



**TÜRK SANAYİCİLERİ VE İŞADAMLARI DERNEĞİ**

**TÜSİAD  
YÖNETİM KURULU ÜYESİ VE  
SOSYAL İŞLER KOMİSYONU BAŞKANI  
ARZUHAN YALÇINDAĞ'IN  
“TÜRKİYE’DE İŞGÜCÜ PİYASASININ  
KURUMSAL YAPISI VE İŞSİZLİK”  
RAPORU TANITIM TOPLANTISI  
KONUŞMASI**

**21 Aralık 2004  
Ceylan Intercontinental Oteli**

Sayın Bakanım, değerli konuklar, değerli basın mensupları,

TÜSİAD'ın ekonomik ve sosyal konularda yürüttüğü çalışmaların bir devamı olarak, bugün “Türkiye’de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik” raporumuzu kamuoyuna açıklamak üzere bir araya geldik; hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Bilindiği gibi, üyesi olmayı hedeflediğimiz Avrupa Birliği’nin, bilgiye dayalı ekonominin parçası olarak istihdamı, ekonomik reformları ve toplumsal uzlaşmayı güçlendirmek üzere 2000 yılında hazırladığı Lizbon Stratejisi, sürdürülebilir ekonomik büyümenin ve “daha çok ve daha iyi iş” yaratılmasının altını çiziyor. Daha çok ve daha iyi iş için ise, aktif bir istihdam politikasının geliştirilmesi gereği vurgulanıyor.

Tam istihdamı ve işte kalite ve verimliliği esas alan bu yaklaşımda; kayıt dışı istihdamın kayıtlı hale getirilmesi, işgücü üzerindeki vergi yükünün hafifletilmesi, eğitimin ve insan kaynaklarına yatırımın geliştirilmesi, işsizlerin iş bulabilmeleri için destek hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve uzun dönemli işsizliğin önlenmesi gibi öncelikler söz konusu.

Bu başlıkların bir bölümüne Sayın Ömer Sabancı konuşmasında yer verdi. Ben de kısaca, işsizlikle mücadelede dikkate alınması gereken “iş arama etkinliği”, “uzun dönemli işsizlik” ve “insan kaynaklarımızın eğitimi” konularına değinmek istiyorum. Birazdan detaylarıyla anlatılacak olan raporumuzda bu alanlarla ilgili olarak önemli tespitler yer alıyor.

İşgücü piyasasında işsizlerle işçi arayan firmaları etkin bir şekilde buluşturacak mekanizmaların işletilmesi büyük önem taşıyor. Oysa araştırmamız, ülkemizde iş arama tekniklerinin çok yetersiz düzeyde olduğunu ortaya koyuyor. İş arayanların çoğu ya kendi başına ya da tanıdık vasıtasıyla iş bulmaya çalışıyor. Bu durumun iş aramanın etkinliğini düşürmesi, yani iş bulma süresini artırması kaçınılmazdır. Bu nedenle İşkur’un daha işlevsel hale getirilmesi gereklidir. İşsizlerin İşkur ile özel istihdam bürolarını kullanmalarını teşvik edici düzenlemeler üzerinde de düşünülmesi yararlı olacaktır.

İş arama etkinliği ile bağlantılı bir konu da uzun dönemli işsizliktir. Türkiye’de uzun dönemli işsizlerin toplam işsizlere oranı % 25 ile, AB ortalaması olan % 60’ın oldukça altındadır. Bunun bir nedeni, işsizlik tazminatı kapsamının son derece dar tutulmasıdır. Oysa İşsizlik Sigortası Fonu’nda 12 katrilyonluk birikim oluşmuştur. İşsizlik tazminatının kapsamının bir miktar genişletilerek daha çok işsizlerin yararlanmasının sağlanması ve yoksullukla mücadele gibi sosyal kaygılar açısından rahatsız edici bu durumun giderilmesi gereklidir. Bu kapsam genişletmesinin iş arama etkinliğini düşürmeyeceğini, aksine İşkur’un ve özel istihdam bürolarının faaliyet alanını genişleterek olumlu etkisi olacağını düşünüyoruz.

Türkiye’de işsiz sayısını artıran önemli yapısal bir etken de, özellikle eğitimli gençler arasında işsizlik oranının çok yüksek olmasıdır. Yine araştırmamızda, gençlerin, eğitimli olanlar da dahil, ilk işlerini bulmakta oldukça zorlandıkları görülüyor. Bu gözlem, biraz önce bahsettiğim iş arama sisteminin etkin çalışmamasına işaret ettiği kadar, mesleki açıdan uyumsuzluğu da gösteriyor.

Bu noktada, firmaların aradığı vasıflarla, eğitim sistemimizin ürettiği vasıflar arasında ne kadar uyum olduğu sorusu gündeme geliyor. Bu yöndeki önemli bir gösterge, araştırmamızda meslek lisesi mezunları arasındaki işsizliğin, ortalamanın üzerinde ve genel lise mezunlarının işsizlik oranı ile hemen hemen eşit çıkmasıdır. Bu da uzun zamandır altını çizmekte olduğumuz meslek eğitimi reformunun hayatiliğini bir defa daha ortaya koyuyor. Mesleki eğitimle istihdam bağlantısını kuracak, sanayi ve hizmet sektörlerinin ihtiyaç duyduğu yüksek nitelikli ara kademe insan gücünü yetiştirecek ve böylece uluslararası rekabet gücümüzü artırmaya ve ekonomik kalkınmayı hızlandırmaya katkı sağlayacak bir reform aciliyetini korumaktadır.

Vasıflı işgücü, kamu sektörü açısından da ele alınması gereken bir konudur. Eğitimde, sağlıkta, genel olarak kamu hizmetlerinin üretiminde vasıflı işgücüne sahip olmak, kamu yönetimi reformunun insan kaynakları boyutu ve vatandaşla kaliteli hizmet sunulması bakımından önemlidir. Türkiye’de kamuda istihdam fazlası olduğu tespiti, KİT’ler ve devlet kurumlarında vasıfsız işçi ve düz memur sayıları dikkate alındığında doğrudur. Buna karşın, vasıflı kamu istihdamı yetersizdir. Geçen yılki “Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik” raporumuzda, nüfus itibariyle Türkiye ile karşılaştırılabilir Fransa, İngiltere ve Almanya’da memurların nüfusa oranının % 6-7 seviyelerinde iken bu oranın Türkiye için % 3.5 olduğunu belirtmiştik. Ekonomik istikrar gereği ve mali disiplinin koşulu olarak son yıllarda kamuda vasıfsız istihdam düşerken, vasıflı istihdam yeterince artırılmıyor. Bu geçiş döneminin bir kaç yıl içinde son bulması ve fiyat istikrarı sağlandığında, kamuda vasıflı işgücünün artması beklenmelidir. Bu vesileyle bir kez daha ekonomik istikrarın önemini hatırlamak gerekir.

Değerli konuklar,

Sözlerime son verirken, işsizlikle mücadelede iktisadi ve sosyal politikaların bir arada planlanması ve uygulanması gerektiğinin altını çizmek istiyorum. Araştırma raporumuzun, işsizlik sorununun çözümü için uygulanacak politikalara katkı sağlamasını diliyorum ve sözü, toplantımızı onurlandıran Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Sayın Murat Başesgioğlu’na bırakıyorum.