düzenlemeleri gevşeterek, işgücü piyasasında esnekliği teşvik etmeye yöneldiğinden, birçok ülkede düzensiz çalışma arttı. İşgücü piyasasında düzenli ve düzensiz çalışanlar arasındaki uçurumu azaltmaya yönelik politika seçenekleri arasında sabit çalışanların işten çıkarılmalarına ilişkin düzenlemeleri gevşetirken, geçici sözleşmelerin kullanımının daha katı bir düzenlemeye tabi tutulması yer alıyor. Daha ileri gidip, tek ya da birleştirilmiş bir sözleşme şekli uygulamaya koyarak, işten çıkarma maliyetlerinde sözleşmeler arasındaki farkın kapanması sağlanabilir. Bu seçeneklerin her birinin etkili olması için uygulama sorunlarının aşılması ve tamamlayıcı reformlar yapılması gerekir.

### *İşgücü piyasasında erken sonuçlar alınması ve sonrası için hem nitelikler, hem beceriler önem taşıyor*

OECD'nin uluslararası Yetişkin Beceriler Anketi, eğitim belgelerinin ve çeşitli becerilerin 16-29 yaşlarındaki gençler için başlıca iki işgücü piyasası sonucuna - okul ve iş hayatı dışında kalma riski; ve, işteyse, saat ücretlerinin seviyesi - katkısı konusunda yeni bilgiler veriyor. Bulgular, yüksek öğrenim belgesine sahip olmanın teşvik edilmesinin yanı sıra, okuryazarlık, aritmetik ve problem çözme becerilerinin artırılması ve okuma alanlarını seçerken gençlerin sahip olabildikleri bilgilerin artırılmasının önemini vurguluyor. İş deneyimi de jenerik becerilerin yanı sıra ücretleri ilk baştan olumlu etkiliyor. Bununla birlikte birkaç ülkede çok az sayıda gencin okuma ile çalışmayı bir arada yaptığı ve bunu yapan öğrencilerin çoğunun mesleki eğitim (VET) kursları ya da çıraklık gibi iş deneyimi içeren resmi programlar dışında çalıştıkları görülüyor. Bu durum, öğrencilerin işgücü piyasasıyla daha yakından tanışmaları için VET ve çıraklık programlarında iş tabanlı modüllerin uygulamaya konması ya da artırılmasının yanı sıra tüm öğrencilerin iş deneyimi kazanmalarını daha kolaylaştıran önlemlerin güçlendirilmesi gerektiğini gösteriyor. Bu önlemler arasında firmaların yarı-zamanlı çalışanlar alması önündeki engellerin kaldırılması ve belki de belirli bir miktarda saate kadar çalışan öğrenciler için vergi teşvikleri uygulanması olabilir.

© OECD

**Bu özet metin, resmi bir OECD çevirisi değildir.**

Bu özet metin, OECD telif hakkı ve yayının aslının ismi belirtilmek koşuluyla çoğaltılabilir.

**Değişik dillerdeki özet metinler, aslı İngilizce ve Fransızca dillerinde yayınlanan OECD yayınlarının kısaltılmış çevirileridir.**

**Bu yayınlar OECD İnternet Kitabevi'nden ücretsiz olarak temin edilebilir** [www.oecd.org/bookshop](http://www.oecd.org/bookshop)

Daha fazla bilgi için, OECD Halkla İlişkiler ve İletişim Müdürlüğü, Haklar ve Çeviri Birimi'ne başvurunuz.  
rights@oecd.org Faks: +33 (0)1 45 24 99 30.

OECD Rights and Translation unit (PAC)

2 rue André-Pascal, 75116

Paris, Fransa

İnternet web sitemiz: [www.oecd.org/rights](http://www.oecd.org/rights)



**Read the complete English version on OECD iLibrary!**

© OECD (2014), *OECD Employment Outlook 2014*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl\_outlook-2014-en