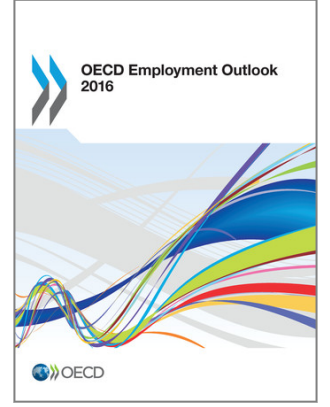


# OECD Multilingual Summaries

## OECD Employment Outlook 2016

Summary in Turkish



Bu yayının tüm içeriğine erişmek için şu adresi tıklayın: [10.1787/empl\\_outlook-2016-en](http://10.1787/empl_outlook-2016-en)

## OECD 2016 İstihdam Görünümü

### Türkçe Özet

**Kriz sonrası iş boşluğu nihayet kapanıyor fakat hükümetlerin iş kalitesindeki zayıflığı ve işgücü piyasasındaki fırsat eşitsizliğini ele almaları gerekiyor**

OECD ülkelerinin işgücü piyasasındaki şartlar iyileşmeye devam ediyor ve çalışma yaşındaki çalışan nüfus payının, küresel finans krizinin başlamasından yaklaşık on yıl sonra 2017'deki kriz-öncesi seviyeye geri dönmesi öngörülüyor. Ancak toparlanma dengesiz kalmaya devam ediyor ve işsizlik de, önemli sayıdaki Avrupalı OECD ülkesinde çok yüksek seyrediyor. İşgücü piyasasındaki gevşekliğin absorbe edildiği ülkelerde dahi işlerin düşük kaliteli oluşu ve işgücü piyasasındaki eşitsizliğin yüksek düzeyde kalması endişeye yol açıyor. Büyük Resesyon sırasında işlerini kaybeden işçilerin çoğu artık işlerine geri döndü fakat maaşlar kontrol altında, iş baskısı da yaygın kalmaya devam ediyor. Büyük Resesyon sırasında imalat ve inşaat alanlarındaki işlerinden olan işçilerin çoğu kendi vasıflarının ve deneyimlerinin, hizmet sektöründe oluşmakta olan daha yüksek maaşlı işler için yeterli olmadığını gördüler.

**Hem istihdam hem de öğrenimden kopan düşük vasıflı gençler, işgücü piyasasında sürekli geride kalma riski taşıyor**

İşgücü piyasası performansındaki genel iyileşmeye rağmen düşük vasıflı gençler gibi ne istihdamda ne de eğitimde yer alan, riske açık gruplar ("NEET'ler" olarak adlandırılır) geride kalma riski taşıyor. 2015'te OECD bölgesindeki 15-29 yaş grubunun %15'i bu kategoride yer alıyordu ve 2007'deki küresel kriz öncesine göre mutedil bir artış gösterdi. NEET'lerin ortalama olarak %38'i üst orta eğitimlerini OECD bölgesinde tamamlamamış bulunuyor ve daha eğitilmiş NEET'lere göre fiilen iş aramaları daha az muhtemel (%45'e karşılık %33). Düşük vasıflı NEET'lerin yaklaşık üçte birinin işsiz bir aile (yani yetişkin bir çalışana olmayan aile) içinde yaşıyor olması, bu gruptaki birçok kişinin hem düşük cari gelirle hem de sınırlı miktarda işgücü piyasası fırsatıyla karşı karşıya kaldığını ortaya koyuyor. Riske açık bu grubun birçok üyesinin, uzun vadeli kariyer beklentilerini iyileştirmek için hedefe yönelik yardıma ihtiyaç duyması muhtemel.

**Vasıfların işyerinde nasıl kullanıldığı verimliliği, maaşları ve iş memnuniyetini etkiliyor ve çalışanlar ile hükümetlerin vasıfların daha iyi kullanımını destekleyecek daha çok şey yapmaları gerekiyor**

İşçilerin kendi bilgi işleme becerilerini işyerinde ne ölçüde kullanıyor oldukları, verimliliğin, maaşların ve iş memnuniyetinin önde gelen bir belirleyicisidir. Vasıf kullanımı hakkında - Yetişkin Vasıfları Anketine katılan 25'ten fazla OECD ülkesinin verilerine dayanan - yeni bir analiz, vasıf kullanımının önemini belgeliyor ve bunu iyileştirmenin birkaç unsurunu tespit ediyor. Özellikle takım çalışması, iş rotasyonu, ikramiye ödemesi ve çalışma saatlerinde esneklik gibi Yüksek Performanslı İş Uygulamaları, vasıfların işyerinde ciddi ölçüde daha iyi kullanılmasıyla ilişkilendiriliyor. Küreselleşme ve ülke dışına kayış da vasıf kullanımını etkiliyor fakat bir ülkenin firmalarının küresel değer zincirleri içindeki konumuna bağlı olarak bunların etkisi, olumlu veya olumsuz olabilir. Toplu pazarlık ve asgari ücret de dahil olmak üzere birtakım işgücü piyasası kurumları da birçok durumda vasıf kullanımını geliştiriyor. Vasıfları geliştirmeye yönelik politika seçenekleri, etkili uygulamalar hakkında ülkeye özel örneklerle tespit ediliyor ve sergileniyor.

**Yapısal reformlar, kısa vadeli istihdam zararlarıyla sonuçlanabilir fakat hükümetler bu maliyetleri azaltma veya hatta bunlardan kaçınma yönünde adımlar atabilirler**

Ürün ve işgücü piyasalarındaki yapısal reformların ortalama olarak uzun vadede olumlu etkilerinin olacağına çünkü bunların genel verimliliği artırdıklarına dair yaygın bir fikir birliği bulunuyor. Ancak bu yapısal reformlar işgücü piyasasında kısa vadeli ayarlama maliyetlerini gerektirebilir. Sektör düzeyindeki verilerin yeni bir analizi, giriş engellerini aşağı çeken reformların ve işten çıkarma maliyetinin gözardı edilemeyecek nitelikte geçici istihdam kayıplarına yol açtığını göstermektedir ki bu sonuç, son zamanlarda uygulanan üç EPL reformuna dair örnekölay çalışmalarının tamamlayıcı kanıtlarıyla teyit edilmiştir. Ancak ekonomik bir genişleme sırasında bu gibi reformlar yasalaştığında bu kısa vadeli maliyetlerin daha küçük olduğu veya hatta hiç bulunmadığı ortaya konulmuştur. Kısa vadeli istihdam maliyetlerini hafifletmeye yardımcı olabilecek olan işe alma ve işten çıkarma kurallarını kolaylaştıran bir reformu toplu pazarlık veya işsizlik ödemelerine dair reformlarla birleştiren politika seçenekleri de belirlenmektedir.

**Gelişmekte olan ülkelerdeki cinsiyetler arası mesafenin kapatılması da önemli bir zorluktur**

Son yüzyıldaki beklenmeyen ilerlemeye rağmen işgücü piyasasındaki cinsiyetler arası mesafe dünya genelinde devam etmektedir ve özellikle de gelişmekte olan ekonomilerde kayda değerdir. Kadınların işgal ettiği işlerin oranı artmış olsa da kadın işçiler erkeklere göre daha kötü işlerde çalışmaya devam etmektedirler. Cinsiyetler arası mesafeye dair güncel bir tablo da dünya nüfusunun yarıdan fazlasını oluşturan gelişmekte olan 16 ekonomide görülmektedir. İşgücü piyasası sonuçlarında son zamanlarda görülen eğilimler öne çıkarılmakta ve bunların temel itici güçleri tespit edilmektedir. Özellikle dünya genelinde süreklilik gösteren cinsiyetler arası maaş farklılığı yakından analiz ediliyor ve farklı bileşenlere ayrılıyor. Bu kanıtlara dayalı olarak cinsiyetler arası mesafeyi dengeleyen kapsamlı bir politikalar dizisi tespit ediliyor.

© 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](mailto: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)



**Yayının İngilizce tercümesini okumak için OECD.iLibrary'yi ziyaret edin!!**

© OECD (2016), *OECD Employment Outlook 2016*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl\_outlook-2016-en