



TÜRK SANAYİCİLERİ VE İŞADAMLARI DERNEĞİ

TÜSİAD

YÖNETİM KURULU BAŞKANI

ÜMİT BOYNER'İN

“TÜRKİYE’DE İSTİHDAM POLİTİKALARI”

SEMİNERİ

AÇILIŞ KONUŞMASI

18 Aralık 2010

Ceylan Intercontinental Oteli, İstanbul

TÜSİAD AVRUPA İŞ DÜNYASI KONFEDERASYONU (BUSINESSEUROPE) ÜYESİDİR

İstanbul: Meşrutiyet Cad. No: 46 Tepebaşı 34420 İstanbul -Türkiye
Ankara: İran Cad. No:39/4 Gaziosmanpaşa 06700 Ankara- Türkiye
Brüksel: 13. Avenue des Gaulois, 1040 Brussels-Belgium
Washington D.C.: 1250 24th Street, N.W., Suite Nr. 300, Washington D.C.20037-USA
Berlin: Märkisches Ufer, 28 Berlin 10179 Germany
Paris: 33, Rue de Galilée 75116 Paris France

Tel: +90 (212) 249 19 29
Tel: +90 (312) 468 10 11
Tel: +32 (2) 736 40 47
Tel: +1(202) 776 77 70
Tel: +49 (30) 288 786 300
Tel: +33 (1) 44 43 55 35

Faks: +90 212 249 13 50
Faks: +90 (312) 428 86 76
Faks: +32 (2) 736 3993
Faks: +1 (202) 776 77 71
Faks: +49(30) 288 786 399
Faks: +33 (1) 44 43 55 46

e-mail: tusiad@tusiad.org
e-mail: ankoffice@tusiad.org
e-mail: bxloffice@tusiad.org
e-mail: usoffice@tusiad.us
e-mail: berlinoffice@tusiad.org
e-mail: parisoffice@tusiad.org

www.tusiad.org

Sayın Rektör, Sayın Konuklar, Değerli Basın Mensupları,

TÜSİAD Yönetim Kurulu adına hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Koç Üniversitesi-TÜSİAD Ekonomik Araştırma Forumu tarafından düzenlenen “Türkiye’de İstihdam Politikası” konferansına hoş geldiniz.

Bugün, ekonomimizin en can alıcı konusunun istihdam olduğuna şüphe yok. Çalışan, çalışma hayatına atılmaya hazırlanan, iş arayıp bulamayan veya bulduğu iş kendisine uygun olmayan milyonlarca insanımızı en yakından ilgilendiren konu, istihdam...

Son on yıldır yaptığımız çeşitli araştırmalar ve konferanslarla, Türkiye’de işgücü piyasasının yapısal özelliklerini masaya yatırıyor, işgücüne katılımı ve istihdamı geliştirecek politikalar üzerinde tartışmalara katkıda bulunmaya çalışıyoruz. Bugünkü konferansın da bu sürece katkı sağlayacağına inanıyorum.

Bilindiği gibi işgücü piyasasına ait verilerimiz pek iç açıcı değil. İşgücüne katılım ve istihdam oranlarımız sırasıyla % 50 ve % 45 eşiklerini bir türlü aşamıyor. İşsizlik oranı bir süredir %11-12’lerde seyrediyor. Ciddi bir kadın istihdamı ve genç işsizliği sorunuyla başbaşayız. Çalışma mevzuatı katılığında OECD ülkeleri arasında önde geliyoruz; güvenceli esnek çalışma biçimleri pek kullanılmıyor. İşgücü piyasasında vasıf uyumu problemimiz var. İş arama süreçlerimiz etkili değil; işsizlerimiz hala kamu veya özel kurumlar aracılığı yerine genellikle eş-dost vasıtasıyla iş arıyor. İşsizlik sigortamız ise işsizlere yeterli korumayı sağlayamıyor...

Bugünün tablosu özetle böyle iken, gelecek için ise, nüfustaki gelişmeleri nasıl değerlendireceğimize bağlı olarak, hem umutlanmak hem de kaygılanmak mümkün. Bilindiği gibi ülkemizde nüfus artış hızı düşerek gelişmiş ülke düzeylerine yaklaşmış durumda. Bundan sonra nüfus ancak kendini yeniden üreten bir hızla artacak, sabitleşmeye doğru gidecek. Gençlerin toplam nüfus içindeki payı düşüyor, yaşlı nüfus artıyor. Çalışma çağındaki nüfus ise artıyor ve artmaya devam edecek.

BM Nüfus Fonu ile birlikte geçen ay yayınladığımız demografi raporuna göre, çalışma çağındaki nüfusun toplam nüfus içindeki payı 2020 yılında % 68 ile en yüksek değerini alacak. 2020’den sonra oransal olarak azalmaya başlasa da sayıca 2041 yılına kadar artmaya devam ederek 65 milyona ulaşması bekleniyor. Bu tarihten sonra ise azalmaya başlayacak ve böylece “Demografik Fırsat Penceresi” ortadan kalkacak.

Bu Demografik Fırsat Penceresi’nden yararlanmak, bizim umudumuz... Bunun için istihdam yaratmamız gerekiyor. İstihdam yaratmak için ise, üretkenlik artışı ve yatırımların yanında, nitelikli eğitim yoluyla işgücü piyasasında vasıf uyumu sağlanması ve işgücü piyasasındaki tüm düzenlemelerin istihdam dostu anlayışla gözden geçirilmesi gerekiyor. İzlenecek tüm politikalarda, çok düşük düzeyde olan kadın istihdamına özel önem verilmesi de zorunlu.

Bunları başaramazsak, bu kez umutlanmak yerine kaygılanmak için çok nedenimiz olacak demektir.

İşgücü piyasamızın artık bir “sorunlar yumağı” haline gelmiş meselelerini ancak stratejik bir yaklaşım sergileyerek çözebiliriz. Bu çerçevede, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından geçen yıl başlatılan çalışmada; eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, işgücü piyasasının katılıklarının giderilmesi, kadın ve genç istihdamının teşvik edilmesi ve sosyal korumanın güçlendirilmesi konularının kapsanmasını memnuniyetle karşıladık. Henüz bu başlıklar altındaki hedefler ve hedeflere ulaşmak için kullanılacak enstrümanlar bir strateji belgesi olarak kamuoyuna açıklanmış değil. Bununla birlikte, parçalı düzenlemeler ile bu konuların ele alınmaya başlandığını görüyoruz. 2008 yılından bu yana paketler halinde getirilen düzenlemelere, TBMM gündemindeki “torba yasa tasarısı” ile devam edilmekte.

Bunların ayrıntılı değerlendirmesine elbette girmeyeceğim. Sadece tüm çalışma yaşamı düzenlemeleri ile ilgili genel bir konuya işaret etmekle yetineceğim: Çalışma yaşamı düzenlemeleri, doğrudan insanla alakalı olması dolayısıyla hassasiyetle ele alınmalı. Özellikle kayıt dışılığın bu denli büyük olduğu ülkemizde, birçok çalışanın sosyal haklardan yoksun olması ciddi bir mesele. Diğer yandan, kayıtlı kesim üzerindeki düzenlemelerin, uluslararası karşılaştırmalara göre katı olduğu da biliniyor. Güvence ve esneklik dengesini iyi kurmanın yolunu bulabilmeliyiz.

Son olarak, belki de ülkemizin birçok sorununun temelinde yatan ve işgücü piyasasını da çok yakından ilgilendiren eğitim konusuna değinmek istiyorum. 15 yaş üzeri nüfusumuzun %10’u okur-yazar değil. Bu oran içine girenlerin % 80’i kadın. 15-64 yaş nüfusumuzun ortalama eğitim süresi 2010 yılı tahmini 6.9 yıl. Güney Kore’de bu süre 13 yıl, Yunanistan, Ürdün ve Şili’de 10 yılın üzerinde. 5 yaşındaki bir çocuğun yaşamı boyunca örgün eğitimde kalması beklenen süre Türkiye için 11, gelişmiş ülkelerde ise 16 yıl... 15 yaşındaki öğrencilerin, okuma becerisi, matematik okur-yazarlığı ve bilimsel okur-yazarlık alanlarında öğrenme sonuçlarını ölçümleyen PISA araştırmasında Çin, G. Kore ve Finlandiya’nın öne çıktığını, Türkiye’nin OECD ortalamasının altında bulunduğunu görüyoruz. Bunlar gibi birçok eğitim göstergesinde, gelişmiş ülkelerde aramızdaki mesafe maalesef çok açık. Bu durumda, eğitime daha çok yatırım yapmak ve eğitimin içeriğini daha kaliteli hale getirmek, birinci önceliğimiz olmalı.

Sözlerime son vermeden önce “Türkiye’de İstihdam Politikası” konferansımızda ele alınacak konuların, işgücü piyasasının daha etkin çalışmasına hizmet edecek politikaların belirlenmesine katkıda bulunmasını diliyorum.

Beni dinlediğiniz için hepinize teşekkür ederim.