



Bu yayının tüm içeriğine erişmek için şu adresi tıklayın: [10.1787/empl_outlook-2018-en](https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en)

OECD 2018 İstihdam Görünümü

Türkçe Özet

İşsizliğin düşmesine rağmen maaş artışları ağır kalmaya devam ediyor

Küresel finansal krizin iş kalitesi ve kapsayıcılık üzerindeki etkisi devam etse de istihdam oranları OECD ülkelerinin çoğunda tarihsel olarak yüksek bir düzeyde ve ortalama işsizlik oranı da kriz öncesi seviyesine geri gelmiş durumda. Buna rağmen nominal maaş artışı, karşılaştırılabilir işsizlik oranlarında kriz öncesine göre ciddi bir şekilde düşük kalmaya devam ediyor ve Philips eğrisindeki aşağı yönlü eğim - işsizlik ile maaş artışı arasındaki ilişki - toparlanma sırasında devam etti. Hem düşük enflasyon beklentileri hem de verimlilikteki yavaşlama, Büyük Gerilemeye eşlik etmesiyle ve henüz tam olarak toparlanmamasıyla bu kayışa katkı yaptı. Düşük maaşlı işler de başka bir önemli unsur oldu. Bilhassa birtakım ülkelerde gönüllü olmayan yarı-zamanlı istihdamdaki artışla bağlantılı olarak yarı-zamanlı işçilerin kazançlarında, tam-zamanlı işçilerinkiyle göreceli olarak ciddi bir kötüleşme oldu. Bunun yanı sıra yakın geçmişte belli dönemlerde işsizliği tecrübe etmiş işçilerin karşılaştırılabilir düzeydeki düşük maaşları, bazı ülkelerde hala yüksek seyreden işsizlik oranlarıyla karşılaştırıldığında, düşük maaşlı işçilerin sayısını yukarı taşıyarak ortalama maaş artışını aşağı çekmiştir.

İşgücü payındaki düşüşler kısmen “süperstar” firmaların ortaya çıkışını yansıtıyor

Çoğu OECD ülkesindeki reel orta değer maaş artışının, son yirmi yılda işgücü verimliliğindeki artışla aynı tempoda gitmemesi, işgücüne giden katma değer payındaki yani işgücü payındaki düşüşleri kısmen yansıtıyor. Teçhizat malları üreten sektörlerdeki teknolojik ilerleme ve küresel değer zincirlerinin genişlemesi, firmalardaki işgücü paylarını azalttı ve daha düşük işgücü payı olan firmalar hesabına katma değer payını artırdı. Bunun yanı sıra teknolojik ilerlemenin işgücü payı üzerindeki köreltici etkisi, düşük vasıflı ve yüksek rutinli işlerin yüksek oranda olduğu ülkelerde ve sektörlerde özellikle yüksek kalma eğiliminde. İşgücü payları düşen ülkeler hem teknolojik cephedeki işgücü payında gerilemeye hem de piyasa paylarının bu cephedeki düşük işgücü paylı firmalara (“süperstar” firmalar) doğru yeniden dağılımına tanıklık ettiler. Teknolojik cephedeki işgücü payının azalması, rekabeti engelleyici güçler yerine daha düşük işgücü payıyla yeni girenlerin teknolojik dinamizminin öne çıkardığı geniş “yaratıcı tahribat” prosesini yansıtıyor. Bu sonuçlar, devam eden teknolojik ilerlemelerden en fazla kazanımı sağlamaları için işçilere yardım etme yolunun kendilerinin becerilerini etkin bir şekilde yükseltmek olduğunu önermektedir. Dolayısıyla ülkelerin bir yandan vasıf talebi öngörülerini için sistemler geliştirirken diğer yandan yüksek kalitede eğitim ve öğretim hizmetleri geliştirmeleri ve erişilebilir öğrenim fırsatları sağlamaları temel önem taşır.

Toplu pazarlık kurumları, işgücü piyasası performansında kilit bir rol oynuyor

OECD'deki üç işçiden birinin ödeme ve çalışma şartları, toplu sözleşmeyle düzenlenmektedir. Sektörler genelinde maaşları koordine eden pazarlık sistemleri, hassas gruplar da dahil olmak üzere daha düşük maaş eşitsizliğiyle ve daha iyi istihdam sonuçlarıyla bağlantılı olma eğilimi gösteriyor. Maaş koordinasyonu, farklı sektörlerdeki işçiler arasında dayanışmayı artırıyor ve makroekonomik koşulları gerektiği gibi göz önünde bulundurmak suretiyle toplu pazarlığın istihdamı iyileştirmesini güvenceye almaya yardımcı oluyor. Ancak merkezileşmiş sistemlerde, daha düşük eşitsizlik ve daha yüksek istihdam, daha düşük verimlilik artışı pahasına gerçekleşebilir. Birkaç ülkenin deneyimi, işverene ve firmadaki işçi temsilcilerine, şirket koşullarını ("merkezilikten örgütlü uzaklaşma") göz önünde bulundurarak sektör seviyesindeki sözleşmeleri iyileştirmeleri veya ayarlamaları için yeterli alan bırakmanın önemli olabileceğini ortaya koyuyor. Genel olarak geniş tabanlı sosyal ortaklarla birlikte koordinasyon ve merkezilikten örgütlü uzaklaşma, iyi seviyelerde kapsayıcılık ve esnekliği biraraya getirerek daha iyi işgücü piyasası sonuçlarına ulaşmaya yardımcı oluyor. İşyerinde sosyal diyalog da daha yüksek kaliteli iş ortamıyla ilişkilendiriliyor.

İşgücü piyasası programları, ekonomik nedenlerle işlerini kaybeden işçilere yardımcı oluyor

Ekonomik büyümenin ve yükselen yaşam standartlarının gerisinde yatan "yaratıcı tahribat" prosesi, önemli sayıda işçinin her yıl ekonomik değişimde işini kaybetmesine yol açıyor ve bu işçilerin pek çoğu ciddi gelir kayıpları ve başka zorluklar yaşıyor. İşten çıkarılan işçilerin yeniden istihdam edilme beklentilerini ve gelir güvenliğini iyileştirmenin başlangıç noktası, bu grubun karşılaştığı engelleri ve yeni bir iş ararken belli dezavantajlarını ele alan etkin ulusal aktivasyon stratejileri geliştirmekte daha fazla ilerleme kaydedilmesi olacaktır. Ekonomik gerekçelerle işlerini kaybeden işçiler ile diğer iş arayanlar arasındaki en önemli farklılıklardan ikisi, işten çıkarma gerçekleşmeden önceki ihbar süresinde başlayarak proaktif tedbirler için daha fazla kapsam ve işverenlerin işten çıkardıkları işçilerin başarılı geçişkenliğine destek olmak için ideal olarak sendikalarla ve işgücü piyasası kurumlarıyla sıkı işbirliği içinde yapabilecekleri geniş katkı. Gelir desteğinde önemli bir konu, eğer olursa ciddi ölçüde daha düşük maaşla yeniden istihdam edilen işçilerin kazanç güçlerindeki kaybın nasıl telafi edilmesi gerektiğidir. Bütün bir işsizlik döneminde işsizlik haklarına erişim koşulları da önemli bir rol oynuyor.

İş arayanların çoğu işsizlik ödeneği almıyor

İşsizlik ödeneklerinin işgücü piyasasına etkileri hakkındaki tartışmalarda ortak olarak iş arayanların bu gibi transferlere erişimlerinin zaten olduğunu varsayıyor. Erişilebilir işsizlik desteği, işlerden çok işçileri koruyan, kapsayıcı bir işgücü piyasası politikasının temel bileşenidir. Ancak OECD genelinde iş arayan üç kişi arasından ortalama olarak birinden daha azı işsizlik ödeneği alıyor ve birçok ülkede finansal ve ekonomik krizin ardından sosyal hak kapsamının aşağı yönlü eğilimi devam ediyor. Kapsama oranlarındaki gerilemenin gerekçeleri, bunun bir politika kaygısı olup olamayacağına ve sosyal hak erişilebilirliğini istenen seviyelerde sürdürmek için hangi gerekçelerin uygun olabileceğine dair gösterge sağlıyor. Krizin başlangıcından bu yana, iş arayanların niteliklerindeki değişiklikler, örneğin göç akışları veya uzun süreli işsiz kalanların paylarındaki büyük ölçekli değişiklikler, kapsama eğilimlerinin önemli itici güçleri olmuştur. Fakat "kapsam açıklığı" olarak adlandırılabilir son genişlemenin bir kısmı, ya mali kısıtlamalar arayışıyla ya da işsizler için iş aramaya yönelik cesaret kırıcı unsurları köreltmek için işsizlik ödeneklerindeki cömertliği azaltmayı amaçlayan politika reformlarına net olarak atfedilebilir.

İşgücü gelir artışındaki cinsiyet açıklığı niye çalışma yaşamı boyunca artıyor?

Yıllık ortalama işgücü gelirinde erkekler ile kadınlar arasındaki açıklık ciddi ölçüde azalmış olsa bile kadınların yıllık işgücü geliri, 2015'te erkeklerinkine göre hala ortalamada %39 daha düşüktü. Yaşam döngüsü boyunca işgücü gelirindeki cinsiyet açıklığına dair karşılaştırılabilir tahminler, bunun büyük bölümünün kariyerin ilk yarısında oluştuğunu ortaya koyuyor. Kadınların çalışma yaşamlarının başlangıç aşamalarında tecrübe ettikleri iş değişikliklerinin sayısının ve çocuk doğumu ile çocuk yetiştirmenin annelerin işgücü piyasasındaki beklentileri üzerindeki etkisinin düşük kalması, kadınların kariyerleri ve dolayısıyla cinsiyet açıklığının çalışma yaşamı boyunca evrilme biçimi üzerinde uzun süre kalıcı bir etkiye

sahiptir. Yarı-zamanlı işler daha az keskin bir rol oynuyor çünkü işgücü piyasasından geri çekilmenin önüne geçebilir fakat aynı zamanda kadınlar için kariyer tuzağı da oluşturabilir. İşgücü gelirindeki cinsiyet açıklığının her boyutunun - istihdam oranlarındaki, çalışılan saatlerdeki ve saatlik kazançlardaki cinsiyet farklılıkları - nisbi önemi, politika eylemi için değerli kılavuz kurallar sağlıyor. Aile politikaları, hem erkekler hem de kadınlar arasında davranışsal değişiklikleri teşvik etme tedbirleri ve işyerinde değişiklikleri teşvik eden eylemler, örneğin hem babalar hem de anneler tarafından yarı-zamanlı ve esnek çalışma zamanlı düzenlemelerin daha fazla benimsenmesi, kadınların kendi kariyerlerindeki önemli çocuk doğumu aşamasından başarıyla sıyrılmalarına, işgücü piyasasıyla bağlantılı kalmalarına ve erkekler ile aynı kariyer fırsatlarını kullanmalarına yardımcı olmakta kilit rol oynayabilir.

© 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.



[Yayının İngilizce tercümesini okumak için OECD.iLibrary'i ziyaret edin!!](#)

© OECD (2018), *OECD Employment Outlook 2018*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl_outlook-2018-en