



TÜRK SANAYİCİLERİ VE İŞADAMLARI DERNEĞİ

TÜSİAD
YÖNETİM KURULU BAŞKANI
ÖMER SABANCI'NIN
“TÜRKİYE’DE İŞGÜCÜ PİYASASININ
KURUMSAL YAPISI VE İŞSİZLİK”
RAPORU TANITIM TOPLANTISI
AÇILIŞ KONUŞMASI

21 Aralık 2004
Ceylan Intercontinental Oteli

Sayın Bakanım, değerli konuklar, basın dünyasının değerli temsilcileri,

TÜSİAD Yönetim Kurulu adına hepinizi saygıyla selamlıyorum “Türkiye’de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik” raporumuzun tanıtım toplantısına hoşgeldiniz.

Bugün ekonomi gündemimizi yakından ilgilendiren, aynı zamanda bir sosyal yara olması nedeniyle, günlük hayatımızda da sık sık karşımıza çıkan bir sorun olan işsizlik konusunu ele almak için biraraya gelmiş bulunuyoruz.

TÜSİAD olarak, 1 Mayıs 2003 tarihinde, “Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik” raporumuzu kamuoyuna sunmuştuk. Bu raporumuzda, kadın ve erkek işgücü arzının temel dinamikleri ile işgücü talebinin büyüme ve işgücü maliyetiyle ilişkisi incelenerek, işsizliğin son on iki yıldaki evrimi açıklanmış, gelecek sekiz yılda da büyümeye bağlı olarak nasıl bir seyir izleyeceği tahmin edilmeye çalışılmıştı. Ayrıca çok yüksek düzeye tırmanan işsizliği azaltabilmek için izlenmesi gereken daha çok makro nitelikli politikaların üzerinde durulmuştu.

Bu çalışmanın devamı ve tamamlayıcısı olarak, geçen yıl “Türkiye’de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik” adlı yeni bir araştırma başlattık. Bu araştırmada, işgücü piyasamızın kurumsal yapısının özellikleri, bu özelliklerin ne ölçüde esnek ya da katı bir işgücü piyasası oluşturdukları ve söz konusu özelliklerin “yapısal işsizlik” olarak tanımlanan olguya ne ölçüde neden olduğu incelenmektedir. Araştırmanın bulgularının, var olan katılıkları gidermeye ve işgücü piyasasının daha etkin çalışmasına hizmet edecek politikaların belirlenmesine katkıda bulunması amaçlanmaktadır.

Müsadenizle önce, işgücü ile ilgili eğilimleri hatırlayalım:

Türkiye’de nüfus artışı, giderek yavaşlansa da, halen devam ediyor. Son sayımda nüfus artış hızı yüzde 1.8 olarak belirlendi. İşgücü arzında nispeten yüksek bir artış halen devam ediyor ve önümüzdeki yirmi yıl boyunca da bu artış, azalarak da olsa, devam edecek.

İşgücünün uzun dönem eğilimi nüfus artışından ibaret değil. İkinci bir etken de tarımdan tarım dışı sektörlere geçiş. Kalkınma sürecinde tarımda verim artışlarına paralel olarak istihdam azalıyor. Bu evrensel kalkınma sürecine özgü bir olgu. Yine de tarım istihdamımız kalkınma düzeyimize göre çok yüksek. Toplam istihdamın üçte biri. Gelişmiş ülkelerde bu oran yüzde 5’in altında. Son bir kaç yıldır Türkiye’de tarımda çalışanların sayısı sadece oransal olarak değil mutlak olarak da azalmaya başladı. Sonuç olarak tarım dışı işgücü daha uzun süre tarımdan kopanlarla beslenmeye devam edecek.

Öte yandan, genç kızlarımızın eğitim düzeyi sürekli artıyor. 1990'lı yıllarda duraklayan kadınların işgücüne katılım oranı, 1990'ların ortalarından itibaren artışa geçmiş durumda. On yıl içinde oranın yüzde 25'e çıkması bekleniyor. Kısacası, son yıllarda geçmişe kıyasla kadın işgücü artışı çok daha yüksek seyrediyor.

Özetleyecek olursak, nüfus artışı, tarımdan kopuş ve kadınların giderek daha büyük bölümünün işgücüne katılması gibi etkenlerin sonucunda, Türkiye'de işgücünde yüksek artış eğilimi hakim.

1990 ile 2000 arasında tarım dışı toplam işgücü arzının yıllık ortalama artışı yüzde 2.4 olurken, bu artışın 2000-2010 arasında ortalama yüzde 3 civarında olması bekleniyor. Tarım dışı işgücü 17 milyon kadar olduğuna göre her yıl, 500-550 yeni iş yaratmak gerekecek. Aksi takdirde, işsizliğin daha da artması ve / veya da istihdam oranının düşmesi kaçınılmaz olacaktır.

Demografik geçiş dönemini yaşayan, aynı zamanda da kalkınma sürecini tamamlamamış Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde, büyük miktarlarda iş yaratmanın tek yolu, yeni üretim kapasiteleri geliştirmekten, kısacası hızlı büyümeden geçer. Bu büyüme oranını uzun dönemde gerçekleştirmek için makroekonomik istikrar gerekir. Türkiye'de ekonomik istikrar hızla iyileşiyor. İki buçuk yıldır büyüme en iyimser beklentilerin dahi üzerinde seyrediyor. Ekonomi ilk dokuz ayda yüzde 9.7 büyüdü. Böyle bir büyüme ortamında yüksek istihdam artışları beklenirdi. Oysa istihdam artışları umulanın altında kaldı. Yeteri kadar istihdam yaratmayan bir büyüme yaşıyoruz.

Türkiye ekonomisinde büyüme "istihdam dostu" büyümeye dönüştürülmediği takdirde, işsizliğin düşmesi şöyle dursun, daha da yükselmesi kaçınılmaz olarak gündeme gelecektir. "İstihdam dostu" bir büyüme yaratabilmek için de mutlaka işgücü piyasasının istihdam artışını sınırlayan yapısal özelliklerini belirlemek, ardından bu tür engellerin aşılmasına yardımcı olacak ekonomi ve yatırım politikalarını tasarlamak gerekiyor.

Raporumuzda, değerli uzmanlarımız, söz konusu yapısal engellerin bir bölümünü araştırdılar. Yapısal işsizlik yaratan başlıca unsurları biliyoruz: Çeşitli adlar altında alınan vergi ve primlerin neden olduğu yüksek işgücü maliyetleri, aksak ücret belirlenme mekanizmaları, etkin olmayan iş arama süreçleri ve uyumsuz vasıflar, işsizlik tazminat düzeni gibi başlıca etkenler...

Yüksek işgücü maliyetleri, iş dünyası olarak hep yakındığımız konuların başlarında geldi. Bu konuyu, istihdama etkileri ve ülkemizde yatırım ortamının iyileştirilmesi ve yabancı sermayenin artması açılarından da bugüne dek pek çok kez vurguladık. Raporumuzda, yüksek işgücü maliyetinin düşürülmesinin istihdama yapacağı olumlu katkının dikkate değer olduğu vurgulanıyor. İmalat sanayiinde istihdam vergilerinin oluşturduğu maliyette yapılacak 10 puanlık bir indirim istihdamda uzun dönemde 2 puanlık artışa yol açacağını göstermekte. Şunu da belirtmeliyiz ki, buna, işgücü maliyetinin payının yüksek olduğu hizmetler sektörü de dahil edilirse, istihdam

vergileri yükünün hafifletilmesinin istihdam üzerinde imalat sanayine kıyasla daha büyük etki yapması beklenmelidir.

İşgücü maliyetlerinin düşürülmesi mutlaka kayıtdışılıkla mücadele ile birlikte ele alınmalıdır. Kayıtdışılıkla mücadele konusu, dikkatli ve özenli bir strateji gerektiriyor. Kayıtdışılıkla mücadelenin gündeme getirdiği istihdam kayıpları riskini asgariye indirebilmek için mutlaka işgücü maliyetleri azaltılmalı, kayıt altına alma girişimleri eşanlı olarak yapılmalıdır.

Bir diğer kayıtdışılık türü de kimi formal sektöre mensup firmalarda ücretlerin bir bölümünün açıktan ödenmesi yoluyla vergi ve prime tabi ücret miktarının düşük gösterilmesidir. Bu tür yasal olmayan uygulamalar; bir yandan çalışanın sosyal haklarından mahrum edilmesine ve kamu vicdanının zedelenmesine, diğer yandan işletmeler arası haksız rekabete ve son olarak da kamuda gelir kayıplarına neden olması bakımından önemlidir.

Kayıtdışılıkla mücadelede ilerleme sağlanmasıyla elde edilecek kazanımlar istihdam vergilerinin azalmasından doğacak kamusal gelir kaybını tamamen telafi edemeyebilir. Burada çok önemli bir strateji de sosyal güvenlik reformunun gerçekleştirilmesidir. TÜSİAD olarak, geçen ay emeklilik sistemi reformu raporumuzu açıkladık; 10 gün kadar önce de konuyla ilgili uluslararası bir seminer düzenledik. Bu reform gündemdedir ve işgücü maliyetini hafifletme politikasıyla birlikte ele alınmalıdır.

Sözlerime son vermeden önce “Türkiye’de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik” raporumuzda elde edilen bulguların, işgücü piyasasının daha etkin çalışmasına hizmet edecek politikaların belirlenmesine katkıda bulunmasını diliyorum. Beni dinleme sabrını gösterdiğiniz için hepinize teşekkür ederim.