

OECD Employment Outlook - 2008 Edition

Summary in Turkish

OECD İstihdam Görünüm Raporu 2008

Türkçe Özet

- OECD İstihdam Görünüm Raporu, OECD bölgesindeki istihdam ve işgücü pazarlarının durumu hakkında OECD'nin yıllık raporudur.
- 2008 raporunda OECD ülkelerindeki istihdam oranlarının daha önce hiç bu kadar yüksek olmadığı, bugün çalışabilecek yaştaki nüfusun üçte ikisinin iş hayatında olduğu belirtiliyor.
- Ama bazı gruplar hâlâ geride kalıyor: Kadınların çalışma hayatında yer alma olasılığı erkeklerden %20 daha az iken, etnik azınlıklar öbürlerine göre çok daha uzun süre iş aramak durumunda kalıyorlar.
- Bir süre önce uygulamaya konulan reformlar oyun alanının düzeltilmesine yardımcı oldu; ama ayrımcılığa karşı mevcut yasaların uygulamaya geçirilmesi ve işe alımlarda ayrımcılık yapılmamasını teşvik eden politikaların benimsenmesi gibi daha yapılması gereken çok şey var.

İstihdamda herkese fırsat eşitliği sağlanması

İşgücü pazarı artık daha iyi bir performans gösteriyor ve bundan böyle önde duran ödev, bu alanda herkese fırsat eşitliği sağlanması

Geçtiğimiz on yıl içinde OECD işgücü pazarlarında önemli iyileşmeler görüldü. 2007 yılında OECD bölgesindeki ortalama işsizlik oranı 1980 yılından beri en düşük oran olan %5.6'ya düştü. İstihdam da önemli ölçüde arttı ve, ortalama olarak, artık çalışma çağındaki nüfusun üçte ikisi bir işte çalışmakta olup, bu durum savaş sonrası dönemde daha önce hiç görülmedik bir başarıyı simgeliyor. Bu iyi haber, ama rehavete de kapılmamak gerekiyor. İşgücü pazarındaki koşullar bazı gruplar için hâlâ zor ve küresel ekonomik ortamdaki düşüş riskleri işgücü pazarında olumsuz etkileriyle birlikte yakın bir tehlike olarak gözüküyor. (Bu konudaki bir tartışma için, bkz. *OECD Ekonomik Görünüm Raporu* No. 83)

Mevcut dönemselsel zayıflığın ötesine bakıldığında, OECD ülkelerinin işgücü pazarındaki ana sorunu, nüfusun yaşlanması karşısında yaşam standartlarının daha iyileşmesinin nasıl desteklenebileceğidir. *Yeniden Değerlendirilen OECD İş Stratejisi* iş olanaklarının ve gelirlerin artırılması için kapsamlı bir politika çerçevesi sunuyor. Burada, işgücünde temsil oranı düşük gruplardan potansiyel çalışanların iş bulmalarına yardımcı olunmasının bu politikanın başlıca önceliklerinden biri olduğu vurgulanıyor; çünkü birçok ülkede kadınlar, gençler, yaşlılar ve engelliler arasında istihdam oranı görece düşük kalıyor. Ancak, iş bulmaya yardımcı olmak yeterli değil; herkesin eşit iş olanaklarına sahip olmasını sağlamak için çok çaba harcamak da gerekiyor. Son yirmi içerisinde birçok OECD ülkesinde görülen istihdam artışının önemli bir bölümü istikrarsız ve/ya da düşük ücretli işlerde çalışanların oranının artması şeklinde gerçekleşti.

İşgücü pazarındaki reformlar katılımı teşvik etti...

Bazı OECD ülkeleri tarafından işgücü pazarında uygulanan reformlar temsil oranı düşük grupların işgücü pazarına katılımını teşvik etti. Bunlar arasında, etkin yeniden istihdam hizmetlerinin güçlü iş arama teşvikleri ile birlikte yürütüldüğü “faal hale geçiş/karşılıklı yükümlülük” stratejilerinin uygulanması; özellikle düşük gelirli çalışanlar için vergi yükünü azaltmayı, istihdamı cazip hale getirmeyi amaçlayan vergi/sosyal yardım reformları; ve ileri yaşlarda emeklilik sistemleri ve erken emeklilik sistemlerinden çalışmaya devam edilmesi önündeki engellerin kaldırılması yer alıyor. Kadınlar içinse, esnek çalışma düzenleri, yeterli doğum izni ve kaliteli, ekonomik çocuk bakım hizmetleri söz konusu.

...ama iş olanaklarını kısıtlayan ayrımcılık gibi engellerin üzerine gerektiği gibi gidilmezse bu reformlar yetersiz kalacak

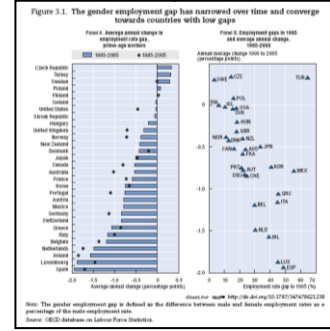
Temsil oranı düşük gruplara yönelik işgücü talebi ile desteklenmediği takdirde, işgücü katılımını arttırmayı amaçlayan politika ve uygulamaların başarısı sınırlı kalacak. İşgücü pazarında fırsat eşitliğini teşvik için üretken ve ödüllendirici iş olanakları sunulmasını teşvik edici politikalarla müdahalenin yanı sıra genel eğitime ve iş eğitime uzun vadeli yatırım yapılması gerekiyor. Kişilerin kazandıkları becerileri ile firmaların rekabetin arttığı ve küreselleşen bir ortamda ilerlemek için gerek duydukları beceriler arasındaki sürekli uyumsuzluk hâlâ belirli grupların istihdam edilebilmeleri önünde bir engel oluşturuyor.

Ayrıca, birçok ülkede işgücü pazarında ayrımcılık – üretkenliği eşit olan kişilere yalnızca belirli bir gruba ait olduklarından dolayı eşit davranılmaması – istihdam ve iş olanaklarının kalitesi bakımından eşitsizliklerin artmasında hâlâ çok önemli bir faktör. Örneğin, hemen her yerde kadın istihdam oranları bir hayli artmış, kadınlar ile erkekler arasındaki istihdam ve ücret farklılıkları azalmış olmakla birlikte, yine de kadınların iş bulma olasılığı erkeklerden ortalama %20 daha az ve erkek meslektaşlarından %17 daha az ücret alıyorlar. *İstihdam Görünüm Raporu*'nun bu sayısında verilen bilgiler, OECD ülkelerinde kadınlar ile erkekler arasında istihdam alanındaki farkın yaklaşık %8'inin, ücret farklılığının ise %30'unun işgücü pazarındaki ayrımcı uygulamalar ile açıklanabileceğini gösteriyor. Bunun yanı sıra, etnik azınlıklardan çalışanların bir işe girmek için, aynı niteliklere sahip olup çoğunluk gruplarına ait olan kişilerden %40 - %50 daha uzun süre iş aramaları gerekiyor ve bu durum onları uzun vadeli işsizlik riskine çok daha fazla maruz bırakıyor. İşe girdiklerinde ise, etnik azınlıklardan kişilerin ortalama ücretleri aynı ülkede doğdukları halde çoğunluk grubuna mensup meslektaşlarından en az %10 daha düşük oluyor.

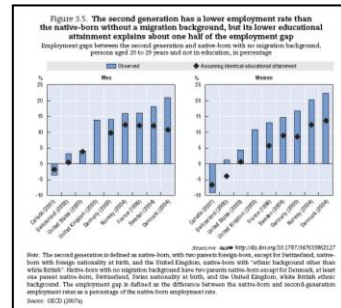
Yapısal reformlar ayrımcılığın azaltılmasını sağlayabilir ...

Yapısal reformlar kendi başına ayrımcı uygulamaların alanını daraltarak temsil oranı düşük grupların istihdam olanaklarını artırabilir. Gerçekten de, birçok OECD ülkesi, geçtiğimiz yirmi yıl içerisinde ürün pazarlarında rekabeti geliştirici reformlar gerçekleştirerek bir taşla iki kuş vurdu. Bir yandan, kaynakların daha iyi tahsis edilmesini, daha güçlü ve daha sürdürülebilir bir ekonomik büyümeyi teşvik ederek işgücü talebinin artmasını sağladı. Öte yandan, daha güçlü rekabet ortamı, pazar rantlarını azaltarak işverenlerin işe alma ve terfideki ek giderlerini karşılama gücünü zayıflattı. Ayrıca, verimi düşük emekçileri işe alma sonucu beklenen giderlerin azalması, istihdamı koruma mevzuatının aşırı katı olduğu yerlerde gevşetilmesi, asgari ücret artışlarının ılımlı olması ve düşük ücretli çalışanların vergi yükünün düşürülmesi, hep ortalama grup performansının klişelere ya da önyargılara dayandığı durumlarda işe almada ayrımcılığı zayıflatma potansiyeli taşıyor.

[Sekil 3.1. İstihdamda cinsiyetler arasındaki mesafe zaman içerisinde daraldı ve bu mesafenin dar olduğu ülkelerle yakınlaşmaya doğru](#)



[Sekil 3.5. İkinci kuşak arasında istihdam oranı göçmen kökenli olmayan ve ülke içinde doğan kimselerden daha düşük, ama bu istihdam farkının yaklaşık yarısı eğitim seviyesinin daha düşük olmasından kaynaklanıyor](#)



... ama ayrımcılığı yasaklayan mevzuatın etkin bir şekilde uygulanması çok önemli ...

Ama ayrımcılıkla etkin bir şekilde mücadele için somut olarak ayrımcılığa karşı mevzuat ve başka politikalar da gerekiyor. Dahası, ayrımcı tutumların yasaklanması ancak uygulamaya konduğu takdirde etkili olabilir. Burada ise büyük bir sorun söz konusu: Tüm OECD ülkelerinde, mevzuatın uygulanması esas olarak mağdurların iddialarını kendilerinin dile getirmelerine dayanıyor. Ne var ki, birçok kişi işyerinde ayrımcılık konusundaki yasal haklarının farkında bile değil. Farkında olsalar bile, ayrımcılık iddiasının başvuran tarafından kanıtlanması özünde zor olup, mahkemelerde dâva açılması maasraflı bir işlem ve sonunda getireceği yararlar ise genellikle pek az ve belirsiz. Bütün bunlar mağdurları şikâyetle bulunmaktan caydırıyor. Bu sorunun üzerine etkin bir şekilde giden ülkeler dâvacılara yeterli kurumsal destek sağlıyor. Ayrıca ayrımcılığa karşı yasa ve mevzuatlarında net şekilde görülebilen tazminatları ve uyuşmazlıkların çözüme kavuşturulması için alternatif olarak izlenebilecek basit prosedürler getiriyor.

Ancak, yasal kuralların uygulanması sırf bireysel şikâyet ya da başvuruya bağlı kılınmazsa daha etkili olur. Birçok OECD ülkesinde ayrımcılığa karşı özel kurumlar oluşturuldu. Ama sadece birkaç ülkede bu kurumlar, bireysel şikâyetlerin olmadığı durumlarda, şirketler hakkında soruşturma açılması, ayrımcı uygulamalarda bulunduğundan kuşku edilen işverenlere karşı dâvalar açılması ve ayrımcılık yapıldığı tespit edildiğinde bunlara karşı yaptırım uygulanması gibi etkili yetkilere sahip.

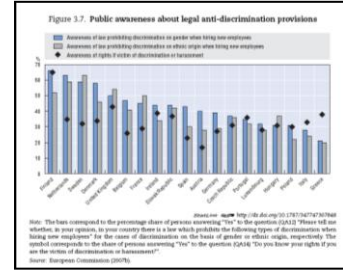
... keza ayrımcılık yapmayan ve olumlu uygulamalara yönelik somut teşvikler de

İşgücü pazarında ayrımcılıkla mücadele edilmesi ayrıca olumsuz tutumlara karşı konması ve mağdurlara tazminat ödenmesinin de ötesine gitmeli. Bu aynı zamanda kültürel değişimlerin teşvik edilmesine ve sosyal kabul gören uygulamaların yeniden tanımlanmasına yönelik müdahaleleri de gerektiriyor. Öncelikle, basit ve tek bir yasanın kabul edilip çalışma kurallarının teşvik edilmesi, işverenlerin ayrımcı uygulamalardan sakınmasına yardımcı olabilir. Ve, belki daha da önemlisi, hükümetler ayrımcılığa karşı uygulamalar için etiketler ve belirli olumlu uygulamalar için mali teşvikler gibi erdemli uygulamaları ön plana çıkaran teşvik sistemleri geliştirebilir.

İstihdam alanında herkese fırsat eşitliği sağlanması için yapısal reformlar ile doğrudan ayrımcılığa karşı önlemlerin bir arada uygulanması gerekiyor

Yeniden Değerlendirilen OECD İş Stratejisi'nin daha fazla ve daha iyi iş olanaklarının teşvik edilmesine yönelik kapsamlı bir politika için yararlı bir çerçeve oluşturduğu kanıtlandı. İyi haber şu ki, bu reform gündemi işgücü pazarında ayrımcılığın azaltılmasına da katkıda bulunabilir. Ama ayrımcılığın önlenmesi için doğrudan önlemler alınması da gerekiyor. Aksi

[Sekil 3.7. Kamuoyunun ayrımcılığa karşı yasal hükümler hakkında bilgi sahibi olması](#)



takdirde, tüm çalışanlar için hakkaniyete dayalı bir oyun alanı sağlanamaz.

* * * * *

Bu yılın *İstihdam Görünüm Raporu*'nda gençler, kayıt dışı sektörde çalışanlar ve ruh sağlığı sorunları olan işçiler için daha çok ve daha iyi iş olanakları gibi başka politika konuları da ele alınıyor. Ayrıca, çokuluslu şirketlerin yabancı iştiraklerindeki ücret ve çalışma koşullarının yanı sıra doğrudan yabancı yatırımların ve sorumlu çalışma tarzının politikalar aracılığıyla nasıl teşvik edilebileceği değerlendiriliyor.

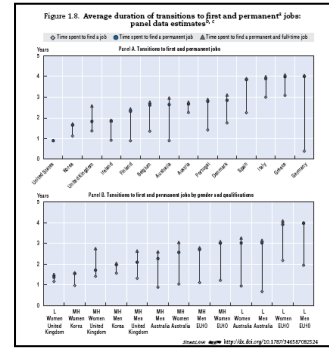
İyi bir Başlangıç mı? OECD Ülkelerinde Genç İşgücü Pazarında Geçişler

Birinci bölümde genç işgücü pazarında geçtiğimiz on yıl içerisindeki durumun bir özeti sunuluyor. Sonra gençler arasındaki işsizliğin devresel ekonomik dalgalanmalar karşısında gösterdiği hassasiyete ve de çalışma hayatına girme şekilleri olarak geçici ve yarı zamanlı işlerin artan önemine ilişkin veriler sunuluyor. Bunun ardından da ilk eğitimin tamamlanmasından sonra okuldan işe geçişin hızı ve işlevselliğine dair bazı göstergeler sunulup, gençlerin girdikleri işlerin kalitesi, geçici ve düşük ücretli işlerin daha iyi işlere geçiş için atlama tahtası işlevi görme derecesi dahil olarak analiz ediliyor. Son olarak ise, bu bölümde genç işgücü pazarının genel olarak esnekliğine rağmen okulunu bitiren bazı kimselerin – özellikle orta öğrenimi başarıyla bitirmiş olmayanların – istihdam dışı konumdan çıkma zorluğunun altı çiziliyor.

Çalışmanın Beyan Edilmesi ya da Yeraltında Kalmak: Yedi OECD Ülkesinde Kayıt Dışı Çalışma

Kayıt dışı çalışma ve beyan edilmeyen işler, düşük ve orta gelirli bazı OECD ülkelerinde önemli bir işgücü pazarı sorunu olup, işçi haklarının korunması konusunda kaygılara neden oluyor, hükümetlerin yüksek kaliteli kamu hizmetleri sunmasını zorlaştırıyor, ayrıca verimlilik ve büyüme için engel oluşturuyor. Güçlü bir ekonomik büyüme kendi başına kayıt dışı çalışmanın azalmasını garantilemiyor. Kayıt dışı çalışma sorununa eğilimesi için ülkeler ne gibi politikalar benimseyebilir? Bunun cevabı ülkeden ülkeye değişiyor. Her birindeki duruma bağlı olarak, işgücü maliyetlerinin aşırı olduğu durumlarda bunun düşürülmesi, istihdam koruma mevzuatının katı olduğu ülkelerde esnekliğin artırılması, sosyal güvence sistemlerinin yapısını geliştirerek bunlara dahil olunmasının çalışanlara sağladığı yararların artırılması gibi seçeneklerin bir araya getirilmesi yoluyla kayıtlı işçi çalıştırılması için teşvikler geliştirilebilir. Daha iyi teşviklerle birlikte vergi, sosyal sigorta ve çalışma mevzuatı yaptırımları

Sekil 1.8. Birinci ve sürekli işlere geçişlerin ortalama süresi: tahmini rakamlar



Tablo 2.1. Kayıt dışı çalışma ve beyan edilmeyen işler için alternatif ölçümler

Country	Employees in informal jobs		Over account		Under account		Multiple jobs holders		Undeclared income	
	Employment in registered or unregistered economy	% of non-formal employment ¹	% of non-formal employment	% of non-formal employment	% of non-formal employment	% of non-formal employment	% of non-formal employment	% of non-formal employment	% of non-formal employment	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	
China Republic	1.8	11.4	8.7	2.1	10	8				
Hongary	18.4	7.6	4.4	0.8	1.8	9	8			
India	28.8	17.1	4.7	1.7	7	7				
Malaysia	25.8	10.8	20.8	1.1	2.3	11				
Poland	4.8	7.0	8.7	2.3	11	11				
United Kingdom	2.2	8.2	8.1	1.3	6	7				
Turkey	21.7		16.8	3.3	3.1	28				

konularında çabaların da arttırılması gerekir. Yönetişim standartlarının geliştirilmesi gönüllü uyumu da teşvik eder.

Bütün İşler Sağlığınız İçin İyi Mi? Çalışma Statüsü ve Çalışma Koşullarının Ruh Sağlığına Etkisi

Bu bölümde OECD ülkelerinde işe bağlı ruh hastalıklarının evrimi ve yeni çalışma düzenlerinin bunu etkileyici rolü üzerine yeni veriler sunuluyor. Birçok ülkede ruh hastalığı nedeniyle engelli yardımı alımlarında hızlı bir artış olmasına rağmen, mevcut veriler OECD bölgesinde çalışma çağındaki nüfus içinde ruh sağlığı sorunlarında genel bir artış olduğunu göstermiyor. Ancak, ruh sağlığının belirli ülkelerde ve belirli işgücü gruplarında daha kötüye gittiği görülürken, Avrupa'da potansiyel olarak stresli çalışma koşullarının olduğu bildirilen vak'aların arttığı görülüyor. Beş ülkede bazı çalışanlar arasında tekil olarak yapılan bir boylamasına analiz, ruh sağlığı için genel olarak çalışma hayatı dışında kalmanın çalışmaktan daha kötü olduğunu ve çalışmanın ruh sağlığı getirisinin iş koşulları ile iş sözleşmesinin niteliğine ve ruh sağlığı sorunlarının daha önceden mevcudiyetine bağlı olarak değiştiğini gösteriyor. Özel olarak, edilgen kimseler için "standart dışı" bir işe girmenin ruh sağlığı bakımından yararlarının, özellikle daha önceden ruh sağlığı sorunları olan kimseler için, standart çalışma düzenine geçenlerden daha az olduğu görülüyor.

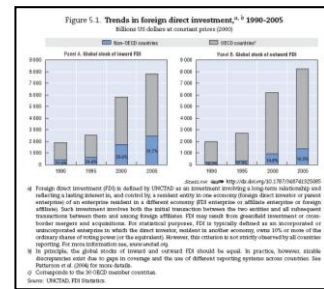
Çok Uluslu Şirketler Daha İyi Ücret ve Çalışma Koşullarını Teşvik Mi Ediyor?

OECD merkezli çok uluslu şirketlerin (ÇUŞ) gelişmekte olan ve yeni yükselen ekonomilerde yaptıkları doğrudan yabancı yatırımlarda (DYY) son yirmi yıl içinde büyük bir artış oldu. Genel olarak yerel kalkınma için yararlı görülmeyle birlikte, bu durum haksız rekabet ve ev sahibi ülkelerde işçi haklarının korunması konularında kaygılar da gündeme getirdi. Bu bölümde DYY'nin ÇUŞ'ların yabancı iştiraklerinde ve bunların bağımsız tedarikçi firmalarında çalışanların ücretleri ve çalışma koşulları üzerindeki etkileri değerlendiriliyor. Veriler genel olarak ÇUŞ'ların, özellikle gelişmekte olan ve yeni yükselen ekonomilerde faaliyet gösterdikleri durumlarda, yerli rakiplerinden daha iyi ücret verdiklerini, ama bunun ücret dışındaki çalışma koşullarının mutlaka daha iyi olduğu anlamına gelmediğini gösteriyor. Ayrıca, bu durumun ücretler üzerinde etkileri ÇUŞ'ların yabancı tedarikçilerine de yayılabiliyor, ama bu yan etkiler küçük oluyor.

Sekil 4.7. Avrupa'da üç ya da daha fazla işle ilgili ruh sağlığı sorunları olduğunu bildiren çalışanların oranındaki değişim, 1995-2005
Yüzdelik puan değişimi



Sekil 5.1. Doğrudan yabancı yatırımlarda eğilimler (1990-2005)



Bu yayının tam metni web sitesinde bulunabilir: www.oecd.org/employment/outlook

Bu özet metin, basılı sayfadan Excel™ dosyaları sunan bir servis olan **StatLinks** içermektedir!

© OECD 2008

Bu özet metin, resmi bir OECD çevirisi değildir.

Bu özet metin, OECD telif hakkı ve yayının aslının ismi belirtmek 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/

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/