

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri
Genel Müdürlüğü



**G-20 SÜRECİ VE AKTİF İSTİHDAM POLİTİKALARI,
TÜRKİYE VE G-20 ÜLKELERİNDEKİ
UYGULAMALARIN DEĞERLENDİRİLMESİ**

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Burak TANGÖR

UZMANLIK TEZİ
Selman AYAN

Ankara, Nisan 2014

İçindekiler

Tablolar.....	6
Kısaltmalar	8
Giriş.....	10
1 Temel Kavramlar.....	12
1.1 İstihdam	12
1.1.1 Eksik İstihdam	12
1.1.1.1 Zamana Bağlı Eksik İstihdam.....	12
1.1.1.2 Yetersiz istihdam	13
1.1.2 Tam İstihdam.....	13
1.1.3 Aşırı İstihdam	13
1.2 İşsizlik.....	13
1.2.1 İşsizlik Türleri	15
1.2.1.1 Yapısal İşsizlik.....	15
1.2.1.2 Teknolojik İşsizlik	16
1.2.1.3 Konjonktürel İşsizlik.....	17
1.2.1.4 Mevsimlik İşsizlik.....	17
1.2.1.5 Uzun Süreli İşsizlik.....	17
1.2.1.6 Genç İşsizliği	18
1.3 Pasif ve Aktif İstidam Politikaları	19
1.3.1 Pasif İstihdam Politikaları	19
1.3.1.1 İşsizlik Sigortası.....	19
1.3.1.2 İşsizlik Yardımları	20
1.3.1.3 Kıdem Tazminat	20
1.3.2 Aktif İstihdam Politikaları	21
1.3.2.1 Meslek Eğitim Programları.....	23
1.3.2.2 Eşleştirme Hizmetleri	24
1.3.2.3 Ücret Sübvansiyonları.....	24
1.3.2.3.1 Damgalanma Etkisi	25
1.3.2.3.2 Etkinlik Kaybı Etkisi.....	25
1.3.2.3.3 İkame Etkisi	25
1.3.2.3.4 İşten Çıkarılma Etkisi.....	26
1.3.2.4 Kendi İşini Kuranlara Yardım ve Mikro Krediler	26
1.3.2.5 Doğrudan Kamu Sektöründe İstihdam	28
1.3.3 Aktif ve Pasif İstihdam Politikaları ve Aktivasyon Stratejisi.....	28
2 G-20'nin Oluşum Gerekçeleri ve Yapılanması	30
2.1 G-20'nin İşleyişi.....	32
2.1.1 Zirve ve Toplantılar	33

2.1.1.1 Kasım 2008 Washington Liderler Zirvesi ve Sonuçları	34
2.1.1.2 Nisan 2009 Londra Liderler Zirvesi ve Sonuçları	35
2.1.1.3 Eylül 2009 Pittsburgh Liderler Zirvesi ve G-20 Gündeminde İstihdam	36
2.1.1.4 Haziran 2012 Los Cabos Liderler Zirvesi ve Ülke Uygulamalarına Yönelik İzleme Mekanizması Talebi	39
2.1.1.5 Eylül 2013 Moskova Liderler Zirvesi ve İstihdam	40
2.1.2 G-20 İstihdamdan Sorumlu Bakanlar Toplantıları ve Tavsiye Kararları	40
2.1.2.1 G-20 İstihdamdan Sorumlu Bakanlar Toplantısı, Nisan 2010, Washington	40
2.1.2.2 G-20 İstihdamdan Sorumlu Bakanlar Toplantısı, Eylül 2011, Paris	44
2.1.2.3 G-20 İstihdamdan Sorumlu Bakanlar Toplantısı, Mayıs 2012, Guadalajara	46
2.1.2.4 G-20 İstihdamdan Sorumlu Bakanlar ile Maliye Bakanları Toplantısı, Temmuz 2013, Moskova	47
2.1.3 G-20 Yapılanmasında Sosyal Tarafların Temsilcileri	49
2.1.3.1 İşverenler Platformu B-20	49
2.1.3.2 İstihdam Edilenler Platformu L-20	51
2.1.3.3 B20 ve L20 Ortak Tavsiye Kararları ve İstihdam	51
2.1.3.4 İstihdam Görev Gücü	53

3 Türkiye ve Seçilmiş 13 G-20 Üyesinden 2008 Mali Krizi Sonrası İstihdam Odaklı Politikalara ve Uygulamalara Örnekler

3.1 Arjantin

3.1.1 Arjantin’de Özel Sektör Kamu İşbirliğine Otomotiv Sektöründen Bir Örnek	57
3.1.2 Kriz Sonrası Dönemde Mevcut İşlerin Korunması	58
3.1.3 Mesleki Eğitim ve İstihdam Sigortası	60
3.1.4 Gençler için Daha Çok ve Daha İyi İşler Programı ve Belediyeler ile İşbirliği	61
3.1.5 Bankalara KOBİ’leri Belli Bir Oranda Destekleme Zorunluluğu Uygulaması	62

3.2 Avustralya

3.2.1 Ekonomik Güvenlik Stratejisi Kapsamında İstihdamın Desteklenmesi	64
3.2.2 Yerel İstihdam Koordinatörleri	65
3.2.3 Avustralya’da İşgücü Hareketliliğini Teşvik Uygulamaları	66
3.2.4 Uzun Süreli İşsizlerin İstihdamını Teşvik için Ücret Sübvansiyonları	67
3.2.5 Uzun Süreli İşsizler için Karşılıklı Yükümlülükler	68
3.2.6 Aktif İstihdam Politikaları ile Aile Yaşamını Uyumlaştırıcı Tedbir Örneği ..	68

3.3 Kanada

3.3.1 Krize Karşı Ekonomik Eylem Planı ve İstihdamın Desteklenmesi	71
3.3.2 İş Paylaşımı Uygulaması	71
3.3.3 Yerel Yönetimlere Kullanım Amacı ve Yararlanıcı Hedef Grubu Daha Önceden Tasarlanmış Para Transferleri	73

3.3.3.1 Yerel Yönetimler ile İstihdam Piyasası Geliştirme Sözleşmeleri.....	73
3.3.3.2 Yerel Yönetimler ile İstihdam Piyasası Sözleşmeleri.....	73
3.3.3.3 Engellilerin İstihdamına Yönelik Sözleşme	74
3.3.4 İstihdam Piyasasında Yeterince Temsil Edilmeyen Özel Gruplara Yönelik Teşvikler	74
3.3.4.1 Genç İstihdam Stratejisi Kapsamında Uygulamalar	75
3.3.4.1.1 Beceri Gelişimine Yönelik Tedbirler	75
3.3.4.1.2 Kariyer Odaklı Hizmetler.....	75
3.3.4.1.3 Okul Tatillerinde İstihdamda Tecrübe Edinmeyi Teşvik.....	76
3.3.4.2 Yaşlılara Yönelik Programlar ve Geçim Yardımları	76
3.3.4.3 Engelliler için Eşit Fırsatlar Fonu	78
3.3.4.4 Kanada Yerlilerine Yönelik Beceri Geliştirme ve İstihdamı Artırma Stratejisi	78
3.3.4.5 Çıraklık ve Nitelikli İşçi Yetiştirme Programı olarak “Kırmızı Mühür” Uygulaması	79
3.3.4.6 Kanadalıları Açık İşlerle Buluşturma	80
3.3.4.7 Küçük Ölçekli İşletmelerde İstihdamın Desteklenmesi.....	81
3.4 Çin.....	82
3.4.1 Çin’de İşsizliğe Karşı Makro Ekonomik Önlemler	82
3.4.2 Yeni İşler İçin İç Piyasadaki İstihdama Olan Talebin Arttırılması	83
3.4.3 Kriz Döneminde Mevcut İstihdamın Korunması	84
3.4.4 Genç İstihdamı ve Mesleki Eğitim	85
3.5 Almanya	86
3.5.1 Uzun Süreli İşsizliğe Önlem Olarak Kamu İstihdam Hizmetlerinde Aktivasyon Stratejisi	87
3.5.2 Federal Alman İş Ajansı ve Girişimciliğin Desteklenmesi	89
3.5.3 Almanya’ da Genç İşsizliği ile Mücadele ve “Mesleki Eğitim Paketi”	92
3.5.4 Almanya’da Genç İşgücü ’nün Uluslararası Hareketliliğini Destekleyen Uygulamalar	94
3.6 Hindistan.....	98
3.6.1 Ekonomik Krizle Mücadele ve İstihdam Odaklı Kalkınma Planı	99
3.7 Japonya	102
3.7.1 İstihdam Odaklı Canlandırma Paketleri	103
3.7.2 KOBİ’lerde İstihdamın Desteklenmesi	104
3.7.3 Gençlerin İş Hayatına Geçişlerini Kolaylaştırıcı Uygulamalar.....	105
3.7.4 Japonya’da Yaşlanan İşgücüne Destek İçin Örnek Bir Uygulama	107
3.7.5 Japonya’nın İstihdam Odaklı Büyüme Stratejisi ve 2020 hedefleri	107

3.8 Güney Kore.....	108
3.8.1 Güney Kore’de Kriz Sonrası Canlandırma Paketi ve İş Paylaşımı Uygulamaları	108
3.8.2 Gençlerin Çalışma Hayatına Geçişlerini Kolaylaştırıcı Önlemler	110
3.8.3 Genç İstihdamı Hizmetleri	111
3.8.4 G. Kore’de Gençlere Yönelik Diğer Bazı Uygulamalar	114
3.9 Rusya	115
3.9.1 Canlandırma Programı ve İstihdam Odaklı Önlemlere Ayrılan Kaynak	116
3.9.2 Yerel İstihdam Programları	118
3.9.3 Tek Endüstri Dalına Bağlı Bölgeler İçin Federal Düzeyde Anti Kriz Programı	121
3.9.4 Gençlerin İş Hayatına Geçişini Kolaylaştırıcı Tedbirler	122
3.9.5 Kadınların Çalışma Hayatına Geçişini Kolaylaştırıcı Tedbirler	125
3.10 Suudi Arabistan.....	126
3.10.1 Suudi Arabistan Vatandaşlarının İşgücüne Katılımının Desteklenmesi	126
3.10.2 Suudi Arabistan İstihdam Stratejisi	127
3.10.3 Suudi Arabistan Vatandaşı Kadınların ve Gençlerin İstihdamını Destekleyici Uygulamalar	128
3.11 Güney Afrika	129
3.11.1 Krize Bir Tepki Olarak Faiz İndirimi	131
3.11.2 “Genişletilmiş Kamu İşleri Programı”	131
3.11.3 Güney Afrika’da Mevcut İşlerin Korunmasına Yönelik Tedbirler	133
3.12 Amerika Birleşik Devletleri.....	134
3.12.1 Amerikan İyileşme ve Yeniden Yatırım Paketi.....	135
3.12.2 Yüksek Büyüme Gösteren Sektörlere Yönelik Mesleki Eğitim	136
3.12.3 İş Paylaşımı Programları	137
3.12.4 Bilgilendirici Danışmanlık ve Denetim ile Kaliteli İşlerin Korunması	138
3.12.5 Uzun Süreli İşsizlik ve Yeniden Mesleki Eğitim	140
3.13 Avrupa Birliği.....	141
3.13.1 Gençlik Garantisi	142
3.13.2 “EURES” İnternet Portalı	144
3.13.3 “İlk EURES İşin” Programı.....	147
3.13.5 AB’de KOBİ’lere ve Girişimci Bireylere Mikro Kredi Veren Kuruluşlar için Danışmanlık Desteği ve Mali Kaynak Aktarımı, “Jasmine”	148
3.14 Türkiye	151
3.14.1 Kriz Sonrası Dönemde Alınan Önlemler	153
3.14.2 Kriz Sonrası Dönemde Vergi ve Ücret Yükünü Hafifletici Önlemler....	154

3.14.2 Uzmanlaşmış Mesleki Eğitim Merkezleri Projesi	161
3.14.3 Girişimcilik Kursları ve Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı Girişimcilik Destekleri	169
3.14.4 İŞKUR Hizmet Noktaları ile Hizmetlere Ulaşımın Kolaylaştırılması	171
3.14.5 Türkiye’de Son Dönemde KOBİ’lere Verilen Destek Kredilerinin İstihdama Etkisi.....	174
Sonuç	178
Öneriler	184
Kaynakça	193

Tablolar

Dünyada Yetişkin ve Genç İşsizliği Oranları	18
B-20 Platformunda Seul Zirvesi'ne Katılan Şirketlerin Rakamlarla İfadesi	49
Kanada'da Eksik İstihdam	70
Kanada'da İşsizlik Oranları	70
15 Kasım 2009 Yılı İtibariyle Kanada'da İş-Paylaşımı Anlaşmaları	72
Almanya'da İşsizlik Oranları	86
Almanya'da Tüm İşsizler Arasında Uzun Süreli İşsizlerin Oranı	86
1 Ocak 2014'ten itibaren geçerli "Hartz" 4 Sosyal Yardımları	89
2010 ve 2011'de Gençlerin Deneme Programlarına Katılımı	105
Rusya'da İşsizlik Oranları	115
2009 Yılı İçerisinde Önlemlere Ayrılan Kaynaklar Ve Gerçekleşen Hedefler	117
Yerel İstihdam Programları Kapsamında Verilen Hizmetler ve Yararlanıcı Sayısı	120
14-29 Yaş Arası Gençlere Yönelik Hizmetlerin Başarısı	122
14-18 Yaş Arası Çocukların Geçici İstihdamı	123
Güney Afrika'da İşsizlik	130
EPWP Kapsamında 2008 Mart 2009 Nisan Arası Harcamaların GSYİH' ya ve Bütçeye Oranı	132
ABD'de 2007-2012 Yılları Arasında Büyüme Oranları	134
ABD'de İşsizlik Oranları	135
Amerikan İyileşme ve Yeniden Yatırım Paketi Kaynak Dağılımı	136
ABD İşgücü İstatistik Bürosu 2012-2022 İşgücü Projeksiyonu	137
Türkiye İşgücü Piyasası	152
Girişimci Destekleri ve Kapsamı	170
Girişimcilik Eğitim Programları	171
İŞKUR Hizmet Noktası Oluşturulan Belediyeler	171
İŞKUR Hizmet Noktası Oluşturulan Diğer Kurumlar	172

Türkiye’de KOBİ’lerin İstihdam ve İşletme Payları	175
Türkiye’de Mesleki Eğitim Kurslarında Yüklenici Dağılımı Oranları.....	179

Kısaltmalar

a.g.e.:	Adı Geçen Eser
a.g.m.:	Adı Geçen Makale
a.g.r.:	Adı Geçen Rapor
a.g.t.:	Adı Geçen Tez
AB:	Avrupa Birliği
ABD:	Amerika Birleşik Devletleri
AİP:	Aktif İstihdam Politikaları
AK:	Avrupa Konseyi
ANSES:	Arjantin Emeklilik Kasası
ARRA:	Amerikan İyileşme ve Yeniden Yatırım Paketi
ASETS:	Yerli Kanada Topluluklarına Yönelik Beceri ve İstihdam Programları
BM:	Birleşmiş Milletler
B-20:	İşverenler Platformu (Business 20)
Bkz.:	Bakınız
C:	Cilt
ÇSGB:	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DGB:	Almanya Sendikalar Birliği
DİYİH:	Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü
EIB:	Avrupa Yatırım Bankası
EIF:	Avrupa Yatırım Fonu
ESF:	Avrupa Sosyal Fonu
ETÖGM:	Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü
EUROFUND:	Avrupa Yaşam ve Çalışma Şartlarını İyileştirme Vakfı
G-20:	20'ler Grubu
GSYİH:	Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla
ILO:	Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF:	Uluslararası Para Fonu
IOE:	Uluslararası İşverenler Teşkilatı'nın
ITUC:	Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu
İGG:	İstihdam Görev Gücü
İSF:	İşsizlik Sigortası Fonu
İŞKUR:	Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü

İYE:	İngilizce Yeterlilik Endeksi
KİK:	Kamu İhale Kanunu
KOBİ:	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler
KOSGEB:	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
L-20:	İstihdam Edilenler Platformu (Labour 20)
LMAPD:	Yerel Yönetimler ile İstihdam Piyasası Geliştirme Sözleşmeleri
MEB:	Milli Eğitim Bakanlığı
MYK:	Mesleki Yeterlik Kurumu
NEET:	İstihdam, eğitim veya mesleki eğitim sistemlerinden hiçbirine dahil olmayan
NGP:	Yeni Büyüme Yolu
OECD:	Ekonomik İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı
OF:	Eşit fırsatlar fonu
PJMMT:	Gençler için Daha Çok İş ve Daha İyi İşler Programı
PPC:	Krizleri Önleme Süreci Programı
REPRO:	Üretimde İstikrar Programı
RG:	Resmi Gazete
s.:	Sayfa
SCE:	Mesleki Eğitim ve İstihdam Sigortası
SGK:	Sosyal Güvenlik Kurumu
T.C:	Türkiye Cumhuriyeti
TEKMER:	Teknoloji Geliştirme Merkezleri
TEPAV:	Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı
TİOW:	Yaşlı Çalışanlara Yönelik Programlar
TİSK:	Türkiye İşverenler Sendikaları Konfederasyonu
TOBB-ETÜ:	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi
TOBB:	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TUAC:	Sendika Danışma Kurulu
TÜSİAD:	Türkiye Sanayici ve İş Adamları Derneği
UMEM:	Uzmanlaşmış Mesleki Eğitim Merkezleri
YES:	Genç İstihdamı Stratejisi
YÖK:	Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı

Giriş

Günümüzün hiç şüphesiz en önemli sorunlarından bir tanesi toplumların tam olarak iyileşmeyen ve son 2008 kriziyle daha da derinleşen işsizlik sorunudur. Sosyal devlet anlayışı çerçevesinde devlet erkinin üstesinden gelmesi gereken en büyük sorun ve hatta başka toplumsal sorunlar üreten bir sorun olarak işsizlik, günümüze değin birçok ilaçla tedavi edilmek istenmiş ancak bu evrim geçiren iş piyasalarının değişen şartları içerisinde mümkün olmamıştır. Her ne kadar devletlerin ekonomideki rolü, hâkim olan serbest piyasa anlayışı içerisinde her geçen gün biraz daha küçülüyorsa da, sosyal devlet anlayışının bir gereği olarak devletler, işgücü piyasasındaki işsizlik sorununun çözümüne yönelik politikalara her zamankinden daha çok müdahil olmak durumundadırlar. Çünkü bugün, işsizliğin dünya üzerindeki boyutları düşünüldüğünde, bu sorunun, serbest piyasanın kendi kendisine çözebileceği bir sorun olmadığı açıkça görülmektedir.

Gelişmiş ve gelişmekte olan 19 ülke ile Avrupa Birliği'ni (AB) bir araya getiren, küresel ve bölgesel güç olarak kabul edilen ülkeleri bünyesinde barındıran büyük bir siyasi ve ekonomik platform olarak G-20, dünya ekonomisinin %83'ünü, dünya nüfusunun ise üçte ikisini kapsamaktadır. 3-4 Kasım 2011 tarihlerinde gerçekleştirilen G-20 Cannes Liderler Zirvesi sonunda yayımlanan Deklarasyonda ifade olunduğu üzere G-20 dönem başkanlığı 2015 yılında Ülkemiz tarafından deruhte edilecektir. Bu çerçevede, ülkemiz 2013 yılı Aralık ayı itibarıyla Avustralya ve Rusya Federasyonu ile birlikte G-20 Troykasında yer almaya başlamıştır. Önümüzdeki bu süreçte, G-20'nin Bakanlığımız görev alanına giren istihdam konusunun ve bu çerçevede politika belirleme çabalarının gündemde tutulmaya devam edilmesinin, Ülkemiz önceliklerini tespit etme ve bu öncelikleri G-20 platformuna taşıma noktasında faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda Bakanlığımız bünyesinde G-20 dönem başkanlığı boyunca, öncesinde ve sonrasında kapsamlı bir bilgi birikimine ihtiyaç duyulacaktır. Bu kurumsal bilgi kapasitesine katkı sağlama noktasında, çalışmanın yararlı olması ümit edilmekte ve G-20 üyelerinin istihdama ilişkin politikalarının ve uygulamalarının

incelenmesinin, Ülkemizin istihdam ve sosyal politika alanlarında oluşturacağı stratejilere katkı sağlayacağı da düşünülmektedir.

Çalışmamızda kısaca istihdam ve işsizliğe dair temel kavramlar tanımlanmış, pasif ve aktif istihdam politikalarının neler olduğuna değinilmiştir. Daha sonra G-20'nin oluşum gerekçeleri, etkinliği, yapısı ve işleyişine dair özet bilgiler verilmiş ve G-20 Devlet Başkanları ve İstihdamdan Sorumlu Bakanları'nın toplantı sonuç bildirgeleri, istihdam bağlamında özetlenerek, G-20 platformunda istihdama dair tartışmaların boyutu anlatılmaya çalışılmıştır. Böylelikle birçok uluslararası yapılanmaya göre yeni bir yapılanma olan ve dünyanın en büyük yirmi ekonomisini bir araya getiren 20'ler Grubu'nun konuya bakışına yer verilmiştir. Çalışmamızın daha sonraki safhasında ise, Ülkemiz de dâhil olmak üzere seçilmiş 14 üyenin işsizliğe karşı hayata geçirdikleri bazı örnek uygulamalar ortaya konmaya çalışılmıştır. G-20 oluşumu içerisindeki bölgesel dağılıma dikkat edilerek seçilmiş 14 üyenin, özellikle 2008 krizinden sonra krize bir cevap niteliği taşıyan istihdam odaklı makro düzeyde alınan önlemlere ve aktif istihdam politikaları çerçevesinde hayata geçirdikleri uygulamalardan örneklere yer verilmiştir. Seçilmiş 14 ülkenin belirlenmesinde bölgesel dağılımın yanında demografik, kültürel, sosyal ve ekonomik gelişmişlik bakımlarından birbirlerinden farklılık arz eden ülkeler olmalarına özen gösterilmiştir. Hayata geçirilen uygulamaların seçimi noktasında ise; iş yaratmak ve mevcut işlerin korunması için alınan önlemler ile genç işsizliğine karşı alınan önlemler, çalışmamızda geniş yer bulmuştur. Bunun yanında kadının ekonomik hayata katılımını kolaylaştırıcı tedbirler ile işgücü mobilitesinin artırılması için hayata geçirilen uygulamalar anlatılmıştır. Ayrıca uzun süreli işsizlik ve beceri erozyonuna karşı geliştirilen uygulamalara da çalışmamızda değinilmiştir. Çalışmamızda son olarak Ülkelerin hayata geçirdikleri uygulamalara dair örneklerden edinilen bulgular değerlendirilmiş ve ülkemiz için bazı önerilere yer verilmiştir.

Bu çalışmada değerli katkılarını ve vakitlerini esirgemeyen başta saygıdeğer hocam Doç. Dr. Burak TANGÖR'e ve her zaman olduğu gibi manevi desteğini çalışmam esnasında da arkamda hissettiğim sevgili eşim Huriye'ye teşekkür ederim.

Selman AYAN, Nisan 2014

1 Temel Kavramlar

1.1 İstihdam

İstihdam, üretim faktörlerinin kazanç elde etmek amacıyla çalışması veya çalıştırılması şeklinde ifade edilebilir.¹ İstihdam kavramı birçok farklı açılardan tanımlanabilir, ancak çalışmamızın konusunu üretim faktörleri içerisindeki “işgücü” oluşturmaktadır. İşgücü istihdamı bir başka deyişle insan, üretim faktörleri içerisindeki en karmaşık yapıdır. İşgücünün istihdamında karşılaşılan sorunlar bireyin, dolayısıyla toplumun tüm hayatını etkilemektedir. Öyle ki günümüzde insanlar kendilerini, yaptığı iş veya çalıştığı firma ile özdeşleştirerek kimliğini belirlemektedir. Öyleyse kendisiyle barışık ve üretken bir toplum oluşturmak, sağlıklı bir istihdam durumunun toplumda yaygınlaşmasına bağlıdır.

1.1.1 Eksik İstihdam

Eksik istihdam herhangi bir anda gerçekleştirilebilecek maksimum istihdam hacmi ile gerçekleşen istihdam arasındaki fark olarak tanımlanmaktadır.² Eksik istihdam kavramı, ekonomideki işgücünün; eğitim, yetenek, deneyim ve erişilebilirlik bakımlarından ne kadar verimli değerlendirildiğini inceler. Somut bir ifadeyle eksik istihdamda olanlar; eğitilmiş, yetenekli veya deneyimli olup az ücretle veya az bilgi ve yetenek gerektiren işlerde çalışanlar veya tam gün çalışmak arzusunda olmalarına rağmen yarı zamanlı çalışmak zorunda kalan kimselerdir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından düzenlenen 16. Çalışma İstatistikçileri Konferansında, mevcut eksik istihdam tanımı, yaşanan ölçüm zorlukları nedeniyle yeniden ele alınmış ve eksik istihdam sorununu daha somut hale getiren “zamana bağlı eksik istihdam” ve “yetersiz istihdam” kavramlarının kullanılmasına karar verilmiştir.³

1.1.1.1 Zamana Bağlı Eksik İstihdam

Zamana bağlı eksik istihdam edilenler, referans haftasında istihdamda olan, esas işinde ve diğer işinde/işlerinde toplam olarak 40 saatten daha az süre çalışmış olup, daha fazla

¹ H. Nur Germir, *Türkiye’de İstihdam Politikalarının Etkinliği*, Adalet Yayınları, Birinci Baskı Ankara, 2012 s.3.

² H. Nur Germir, a.g.e., s.5.

³ “Tanım ve Kavramlar”, “www.tuik.gov.tr” (Erişim Tarihi: 12.11.2013).

süre çalışmak istediğini belirten ve mümkün olduğu takdirde daha fazla çalışmaya başlayabilecek olan kişilerdir.⁴

1.1.1.2 Yetersiz istihdam

Yetersiz istihdam, zamana bağlı eksik istihdam kapsamında yer almamak koşuluyla, referans haftasında istihdamda olan, son 4 hafta içinde mevcut işini değiştirmek için veya mevcut işine ek olarak bir iş aramış olan ve böyle bir iş bulduğu takdirde 2 hafta içinde çalışmaya başlayabilecek olan kişilerin istihdam durumunu niteler.⁵

1.1.2 Tam İstihdam

Belli bir piyasadaki, çalışma isteği olan herkesin çalışmakta olduğu ve hiç kimsenin üretim sürecinin dışında kalmadığı istihdam durumunu ifade eder.⁶ Ancak genelde geçici veya yapısal unsurların da göz önünde tutulması ve bu yüzden makul işsizliğin olduğu bir istihdam düzeyini, tam istihdam durumu olarak kabul etmek daha doğru bir yaklaşımdır.

1.1.3 Aşırı İstihdam

Ekonomideki işgücünün tamamının tam istihdam edilmesine rağmen pazarda işgücüne talebin halen var olması halidir.⁷ Bu durum genelde üretilen mal ve hizmetlerin toplam talebi karşılayamaması sebebiyle ortaya çıkmaktadır. Bu durumda aşırı istihdam durumunun hüküm sürdüğü ülkeler başka bir ülkeden işgücü talebinde bulunabilmektedir.

1.2 İşsizlik

Birinci dünya savaşı sonunda patlak veren 1929 buhranına dek dünya işsizlik kavramını bilmiyordu, çünkü o yıllara kadar klasiklerin teorileri geçerliydi, yani her daim tam istihdam bir şekilde vardı ve çalışmayanlar istemedikleri için çalışmıyordu. Cari ücret karşılığı çalışmak isteyen herkes iş bulabiliyordu. 30'lu yıllarda dünyada işsizlik hat safhaya gelmiş, üretilen mallar satılamamış, satılamayan mallar üretimi durdurmuş,

⁴ “Tanım ve Kavramlar”, “www.tuik.gov.tr” (Erişim Tarihi: 12.11.2013).

⁵ “Tanım ve Kavramlar”, “www.tuik.gov.tr” (Erişim Tarihi: 12.11.2013).

⁶ H. Nur Germir, *Türkiye’de İstihdam Politikalarının Etkinliği*, Adalet Yayınları, Birinci Baskı Ankara, 2012 s.4.

⁷ H. Nur Germir, a.g.e., s.5.

duran üretim, işsiz kitleleri ortaya çıkarmış ve bu da üretilen mallara olan talebi daha da azaltmış, talep azaldıkça üretim daha da yavaşlamış ve bu sorun sarmalı teknoloji yoğun üretim süreçlerinin yaygınlaşmasını ve ikinci dünya savaşının kötü sonuçlarını da yanına alarak kısır bir döngü içerisinde henüz çözümü bulunamayan bir toplumsal sorun olarak günümüze değin gelmiştir. İşsizliğin günümüzdeki sebeplerine ilişkin Avrupa Komisyonu'nun tespitleri ise şu şekildedir:

- Mesleki eğitime yeteri kadar yatırım yapılmayışı,
- Ekonomik gelişmelerin yeteri kadar istihdam oluşturmaması,
- Ücret dışı işçilik maliyetlerinin yüksekliği,
- İşgücü piyasalarının yeteri kadar etkin olamaması,
- Uzun dönem yapısal işsizlik.⁸

İşsizliği açıklamak için yapılmış birçok tanım olmakla beraber günümüzde yaşanan işsizliği en iyi tanımlayan işsizlik tanımları şu şekildedir. *“Bir ülkede çalışabilecek durumda olan ve çalışmak isteyen kişilerin bir bölümünün işinin olmamasına işsizlik, bu durumda olan kişilere de işsiz denir. Bu tanıma göre işsizlik, çalışabilecek durumda olan kişilerden bir bölümünün çalışmamayı tercih etmelerinden ve dolayısıyla da iradi olarak işsiz olmalarından kaynaklanan bir durum değildir. Tam tersine işsizlik, çalışabilecek durumda olan kişilerden bir kısmının çalışmak istedikleri halde iş bulamamalarından ve dolayısıyla da gayri iradi olarak işsiz olmalarından kaynaklanan bir durumdur. Bir başka deyişle, işsizlik kavramı hem iradi işsizliği hem gayri iradi işsizliği değil, sadece gayri iradi işsizliği kapsar.”*⁹ veya daha kısa ve öz bir ifadeyle *“İşsizlik, çalışma gücünde ve arzusunda olan ve cari ücretten çalışmaya razı olup da iş bulamayan işgücünün varlığıdır.”*¹⁰ Biçerli'ye göre işsizliğin tarifi daha basittir; *“İşsizlik, üretimin olmazsa olmaz unsuru olan işgücünün kullanılmaması durumudur.”*¹¹

Bu tanımlarından yola çıkarak kapsamlı bir tanım yapmak gerekirse işsizlik; piyasada var olan ücret düzeyinde çalışmak isteyen ve iş arama eylemi içerisinde olan

⁸ H. Nur Germir, a.g.e., s.49.

⁹ Erdal M. Ünsal, *Makro İktisat*, Turhan Kitapevi, 5.Baskı, Ankara 2003, s.12.

¹⁰ Kemal Yıldırım ve Doğan Karaman, *Makro Ekonomi*, Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, 3. Baskı, Eskişehir 2003, s.312.

¹¹ Mustafa Kemal Biçerli, *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1.Baskı, Eskişehir 2004, s.1.

çalışabilecek durumdaki kişilerin, iş bulamaması halidir. Bu unsurları içeren bir tanım aynı zamanda G-20’de genel kabul gören ve belgeleri ve tanımları referans olarak alınan Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) işsizlik tanımı ile de tam olarak örtüşmektedir. Zira İLO;

- Çalışma çağında olup da işi olmayan,
- İki hafta içerisinde işe başlayabilecek durumda olan,
- Son dört haftadır aktif olarak iş arayan ya da bir iş görüşmesi için bekleyenleri

işsiz olarak tanımlamıştır.¹²

1.2.1 İşsizlik Türleri

Günümüzde en çok görülen işsizlik türleri; yapısal işsizlik, teknolojik işsizlik, konjonktürel işsizlik, mevsimlik işsizlik, genç işsizliği ve uzun süreli işsizliktir. Bu bakımdan çalışmamızda; yukarıda anılan işsizlik türlerinin tanımlarını yapılmaktadır.

1.2.1.1 Yapısal İşsizlik

Az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülke ekonomilerinde üretim kapasitesinin nüfusa göre dar ve sınırlı kalması o ülkede genel ekonomik yapıdan kaynaklanan bir işsizliğe yol açar; bu tür işsizliğe yapısal işsizlik denir.¹³ Diğer bir ifade ile yapısal işsizlik, az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde nüfus artışıyla birlikte artan işgücünü mas edebilecek ve üretimi artıracak yapısal değişimlerin gerçekleştirilememesi durumunda ortaya çıkan devamlı işsizliktir. Diğer taraftan, bir ülkedeki sosyo-kültürel değişimler, iktisadi düzenin yapısındaki değişimler ve teknolojik gelişmeler sonucunda beliren işsizlik de yapısal işsizlik kapsamına girer; keza kültürel değişim sonucunda ihtiyaç ve isteklerde meydana gelen farklılıklar, buna bağlı olarak bazı ürünlere duyulan talebin azalması ya da tamamen ortadan kalkması gibi nedenler de, yine yapısal işsizliğe yol açar. Örneğin, tarımda makineleşmeye gidilmesiyle, geleneksel tarım alet ve edevatı üreten pek çok iş yeri kapanmak durumunda kalmış; pek çok meslek kaybolmuş;

¹² H. Nur Germir, *Türkiye’de İstihdam Politikalarının Etkinliği*, Adalet Yayınları, Birinci Baskı Ankara, 2012 s.6.

¹³ Nur Serter, *Genel Olarak ve Türkiye Açısından İstihdam ve Gelişme*, İ.Ü İktisat Yayınları, İstanbul, 1993, s. 13 aktaran: Adnan Korkmaz ve Adem Mahiroğulları, *İşsizlikle Mücadele Emek Piyasası Politikaları*, Ekin Yayınevi, Bursa 2007 s. 33.

dolayısıyla bu tür işlerle uğraşanlar işsiz kalmıştır. Diğer taraftan, endüstriyel, mesleki, demografik, doğal ve kurumsal yapıdaki değişiklikler sonrası ortaya çıkan bu tür işsizlik, ülke genelinde tüm sektörlerde belirginleştiği gibi, belirli sektörlerde, mesleklerde ve bölgelerde de görülebilir.¹⁴

1.2.1.2 Teknolojik İşsizlik

Emek yoğun teknolojilerden, sermaye yoğun üretim teknolojilerine geçilmesi bu işsizlik türünün ortaya çıkmasındaki en önemli nedendir. Bunun yanında günümüzde özellikle işgücü niteliklerinin, gelişen teknolojinin yeni şartlarına uyumlaştırılamaması ve artan “bilgi işçisi”¹⁵ talebi, teknolojik ve dolayısıyla yapısal işsizliğin boyutlarını bir kat daha artıran bir neden olarak karşımıza çıkmaktadır. Gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ekonomilerde ortaya çıkması muhtemel bir işsizlik türüdür, teknik bilgi kapasitesine sahip olan ekonomilerin yeni yaratılan sektörler vasıtasıyla işsiz kalanlara yeni fırsatlar sağlayabilmesi nedeniyle daha ziyade az gelişmiş ülkelerde rahatsız edici boyutlarda ortaya çıkmaktadır.¹⁶ Esasen bu işsizlik türü yapısal işsizlik türünün altında mütalaa edilebilir. Örneğin, Avrupa’da teknolojiye bağlı üretim artışı yeni istihdam alanları ortaya çıkarmadığı gibi işlerin sayısını da azaltmaktadır; İtalya’da lastik üreten bir firma (Pirelli) lastik sektöründe devrim niteliğinde bir teknoloji uygulayarak İtalya’nın Milano kentinde işçisiz çalışacak bir fabrika kurmuştur. Söz konusu firma bu niteliğe haiz dünya üzerinde daha beş adet fabrika kurmaya hazırlandığını 2000’li yılların başında ilan etmiştir. Hâlbuki geleneksel yöntemlerle çalışan bir fabrikada 500 işçi çalışacaktır.¹⁷ Bu ve buna benzer teknoloji yatırımları teknolojik işsizliğe ve süreklilik arz edecek olması bakımından da yapısal işsizliğe sebep olacaktır.

¹⁴ Berrin Ceylan Ataman, *İşsizlik sorunu ve Türkiye’nin AB İstihdam Stratejisine Uyumu*, İşveren Dergisi, , Ekim 2003 Ankara c.42 s.34 aktaran, Adnan Korkmaz ve Adem Mahiroğulları, *İşsizlikle Mücadele Emek Piyasası Politikaları*, Ekin Yayınevi, Bursa 2007 s. 33.

¹⁵ Bilgi İşçisi: Geleceğin işi için bugünden bir bilgi birikimine sahip olandır. Bilgi işçisi sürekli olarak öğrenir, ve bilgisini yeniler. Eğitimli bir işçi, bilgi işçisi anlamına gelmez. Yani, kalifiye, yarı kalifiye, teknisyen müdür veya yönetici olabilir bir insan, ama bu onun bilgi işçisi olduğu anlamına gelmez. Kim tünelin sonundaki ışığı görebiliyorsa odur bilgi işçisi. Sayıları çok olmayabilir fakat bazen çok az sayıda olmaları bile bir işletme için yeter de artar bile. İşletmeye dinamizm kazandırırılar. Prof. Dr Nusret Ekin, *Türkiye’de yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları*, İstanbul Ticaret Odası, Yayın no 2000-33 s.63.

¹⁶ Kocaoğlu 1997 Aktaran: , H. Nur Germir; Türkiye’de İstihdam Politikalarının Etkinliği, Adalet Yayınları, Birinci Baskı Ankara, 2012 s.8.

¹⁷ Nusret Ekin, *Türkiye’de yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları*, İstanbul Ticaret Odası yayın no 2000-33 s.60.

1.2.1.3 Konjonktürel İşsizlik

Konjonktürel işsizlik, özellikle sanayileşmiş ülkelerde görülen yaygın bir işsizlik türüdür. Bu tür işsizlik, devri olarak toplam talepte meydana gelen yetersizlik ve mal fazlalığı nedeniyle üretim ve yatırımların daralması sonucu ortaya çıkan geçici işsizliktir. Talep yetersizliği başlı başına işsizliğin kaynağını oluşturmakta ve sonuçta üretimin kısılmasına, yatırımların durmasına istihdamın daralmasına yol açmaktadır.¹⁸ Konjonktürel işsizlik, yoğun olarak Birinci ve İkinci Dünya Savaşları arasında yaşanmıştır.¹⁹

1.2.1.4 Mevsimlik İşsizlik

Mevsimlik işsizlik; mevsim koşulları ve değişimleri sonucu bazı mal ve hizmetlerin üretiminin azalması veya bazı mal ve hizmetlerin talebinde meydana gelen düşüşler sonucunda ortaya çıkan işsizlik türü olarak tanımlanmaktadır.²⁰

Mevsimlik işsizliği iki önemli nedeni bulunmaktadır. Bunlardan ilki hava koşulları ve mevsim değişimleri sonucunda üretimde meydana gelen aksamalardır. Bu tür mevsimlik işsizlik “arz yönlü mevsimlik işsizlik” olarak adlandırılır. İkincisi ise; hava koşullarının ve mevsim değişikliğinin üretilen bazı mal ve hizmetlerin talebinde gerçekleşen düşüşler sonucu ortaya çıkan işsizliktir. Bu işsizlik türüne ise “talep yönlü mevsimlik işsizlik” adı verilmektedir.²¹ Mevsimlik işsizliğin en açık örneklerini tarım, turizm ve inşaat sektörlerinde yaşanan işsizliklerde görmek mümkündür.

1.2.1.5 Uzun Süreli İşsizlik

Yapısal ve teknolojik işsizliğin tetiklediği en olumsuz olgu ise “uzun süreli işsizliktir” nitekim bu işsizlik türleri, mevcut işgücünün sahip olduğu niteliğin, reel sektörün gereksinimlerini karşılayamamasıyla ve kişinin gelişen teknoloji ve iş yapış şekillerine ayak uyduramamasıyla yakından ilişkilidir. ILO’ya göre uzun süreli işsizlik 12 aydan daha uzun bir süredir işsiz olan kişilerin durumu olarak tanımlanmaktadır. Uzun süreli işsizliğe neden olan başka bir unsur ise özellikle sosyal koruma sistemleri gelişmiş olan

¹⁸ Kuvvet Lordoğlu ve Nurcan Özkaplan, *Çalışma İktisadı*, Der Yayınları, İstanbul 2003 s. 397.

¹⁹ Adnan Korkmaz ve Adem Mahiroğulları, *İşsizlikle Mücadele Emek Piyasası Politikaları*, Ekin Yayınevi Bursa 2007 s. 37.

²⁰ Özlem Işığışok, *İstihdam ve İşsizlik*, Ekin Yayınevi Bursa 2011 s. 69

²¹ Özlem Işığışok, a.g.e., s. 71.

lkelerdeki sosyal yardımların işsizlerin belli bir yaşam standardı içerisinde hayatlarını çalışmasalar da idame ettirebilmeleri ve bunun sonucu olarak çalışma noktasında isteksiz davranmalarıdır.

1.2.1.6 Genç İşsizliği

Birleşmiş Milletler ve ILO’nun genel kabul görmüş 15-24 yaş grubundan oluşan genç tanımı ile ILO’nun işsiz tanımı birlikte harmanlandığında genç işsiz kavramına ulaşılabilir. Buna göre genç işsiz; 15-24 yaşları arasında çalışmaya hazır, cari ücret düzeyinde iş bulamayan ve hali hazırda aktif olarak iş arayan kişidir.²²

Tablo 1: Dünyada Yetişkin ve Genç İşsizliği Oranları

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Genç İşsizlik (15-24 Yaş)	11,5	11,7	12,7	12,5	12,3	12,4	12,6
Yetişkin İşsizlik (25 ve üstü)	4,0	4,1	4,6	4,5	4,5	4,5	4,6
Toplam İşsizlik (15 ve üstü)	5,4	5,5	6,1	6,0	5,9	5,9	6,0
Genç İşsizliğinin Yetişkin İşsizliğine Oranı	2,9	2,9	2,7	2,8	2,8	2,8	2,7

Kaynak: ILO (2013). Global Employment Trends for Youth 2013, Geneva, ILO, 2013, s. 79

İşsizlik oranları içerisinde Genç işsizlik oranı 2013 yılı itibariyle yetişkin işsizlik oranının neredeyse üç katına yaklaşmıştır. Bu durum soruna köklü bir çözüm bulunması noktasındaki aciliyeti gözler önüne sermektedir. Bu olumsuz tabloyu anlamak için günlük hayatta gözlem yapmak yeterli olacaktır. Genç işsizliği sorunu; büyük ölçüde işletmelerin işe alımlarda tecrübesiz genç adaylara şans vermekten kaçınma eğiliminde olmaları, işe alınsalar bile gençlerin ekonomik zorluklarla karşılaştığında işten ilk çıkarılanlar grubunda olmaları ve aynı zamanda eğitim sistemlerinin iş piyasasının gereksinimlerine göre güncellenememesinden kaynaklanan bir sorundur. Özellikle bazı gelişmiş ülkelerde sorunun çözümü için ciddi ve cesur adımlar da atılmaktadır. Çalışmamızın ileriki safhalarında inceleyeceğimiz Avrupa Birliği’nin “Gençlik Garantisi Politikaları” (*Jouth Guarantee*) diğer ülkelere genç işsizliğini önlemede ilham verecek bir strateji olarak karşımıza çıkacaktır.

²² İlyas Karabıyık, “Avantaj ve Dezavantajları İle Genç İşsizliğinin Değerlendirilmesi”, “http://www.erzincan.edu.tr/birim/HukukDergi/makale/2009%20XIII_2-14.pdf”, (04.10.2013) Erzincan Üniversitesi Hukuk Dergisi Cilt 13 sayı 3, 2009 s. 293-320.

1.3 Pasif ve Aktif İstidam Politikaları

1.3.1 Pasif İstihdam Politikaları

Her ne kadar çalışmamızın en önemli ayaklarından birini aktif istihdam politikaları oluşturacaksa da; hem bu kavramı daha iyi anlatabilmek hem de çalışmamızın ileriki safhalarında G-20'ye üye ülkelerin uygulamalarında göreceğimiz; aktif ve pasif emek piyasası politikalarının bir arada yürütüldüğü programları anlamak açısından, pasif emek piyasası politikalarına değinmek gerektiği düşünülmektedir. Dünyada ve son yıllarda ülkemizde de, bu iki önlem türünün bir arada yürütüldüğü programları yaygınlaştırma çabaları sürmektedir.

Pasif emek piyasası politikaları, işsizliğin neden olduğu sosyal sorunları onarmayı ve işsizlere asgari düzeyde de olsa bir ekonomik güvence sağlamaya yönelik önlemleri içermektedir. Dolayısıyla, pasif emek piyasası politikalarının istihdam hacmini artırmaya, yeni istihdam alanları oluşturmaya yönelik önlem olma özelliği yoktur. Sosyal koruma bağlamında, gelişmiş ülke hükümetleri XX. yüzyılın ilk çeyreği sonrasında, işsizliğin henüz kronikleşmediği 1970 öncesine kadar geçen dönemde ortaya çıkan küçük boyutlu doğal işsizliğin neden olduğu sorunları “pasif istihdam politikaları”yla çözmeye çalışmışlardır. Bu çerçevede bazı gelişmiş ülkelerde XX. yüzyılın ilk çeyreğinde bazılarında ortalarında işsizlere gelir sağlayıcı “işsizlik sigortası” (assurance chomage – unemployment insurance) ve “işsizlik yardımı” (secours/allocation de chomage/ unemployment assistance) gibi kurumsal yapılar oluşturulmuştur. Pasif emek piyasası politikaları, “işsizlik sigortası ödeneği” ve “işsizlik yardımı” gibi iki temel uygulamaya dayanmakla birlikte, Türkiye’de olduğu gibi bazı ülkelerde “kıdem tazminatı”, “ihbar tazminatı” uygulamaları da pasif politikalar içerisinde yer almaktadır.²³

1.3.1.1 İşsizlik Sigortası

Uluslararası Çalışma Örgütü’nce (ILO) kabul edilen sosyal güvenliğin asgari normları hakkındaki 102 No.lu ILO Sözleşmesine göre *işsizlik* sigortası 9 ana sosyal güvenlik unsurundan birisini oluşturmaktadır.

²³ Adnan Korkmaz ve Adem Mahiroğulları, *İşsizlikle Mücadele Emek Piyasası Politikaları*, Ekin Yayınevi, Bursa 2007, s. 86.

ILO ’nun koyduğu asgari normlar “işsizlik sigortası” için de geçerlidir. Bu çerçevede ILO işsizlik yardımı yapılması gereken durumu 102 Sayılı ILO Sözleşmesinin 20. maddesinde; “Yardım yapılacak hal, çalışmaya muktedir ve iş almaya hazır bulunan bir kimsenin, uygun bir iş bulma imkânsızlığı sebebiyle ve milli mevzuatta tarif olunduğu şekilde, kazancın muvakkaten durması halidir.” şeklinde ifade etmiştir.²⁴ İşsizlik sigortası da diğer sigorta kollarında olduğu gibi belirli bir süre prim ödemeyi gerektirir. Ülkemizdeki uygulamaya da paralel olarak birçok ülkede işsizlik sigortası fonuna; işçi, işveren ve devlet katkı sağlamaktadır. Örneğin Avrupa Birliğine üye ülkelerin birçoğunda bu uygulama görülmektedir. Devletin işsizlik fonuna katkı sağlamadığı ülkelere, Fransa, Hollanda ve Yunanistan’ı işçinin fona katkı sağlamadığı ülke olarak İtalya’yı ve işverenin söz konusu fona katkı sağlamadığı ülkeye de Lüksemburg’u örnek verebiliriz.²⁵ Ülkeden ülkeye değişen bu farklılıklar işsizlik ödeneğine hak kazanma noktasında da kendisini göstermektedir bazı ülkelerde işsizlik ödeneği ödenen prim gün sayısına göre üç yıla kadar uzarken bazı ülkelerde bu süre bir yılı geçmemektedir.²⁶ Ülkemizde ise 4447 Sayılı Kanun’un yürürlüğe girmesinden önce yalnızca kıdem tazminatı bir nevi işsizlik sigortası fonksiyonu görmüştür.

1.3.1.2 İşsizlik Yardımları

İşsizlik yardımı, adından da anlaşılacağı üzere bir sosyal koruma enstrümanıdır. İşsizlik sigortasından farkı ise prime bağlı bir yardım olmaması ve prensip olarak kişinin bu yardıma ihtiyacı olduğunu belgelendirmesi halinde; sosyal devletin sağlamakla yükümlü olduğu bir asgari geçim yardımıdır. Bu bakımdan işsizlik sigortası ile karıştırılmamalıdır. Örneğin Almanya’da işsizlik sigorta fonundan yaralanma süresini dolduran işsizler, halen iş bulamamış iseler bu yardım (Arbeitslosengeld2/Hartz4) kaleminden yararlanmaya başlarlar.²⁷

1.3.1.3 Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatının tanımı konusunda bir görüş birliği sağlanamamıştır. Ancak kıdem tazminatını genel olarak; belli bir çalışma süresini dolduran ve işten çıkartılacak

²⁴ 102 No.lu ILO Sözleşmesi.

²⁵ Faruk Andaç, *İşsizlik Sigortası*, Türk Ağır Sanayii Ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, 2. Baskı, Ankara, 1999, s.45-47.

²⁶ Adnan Korkmaz ve Adem Mahiroğulları, *İşsizlikle Mücadele Emek Piyasası Politikaları*, Ekin Yayınevi Bursa 2007 s. 88.

²⁷ “Grundsicherung für Arbeitssuchende”, “www.bmas.de” (Erişim Tarihi: 09.09.2013).

çalışana işyeri tarafından ödenecek bedel olarak tanımlayabiliriz.²⁸ Kıdem tazminatı uygulaması iki ayrı amaca hizmet etmektedir, bunlardan ilki; hizmet akdi feshedilen işçilerin yeni bir iş buluncaya kadar gelir kaybının telafisine yönelik olarak işsizliği tazmin etmektir. İkincisi ise; işten çıkarmanın zorlaştırılması, işten çıkarma yerine işçinin istenen niteliklere uygun hale getirilmesi için eğitime gönderilmesi ya da görev tanımının değiştirilmesi suretiyle iş güvencesinin sağlanmasıdır. Kıdem tazminatının işverenler tarafından ek bir mali külfet olarak görülmesi, çalışanların işten çıkartılmasını zorlaştıran bir uygulamadır. Bu pasif politika türünün sakıncası ise, özellikle küçük ve orta ölçekli firmaların kıdem tazminatını bir maliyet olarak görmeleri sonucunda kayıt dışı çalıştırmaya ya da eksik ücret bildirimini gibi yollara yönelebilmeleridir.

1.3.2 Aktif İstihdam Politikaları

1948 yılında iki İsveçli iktisatçı Gösta Rehn ve Rudolph Meidner ilk kez aktif istihdam politikalarını “*tam istihdam amacını gerçekleştirirken enflasyonu kontrol altında tutan sosyal demokrat bir strateji*” olarak tanımlamışlardır. OECD’nin 1960’larda İsveç’te uygulanan bu politikaları yayınlaması ile birlikte aktif istihdam politikaları ayrı bir politika olarak kabul edilmiştir. OECD’ye üye ülkeler arasında aktif istihdam politikalarını özendirmek amacıyla 1961 yılında “İşgücü ve Sosyal Sorunlar Komitesi’ni” oluşturmuştur.²⁹ Bu komitenin G-20’deki iz düşümü ise ileride değinecek olduğumuz “G-20 İstihdam Görev Gücü”dür.

Aktif emek piyasası politikaları ABD’de yaklaşık 30 yıldan fazla bir süredir; AB’de ise yaklaşık 20 yıldan beri en önemli sosyal politika aracı olarak görülmektedir.³⁰ 1960’lı yıllarda Avrupa ülkelerinde yaşanan ücret artışları ve işgücü kıtlığı gibi sorunları aşmak için uygulanan aktif programlar, işsizliğin yüksek oranlara ulaştığı 1980’li yıllara kadar önemli bir destek görememiştir.³¹

²⁸ ÇSGB, “İstihdam Politikaları” Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu, Miki Matbaacılık, Ankara, 2013, s.29.

²⁹ Thomas Janoski, *Explaining State Intervention to Prevent Unemployment: The Impact of Institutions on Active Labor Market Policy Expenditures in 18 Countries*, Eds, Günther Schmid, Jacqueline O’Reilly ve Klaus Schömann, *International Handbook of Labor Market Policy and Evaluation*, Edward Elgar Cheltenham, U.K., 1996, s.698. “aktaran: Mustafa Kemal Biçerli, *Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı*, “<http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale13.pdf>” (Erişim Tarihi: 15.08.2013) s.1.

³⁰ Rosalia Vazquez Alvarez, *The Economics of Active Labor Market Policies*, Universidad St. Galen “<http://www.sia.w.unisg.ch>” (Erişim tarihi: 15 Haziran 2006) s.1 aktaran Şelale UŞEN, *Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları*, Çalışma ve Toplum Dergisi sayı.13 Ankara 2007 “<http://www.calismatoplum.org/sayi13/Usen.pdf>” (Erişim Tarihi 15.08.2013) s.66.

³¹ Kapar, Recep, *İşsizliğin Düzenlenmesi: Aktif İşgücü Piyasası Politikaları*, İktisat Fakültesi Mecmuası, c.55, sayı 1, İstanbul 2006, s. 343-344. aktaran Şelale Uşen, a.g.m., s.66

1980 sonrası dönemde liberal ekonomiye geçen pek çok ülke, 1973 sonrası krizin işsizlik artırıcı olumsuz etkilerini liberalizmin ilkelerine uygun olarak serbest piyasaya müdahale etmemek suretiyle sorunun çözümünü ekonomik gelişmelerin eline bırakmışlardır. 1990'lara gelinceye kadar pek çok ülke, konuya ilişkin herhangi bir ciddi önlem almayı düşünmemiş, ancak 1990'lı yıllara gelindiğinde gelişmiş ülkelerde dahi işsizlik oranlarının iki haneli rakamlarla ifade edilmeye başlanması ve bununla birlikte ILO Sözleşmeleri ile Avrupa Sosyal Şartı gibi uluslararası belgelerin çalışma hakkını en temel insan hakkı olarak tanınması, ülkeleri işsizliği önlemeye yönelik tedbirler almaya zorlamıştır. Sonuç olarak tüm bunlar, ülkelerin liberal sistem içerisinde işsizlik sorununun kendiliğinden çözülemediğini ve çözilemeyen bu sorunun toplumda açtığı sosyal yarayı görmelerini sağlamış ve bu soruna devlet eliyle doğrudan müdahale edilmesi gerekliliğini ortaya koymuştur. Bunun sonucunda da devletler kişilerin istihdam edilebilirliğini artırmaya, istihdam durumlarının devam etmesine ve işsizlik durumlarının bir an önce sonlandırılabilmesine yönelik olarak aktif istihdam politikaları geliştirmiştir.³²

Aktif istihdam politikaları temelde işsizlerin iş bulma zorluklarını giderme, yeni istihdam alanları açma, emek arz ve talebini kurumsal yapılanmalar sayesinde bir araya getirerek emek piyasasına girişi kolaylaştırma gibi ilkeler üzerine kurulmuştur. Geniş anlamıyla aktif istihdam politikalarını; “İşsizliği azaltmak, istihdamı korumak ve artırmak amacıyla iş ve meslek danışmanlığının sunulduğu, kariyer yönetimi hizmetlerinin verildiği, iş analizleri ve meslek sınıflandırmasının yapıldığı, istihdamla ilişkilendirilmiş çeşitli meslek eğitimlerinin uygulandığı, iş arama stratejilerinin geliştirildiği programlar bütünüdür.”³³ Şeklinde ifade edilebilir. Ancak aktif istihdam politikaları, günümüzde ise çok daha fazla sayıda ve birbirinden farklı uygulamaların oluşturduğu bir bütündür. Devletlerin uygulamaya koyduğu ve işsizlerin emek piyasasına girişlerini veya emek piyasasında kalışlarını kolaylaştıracak her türlü sosyal politika önlemi bu politikalar içerisinde yer alır.³⁴ Bu politikaların amacı yalnızca istihdamı artırmak değil aynı zamanda; G-20 Çalışma ve İstihdam Bakanları tarafından da

³² Adnan Korkmaz ve Adem Mahiroğulları, *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları*, Ekin Yayınevi, Bursa 2007, s. 90.

³³ Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, *İŞKUR'da Yeniden Yapılanma*, Ankara 2002, s. 13.

³⁴ Şelale UŞEN, *Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye'de Aktif Emek Piyasası Politikaları*, Çalışma ve Toplum Dergisi sayı.13 Ankara 2007 “<http://www.calismatoplum.org/sayi13/Usen.pdf>”, (Erişim Tarihi 15.08.2013), s.1

referans belge olarak alınan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 2009 yılında yayınladığı “Küresel İşler Paketi”nda (*Global Jobs Pact*) belirtildiği gibi kaliteli istihdamı (saygın iş) artırmalıdır. Sıklıkla uygulamaya konan aktif istihdam politikaları ise; mesleki eğitim programları, becerilerde değişen iş koşullarına uyum için uygulamalar, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, istihdam sübvansiyonları, kendi işini kuranlara yardım ve mikro krediler gibi işsizliği dolaysız olarak önlemeye yönelik tedbirler ile haftalık çalışma sürelerinin kısaltılması, esnek çalışmanın yaygınlaştırılması, işgücü hareketliliğinin artırılması ve erken emeklilik uygulamaları gibi işsizliği sınırlayıcı bazı önlemlerdir.³⁵

1.3.2.1 Meslek Eğitim Programları

Mesleki eğitim ya da işgücü yetiştirme programları aktif istihdam politikaları içerisinde en sık kullanılan enstrümanlardandır. Değişen ekonomik ve teknolojik koşullar ve ülkelerin rekabet gücü çok daha fazla nitelikli elemanı gerekli kılmaktadır. İşgücü piyasasında istihdam edilmeyi bekleyen işsizler mevcut vasıfları ve nitelikleri ile iş dünyasının talep ettiği iş gücünden oldukça uzakta bulunabilmektedirler. Vasıflı işgücü de vasıflarının demode olması ya da o alanda talep olmaması nedeniyle kimi zaman sahip olduğu vasıflar doğrultusunda istihdam edilememektedir. İş gücü talebi ile arzının işgücünün vasıflarından dolayı makro düzeyde eşleştirilememesi veya değişen koşullar karşısında işgücünün niteliğinin düşük olması, kamu istihdam ofislerini inisiyatif geliştirerek bu konuda aktif programlar geliştirmeye zorlamaktadır.³⁶ 1975 tarihli ILO'nun “İnsan Kaynaklarının Değerlendirilmesinde Mesleki Eğitim ve Yönlendirmenin Yeri Hakkında 127 Sayılı Sözleşmesi” üye ülkelere konuyla ilgili ışık tutan bir belgedir. Bu bağlamda ILO öncelikli olarak engellilerin, gençlerin ve kadınların bu tür programlardan yararlanması gerektiğini ortaya koymuştur.

İşgücüne vasıf kazandırma amaçlı mesleki eğitim programları, kamu kurumları tarafından iş yeri dışında verildiği gibi işverenlerce organize edilerek işyeri içerisinde, dolayısıyla işyeri odaklı da olabilir. Son yıllarda ikinci tür eğitim modeli olan işyeri odaklı eğitim uygulamalarının giderek arttığı gözlemlenmektedir. Bu tür eğitimin en

³⁵ Meryem Koray, *Günümüzde İşgücü Piyasasının Özellikleri, Sorunları ve İstihdam Politikaları*, Amme İdaresi Dergisi Cilt.25 Sayı: 4, “<http://yayin.todaie.gov.tr/dergi.php?Cilt=25&Dergi=1>” (Erişim Tarihi: 09.10.2013), s.94.

³⁶ Recep Varçın, *İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları*, Siyasal Kitabevi, Ankara 2004, s. 33.

önemli avantajı işgücünün üretim sırasında “yaparak öğrenme” ağırlıklı olması nedeniyle beceri kazanma sürecinin kısaltılmasıdır. İşsizlikle mücadelede uzun vadeli bir önlem olan mesleki eğitim programları, aynı zamanda işgücünün verimliliğini artırabildiği gibi, bir bakıma eksik istihdamı azaltan bir etki de sağlayabilir.³⁷

1.3.2.2 Eşleştirme Hizmetleri

Eşleştirme hizmetleri, işgücü arzı ile işgücü talebinin eşleşmesini sağlamak şeklinde ifade edilebilir. Kamu ve özel istihdam büroları tarafından verilen bu tür hizmetlerin gerçekleşebilmesi için, öncelikle emek piyasasına işgücü arz edenlerin nitelik ve özelliklerini, bu piyasadan işgücü talep edenlerin ise açık işler ve bu işler için aradıkları nitelikleri görevli bürolara bildirmeleri gerekmektedir.³⁸ Eşleştirme hizmetlerinden sorumlu istihdam büroları aynı zamanda işgücü analizleri yapmakla ve bu analizler ışığında işsizliğe karşı önlemler alınmasını sağlamakla da yükümlüdür.

1.3.2.3 Ücret Sübvansiyonları

İstihdam artırıcı sübvansiyonlar, işsizlikle mücadelede gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerde sıklıkla başvurulanan talep artırıcı işgücü piyasası politika aracıdır. Genelde istihdam edilen çalışanlar için işverenlere verilen; vergi indirimleri, sosyal sigorta prim sübvanseleri, doğrudan ücret desteği, işletmelerin enerji giderlerine kamu desteği gibi uygulamaları kapsamaktadır. Tüm bunların amacı ise işgücü maliyetlerini azaltarak işletmelerin daha çok kişiyi istihdam etmelerine yardımcı olmaktır. Bu tür destekler aynı zamanda genel olarak üretim maliyetlerini de düşüreceğinden, üretilen mal ve hizmete olan talebin artmasına yardımcı olacaktır. Bu da dolaylı olarak ülkenin ihracat rakamlarına yansıtacaktır. Yani işsizliği önlemeye yönelik bu destekler bir bakıma ihracat desteği fonksiyonu da kazanmış olurlar.³⁹ Bu tür uygulamaların bir olumlu etkisi de işletmelerin kayıt dışılığa olan eğilimlerine engel olmasıdır. Hatta kayıt dışı istihdamın azaltılmasıyla kamunun yaptığı sübvansiyonların bir kısmı, kayıt altına alınan işçinin ödeyeceği gelir vergisiyle hazineye geri dönebilecektir. İstihdam sübvansiyonlarının bir diğer faydası, istihdam artışı sağlayıp

³⁷ Adnan Korkmaz ve Adem Mahiroğulları, *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları*, Ekin Yayınevi Bursa 2007, s. 92.

³⁸ H. Nur Germir, *Türkiye’de İstihdam Politikalarının Etkinliği*, Adalet Yayınları, Birinci Baskı Ankara, 2012, s.53.

³⁹ Adnan Korkmaz ve Adem Mahiroğulları, *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları*, Ekin Yayınevi Bursa 2007, s. 92-93.

işsizliği azaltmasıyla sağladığı sosyal faydadır.⁴⁰ İşsizliğin neden olduğu sosyal dışlanma ve maddi kaygılar ile bunun getirdiği aile içerisindeki gerginliklerin ve hatta toplumsal bunalımların önüne geçilmesi sağlanacaktır.

1.3.2.3.1 Damgalanma Etkisi

İstihdam artırıcı sübvansiyon programları, iş bulma ihtimalleri düşük olan işsizlerin istihdamını kolaylaştırmaya yönelik uygulamalardır. Ancak, pratikte uygulama beklentinin aksine bazen işverence olumsuz algılara neden olabilmektedir. Damgalanma etkisi olarak bilinen bu etkiyi şöyle açıklamak mümkündür; bazı işverenler, elinde program kapsamında olduğuna dair katılım belgesi ile iş arayan işsizlere ayırım yapabilmektedirler. İşverenler; “bu işsizler, program desteği ile işlere yerleştirilmek isteniyorsa, o halde bunlar kendi kendilerine iş bulabilecek ve eğitilebilecek özelliklere sahip değildir” şeklinde düşünebilmektedir.⁴¹

1.3.2.3.2 Etkinlik Kaybı Etkisi

Bazı durumlarda sübvansiyon ile desteklenen işçiler, işverenlerin zaten bu uygulama olmasa bile işe alacakları kişiler olabilir. Bu durumda etkinlik kaybı söz konusu olacak ve söz konusu olumsuzluk, kaynakların etkinlikten uzak bir şekilde kullanılmasına ve kaynak israfına neden olacaktır.⁴²

1.3.2.3.3 İkame Etkisi

Programlar, işverenlerin maliyet avantajı sağlamak için sübvansiyon kapsamında olmayan işçileri işten çıkararak, sübvansiyon programı kapsamında istihdam edilmesi desteklenen işçileri işe almalarına neden olabilir. Bu durumda programlar ile elde edilmek istenen “işsizliği azaltmak” amacına ulaşılammış olacaktır.⁴³

⁴⁰ Kemal Biçerli, *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1.Baskı, Eskişehir 2004, s.78.

⁴¹ Alpaslan Karabulut, *Türkiye’deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği*, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara 2007, s.49.

⁴² Alpaslan Karabulut, a.g.t., s.49.

⁴³ Alpaslan Karabulut, a.g.t., s.49.

1.3.2.3.4 İşten Çıkarılma Etkisi

Emek piyasalarında bazı firmalar ücret ve istihdam sübvansiyonlarından yararlanırlarken bazıları çeşitli nedenlerden yararlanamayabilmektedir. Bu durum sübvansiyonlardan yararlanan işletmelerin maliyetlerini düşürüp, diğer işletmelere göre rekabet avantajı sağlamalarına neden olabilmektedir. Uygulamaya katılmayarak dezavantajlı konuma düşen firmaların küçülmeleri veya kapanmaları nedeniyle çalışan işçiler, işsiz kalma durumuyla karşı karşıya kalabileceklerdir. Bu duruma da işten çıkarılma etkisi denilmektedir.⁴⁴

1.3.2.4 Kendi İşini Kuranlara Yardım ve Mikro Krediler

Bu programlar, küçük işletme geliştirme programları, kendi hesabına istihdam programları ve mikro girişim geliştirme programları gibi çeşitli isimler altında yürütülmektedir. Çok farklı hedef gruplara uygulanabilecek nitelikteki bu programlarda Amerika'da özellikle yeni işsiz kalanlar, Danimarka'da en az beş ay süre ile işsiz olanlar, Macaristan ve Polonya'da ise toplu olarak işten çıkarılanlara yönelik olarak uygulanmaktadır.⁴⁵

Programlar çerçevesinde; istihdam büroları tarafından istihdam olanağı sağlanamayan işsizlerin bir bölümüne kendi işyerlerini kurabilmeleri için teşvikler sağlanmaktadır.⁴⁶ Kendi işini kuracaklara verilen teşviklerin diğer sübvansiyon programlarından farkı, kişinin ücretli olarak istihdamına yönelik olmamasıdır. Bu programlar kendi hesabına çalışmak isteyenlere yöneliktir. Kendi işini kuracaklara verilen bu teşvikler eğitim faaliyetleriyle birlikte verildiğinde teşvik programının başarısı daha da artmış olacaktır. Çalışmamızın ülkemize ilişkin uygulamalara değindiğimiz bölümünde KOSGEB ve İŞKUR arasındaki işbirliği, girişimciliğe yönelik eğitimleri bünyesinde barındıran bir uygulama olarak karşımıza çıkacaktır. Eğitim faaliyetleriyle vasıf kazanan kişi, kurduğu işletmeyi daha bilinçli olarak işletebilecek ve hatta kurduğu işletme bünyesinde başka bir işsizi istihdam etmek suretiyle programdan çok daha yüksek bir fayda sağlanmasına

⁴⁴ Alpaslan Karabulut, a.g.t., s.49.

⁴⁵ Sevgi Işık Erol, *Gençlere Yönelik Aktif İstihdam Politikaları: Japonya, G. Kore, Çin ve Türkiye Örnekleri*, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi c.24 sayı: 6 / cilt: 25 sayı: 1-2 Mayıs - Ağustos - Kasım 2013, "<http://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1389608428.pdf>", (Erişim Tarihi 4.10.2013), s.24.

⁴⁶ Şerife Tezcan Özşuca, *Esneklik Güvenlik İkileminde Türkiye Emek Piyasası*, İmaj Yayınevi Ankara 2003 s.144.

yardımcı olacaktır.⁴⁷ Ancak dikkat edilmesi gereken husus, bu programların itinayla seçilmiş özel bir hedef grubu olmaması halinde, kaynak israfına yol açabileceği gerçektir. Bu kaynak israfına neden olabilecek en önemli etken ise, teşviklerin zaten kendi işini kurmaya niyeti ve mali gücü olan kişiler tarafından kullanılabilmesi riskidir.⁴⁸ Ancak hedef gruba yönelik başvuru ölçütlerinin iyi belirlenmesiyle ve kurulan takip mekanizmalarıyla bunun önüne geçebilmek mümkün olacaktır. Programdan yararlananların başarısının takibinde de ülkeler arasında farklılık vardır. Örneğin Almanya’da programdan yararlananların başarısı sıkı bir şekilde değerlendirmeye tabi tutulurken, Amerika’da ise kurulan işin başarısı daha esnek bir şekilde takip edilmektedir.⁴⁹

Mikro Krediler ise; özellikle yoksulluk sorunu ile mücadelede kullanılan ve 1980’lerden itibaren dünya Bankası’nın ilgisini çeken araçlardan birisidir. İlk kez 1976 yılında Bangladeş’te Muhammed Yunus⁵⁰ tarafından uygulanan mikro kredi uygulaması; yoksulların bir araya gelerek bir grup oluşturması ve kendilerine düzenli gelir getirecek bir iş kurmaları amacıyla verilen bir kredi türü olarak karşımıza çıkmıştır. Yoksul ve düşük gelir düzeyindeki kişi, aile ve mikro işletmelere (1-9 kişiden az çalışanı olan) sağlanan finansman hizmetleridir. İş yapma fikri olup, gelir getirici bir faaliyette bulunmak üzere, küçük bir başlangıç sermayesine ihtiyacı olan yoksullara imkân

⁴⁷ Adnan Korkmaz ve Adem Mahiroğulları *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları*, Ekin Yayınevi, Bursa, 2007, s. 92-93.

⁴⁸ Şerife Tezcan Özşuca; “Esneklik Güvenlik İkileminde Türkiye Emek Piyasası” İmaj Yayınevi Ankara 2003 s.145.

⁴⁹ Sevgi Işık Erol, “Gençlere Yönelik Aktif İstihdam Politikaları: Japonya, G. Kore, Çin Ve Türkiye Örnekleri”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi Cilt: 24 Sayı: 6 / Cilt: 25 Sayı: 1-2 Mayıs - Ağustos - Kasım 2013, “<http://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1389608428.pdf>”, (Erişim Tarihi 03.10.2014), s.25.

⁵⁰ “Muhammed Yunus Kimdir”, “<http://muhammedyunus.okan.edu.tr>”, (Erişim Tarihi: 03.10.2013). “Bangladeşli bir ekonomist olan Prof. Dr. Muhammed Yunus, 1974’te, Chittagong Üniversitesi’nde ders verirken, yoksulluk içindeki halk ve öğretmekte olduğu ekonomik teoriler arasındaki uçurumu fark eder. Öğrencilerini yoksul bir köye saha gezisine götürür. Bambudan tabureler yapan bir kadın ile görüşürler ve her bir tabureyi yapmak için aldığı işlenmemiş bambulara 15p dengi bir para ödediğini ve tefeciye ödemeyi yaptıktan sonra elinde bir penilik bir kar marjı kaldığını öğrenirler. Daha avantajlı oranlarda ödünç para alma şansına sahip olsa ekonomik anlamda bir adım öne gidebilecek, geçim düzeyini yükseltebilecek olan bu kadınlar için Yunus konuya el koyar ve 42 bambu dokumacısına kendi cebinden 27\$ borç verir. Bu küçük meblağ ile sadece onların hayatta kalmalarını değil, aynı zamanda kendileri yoksulluktan kurtaracak kişisel inisiyatif alma ve girişimde bulunma belirtisi göstermelerini de sağlamıştır. Bankaların ve hükümetin tavsiyelerine karşı duran Yunus, mikro ölçekli borçlar vermeye devam eder ve 1983’te güven ve dayanışma ilkeleri üzerine kurulan “Köy Bankası” anlamına gelen Grameen Bank’ı kurar. 2006 yılında Yunus ve Grameen Bank “aşağıdan başlayacak bir ekonomik ve sosyal kalkınma yaratmak amacıyla mikro kredi sistemi için harcadıkları çabalar için” Nobel Ödülü’ne layık görülmüşlerdir. Prof. Dr. Muhammed Yunus aynı zamanda sosyal işletmecilik fikri ile kapitalizme yeni bir boyut kazandırmıştır.”

verilmesi projesidir. Sadece güvene dayanan, teminatsız ve kefilsiz küçük sermaye şeklindeki mikro kredi, yoksulların kendi kendilerine yoksulluktan kurtulmaları için etkili bir strateji olarak kabul görmektedir.⁵¹

1.3.2.5 Doğrudan Kamu Sektöründe İstihdam

Bu programlar, sosyal devlet olmanın gereklerini yerine getirmek amacıyla toplumda istihdam edilebilirliği zor olan kesimlerin (uzun süreli işsizler, engelliler, kadınlar vb.) kamu yararının gözetildiği, kar amacının güdülmeyeceği işlerde istihdam edilmek suretiyle işsizliği ve onun getirdiği beşeri ve sosyal sorunları azaltma yöntemidir. Bazı ülkelerde bu konuda yapılan uygulamalara bakıldığında, kamu tarafından açılan yeni istihdam alanlarının, kamu binalarının korunmasına yönelik bekçilik hizmetleri, okullarda öğrencilerin giriş-çıkış saatlerinde trafiği gözetleme gibi kar amacı gütmeyen işler olduğu görülmektedir.⁵²

1.3.3 Aktif ve Pasif İstihdam Politikaları ve Aktivasyon Stratejisi

Aktivasyon stratejileri geniş tabana yayılmış olan işgücü piyasası ile işsizlerin bağıni güçlendirmeyi amaçlayan ve daha çok istihdamı teşvik edici önlemleri ifade etmek için kullanılan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.⁵³ Aktivasyon genelde karşılıklı yükümlülüklerin öngörüldüğü önlemleri içerir. Kişilerin davranışlarını çalışma yönünde motive etmeye yarayan ve özellikle sosyal yardım faydalanıcılarının kamu kaynaklarına bağıimli yaşamasının önüne geçmek ve kişilerin kendi potansiyellerini ve niteliklerini verimli bir şekilde kullanmalarının önünü açmak için verilen teşvikler,⁵⁴ aynı zamanda sosyal yardımlara ayrılan mali kaynağın optimizasyonunu da hedeflemektedir. İşsizlerin “aktive” edilmesi için sosyal yardımlar ve aktif politikalar, söz konusu stratejinin bir parçası haline getirilmek istenmektedir. Ayrıca, sosyal yardımlar ve işsizlik yardımları son yıllara kadar genellikle herhangi bir yükümlülüğe bağıli kalınmaksızın

⁵¹ Seher Ozan Dünder, *Mikro Finansman*, Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş., Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Müdürlüğü, Kasım 2007, Ankara, “http://www.tkb.com.tr/data/file/raporlar/ESA/ga/2007-GA/GA-07-05-28_Mikro_Finansman.pdf” (Erişim Tarihi: 10.09.2013), s.2.

⁵² Adnan Korkmaz ve Adem Mahiroğulları, *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları*, Ekin Yayınevi, Bursa, 2007, s. 92-93.

⁵³ “Canadian Aktivasyon Policies - Strategy and Intergovernmental Relations Directorate, Employment and Social Developmen” t Kanada Şubat 2014. (Kanada Strateji ve Hükümetlerarası İlişkiler Müdürlüğü, İstihdam ve Sosyal Gelişme Bölümü Bilgi Notu).

⁵⁴ OECD/ILO, “G20 Task Force on Employment, - Activation Strategies for Stronger and More Inclusive Labour Markets in G20 Countries: Key Policy Challenges and Good Practices”, Temmuz, Moskova, 2013, s.9.

alınabiliyordu ancak bu durumu aktivasyon stratejileri değiştirmeyi öngörmektedir. Başka bir ifadeyle bu politikalar işsiz kişinin sosyal yardım veya işsizlik yardımından faydalandığı zaman zarfı içerisinde çalışmaya yönelik önlemlere dâhil edilmesini öngörmektedir. Örneğin işsiz kişinin mesleki becerisini geliştirmeye yönelik bir kursa devam etmesini sağlamak ve onu bir an önce aktif çalışma hayatına kazandırmak aktivasyon stratejisinin izlediği yol ve varmak istediği amaçlardandır. Özellikle gelişmiş ekonomiler tarafından “aktivasyon stratejisi” hem uzun süreli işsizliği azaltmaya yönelik önlemler olarak ifade edilmekte, hem de sosyal yardımlara ayrılan kaynağın daha etkin kullanılmasını sağlamaya yönelik bir araç olarak görülmektedir. Kayıt sistemleri güçlü olmayan gelişmekte olan ülkeler için ise sosyal yardım faydalanıcılarının niteliklerinin dökümünün çıkartılması ve bu ortaya çıkarılan niteliklere göre sosyal yardım faydalanıcılarına destek olunması aktivasyon stratejilerinin önünde üstesinden gelinmesi gereken en önemli zorluk olarak görülmektedir.⁵⁵ Ülkemizde bu zorluğun üstesinden gelinebilmesi için 2012 yılında İŞKUR ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı arasında imzalanan işbirliği protokolü, bu sorunun üstesinden gelme noktasında önemli bir adım olmuştur. Bu konuda yapılan işbirliğini, dönemin Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı Sayın Fatma ŞAHİN şu şekilde özetlemiştir.

*"...ayırduğumuz mali desteği, alt yapıyı, veri tabanını istihdama kazandıracak şekilde çalışmamız gerekiyor. Gerçekten çok yaşlıysa, özürlüyse, çalışabilecek durumda değilse onların yanında olmak sosyal devlet olarak birinci derecede görevimiz. Ama gençse, çalışabilecek durumdaysa, engelli dahi olsa onun bütün kapasitesini kullanacak şekilde, sosyal yardım sisteminin İŞKUR bağlantısının mutlaka güçlendirilmesi gerekiyor."*⁵⁶

Görüldüğü gibi devlet, aktivasyon stratejisi ile sosyal devlet anlayışının bir gereği olan sosyal yardım vermekten imtina etmemekte, ancak her bireyin mümkün olduğunca kendi ayakları üzerinde durması noktasında destek olmaya çalışmaktadır. Bu destek de bir önceki bölümde bahsettiğimiz aktif ve pasif istihdam politikaları şeklinde tezahür etmektedir.

⁵⁵ Hervig Immervoll, “OECD / DELSA / ELSA 33rd Meeting of the Working Party on Social Policy “, 28-29 Kasım 2013 Paris 5. Oturum.

⁵⁶ “İstihdamda İşbirliği Protokolü İmzalandı”, “www.aile.gov.tr” (Erişim Tarihi: 15.01.2014).

2 G-20'nin Oluşum Gerekçeleri ve Yapılanması

İnsanlık XX. yüzyılda iki dünya savaşı ve bir soğuk savaş ve bunun getirdiği ekonomik krizlerle sarsılmıştır. Bununla beraber dünya nüfusunun hızla artışı ve demografik değişiklikler örneğin; 1950 yılında doğanlar hayatları daha sona ermeden dünya nüfusunun ikiye katladığını görmüşlerdir. Nüfusu bir milyonu geçen kent sayısı 1950 yılında 83 iken bu sayı 2007 yılına gelindiğinde 435 olmuştur. Dünya nüfusunun 1950 de sadece %10'u kentlerde yaşamaktayken bugün bu oran %50'nin üzerine çıkmıştır. Kentlerdeki bu hızlı nüfus artışı şehirleri ve ülkeleri birçok sorun yumağıyla baş başa bırakmıştır.⁵⁷

G-20'nin oluşum sürecini daha iyi anlamak için öncelikle her uluslararası oluşumun küresel sorunların çözülmesi ihtiyacından ortaya çıktığını hatırlamak gerekir. Bilgi çağının bir sonucu olarak fiziksel ve siyasal sınırlar ekonominin aktörleri tarafından 2000'li yıllardan itibaren hızlı ve kolayca aşılmaya başlanmış ve bu her türlü mal ve hizmet ticaretinin küresel olarak yapılabilmesinin önünü açmıştır. Günümüze gelindiğinde ise, uluslararası ticaret hacminin 1,5 trilyon dolara ulaştığını görmekteyiz. Dünya ekonomisi kültürü ve sosyal hayatı hiç olmadığı kadar iletişim ve dolayısıyla etkileşim içerisinde. Ancak bu etkileşimin olumlu etkileri olduğu gibi birçok olumsuzluğu da beraberinde getirdiği görülmektedir. Bugün nasıl mal ve hizmetlerin, sermayenin ve işgücünün dolaşımı kolay ve hızlı gerçekleşiyorsa; suç örgütlerinin faaliyetlerinin, uyuşturucunun, silah kaçakçılığının, insan tacirlerinin etki alanı da aynı hız ve kolaylıkla genişliyor.⁵⁸ Tüm bunların getirdiği sorunların yanına bir de ekonomik krizlere neden olan kalkınmış ülkelerin borçları, kalkınmakta olan ülkelerdeki gelir dağılımındaki bozukluklar, bankacılık sisteminin yapılaşmış sorunları⁵⁹ gibi; önüne henüz geçilememiş sorunlar, daha dayanışmacı bir uluslararası toplumun olması gerektiği gerçeğini ortaya koymuştur.

⁵⁷ Bahadır Kaleağası, *G-20 Gezegeni*, Doğan Egmont Yayıncılık ve Yapımcılık Dijital A.Ş., İstanbul, 2012 s. 10-14.

⁵⁸ Bahadır Kaleağası, a.g.e., s. 15.

⁵⁹ Bahadır Kaleağası, a.g.e., s. 16.

⁶¹ Rıdvan Karluk, *Küreselleşen Dünyada Uluslararası Kuruluşlar*, Beta Yayınevi, İstanbul, 2007, s.17-

20'ler Grubu olarak da adlandırılan bu yapıda Türkiye'nin yanı sıra Arjantin, Avustralya, Brezilya, Kanada, Çin, Fransa, Almanya, Hindistan, Endonezya, İtalya, Japonya, G. Kore, Meksika, Rusya, Suudi Arabistan, Güney Afrika, Birleşik Krallık, Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa Birliği yer almaktadır. Görüldüğü gibi yapılanma çok farklı özelliklerdeki çok farklı coğrafi konumlara sahip ancak bölgesinde ve dünyada söz sahibi olan Avrupa Kıtası'ndan 4 ülkeyi, Afrika ve Okyanusya Kıta'larından birer, Asya Kıtası'ndan 8; Amerika Kıtası'ndan 5 ülkeyi kapsamaktadır. Avrupa Birliği'nin de katılımıyla oluşumdaki üye sayısı 20'ye ulaşmıştır. Avrupa Birliği, dönem başkanlığını yürütmekte olan ülke ile Avrupa Merkez Bankası'na temsil edilmektedir. Üyelerden ABD, Çin, Fransa, İngiltere ve Rusya aynı zamanda Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi'nin daimi üyesidir. Küresel ekonomik ve finansal sistem açısından büyük önem taşıyan G-20 üyeleri, dünya uluslararası küresel ticaretinin % 80'ini, dünya ülkelerinin ürettiği toplam gayri safi yurtiçi hasılanın % 90'ını ve dünya nüfusunun üçte ikisini temsil etmektedir. Aynı zamanda dünya fosil yakıt üretiminin %84'ü G-20'ye üye ülkeler tarafından üretilmektedir.⁶²

2.1 G-20'nin İşleyişi

G-20, üye ülkelerin bir araya geldiği uluslararası bir forum veya platform niteliğindedir. Dolayısıyla Avrupa Birliği, OECD veya Avrupa Konseyi gibi kuruluşlardakine benzeyen bir yapısı yoktur. Örneğin daimi bir sekretaryası bulunmamaktadır. Üye ülkeler bölgelere göre dört grup olarak ele alınmaktadır. Buna göre her yıl farklı bir bölge grubundan bir üye ülke G-20'nin dönem başkanlığını ve ev sahipliğini üstlenmektedir. Sekretarya faaliyetleri G-20 yönetiminin devamlılığı için geçmiş, mevcut ve gelecekteki dönem Başkanı ülkelerin işbirliğine dayanmaktadır. Geçtiğimiz yıl (2013) Dönem Başkanı Rusya idi. İçinde bulunduğumuz sene (2014) Dönem Başkanlığını Avustralya yürütmektedir. 2015 yılında ise Ülkemiz dönem başkanlığını üstlenecektir. Ülkemiz gelecek sene dönem başkanlığını üstleneceğinden dolayı, bahsetmiş olduğumuz üçlü işbirliği mekanizmasının da hali hazırda içerisinde.⁶³

⁶² "The G-20", "<http://www.dfat.gov.au/trade/g20/>" (Erişim Tarihi 10.09.2013).

⁶³ Atilla Ethem Zeybek, *G-20 Platformunda Sosyal Koruma ve Türkiye'de Sosyal Koruma Tabanının Genişletilmesine Yönelik Öneriler*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Ankara, 2012, s. 61.

G-20 öncülüğünde uluslararası finansal ve ekonomik mimarının 21. yüzyılın gerçeklerini yansıtacak şekilde güncellenmesi ve yeniden şekillendirilmesi için çalışmalara başlanmıştır. Bu kapsamda taahhüt edilen hususlar G-20 bünyesinde düzenli olarak takip edilmekte, ilgili kuruluşlara gerekli görevlendirmeler yapılmakta ve gelişmeler kamuoyu ile paylaşılmaktadır. G-20'nin teknik çalışmaları 2 ayrı kanaldan farklı çalışma grupları ile yürütülmektedir. Bu kanallardan ilki "Deputy kanalı" olarak adlandırılan "Temsilciler" kanalıdır. Bu kanal aracılığı ile yürütülen faaliyetler daha çok para politikalarının konusunu teşkil etmekte ve ülkelerin mali konularda uzmanlaşmış görevlileri eliyle yürütülmektedir. İkinci kanal ise, "Sherpa" kanalı olarak adlandırılmaktadır. Köken olarak Himalaya Zirvesi'ne çıkacaklara sefer sırasında kılavuzluk eden kişilere verilen isim olan "Sherpa" kavramı, G-20 Platformundaki üst temsilcilere verilen unvan olarak kullanılmaktadır. Önceleri G-8 Devlet Başkanları Zirveleri çerçevesinde, zirve hazırlıklarından ve bu hazırlıkların koordinasyonundan sorumlu kişilerin adlandırılması amacıyla kullanılmış olan "Sherpa" kavramı, G-20 kapsamında 15 Kasım 2008 tarihli Washington Liderler Zirvesi öncesinde gündeme gelmiştir. İlk olarak 2 Nisan 2009 tarihli Londra Zirvesi'nde bir araya gelen "Sherpalar", zirve sonrasında da çalışmalarını sürdürmektedirler. Bu çalışmaları yürüten gruplar finansal konuların dışında kalan; istihdam, tarım, yolsuzlukla mücadele gibi alanlarda faaliyette bulunmaktadır.⁶⁴

2.1.1 Zirve ve Toplantılar

İlk yıllarda küresel ekonomik ve mali istikrarın sağlanması ve teşvik edilmesi için gayri resmi bir tartışma ve görüş alışverişi platformu olan G-20 yapılanması, 2008 yılına dek adı geçen ülkelerin Ekonomiden Sorumlu Bakanlarını ve Merkez Bankası Başkanlarını bir araya getiren bir platformdu. G-20 bünyesinde her yıl bir kere Ekonomiden Sorumlu Bakanlar ve Merkez Bankası Başkanları, iki kez de Müsteşarlar ve Merkez Bankası Başkan Yardımcıları düzeyinde toplantılar düzenlenmektedir. Bakanlar ve Merkez Bankası Başkanları Toplantısı'nın ardından mutabakata varılan konuların kamuoyuna aktarılması için bir bildirge yayımlanmaktadır. Toplantılar sırasıyla; 2000 ve 2001'de Kanada'da, 2002'de Hindistan'da, 2003'de Meksika'da, 2004'te Almanya'da, 2005'te Çin'de, 2006'da Avustralya'da, 2007'de Güney Afrika'da, 2008'de Brezilya'da, 2009'da İngiltere'de, 2010'da G. Kore'de, 2011'de Fransa'da, 2012'de Meksika'da,

⁶⁴ Atilla Ethem Zeybek, a.g.t., s. 61.

2013'te Rusya'da gerçekleştirilmiştir. 2014'te ise Dönem Başkanlığı Avustralya'ya geçmiştir. 2015'te ise Ülkemiz toplantılara ev sahipliği yapmaya hazırlanmaktadır.⁶⁵

2.1.1.1 Kasım 2008 Washington Liderler Zirvesi ve Sonuçları

Kasım 2008'de ilk defa olmak üzere Devlet Başkanları düzeyinde bir toplantı Washington'da gerçekleştirilmiş ve söz konusu toplantıda küresel ekonomiyi istikrara kavuşturma ve muhtemel krizleri önleme konusunda bir eylem planı kabul edilmiştir. Bu ilk Liderler Zirvesiyle G-20, bugünkü adına ve ağırlığına kavuşmuştur.⁶⁶

Liderlerin toplanma kararının arkasında yatan neden ise 2008 yılında ABD'de baş gösteren finansal kriz'dir. ABD'de emlak piyasalarındaki kredi balonu patlamış, zincirleme bir etkiyle önemli bir kuruluşu iflas ettirmiştir. Bu gelişme ise devlet hazinesinde bir depreme neden olmuştur.⁶⁷ Ancak Bill Gates'e göre ise 2008 "çok ilginç bir kriz'di; *"...çünkü krize rağmen ekonomide çarklar dönmeye devam ediyor, piyasalar işliyordu... diğer yandan; küresel ekonomi büyük, karşılıklı bağımlılık derin ve sanayi üretken kalmayı başarmıştı. Hizmet sektörü, turizm, teknoloji ve bilimsel yenilikçilik devam ediyordu. Ekonomide zaman zaman düşüşler olabilir ama bizi büyük bir gerileme ya da uzun yıllar boyu bunalım beklemiyordu. Bilimsel yenilikçilik ve yatırım miktarı bugün her zamankinden çoktu. Çünkü günümüzde büyük sektörler katkı sağlayan şirketler yalnızca Amerika kökenli değildi. Artık Çin ve Hindistan dâhil tüm dünya yeni enerji teknolojileri, ilaç sanayi, bilgisayar yazılımı gibi alanlarda katkı sağlıyordu..."* (CNN International, Fareed Zakaria'yla söyleşi, 6 Ekim 2008)⁶⁸. Bu sözler artık ABD ekonomisine bağımlı bir dünyadan ülkelerin karşılıklı işbirliği içerisinde oldukları bir düzene geçiş sürecinin itirafı gibidir. Artık "bağımlılıktan" "karşılıklılığa" bir yolculuk başlamış, özellikle gelişmiş ülkelerin liderleri de bunu göz ardı edememişler ve G-20 platformunda düzenli olarak buluşmaya karar vermişlerdir.

2008 yılında yapılan zirve sonucu yayınlanan bildirmede her ne kadar çalışmamızın asıl konusunu teşkil eden; istihdam, işsizlik ve çalışma hayatını yönelik tavsiyeler yoksa da ekonominin düze çıkarılması için alınacak bir dizi önlemler görüşülmüştür. Toplantı

⁶⁵ Atilla Ethem Zeybek, a.g.t., s. 64.

⁶⁶ "About G-20", "http://www.g20.org/docs/about/about_G20.html" (Erişim Tarihi: 01.09.2013).

⁶⁷ Bahadır Kaleağası, *G-20 Gezegeni*, Doğan Egmont Yayıncılık ve Yapımcılık Dijital A.Ş., İstanbul 2012 s. 23.

⁶⁸ Bahadır Kaleağası, a.g.e., s.23.

sonunda yayınlanan bu ilk ortak Bildirge’ de özetle; yaşanan mali krizin asıl nedenleri ortaya konmaya çalışılmış, finansal piyasaların reformu için ortak ilkeler belirlenmesi gerektiği ortaya konmuştur. Liderler özellikle Dünya Bankası ve Uluslararası Para Fonu’nun krizin etkilerini azaltma da ve muhtemel krizleri önlemede gereksinim duyacağı kaynakları sağlamayı ve bu kuruluşların krizin üstesinden gelmede ortaya koydukları kısa ve uzun vadeli hedefleri desteklemeyi taahhüt etmişlerdir. Bunun yanında gelişmekte olan ülkelerin uluslararası para piyasalarına girişlerini kolaylaştırıcı önlemler alınmasının önemine vurgu yapmışlardır. Bildirgede ayrıca şeffaflık ve hesap verilebilirlik üzerinde durularak yolsuzluk ve spekülasyonların önüne geçilmesi gerektiği belirtilmiştir.⁶⁹ Bu ilk zirveden sonra gerçekleştirilen zirveler; sırasıyla Nisan 2009’da Londra, Eylül 2009’da Pittsburgh, Haziran 2009’da Toronto, Kasım 2010’da Seul, Kasım 2011’de Cannes, Haziran 2012’de Los Cabos, Eylül 2013’te Moskova zirveleri olmuştur.

2.1.1.2 Nisan 2009 Londra Liderler Zirvesi ve Sonuçları

Nisan 2009’da Londra’da yapılan Zirve’de dönemin İngiltere Başbakanı Gordon Brown; *“Dünya ekonomik gerilemeyle mücadele için bir araya geldi, yeni bir dünya düzeni kuruluyor.”* ifadelerini kullanarak bu buluşmanın önemini vurgulamıştır. G-20 Londra Bildirgesinin gündemine bakıldığında özetle şu konular yer almıştır.⁷⁰

- Ekonomide güven ortamının, büyümenin ve istihdam yaratmanın yeniden sağlanması,
- Krizle beraber bozulmuş olan mali sistemin ve kredi sistemlerinin onarılması,
- Güvenin yeniden tesisi için mali düzenlemelerin güçlendirilmesi,
- Uluslararası kuruluşların krizin etkilerini azaltmak için kullanacakları kaynakların genişletilmesi,
- Küresel yatırımları ve ticareti destekleyerek korumacı yaklaşımlardan vazgeçilmesi,
- Yeşil ve sürdürülebilir bir büyümenin gerçekleştirilmesi.⁷¹

⁶⁹ “G20 Special Leaders Summit on the Financial Situation Washington DC”, <http://www.g20.utoronto.ca> (Erişim Tarihi: 07.09.2013).

⁷⁰ Bahadır Kaleağası, *G-20 Gezegeni*, Doğan Egmont Yayıncılık ve Yapımcılık Dijital A.Ş., İstanbul, 2012, s. 29.

⁷¹ “Leaders’ Statement The Pittsburgh Summit September 24 – 25 2009 - Article - 43”, “www.g20.org” (Erişim Tarihi: 01.09.2013).

G-20 Liderleri bu toplantıda; dünya üzerindeki büyümeyi ve istihdamın arttırılmasını desteklemek amacıyla IMF'nin kaynaklarının üç kat arttırılarak 750 milyar dolara yükseltilmesi kararı almışlardır. Toplamda diğer mali destekleme sistemleriyle beraber bu rakam 1,1 trilyon dolara yükselmiştir.⁷² Londra Zirvesi böylesine somut ve önemli konularda Liderlerin mutabakata vardıkları bir zirve olması bakımından diğerlerinden farklı ve önemlidir.

2.1.1.3 Eylül 2009 Pittsburgh Liderler Zirvesi ve G-20 Gündeminde İstihdam

2009 Pittsburgh Bildirgesi'nde diğerlerinden farklı olmak üzere ilk defa istihdam konusu ayrı bir başlıkta ele alınmıştır. Her ne kadar tüm bildirgelerde krizin etkilerinin azaltılmasında ve muhtemel krizlerin önlenmesinde IMF ve Dünya Bankası gibi uluslararası kuruluşların desteklenmesi, bunun yanında korumacı politikaların ortadan kaldırılmasına yönelik irade beyanları ve taahhütler, istihdamı makroekonomik düzeyde dolaylı olarak desteklese de, 2009 Pittsburgh Liderler Bildirgesi'ne kadar "İstihdam" başlığı açık olarak yer almamıştır. Bu yönüyle Pittsburgh Zirvesi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yetki ve görev alanına giren konulara açık bir şekilde yer vermesi ve Bildirge'de Devlet Başkanları'nın İstihdamdan Sorumlu Bakanları'na G-20 platformu içerisinde çalışmalarını konusunda çağrıda bulunması nedeniyle Bakanlığımız açısından ayrı bir önem kazanmıştır. Bildirgenin "*Nitelikli İstihdamı Ekonomik Toparlanmanın Temeli Yapmak*" Başlıklı bölümünde; alınacak tedbirlerin yönü belirlenmiş ve krizin aşılmasından sonra dahi istihdam düzeyinin kriz öncesi döneme geri dönebilmesi için zamana ihtiyaç olacağına vurgu yapılmıştır. İlk defa olmak üzere çözüm önerisi olarak "aktif istihdam politikalarının önemi bir liderler zirvesinde istihdam başlığı altında bildirgeye girmiştir.⁷³ Zirve'de Liderler, gelecekteki ekonomik büyüme için istihdamı geliştirmeye yönelik bir çerçeve oluşturmuştur. Bu çerçeve;

- Tüm ülkelerde işsizliğin kabul edilemeyecek kadar yüksek olduğu,

⁷² "The G20: its role and legacy", "http://www.g20.org/docs/about/about_G20.html", (Erişim Tarihi: 02.09.2013).

⁷³ "Leaders' Statement The Pittsburgh Summit September 24 – 25 2009 - Article - 44", "www.g20.org" (Erişim Tarihi: 01.09.2013).

- Küresel ekonomi tam olarak düzelinceye ve dünya üzerindeki çalışmaya istekli aileler düzgün işler bulabilme imkânına sahip oluncaya kadar dinlenmeden çalışılacağı,
- İstihdam artışının büyüme ile birlikte gerçekleşmesini sağlayacak şekilde ortak hareket edileceği,
- Ekonomik teşvik tedbirlerinin zamansız bir şekilde kaldırılmayacağı,
- Olağandışı politika tedbirlerinin işbirliği ve eşgüdüm içerisinde kaldırılacağı,
- İnsanlara iyi işler sağlayacak sağlam bir ekonomik toparlanmaya ihtiyaç duyulduğu,
- Yeni istihdam yaratacak, uygun koşullardaki istihdama destek verecek ve mevcut istihdamı koruyacak canlandırma planları uygulanması gerektiği,
- İş bulamayanlar ve işsizlik riskine en çok maruz kalanlar için gelir, sosyal güvence ve eğitim desteğinin sağlanmaya devam edilmesi gerektiği,
- Hâlihazırdaki sorunların uluslararası kabul edilen çalışma standartlarını göz ardı etmek veya zayıflatmak için bir bahane olarak kullanılamayacağı,
- Küresel kalkınmadan geniş ölçüde yarar sağlanabilmesi için ILO'nun çalışmayla ilgili temel ilke ve haklarıyla uyumlu politikalar uygulanması gerektiği,
- Güçlü, sürdürülebilir ve dengeli bir büyüme için daha kapsamlı işgücü piyasaları, aktif istihdam politikaları ve daha kaliteli eğitim ve öğretim programları yaratacak yapısal reformların gerekliliği,
- Yaşam boyu beceri geliştirmeyi destekleyen eğitim programlarının sağlanması,
- Kalkınmış ülkelerin, gelişmekte olan ülkelere eğitim alanında kapasitelerini oluşturmak ve artırmak üzere destek olması,
- Başarılı istihdam programlarının işveren ve çalışanlarla birlikte tasarlanmasının gerekliliği⁷⁴

hususlarını içermektedir. Aynı zamanda bu politikalarda reform yapılması gerektiği bildirgede vurgulanarak, politikaların geleneksel bir çerçevede kaldığı ve uygulamaların teknolojik değişikliklerin gerisinde kaldığına vurgu yapılmış, her şeyin çok hızlı değiştiği bir iş piyasasında yaşam boyu öğrenim için eğitim imkânlarına herkesin ulaşması gerektiği belirtilmiştir.

⁷⁴ “A Framework for Strong, Sustainable, and Balanced Growth - Putting Quality Jobs at the Heart of the Recovery”, “www.g20.utoronto.ca” (Erişim Tarihi 8.10.2013).

“Güçlü, sürdürülebilir ve dengeli büyüme için yeni çerçevemiz, daha kapsamlı işgücü piyasaları, aktif istihdam politikaları ve daha kaliteli eğitim ve öğretim programları yaratacak yapısal reformları gerekli kılmaktadır. Ülkelerimizin her biri, milli politikaları yoluyla, çalışanlarımızın değişen piyasa taleplerine uyum sağlama ve buluşlar ve yeni teknolojiler, temiz enerji, sağlık ve altyapı alanlarındaki yatırımlardan yararlanabilme yeteneklerini artırmaya gerek duyacaktır. Çalışanların belirli mevcut ihtiyaçlara uygun şekilde eğitilmeleri artık yeterli olmamaktadır; yaşam boyu beceri geliştirmeyi destekleyen eğitim programlarına ulaşılabilirliği sağlamalıyız. Kalkınmış ülkeler, gelişmekte olan ülkelere bu alandaki kapasitelerini oluşturmak ve artırmak üzere destek olmalıdırlar.”⁷⁵

Bildirge’de ayrıca ILO’ya diğer kuruluşlarla ortaklaşa bir eğitim stratejisi geliştirmesi konusunda çalışma yapması için çağrıda bulunulmuştur. G-20 liderleri ILO’dan destek isterken aynı zamanda ILO’nun ortaya koyduğu “Küresel İşler Paketi”ni kabul ettiklerini ve söz konusu paktın gereklerine göre ulusal stratejilerini belirleyeceklerini taahhüt etmişlerdir. Bildirge’nin diğer bir farklılığı da OECD ve ILO’ya destek için çağrı niteliğinde, İstihdamdan Sorumlu Bakanlara da bir talimatname niteliğinde olmasıdır.

“...değişmekte olan istihdam durumunu değerlendirmek, benimsediğimiz politikaların etkileri hakkındaki ILO ve OECD raporlarını gözden geçirmek, daha ileri tedbirlerin gerekli olup olmadığı konusunda tavsiyede bulunmak ve çalışanların bilim ve teknolojiye gelişmelerden avantaj sağlayabilmesi için orta vadeli istihdam ve beceri geliştirme politikalarını, sosyal koruma programlarını ve en iyi uygulama örneklerini ele almak konularında Bakanlarımıza talimat vermekteyiz.”⁷⁶

Bu toplantıdan sonra konuyla ilgili olarak ILO ilk kapsamlı raporunu G-20 İstihdamdan Sorumlu Bakanlar toplantısına yönelik olarak hazırlamış, OECD ve ILO daha yoğun olarak istihdam alanında G-20’yi politika ve uygulamalarına dair raporları ve araştırmalarıyla desteklemeye başlamıştır.⁷⁷ Bu raporlardan çalışmamızın ülke uygulamalarından örnek verdiğimiz bölümünde yararlanılacaktır. Bu tarihten sonra istihdam konusu tüm zirve gündemlerinin üst sıralarında yer almıştır. Örneğin; 2010

⁷⁵ “Leaders’ Statement the Pisttsburgh Summit September 24 – 25 2009, Article 44” “, “www.g20.org” (Erişim Tarihi: 01.09.2013).

⁷⁶ “Leaders’ Statement the Pisttsburgh Summit September 24 – 25 2009, Article 47”, “www.g20.org” (Erişim Tarihi: 01.09.2013).

⁷⁷ “Country Briefs and Statistical Updates for G20 Meeting of Labour and Employment Ministers ILO 2010”, “www.ilo.org” (Erişim Tarihi: 02.09.2013).

Haziran ayında Kanada'nın Toronto Kenti'nde gerçekleşen Liderler Zirvesi'nde G-20 Liderleri, Çalışma ve İstihdam Bakanları'nın kendi çalışma toplantılarında aldıkları tavsiye kararlarını aynen kabul etmişlerdir.⁷⁸ 2010 yılının son zirvesi 11-12 Kasım 2010 tarihlerinde, Güney Kore'nin ev sahipliğinde Seul'de gerçekleştirilmiştir. Zirvede Liderler, istihdamın, ekonomik toparlanmanın merkezine konması, sosyal koruma ve uygun çalışma şartları sağlanması ve düşük gelirli ülkelerde büyümenin hızlandırılması hususlarında taahhütlerde bulunmuşlardır.⁷⁹

2.1.1.4 Haziran 2012 Los Cabos Liderler Zirvesi ve Ülke Uygulamalarına Yönelik İzleme Mekanizması Talebi

18-19 Haziran 2012 tarihlerinde Meksika'nın Los Cabos Kenti'nde gerçekleşen Liderler Zirvesi'nin sonuç bildirgesinde ise Liderler,

- Makroekonomik kararların merkezine kaliteli ve insan onuruna yakışır işlerin yerleştirilmesi,
- Oluşturulan işlerin işsizliği azaltması ve sosyal içermeyi desteklemesi,
- Dezavantajlı grupların istihdamına özel ilgi gösterilmesi,
- Gençlerin istihdamında okuldan-işe geçiş ve çıraklık uygulamalarının teşvik edilmesi
- Çalışmaların sosyal taraflarla eşgüdümde götürülmesi hususlarını vurgulamışlardır.⁸⁰

Los Cabos Zirvesi'ne dair en önemli hususlardan bir tanesi de, Liderler tarafından dile getirilen, G-20 bünyesindeki ülkelerin istihdam politikalarını izleyen bir mekanizmanın kurulması talebidir.⁸¹ Bu talebin ilk meyveleri 2013 yılı Rusya Dönem Başkanlığı sırasında G-20 İstihdam Görev Gücü, ILO ve OECD tarafından ortaklaşa hazırlanan G-20 ülkelerinin işsizliği önlemeye yönelik uygulamalarını inceleyen raporlarıdır.

⁷⁸ "The G-20 Toronto Summit Leaders' Declaration, June 26 – 27, 2010 - Annex 1, Article 14", "www.g20.org" (Erişim Tarihi: 02.09.2013).

⁷⁹ "The G-20 Seoul Summit Leaders' Declaration, 11-12 November, 2010, Article 5", "www.g20.org" (Erişim Tarihi: 02.09.2013).

⁸⁰ "The G20 Los Cabos Summit Leaders' Declaration Juny 2012 - Articles 2, 20, 21, 18, 19," "www.g20.org" (Erişim Tarihi: 14.09.2013).

⁸¹ ILO, "G20 Task Force on Employment *Addressing employment, labour market and social protection challenges in G20 countries, Key measures since 2010*", Moskova 2013 s.1.

Raporların içeriği çalışmamızın ülke uygulamalarını konu alan bölümünde incelenecektir.

2.1.1.5 Eylül 2013 Moskova Liderler Zirvesi ve İstihdam

Son Liderler Zirvesi; 5-6 Eylül 2013 tarihlerinde Rusya'nın St. Petersburg Kenti'nde gerçekleştirilmiştir. Rusya Dönem Başkanlığı da, öncelikleri arasında en üst sıraya büyüme ve istihdam konusunu koymuştur. Nitekim Zirve Bildirgesi'nde Liderler özetle;

- İstihdam yaratan güçlü, sürdürülebilir ve dengeli bir küresel büyümeyi hedeflediklerini,
- İşsizlik ve eksik istihdamla mücadelenin gerekliliğine inanarak ve özellikle gençlere yönelik daha verimli ve kaliteli, insan onuruna yakışır işler yaratacaklarını,
- İş yaratmada KOBİ ve yatırım teşviklerini dikkate alacaklarını, belirtmişlerdir.⁸²

Yukarıda istihdam politikaları açısından özetlemeye çalıştığımız tüm zirve bildirgelerinden de anlaşılabacağı gibi konu G-20'nin en önemli gündem maddelerinden biridir. Bundan sonraki bölümde ise G-20 Çalışma ve İstihdamdan Sorumlu Bakanları'nın Pittsburgh' da Liderler' den aldıkları talimatla yaptıkları toplantıları ve işsizliğe çözüm arayışları çerçevesindeki politikaları inceleyeceğiz.

2.1.2 G-20 İstihdamdan Sorumlu Bakanlar Toplantıları ve Tavsiye Kararları

2.1.2.1 G-20 İstihdamdan Sorumlu Bakanlar Toplantısı, Nisan 2010, Washington

G-20 bünyesinde, Pittsburgh Liderler Zirvesi Bildirgesi'nin bir sonucu olarak ilk kez düzenlenmesi nedeniyle özel bir önem atfedilen Çalışma ve İstihdam Bakanları Toplantısı 20-21 Nisan 2010'da Washington'da gerçekleştirilmiştir. Çalışmamızın G-20 Liderlerinin bildirgelerini incelediğimiz bölümünde değinildiği gibi G-20 ülkeleri Devlet ve Hükümet Başkanlarının 24-25 Eylül 2009 tarihlerinde ABD'nin Pittsburgh Kenti'nde gerçekleştirdikleri Zirve'de Liderler, gelecekteki ekonomik büyüme için

⁸² “G20 Leaders’ Declaration, St. Petersburg, September 2013”, “www.g20.org” (Erişim Tarihi:07.09.2013).

istihdamı geliştirmeye yönelik bir çerçeve oluşturduğunu görmüştük. G-20 Çalışma ve İştihadam Bakanları da, toplantı sonunda alınan tavsiye kararlarını bu çerçeve temeline oturtmuşlardır. İştihadamdan Sorumlu Bakanlar Washington’da gerçekteştirilen toplantı sonrası tavsiye kararları metninde öncelikle durum tespiti yapmışlar ve şu ana kadar alınan tedbirler ile korunan veya yaratılan iş sayısının 21 milyon olduğunu ifade etmişlerdir. Krizin etkileri şuana kadar alınan tedbirlerle her ne kadar hafifletilmiş olsa da hali hazırda atılması gereken birçok adım olduğu ifade edilerek, bu adımların özellikle toplumların hassas kesimlerine verilecek geçim yardımlarına paralel olarak mesleki eğitimler verilmesi gerektiği anlatılmıştır. Ayrıca özel sektörün iş yaratmayan büyüme süreçlerine girmesine engel olunması gerektiğine vurgu yapılmıştır.⁸³ 20-21 Nisan 2010’da Washington’da gerçekteştirilen toplantıda alınan tavsiye kararları Liderlerin söz konusu çerçevesi ile paralel olarak şu başlıklar altında tezahür etmiştir.

“Sürdürülebilir Bir İyileşme ve Gelecekteki Büyümeyi Sağlamak için İş Yaratmanın Hızlandırılması:

- *Bazı ülkeler ekonomide iyileşme yaşamaya başlasalar da, ilave istihdam tedbirlerini ve mevcut politikaların daha aktif biçimde uygulanmasını içeren işlerin korunmasına ve iş yaratmaya sürekli önem verilmesini tavsiye etmekteyiz.*
- *Yaygın eksik istihdam, kayıt dışı istihdam ve /veya fakirlik oranının yüksek olduğu ülkelerde, yenilikçi tecrübelerden yararlanarak fakir aileler ve mağdur gruplar için istihdam yaratmaya odaklanan gayretleri tavsiye etmekteyiz.”⁸⁴*

Bu tavsiye kararıyla, istihdam yaratıcı ve mevcut istihdamı koruyucu önlemlere devam edilmesi gerektiğinin ve önlemlerin özellikle fakir aileleri kapsaması gerektiğinin altı çizilmektedir.

“Sosyal Koruma Sistemlerinin Güçlendirilmesi, Tüm Kesimleri Kapsayan Aktif İştihadam Politikalarının Teşvik Edilmesi:

- *Ülkelere, sosyal koruma sistemlerini ve aktif istihdam politikalarının güçlendirmelerini tavsiye ediyoruz. Çünkü önemli sayıda kişi, en mağdur durumda olanlar da dâhil olmak üzere, ekonomideki düzelmeyle rağmen uzun*

⁸³ “Empfehlungen der G20-Arbeits- und Beschäftigungsminister an die Staats- und Regierungschefs der G20-Staaten”, “www.dol.gov” (Erişim Tarihi 8.10.2013).

⁸⁴ “Empfehlungen der G20-Arbeits- und Beschäftigungsminister an die Staats- und Regierungschefs der G20-Staaten”, “www.dol.gov” (Erişim Tarihi 8.10.2013).

sürekli işsiz kalabilecekler ve diğer bazı kesimler ise ekonomideki yapısal değişikliklere uyum sağlamak için yardıma ihtiyaç duyacaklardır.

- *Ailelerin yeterli güvene sahip olarak ekonomideki fırsatlardan yararlanabilmeleri için tüm ülkelere yeterli sosyal koruma sistemi kurmalarını tavsiye etmekteyiz.*⁸⁵

Bu maddede çalışmamızın diğer bir ana eksenini oluşturan aktif istihdam politikaları uygulamalarına direkt olarak atıf yapılmış ve bu politikaların özellikle toplumun hassas kesimlerine hitap etmesi gerektiği belirtilmiştir. Çünkü ekonomiler krizi atlattıysa olsalar dahi toplumun en zayıf kesimi iş bulmakta zorlanacaktır. Ayrıca bu maddeye göre; krizin olumsuz sosyal ve ekonomik ve hatta psikolojik etkilerini korumaya muhtaç kişilerin üzerinden almak için sosyal koruma sistemlerinin de geliştirilmesi gerekmektedir.

“Ulusal ve Küresel Ekonomi Stratejilerinin Merkezine İstihdamın ve Fakirlikle Mücadelenin Yerleştirilmesi:

- *Liderlerimize, herkese fayda sağlayacak güçlü, sürdürülebilir ve dengeli bir büyümeyi oluştururken istihdama ve fakirliği azaltmaya öncelik vermelerini tavsiye ediyoruz.”*

Bu maddenin hayata geçirilebilmesi, kişilerin iş yaşamından uzaklaştırılmadan devlet ve özel sektör dayanışması eliyle istihdamda kalmalarının veya işsizlikten kurtulmalarının sağlanmasına yönelik tedbirler geliştirilmesiyle mümkün olacaktır. Yani işletmelerin büyürken “daha da fazla insanı istihdam edebilir miyim” sorusunu kendilerine ve “bu noktada devlet bana yardımcı olur mu” sorusunu da yetkili kamu kurumlarına sormalıdır. İşverene düşen pay kendisinin daha fazla kişiyi istihdam etmeye açık olması, devlete düşen pay ise işverenin “devlet bana bu noktada çeşitli teşvikler ile yardımcı olur mu” sorusuna olumlu yanıt vermesidir. Dolayısıyla işsizlik ortamından kişilerin uzaklaştırılmasına tüm paydaşların çaba harcaması önem kazanmaktadır.

“İnsanlarımız için İşlerin Kalitesinin İyileştirilmesi:

⁸⁵ “Empfehlungen der G20-Arbeits- und Beschäftigungsminister an die Staats- und Regierungschefs der G20-Staaten”, “www.dol.gov” (Erişim Tarihi 8.10.2013).

- *İşlerin kalitesini iyileştirmek ve iş hayatında temel hakların korunması için, kamu istihdam politikalarına ve kurumlarına daha çok dikkat edilmesini tavsiye ediyoruz. Sosyal diyalogun önemi üzerinde duruyoruz.”⁸⁶*

Söz konusu tavsiye kararıyla, işlerin miktarı kadar kalitesinin de önemine vurgu yapılmaktadır. Krizden çok daha önce birçok ülkede ücretler ve istihdam şartlarında gerilemelere, kötüleşmelerin yaşanmasına ve toplumlarda yaşanan gelir dengesizliklerine dikkat çekilmektedir. Kayıt dışı çalışmaların doğurduğu sorunlar hatırlatılmakta, asgari ücret, toplu pazarlık gibi çalışanların haklarını koruyan mekanizmaların önemine vurgu yapılmaktadır. Bu nedenle “ILO’nun “İnsan Onuruna Yakışır İş” tanımının ülkelerce benimsenerek, uygulamaya konulması tavsiye edilmekte ve ülkelerden bu konuda samimi çabalar beklenmektedir. Ülkelerde bu alanlarda kontrol görevini üstlenen kurumların konuya hassasiyet göstermesi istenmektedir. Aktif istihdam politikaları da insan onuruna yakışan bir çerçeveye oturtulmalıdır. Örneğin mesleki eğitim verilecekse kişilerin eğitim aldıkları sürede sigortalı olması, belli tamamlayıcı maddi yardımların verilmesi ve eğitim verilen ortamın fiziki şartlarının insan onuruna yakışır olması gerekmektedir. Mesleki eğitim sunulan bir anne için mesleki eğitimde harcanan zaman zarfında da çocuk bakım hizmeti sunulmalıdır. İstihdam edilen yerde olduğu gibi kişiyi istihdama yönlendiren uygulamalarda da insan onuru göz ardı edilmemelidir.

“İş Gücümüzün Geleceğin Sorunlarına ve Fırsatlarına Hazırlanması:

- *Eğitim, hayat boyu eğitim, mesleki eğitim ve beceri geliştirme stratejilerine önem verilmeli ve büyüme stratejileriyle ilişkilendirilmelidir. İstihdam piyasasındaki işlerle mevcut işgücü becerilerinin birbiriyle örtüşmesi kriz sonrası iş gücünün yeniden yapılandırılmasında ve yeni imkânların sağlanmasında yardımcı olacaktır.”⁸⁷*

Bilindiği gibi bir çok ülkenin işsizlik sorunun temelinde nitelikli işgücü eksikliği veya mevcut niteliklerin işgücü piyasasının gereksinimlerine cevap vermekten uzak olmasında kaynaklanmaktadır. Liderler bu durumu göze alarak mevcut işlerin gereksinim duyduğu niteliklerde işgücü yetiştirilmesi gerekliliğine vurgu yapmışlardır.

⁸⁶ “Empfehlungen der G20-Arbeits- und Beschäftigungsminister an die Staats- und Regierungschefs der G20-Staaten”, “www.dol.gov” (Erişim Tarihi 8.10.2013).

⁸⁷ “Empfehlungen der G20-Arbeits- und Beschäftigungsminister an die Staats- und Regierungschefs der G20-Staaten”, “www.dol.gov” (Erişim Tarihi 8.10.2013).

Söz konusu tavsiye kararlarına bakıldığında ifadelerin esnek ve genel ifadeler olduğunun ancak gösterdiği yön ve hedef bakımından tek bir hedefe odaklandığını görebiliriz. Bu üye devletlerin ekonomik, siyasi ve kültürel olarak birbirinden çok farklı özelliklere sahip olmasından kaynaklanan bir durumdur.

2.1.2.2 G-20 İstihdamdan Sorumlu Bakanlar Toplantısı, Eylül 2011, Paris

26-27 Eylül 2011 tarihlerinde, Fransa'nın başkenti Paris'te düzenlenen bu toplantıda ise, G-20'nin İstihdamdan Sorumlu Bakanları bir araya gelerek bir önceki yıldan buyana alınan istihdama yönelik önlemleri değerlendirmişler ve buna göre bir önceki toplantıda olduğu gibi bir dizi tavsiye kararları üzerinde mutabık kalmışlardır. Bakanlar ayrıca gidişata ilişkin bir durum tespitinde bulunmuşlar ve aldıkları tavsiye kararlarının hemen başında şu hususu dile getirmişlerdir;

“....Bazı ülkelerin istihdam piyasası daha iyi durumda olsa da, birçok G20 ülkesinde krizden sonra toparlanma dönemindeki ekonomik büyüme, yüksek işsizlik oranlarını ve kriz döneminde artan eksik istihdamı belirgin bir oranda azaltmaya yeterli olamamıştır. Gelişmiş G20 ülkelerindeki büyümenin duraksadığını ve yükselen ekonomilerdeki hızlı büyümenin yavaşladığını gösteren son veriler endişeleri artırmaktadır.”⁸⁸

Ayrıca işsizliğe karşı alınacak tedbirlerin niteliği yükseltilmeli ve niceliği artırılmalıdır. Bu noktada alınacak tedbirlerin etkinliğinin artırılması için sosyal tarafların, işçi ve işveren temsilcilerinin sürecin içerisinde olması gerektiğine açıkça vurgu yapılmaktadır. Nitekim Bildirge'nin devamında şöyle bir ifade yer almaktadır.

“Toplantımızdan hemen önce buluştuğumuz sosyal taraflarla yapılan görüşmeler vasıtasıyla sosyal diyalogun bu zorlukların üstesinden gelmeye yardımcı olma konusundaki önemli rolünü de vurguluyoruz. Sosyal tarafların dünya ekonomisinin durumunun ve bunun özellikle artan uzun süreli işsizlik ve gençler arasındaki işsizlik gibi sosyal etkileri konusunda ifade ettikleri endişelere katılıyoruz. Böylece işçi ve işveren örgütlerinin temsilcilerini, bu konularda katkı vermeye, öneriler sunmaya ve mümkün olan her durumda güçlerini birleştirmeye davet ediyoruz. Cannes'da yapılacak

⁸⁸ “G20Labour and Employment Ministers’ Conclusions, Paris, 26 - 27 September 2011”, “www.bmas.de” (Erişim Tarihi: 9.10.2013).

Liderler zirvesine paralel olarak işçi ve işveren kuruluşlarının Çalışma 20 (L20) ve İş 20(B20) olarak bir araya geleceklerini kaydediyoruz.”⁸⁹

Sosyal tarafların G-20 içerisindeki yapılanmalarına Paris’te gerçekleştirilen bu toplantıdan sonra daha çok kulak verilmeye başlanmıştır. Söz konusu toplantıda ülkelerin Çalışma ve İstihdam Bakanlarının mutabık kaldıkları konular ise 4 ayrı başlık altında toplanmıştır.

- Gençler ile yardıma ve özel ilgiye muhtaç kesimleri özellikle gözetilen aktif istihdam politikalarının geliştirilmesi,
- Her bir ülke için uyarlanmış sosyal koruma tabanlarının oluşturulması yoluyla sosyal korumanın güçlendirilmesi,
- Sosyal hakların ve çalışma haklarının etkili bir şekilde hayata geçirilmesinin desteklenmesi kararı,
- İktisadi ve sosyal politikalar arasındaki uyumun güçlendirilmesi kararı.⁹⁰

Pittsburgh Zirvesine değindiğimiz bölümden hatırlayacağımız gibi Liderler Zirvesinin sonuç bildirgesinde;“....değişmekte olan istihdam durumunu değerlendirmek, benimsediğimiz politikaların etkileri hakkındaki ILO ve OECD raporlarını gözden geçirmek, daha ileri tedbirlerin gerekli olup olmadığı konusunda tavsiyede bulunmak ve çalışanların bilim ve teknolojiye gelişmelerden avantaj sağlayabilmesi için, orta vadeli istihdam ve beceri geliştirme politikalarını, sosyal koruma programlarını ve en iyi uygulama örneklerini ele almak hususlarında çalışmalarını için Bakanlarımıza talimat vermekteyiz.” ifadelerine yer vermişlerdi.

Paris’te gerçekleştirilen toplantı, bu çağrının bir sonucu olarak 2010 senesinde Washington’da gerçekleştirilen ilk İstihdamdan Sorumlu Bakanlar toplantısının ardından ikinci toplantı olmuş ve Liderlerin talimatlarına uygun olarak üye ülkeler, ulusal politikalarında işsizlikle mücadelede neler yaptıklarına ilişkin uygulama örneklerini daha yoğun bir şekilde paylaşmaya başlamışlardır. ILO ve OECD bu

⁸⁹ “G20 Labour and Employment Ministers’ Conclusions, Paris, 26 - 27 September 2011”, “www.bmas.de” (Erişim Tarihi: 9.10.2013).

⁹⁰ “G20 Labour and Employment Ministers’ Conclusions, Paris, 26-27 September 2011”, “www.bmas.de” (Erişim Tarihi: 9.10.2013).

noktada veri ve teknik destek sağlamaya yönelik rollerini hazırladıkları ülke uygulamalarına ilişkin raporlarla güçlendirerek sürdürmüştür.

2.1.2.3 G-20 İstihdamdan Sorumlu Bakanlar Toplantısı, Mayıs 2012, Guadalajara

2011 Eylül ayında Paris’te gerçekleştirilen toplantıdan sonra G-20 Çalışma ve İstihdam Bakanları Meksika Dönem Başkanlığı sırasında bu ülkenin Guadalajara Kenti’nde 17-18 Mayıs 2012 tarihlerinde bir araya gelmişler ve toplantı sonunda ortak bir bildirge yayınlayarak kaliteli istihdamın artırılmasına yönelik bir dizi tavsiye kararları üzerinde mutabık kalmışlardır. Sonuç bildirgesinin baş kısmında, son toplantıdan 2012’nin Mayıs ayına kadar geçen süredeki gelişmeler hakkında bir durum tespitinde bulunularak şu ifadeler yer verilmiştir;

“.....son toplantımızdan buyana ekonomik büyüme, gelişmiş ekonomilerde zayıf bir hareketlenme, yükselen ekonomilerde ise istikrarlı bir genişlemenin işaretlerini vererek mütevazı bir iyileşme kaydetmiştir. Bununla birlikte bu vasat büyüme istihdam oranlarına yansımamış, istihdam, kriz öncesi seviyesine geri dönmemiştir. Bazı ülkelerde işsizlik, kayıt dışı işler ve istihdam oranları kabul edilemez düzeylerde seyretmeye devam etmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü’ne göre (ILO) işsizlerin sayısı 2008 yılından bu yana 27 milyon artmıştır.”⁹¹

Bu ifadelerden de anlaşılacağı gibi ekonomik büyüme henüz istihdam oluşturabilmiş değildir. ILO kaynaklarında belirtilen 27 milyon işsiz ve kayıt dışı istihdam edilen büyük bir kitle vardır ve tüm bunlar kabul edilemez düzeylerdedir. Çalışma ve İstihdam Bakanları ayrıca bu bildirgede Cannes’da Liderler tarafından “vatandaşlar için daha fazla ve daha iyi işlere” ilişkin konan hedeflere atıfta bulunmuşlar ve bu hedeflere ulaşmak için kaliteli istihdam yaratılacağını taahhüt etmişlerdir. Guadalajara’da yapılan toplantının istihdam alanında yapılacak çalışmaların bir düzenlilik kazanması bakımından en önemli sonucu bildirgeye şu şekilde yansımıştır;

“.....Cannes’da yapılan toplantıda ise Liderlerimiz tarafından, gençler arasında işsizlikle mücadelede iyi uygulamaların tespit edilmesi için, G-20 hükümetleri arasında,

⁹¹ “G20 Labour and Employment Ministers’ Conclusions, Guadalajara, Mexico, 17-18 May 2012”, “www.g20.org” (Erişim Tarihi:10.09.2013).

özel bir çalışma ekibi olarak hükümetler arası bir “İstihdam Görev Gücü’nün” oluşturulmasına dair tavsiye kararı teyit edilmiştir....”⁹²

Ayrıca Guadalajara gençler ve genç işsizliği konusuna adanmış bir toplantıdır demek yanlış olmaz. Çünkü eldeki verilere atıf yapılarak gençler arasındaki işsizliğin, işsizlik oranlarının iki katı olduğuna ve bu sorunun önümüzdeki dönemin çözüm bekleyen en önemli sorunu olduğuna daha bildirgenin hemen başında dikkatler çekilmiştir. Nitekim Bildirgede belirlenen üç öncelikten ikincisi genç istihdamını artırmak olmuştur. Bu konuda Bildirgenin önsöz kısmında şu ifadeler yer almıştır;

“....Gençler arasındaki işsizlik, zamanımızın halledilmesi en güç sorunlarından biridir. Bu sorunun kendi haline bırakılması, gençliğin kendilerini geliştirmeye yönelik beklentilerini olumsuz etkileyebilir ve sonuçta kendilerine olan güvenlerini azaltabilir. G-20 hükümetler arası özel çalışma ekibi (İstihdam Görev Gücü,) her ülkenin kendi ulusal bağlamında uyguladığı başarılı politikaların kilit öneme sahip yönlerinin belirlenmesinde önemlidir.”⁹³

Liderler ve Çalışma Bakanları, iyi uygulama örneklerinin G-20 platformunda tanıtılmasına, bir ülkede uygulanan özellikle gençlere yönelik aktif istihdam politikası uygulamasının, diğer bir üye ülkeye ilham kaynağı olması gerektiği hususu üzerinde durmaktadırlar. Gerek Devlet Başkanları düzeyinde gerekse Bakanlar düzeyinde gerçekleştirilen tüm toplantıların ortak noktası çalışmamızın, G-20’nin oluşum sürecini ve oluşum gerekçelerini incelediğimiz bölümünde bahsedildiği gibi G-20 platformunun karşılıklı tecrübelerden faydalanmaya dayandığını görmekteyiz. Bu karşılıklı öğrenme istihdamın artırılmasına yönelik başarılı önlemlerin bir ülkeden diğerine mümkün olduğunca transfer edilmesi amacına da hizmet etmektedir.

2.1.2.4 G-20 İstihdamdan Sorumlu Bakanlar ile Maliye Bakanları Toplantısı, Temmuz 2013, Moskova

19 Temmuz 2013 tarihinde Moskova’da ilk kez Çalışma ve İstihdam Bakanları ile Maliye Bakanları bir araya gelerek ortak beyanda bulunmuşlardır. Ortak Beyan’da özetle;

⁹² “G20 Labour and Employment Ministers’ Conclusions, Guadalajara, Mexico, 17-18 May 2012“, “www.g20.org” (Erişim Tarihi:10.09.2013).

⁹³ “G20 Labour and Employment Ministers’ Conclusions, Guadalajara, Mexico 17-18 May 2012“, “www.g20.org” (Erişim Tarihi:10.09.2013).

- G20 ekonomilerinin, işlerin niteliği, beceri gelişimi, eğitim hizmetleri, çalışma şartları ve yaşam standartları bakımından zorluklarla karşılaştığı,
- Küresel büyümenin istendiği düzeyde olmadığı, işsizliğin halen tüm G-20 ülkelerinin en önemli çözüm bekleyen sorunu olduğu,
- Büyümeyi ve istihdamı teşvik edecek bütünleşik makroekonomik, mali ve işgücü politikalarının geliştirilmesi gerektiği,
- Özellikle küçük ve orta ölçekli işletmeler eliyle ticari girişimcilik ve iş kurmaya yönelik olarak yerel yatırım ortamının teşvik edilmesi gerektiği,
- Büyümenin ve iş yaratmanın teşviki, kayıt dışılığı azaltmak ve çalışanların haklarını ve sosyal korumayı sağlarken her yaştaki insanın işgücüne katılımını sağlamak için reformlar hayata geçirmenin gerektiği tespit edilmiştir.
- Gençler, kadınlar, yaşlılar ve engellilerin işgücüne katılımını artırmak, yapısal işsizliğin, uzun dönem işsizliğin, eksik ve kayıt dışı istihdamın azaltılması gerektiğine,
- Gençler için çalışma garantili yaklaşımlar da dâhil olmak üzere mesleki eğitimi ve çıraklık eğitimi teşvik etmek gerektiğine vurgu yapmışlardır.⁹⁴

Bu toplantı, mali aktörlerin istihdam yaratıcı politikalar içerisine çekilmesi bakımından çok önemli olmuştur. G-20’de gerçekleştirilen Bakanlar düzeyindeki bu tür işbirliği arayışları henüz etkileri ölçülemeyecek kadar yenidir. Ancak ekonominin başındaki aktörlerin istihdam konusunu önemsemeleri ve konuya eğilmeleri, istihdam politikalarına ayrılacak kaynaklar bakımından gelecek için umut vaat etmektedir. Çalışmamızın konusunu teşkil eden aktif istihdam politikaları kapsamında ortaya konulacak uygulamaların daha doğru ve iyi dizayne edilmiş bir şekilde hayata geçirilmesi bundan sonraki aşamada bir beklenti olarak karşımıza çıkmıştır. Ancak bunun olabilmesi için özel sektörün desteğine de hiç şüphesiz ihtiyaç duyulacaktır.

⁹⁴ “Erklärung der G20 Arbeits- und Beschäftigungsminister, Moskova, 18.-19. Temmuz, 2013”, www.bmas.de (Erişim Tarihi: 18.10.2013).

2.1.3 G-20 Yapılanmasında Sosyal Tarafların Temsilcileri

2.1.3.1 İşverenler Platformu B-20

Toplumun tüm kesimlerini ilgilendiren konuların tartışıldığı ve ortak politikalar belirlendiği bir uluslararası platformda sadece devletlerin ve dolayısıyla politikacı, bürokrat ve teknokratların değil; iş dünyasının da görüşlerinin alınması gerekiyordu bu çerçevede G20 İş dünyası platformu B20 oluşturulmuştur.

Tablo 2: B-20 Platformunda Seul Zirvesi'ne Katılan Şirketlerin Rakamlarla İfadesi

	Satış Rakamları (ABD Doları)	İstihdam Edilen Kişi Sayısı	Firma Yaşı	Ülke Bazında Dağılımı
Toplam	4 Trilyon	9.17 Milyon	30 Firma 100 yılın üzerinde	86 G-20 Üyesi Ülke Firması
Ortalama Firma Başına	43.9 Milyar	81.875 Kişi	73 yıl	26 G-20 Üyesi Olmayan Ülke Firması 34 Ülkeden 112 Katılımcı Firma

Kaynak: Dilek ÖRNEK” “G20’li Yeni Küresel Düzen ve İş Dünyasının Sesi B20” , “ www.tusiad.org.tr” (Erişim Tarihi: 30.09.2013)

G-20 yapılanması içerisinde işverenler platformu olarak bilinen “Business 20” kısaca “B-20” olarak adlandırılan platformun temelleri, 2006 yılında Federal Alman Endüstri Birliği’nin (BDI) önerisiyle başlayan G-8 Zirvelerinden önce G-8 üyesi ülkelerin iş dünyası örgütlerinin bir araya gelmesine dayanmaktadır. 2008’de yaşanan küresel ekonomik kriz ise G-20 ülkelerinin iş dünyasının ülke liderlerine görüşlerini aktarması sürecini başlatmıştır. B-20 Zirvesi ilk olarak 2008 yılının Mart ayında Londra’da düzenlenen G20 Zirvesiyle birlikte yapılmıştır. B-20’nin amacı, G-20 Zirvesinin gündeminde yer alan önemli ekonomik ve sosyal konularda, başta ülke liderlerine olmak üzere, Maliye Bakanlarına, İstihdamdan Sorumlu Bakanlara ve diğer çalışma gruplarına iş dünyasının görüş ve önerilerinden faydalanmalarını sağlamaktır.⁹⁵

⁹⁵ Dilek ÖRNEK”, *G20’li Yeni Küresel Düzen ve İş dünyasının Sesi B20*, “ www.tusiad.org.tr” (Erişim Tarihi: 30.09.2013).

B-20 Birçok alanda olduğu gibi istihdam politikalarına da yön vermeye çalışmıştır. Özellikle 2010 Seul Toplantısında ve 2013 G-20 Rusya Dönem Başkanlığında aktif olarak rol oynayan B-20 Seul’de verimlilik ve örneğin gençlerin istihdama kazandırılması hususlarında şu noktalara vurgu yapmıştır.

- G-20 çapında oluşturulacak bir mekanizma ile işgücü gelişimi ve yenilikçilikte en iyi uygulamaların belirlenmesi ve çıkarımların küresel olarak paylaşılması sağlanmalıdır.
- Gençlerin mevcut iş olanaklarına uygun şekilde hızla eğitilmesi için kısa dönemde kamu-özel işbirliği modelleri geliştirilmelidir.
- İşsizler için refah artışı ve sosyal koruma sistemleri sürekli gözden geçirilmelidir.
- Girişimciliğin güçlendirilmesi gerekmektedir.
- Hangi coğrafyada hangi sektörlerin hızla büyüdüğü saptanmalı, gelişmeler işsizlikle mücadele bağlamında yakından izlenmelidir.⁹⁶

Eylül 2013’de gerçekleştirilen Liderler zirvesi toplantısı için hazırlanan Tavsiye belgesinde ise özetle şu konular yer almıştır:

“İstihdam edilebilirlik: Hükümetler, temel yetkinliklerde özellikle okur-yazarlık, sayısal beceri, fen, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarında gerekli bilgiyi sağlayan, yüksek nitelikli zorunlu eğitim sistemlerine herkesin erişimini sağlamaya odaklanmalıdır. Eğitim ve mesleki eğitim müfredatlarının tasarlanmasında işçi ve işveren örgütleri arasındaki işbirliğini güçlendirmek bir öncelik olmalıdır. Aynı öncelik yaşam boyu öğrenmenin desteklenmesine verilmelidir. Eğitim sistemleri, istihdam edilebilirliği geliştirmeye odaklanmalıdır.

Girişimcilik: Sürdürülebilir istihdam en iyi özel sektör tarafından yaratılır. Hükümetler, çeşitli istihdam biçimleri geliştiren ve şirketlerin olabildiğince hızlı yeni iş imkânları yaratmasını sağlayan, sağlıklı bir girişimcilik ve istihdam yaratma ortamı oluşturmalıdır. Bu ortam, yenilikçi genç şirketleri teşvik edici olmalı ve mevzuat yükünü hafifleterek KOBİ’leri desteklemelidir. Bu doğrultuda mevzuat ve düzenlemeler iş geliştirme ve istihdam yaratma etkileri açısından bir değerlendirmeye tabi tutulmalıdır.

⁹⁶ “B-20 Zirvesinin Sonuç Önerileri 11 Kasım 2010 Seul G. Kore”, “www.tusiad.org” (Erişim Tarihi: 01.10.2013).

Kendi şirketlerini kurmaları için gençleri donatıp güçlendirecek girişimcilik eğitimine özel bir önem verilmelidir.⁹⁷

B-20'nin, iş dünyasının çıkarlarını ve önceliklerini temsil etmek, G-20'nin güçlü, sürdürülebilir ve dengeli büyüme yaratma amaçları için çalışmak ve B-20'nin önceliklerini Liderlere duyurmak için G20 ile etkin ilişkiler kurmak⁹⁸ gibi 3 ana faaliyet önceliği bulunmaktadır. B-20 her ne kadar G-20'den ayrı bir yapılanma ise de görüldüğü gibi G-20'nin politikalarını etkilemeyi amaçlayan ve bu yüzden çalışma takvimini büyük ölçüde Liderlerin, Bakanların toplantılarına ve üst düzey katılım sağlanan G-20 toplantılarının takvimine paralel olarak götürmektedir. Çalışmalara ülkemizden TUSİAD ve TİSK aktif olarak katılım sağlamaktadır. Hiç şüphesiz; çalışmamızın da konusu olan, G-20'de aktif istihdam politikalarının uygulanmasına yön verecek bir platform olarak B-20, bu politikaların uygulanmasında işveren tarafı olarak en önemli aktörlerden biridir. Nitekim özel sektörün desteklediği aktif istihdam politikalarının başarıya ulaşması çok daha kolay olacaktır.

2.1.3.2 İstihdam Edilenler Platformu L-20

G-20 oluşumu sağlıklı küresel bir ekonomi için güçlü bir istihdamın gerçekleşmesi gerektiğini kabul etmektedir. Tam da bu yüzden G-20 çalışma takviminin merkezinde istihdam vardır. Bu noktada G-20 yapılanmasına uyumlu bağımsız bir yapılanma olan ve çalışma takvimini G-20 çalışma takvimi ile uyumlu olarak düzenleyen ve uluslararası çapta işçi örgütlerini bir araya getiren L-20 (Labour 20) platformu Liderlerin, çalışanların bakış açısıyla problemlere yaklaşmasını sağlamaktadır. L-20 platformu, çalışmalarını; dönem başkanlığını yürüten ülkenin işçi konfederasyonları ile “Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu” (ITUC) ve OECD’ye bağlı “Sendika Danışma Kurulu” (TUAC) ile yürütmektedir.⁹⁹ L-20 de yer alan ulusal sendika konfederasyonları G-20 ülkelerinin ILO’daki temsil edilen sendika konfederasyonlarından oluşmaktadır.

2.1.3.3 B20 ve L20 Ortak Tavsiye Kararları ve İstihdam

⁹⁷ “2013 Rusya Dönem Başkanlığı’nda Oluşturulan B20’nin Temel Mesajları”, “www.tusiad.org” (Erişim Tarihi: 02.10.2013).

⁹⁸ “2013 Rusya Dönem Başkanlığı’nda Oluşturulan B20’nin Temel Mesajları”, “www.tusiad.org” (Erişim Tarihi: 02.10.2013).

⁹⁹ “Labour 20 (L20)”, “www.g20.org” (Erişim: 05.12.2013).

Kasım 2011’de Cannes’ da gerçekleştirilen ortak toplantı sonucu işçi ve işveren temsilcileri ortak bir metin üzerinde anlaşmışlardır. Liderlere ve yasa yapıcılara seslenen sosyal taraflar aynı zamanda Uluslararası İşverenler Teşkilatı’nın (IOE) ve Uluslararası İşçi Sendikaları Konfederasyonu’nun (ITUC), Uluslararası Çalışma Teşkilatı’nın (ILO) desteklerini ve katkılarını beklediklerini ifade etmişlerdir. Ortak Beyanda İstihdam başlığı altında somut olarak şu ifadeler yer bulmuştur.

“B-20 ve L-20, birçok hükümetin kriz döneminde faaliyetlerini verimli istihdamın korunması ve geliştirilmesi konusuna odaklama çabalarını tanımaktadır. Bununla birlikte, G-20 ülkelerinin birçoğunda büyümenin gerilemesi ve işsizliğin giderek artması nedeniyle, işletme ve iş yaratmaya uygun bir çevrenin oluşturulmasına artık güçlü bir öncelik verilmelidir. G-20 koordinasyonunda ve G-20 liderleri tarafından uygulanan politikalar söz konusu amaçla uyumlu olmalıdır. Buna ulaşmak için Eylül 2011’de G-20 Çalışma Bakanları tarafından üzerinde uzlaşıldığı üzere, istihdam konusunda bir G-20 Görev Gücü’nün oluşturulmasını destekliyoruz.”

Görüldüğü gibi sosyal tarafları temsil eden L-20 ve B-20 platformları karşılarında G-20 içerisinde yapılanmış istihdam alanında bir muhatap oluşum görmek istemektedirler. Bunun sebebi liderlere ve politika yapıcılara kendi fikirlerini ve taleplerini yeni bir kanaldan ulaştırma arzusu yatmaktadır. Söz konusu ortak beyanda dikkati çeken diğer hususlar ise; genç işsizliği konusuna ve uygulamaların takip edilebileceği bir mekanizmanın hayata geçirilerek karşılıklı öğrenmenin sağlıklı bir şekilde gerçekleşmesi gerekliliğine yapılan vurgudur. L-20 ve B-20 platformları, anılan konulara destek vermeyi taahhüt ettikleri söz konusu ortak beyanda şu ifadelere yer vermiştir.

“Hem gelişmekte olan, hem de gelişmiş ülkelerin neredeyse tamamında özellikle gençlerin durumu alarm vermektedir. Çıraklık ve stajyerlik dâhil olmak üzere, yeterlilik kazandıran, işe bağlı becerileri geliştiren ve istihdam edilebilirliği artıran eğitim fırsatları ile ilişkilendirilmiş gerçek işlerin yaratılması için hükümetler ve sosyal taraflar acilen çaba göstermelidir. G-20 ülkelerini gençlerin istihdamını bir öncelik alanı olarak belirlemeye davet ediyor ve bu alanda kendilerine katkı sağlamaya istekli olduğumuzu ifade ediyoruz. Genç istihdamı, girişimcilik, yeşil işler ve kayıt dışı

ekonomi ile mücadele, G20'nin emsal tarama yapmak isteyeceği ortak konular olabilir.”¹⁰⁰

Bu ortak açıklama, ilk olması bakımından önemlidir. Bunun yanında, söz konusu toplantı ve ortak beyan, daha sonraki çalışmalarda istihdam konusunun G-20 platformu içerisinde sistemli bir şekilde üzerinde durulan bir konu haline gelmesine yardımcı olmuştur. Nitekim 2012 yılında Meksika’da gerçekleştirilen Los Cabos Liderler Bildirgesi’nin 24’üncü maddesinde Çalışma Bakanlarının sosyal taraflarla işbirliği yapmaları gerektiği ifade edilmiş ve B-20 ile L-20’nin Meksika dönem başkanlığında verdikleri katkıların çok değerli olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca aynı Zirve’de bir konuşma yapan Uluslararası Çalışma Örgütü ILO’nun Genel Müdürü; B-20 ve L-20’nin istihdam yaratıcı altyapı ve yatırım tavsiyelerinin dikkate alınması gerektiğini ifade etmiştir. G-20 Platformunda istihdam konusunda istişare edecek üçlü yapının iki ana unsuru olarak B-20 ve L-20, -Liderler düzeyi de dâhil olmak üzere- kabul görmüş ve söz konusu bu oluşumların çalışmalarına ihtiyaç duyulduğu her fırsatta ifade edilmiştir.

2.1.3.4 İstihdam Görev Gücü

26 - 27 Eylül 2011 tarihlerinde Paris’te gerçekleştirilen G-20 Çalışma ve İstihdam Bakanları, Devlet Başkanlarına sunmak üzere bir takım önemli “Tavsiye Kararları” üzerinde mutabık kalmışlardır. Bu kararların istihdamın artırılmasına dair bölümünde istihdam alanında deneme amacıyla, bir yıl süreli çalışacak ve öncelikli çalışma alanı “Genç İşsizliği” olarak belirlenen hükümetler düzeyinde çalışmalarını sürdürecektir olan bir “Görev Gücü” oluşturulmasının gerekli olduğuna vurgu yapılmıştır.¹⁰¹ Aynı yılın Kasım ayında Cannes’da gerçekleştirilen Liderler zirvesinin sonuç bildirgesinde de istihdam konusuna dair bir çalışma grubunun oluşturulması gerektiği teyit edilmiştir.

Yukarıda bahsettiğimiz üçlü yapının iki temsilcisinin L-20 ve B-20 olduğunu görmüştük, İstihdam Görev Gücü’nün ise bu yapı içerisinde üçüncü yani (G-20 platformunda) kamu kesimini temsil ettiğini söylememiz yanlış olmaz. 2011 yılında Fransa Dönem Başkanlığı sırasında ortaya atılan bu fikrin Liderler düzeyinde de kabul

¹⁰⁰ “3-4 Kasım 2011’de Cannes’da Gerçekleştirilen G20 Zirvesi’ne Sunulan B20 - L20 Ortak Deklarasyonu”, “<http://tiskweb.com>” (Erişim Tarihi: 3.12.2013).

¹⁰¹ “G20Labour and Employment Ministers’ Conclusions, Paris, 26 - 27 September 2011”, “www.bmas.de” (Erişim Tarihi: 9.10.2013).

görmesinin ardından. Bir “İstihdam Görev Gücü” oluşturulması için ilk toplantı Aralık 2011 tarihinde Meksika’nın başkenti Meksiko’da gerçekleştirilmiştir. Söz konusu toplantıda “İstihdam Görev Gücü” çalışmalarına resmen başlamıştır.

Çalışmalar sonucunda, “G20 Gençlik Stratejisi” ve “Nitelikli Çıracılık Temel İlkeleri Belgeleri” hazırlanmıştır. İstihdam Görev Gücü aynı zamanda Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Ekonomik İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı (OECD) ile yakın çalışmalar içerisine girmiş ve bu çalışmalar ilk somut diyebileceğimiz çıktılarını 2013 yılı Rusya Dönem Başkanlığı esnasında vermeye başlamıştır. Bu çıktılarına en iyi örnekler “İstihdam Görev Gücü”nün (İGG) talebi üzerine ILO ve OECD tarafından hazırlanan, ülkelerin krizle beraber büyüyen işsizlik sorunuyla mücadelede izledikleri politikaları, oluşturdukları stratejileri ve iyi uygulama örneklerini içeren raporlardır. Çalışmamızın ana eksenlerinden birisini oluşturan “aktif istihdam politikalarına” bu raporlarda geniş yer ayrıldığını görmekteyiz. Rusya Dönem Başkanlığı’nın “İstihdam Görev Gücü” çalışmaları için belirlediği öncelikler ise; “yeni iş alanları yaratma”, “İşgücünün aktif hale getirilmesi”, “İşgücü piyasasındaki gelişmelerin ve istihdama ilişkin G-20 gündeminin belirlenmesi ve ülkelerin kaydettiği ilerlemelerin izlenmesi” şeklinde olmuştur. İstihdam görev gücünün talebi üzerine ILO ve OECD’nin ortaklaşa hazırladıkları Raporlar ise, G-20’nin İstihdamdan Sorumlu Bakanlarının öne çıkarttıkları 7 ana politika alanında özellikle kriz sonrası dönemde başlatılan yeni uygulamaları ve devam eden uygulamalardaki kapsamlı güncellemeleri içermektedir. Belirlenen 7 ana politika alanı ise şu şekildedir:¹⁰²

- İş yaratma (Job creation)
- Emek piyasası politikaları (Labour market policies)
- Sosyal Koruma (Social protection)
- Beceri Gelişimi (Skills development)
- Kaliteli İstihdam (Quality employment)
- Genç İstihdamı (Youth employment)
- Kadının Ekonomi Hayata Katılımı (Women’s economic participation)

¹⁰² OECD/ILO, “G20 Task Force on Employment, - Activation Strategies for Stronger and More Inclusive Labour Markets in G20 Countries: Key Policy Challenges and Good Practices”, Temmuz, Moskova, 2013, s.1

Kriz sonrası dönemden bugüne kadar alınan önlemler özellikle “beceri gelişiminin desteklenmesi”, “genç istihdamının arttırılması”, “mevcut işlerin korunması ve yeni işler yaratma” başlıkları altında yoğunlaşmıştır.

3 Türkiye ve Seçilmiş 13 G-20 Üyesinden 2008 Mali Krizi Sonrası İstihdam Odaklı Politikalara ve Uygulamalara Örnekler

Çalışmamızın buraya kadar olan kısmında kavramsal çerçeveye ve G-20'nin oluşum gerekçeleri, yapısı ve işleyişine kısaca değinerek bu platform içerisinde istihdam konusunun nerede durduğunu anlatmaya çalıştık. Çalışmamızın bundan sonraki bölümünde; G-20 oluşumu içerisindeki bölgesel dağılıma dikkat edilerek, Ülkemiz de dâhil olmak üzere seçilmiş 14 üyenin özellikle 2008 krizinden sonra krize bir cevap niteliği taşıyan istihdamı arttırmaya ve korumaya odaklı alınan önlemlerine ve aktif istihdam politikaları çerçevesinde hayata geçirdikleri uygulamalardan örneklerle yer verilecektir. Seçilmiş 14 üyenin belirlenmesinde bölgesel dağılımın yanında demografik, kültürel, sosyal ve ekonomik gelişmişlik bakımlarından birbirinden farklılık arz eden ülkeler olmalarına özen gösterilmiştir. ABD, Almanya, Avustralya, Kanada, Japonya gibi gelişmiş ekonomilerin, yanında, Çin, Hindistan, gibi yüksek nüfuslu ve işgücü arzının çok yüksek olduğu ülkelere de politika örneklerine yer verilmiştir. Ülkemizin de aralarında bulunduğu diğer bir grup ülke ise orta gelir düzeyine sahip olan Arjantin ve G. Kore'dir. Bunun yanında G-20'nin Afrikalı temsilcisi olan Güney Afrika ve G-20'nin Orta Doğu'daki temsilcisi olarak diğer tüm ülkelere göre istihdama ilişkin daha farklı sorunlarla mücadele eden bir ülke olan Suudi Arabistan'dan örnek uygulamalara yer verilmiştir. Ayrıca bir G-20 üyesi olan Avrupa Birliği'nde genç işsizliği sorununa kısaca değinilerek bu soruna karşı AB tarafından geliştirilen "Gençlik Garantisi" stratejisine, ve genç iş gücünün mobilitesini destekleyici uygulamalara ve KOBİ'lere yönelik mikro-finance sisteminin yaygınlaştırılması ve kurumlaştırılması çabalarına, ülkemize ve diğer G-20 üyesi ülkelere ilham kaynağı olabilecek örnek uygulamalar olması bakımından değinilmiştir.

3.1 Arjantin

Arjantin ekonomisi 2002'den krizin etkisini göstermeye başladığı 2008 yılına kadar işsizlik oranını %19,7'lerden %8'lere getirmeyi başarmıştı. 2008'de ortaya çıkan krizle birlikte tahmin edilenin aksine işsizlik oranı sadece %1 puanlık bir artış göstermiş ve işsizlik oranı, alınan bir dizi önlem ve reformlarla 2013 yılı üçüncü çeyreği itibarıyla %6,8'lere kadar çekilebilmiştir.¹⁰³ Dolayısıyla işsizlik Arjantin'de kriz öncesi seviyelere

¹⁰³ ILO, "G-20 Country Briefs - Argentina's Response to the Crisis" Washington, Nisan 2010, s.1.

hızlı bir dönüş yapmıştır. Arjantin’de beklenenin aksine diğer birçok ülkede olduğu gibi 2008 krizinde işsizlik oranları çok fazla artmamıştır. Bunun altında krizin istihdama yapacağı etkilerin daha krizin başladığı erken dönemde fark edilmiş olması ve buna karşı bir dizi ciddi önlemin krizin daha hemen başında alınmış olması yatmaktadır. Örneğin; Arjantin Çalışma İstihdam ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, bir yandan belediyeler ve yerel yönetimler eliyle kayıt sistemlerini geliştirmiş, bir yandan da iş ve meslek danışmanlığı ile meslek edindirme hizmetleri sunan merkezlerin sayısını ve kalitesini artırmıştır. Arjantin özellikle teşvik politikalarıyla kayıtlı istihdam oranında büyüme sağlamıştır. Söz konusu teşvik politikaları özel sektörü rahatlatıcı ve mevcut istihdamın idamesine yardımcı vergi indirimleri ve uygun kredi paketlerinin yanında aktif istihdam politikalarını içermiştir. Arjantin’de istihdam hizmetleri ülkemizde olduğu gibi Çalışma Bakanlığı çatısı altında yürütülmektedir.¹⁰⁴

3.1.1 Arjantin’de Özel Sektör Kamu İşbirliğine Otomotiv Sektöründen Bir Örnek

Arjantin’de hayata geçirilen uygulamalar arasında en ilginç olanı; 2009 Haziran ayında otomotiv üreticilerinden “General Motors” firmasına yerli girdiler kullanmak ve yerli işgücü istihdam etmek kaydıyla yeni bir otomobil modeli geliştirerek üretmesi ve Arjantin’de piyasaya sürmesi karşılığında verilen uygun kredinin; “Arjantin Sosyal Güvenlik Kasası” (ANSES) tarafından karşılanmış olmasıdır.¹⁰⁵ Arjantin Hükümeti, söz konusu Firmaya 500 milyon pesoya ihtiyaç duyulan projesinde, 259 milyon pesoluk bir kredi sağlamıştır. Firma’nın sürdürülebilirlik raporuna göre; sağlanan bu ek kredi ile 1050 yeni iş imkânı ve fabrika tesislerinin %20 oranında büyümesi sağlanmıştır. Aynı raporda söz konusu kredinin iç piyasadaki satışlara yansımaları ise; %50’lik bir artışla ifade edilmiştir. Bu olumlu gelişmeler sayesinde alınan kredinin %50’lik kısmı planlanandan daha önce; 2010’un Haziran ayında ödenmiştir. Borcunu zamanından önce bitiren Firmanın kredi geri ödeme tutarı tüm masrafları ve faiziyle birlikte 320,5 milyon peso olmuştur. Bu proje kapsamında üretilen “Agile” modelinden bir yıl içerisinde 100.000 adet üretilmiş ve araçlardan %85’i ihraç edilmiştir.¹⁰⁶

¹⁰⁴ Asistencia Técnica República de Nicaragua - República Argentina Servicios Públicos de Empleo – Portal Público de Empleo Buenos Aires, 16, 17 y 18 de Octubre 2013 (Arjantin Ulusal İstihdam Kurumu Bilgi Notu).

¹⁰⁵ ILO, *G-20 Country Briefs -Argentina’s Response to the Crisis*, Washington, Nisan, 2010, s.2.

¹⁰⁶ General Motors Argentina, “Sustainability Report 2009-2010”, “http://gmsustainability.com/_pdf/SustainabilityReport2009-2010GMArentina.pdf” (Erişim Tarihi: 10.09.2013), s.24.

Bir sosyal güvenlik kurumu, Amerikalı bir otomobil üreticisine uygun kredi sağlamış, böylelikle hem mevcut işlerin korunmasına hem de yeni işler yaratılmasına destek olmuştur. Aynı zamanda yerli girdiler kullanılması şartı getirilmesi, hem iç piyasada üretilen hammadde ve ara ürünlerin satışında canlılık getirmesi, hem de ülke içerisindeki otomobil yan sanayisi tedarikçilerini desteklemesi bakımından önemlidir. Söz konusu yerli girdi şartı ilgili sektörlerde istihdamı koruyamaya ve ek istihdam yaratmaya yönelik basit ancak etkili bir yoldur. Uygulamadan sağlanan diğer bir fayda ise sosyal güvenlik kasasına sonuç olarak çıkandan daha çok para girişi sağlanmış olmasıdır. Bu örnek; G-20 Çalışma Bakanları toplantıları sonunda alınan tavsiye kararları içerisindeki kamu ve özel sektör işbirliği ile “iş yaratma”ya oldukça uygun bir örnek teşkil etmiştir. Kanımızca bu çok yönlü faydaları olan bir aktif istihdam politikası olarak ayrıca incelenmesi ve ülkemizde çeşitli varyasyonlarının denenmesi için ilham kaynağı olabilecek bir uygulamadır. Ülkemizde de 2014 başında tartışılmaya başlanan işsizlik sigortası fonundan KOBİ'lere devlet bankaları aracılığı ile uygun krediler verilmesi tartışmaları, dünyadaki bu ve buna benzer örneklerden ilham alınarak gündeme gelmeye başlamıştır.

3.1.2 Kriz Sonrası Dönemde Mevcut İşlerin Korunması

Arjantin 2009 yılında mevcut işlerin korunması ve kayıt dışılığı sınırlayıcı bazı önlemlerde almıştır. Üretim malları imal eden veya alt yapı hizmetlerinde görev alan KOBİ'ler için vergi indirimlerine ve sosyal sigorta primlerinde indirimlere gidilmiştir. 2009 yılında KOBİ'ler için alınan önlemlere bir örnek olarak işverenin daha önceden kayıtsız olarak çalıştırdığı veya ilk defa işe aldığı çalışanı, kayıtlı olarak istihdam etmeye başlaması durumunda, kayıt ettirdiği yıl için ödemekle zorunlu olduğu işçi ve işveren primlerinin ilk yıl sadece %25'ini, ikinci yıl için ise %50'sini ödemesinin yeterli olmasıdır. Bu uygulama hem kayıtlı istihdamı hem de genel olarak istihdamı artırmaya yönelik bir önlem olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çerçevede Eylül 2009 itibarıyla, 330.547 kişi kayıtlı istihdama geçmiştir.¹⁰⁷ Krizin başladığı 2008'den beri Arjantin'de hassas gruplara yönelik istihdam ve beceri gelişimini özendirici şartlı nakit transferleri genişletilerek sürdürülmüştür. Arjantin aynı zamanda işten çıkarmaları önlemek amacıyla hassas grupların istihdam edilebilirliğini kolaylaştırıcı uygulamaları da hayata

¹⁰⁷ ILO, *G-20 Country Briefs -Argentina's Response to the Crisis*, Washington, Nisan, 2010, s.2.

geçirmiştir. Kriz sonrası mevcut “işlerin korunması” için alınan önlemler esasen iki program çerçevesinde gerçekleşmektedir.

- Krizleri Önleme Süreci Programı (Procedimiento Preventivo de Crisis – PPC
İng: Crisis Prevention Procedeure) ve
- Üretimde İstikrar Programı (Programa de Recuperacion Productiva – REPRO
İng: Production Recovery Programme).

1991’den beri uygulanagelen “Krizleri Önleme Süreci Programı” (PPC), Özellikle kamunun işverene kriz dönemlerinde sağladığı geçici sübvansiyonlara ve teşviklere dayanan mekanizma sayesinde işletmeler çalışanlarını istihdam etmeye devam etmişlerdir. Söz konusu programdan sadece Ekim 2008’den Mayıs 2009’a kadar yararlanan çalışan sayısı 12.000 civarında olmuştur. Bu tedbirden yararlanan işletmelerin %70’i kamunun müdahalesiyle çalışanlarını işten çıkarma yolunu seçmeyerek, ya kısa çalışma uygulamasına geçmişler ya da çalışanların iş akitlerini sadece geçici bir süre için askıya alma yoluna gitmişlerdir. Bu uygulamadan en çok yararlanan sektörler ise; plastik işleme, tekstil ve otomotiv sektörleri olmuştur.¹⁰⁸

Mevcut “işlerin korunması” amacıyla hayata geçirilen diğer bir uygulama ise krize bir tepki olarak gelişen, 2008’in sonlarına doğru uygulanmaya başlanan ve kısa adı REPRO olan üretimde istikrar programıdır. Bu program da, “krizleri önleme süreci programı” (PPC) gibi mevcut işlerin korunması için bir müzakere ve sübvansiyon programıdır. Ancak bu programda bir adım öteye gidilerek kişilerin aldıkları ücretlerin 600 pesoluk kısmının (1\$=3,75ARS’dır Aralık 2009) (ki bu meblağ Kasım 2009 itibarıyla Arjantin’de belirlenen asgari ücretin %43’lük kısmını teşkil etmekte idi) Arjantin Sosyal Güvenlik kasası tarafından ödenmesi yoluna gidilmiş olmasıdır. Sübvansiyonlar azami 12 aylık bir periyod için öngörülmüşse de gerekli durumlarda bunu aşan sürelerde de ödemeler yapılmaktadır. Ancak, işverenlerin bu sübvansiyondan faydalanabilmeleri;

- Krizden belli bir oranın üzerinde etkilendiklerini kanıtlaması,
- Krizin etkilerini bertaraf edecek bir eylem planı sunması,

¹⁰⁸ ILO, a.g.r., s.2.

- İşçi çıkarmamayı taahhüt etmesi gibi şartlara bağlanmıştır.¹⁰⁹

“REPRO” Arjantin’in tüm şehirlerinde uygulanmaktadır. Krizin başlamasından bu yana programdan faydalanan işletme ve çalışan sayısı artmaya devam etmiştir. 2008’de faydalanan işletme sayısı 448 ve faydalanıcı sayısı 22,846 iken daha 2009’da bu sayılar sırasıyla 2658 ve 139.034 olarak gerçekleşmiştir. Arjantin Çalışma Bakanlığı’nın tahminlerine göre bu rakamlar 2009 yılındaki işsizlik oranlarında %1,1’lik bir iyileşme sağlamıştır.¹¹⁰ Bu uygulamanın bütçeye olan yükü hiç de azımsanamayacak bir noktada olduğu aşikârdır. Ancak çalışanların işlerini kaybetmeleri sonucu ortaya çıkacak olan üretim kaybı kaynaklı ihracattaki ve vergi gelirlerindeki düşüş ve çalışanların işlerini kaybetmeleri sonucunda ortaya çıkacak olan sosyal sorunlar göz önüne alındığında uygulama için harcanması gereken parasal kaynağın ve çabanın önemi daha iyi anlaşılacaktır.

3.1.3 Mesleki Eğitim ve İstihdam Sigortası

Arjantin, tüm bunların yanında; işsiz durumda olanların işe alınmalarını kolaylaştırmak ve istihdam edilebilirliklerini arttırmak amacıyla 2004 yılında kurmuş olduğu ve prime dayalı olmayan “Mesleki Eğitim ve İstihdam Sigortası” (*Seguro de Capacitation y Empleo -SCE*) kasasının ödeme yapma kapsamını genişletmiştir. Bu Sigorta’nın amacı işsiz durumda olan aile reislerine mesleki eğitim konusunda veya kendi işlerini kurma konusunda yardımcı olmak ve bu esnada onlara belli düzeylerde parasal destek sağlamaktır.¹¹¹ Herhangi bir mesleki eğitim veya benzeri bir programa katılan kişilere iki yıl süreyle aylık 70\$ ödenek verilmekteyken, krizin ortaya çıkmasından sonra yardımların süresi 6 ay daha uzatılmış ve işsizlik ödeneğinden alınan yardımlar için öngörülen süreyi dolduran işsizler de, bu yardımdan faydalandırılmaya başlanmıştır. Bu uygulama aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarının bir arada yürütülmesine, Latin Amerika ülkeleri içerisindeki iyi örneklerden biridir. Nitekim Arjantin’de Temmuz 2009 itibarıyla istihdam ilişkili programlara katılmak suretiyle nakit transferlerinden yararlanan sayısı 61.420 olmuştur.¹¹² Bu sayı Mart 2013’e kadar 449.059 kişiye ulaşmış ve yine Mart 2013 tarihinde hali hazırda programdan faydalanan kişi sayısı 107.571 kişi

¹⁰⁹ ILO, a.g.r., s.3.

¹¹⁰ ILO, a.g.r., s.3.

¹¹¹ Fabio Bertranou And Ximena Mazorra, “Argentina Preventing Of Lay-Offs And Retaining Workers In Employment”, “www. ilo.org” (Erişim Tarihi: 31.12.2013).

¹¹² ILO, *G-20 Country Briefs -Argentina’s Response to the Crisis*, Washington, Nisan, 2010, s.3-4.

olmuştur. Arjantin bu ve buna benzer uygulamaların takibini aylık istatistiki raporlar çıkartmak suretiyle yapmaktadır. Böylece devamlılık arz eden bir izleme mekanizması da oluşturulmuştur.

3.1.4 Gençler için Daha Çok ve Daha İyi İşler Programı ve Belediyeler ile İşbirliği

Arjantin Çalışma Bakanlığı gençleri krizin etkilerinden korumak ve gençler arasında girişimciliği desteklemek adına Haziran 2008’de “Gençler için daha çok ve daha iyi iş programını” hayata geçirmiştir (*Programa Jovenes con Mas y Mejor Trabajo – PJMMT*).¹¹³ Söz konusu program, 18-24 yaş arası gençlerin temel eğitimini bitirmelerini desteklemek de dâhil olmak üzere, çeşitli stajlar ve iş başı eğitimleri eliyle mesleki beceri gelişimi kazanmalarına veya kendi işlerini kurmalarına yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Programdan faydalanan genç sayısı ilk yıl için 100.000 civarında olmuştur. 2013 yılı 2. çeyreği itibariyle ise 594.437 genç programdan faydalandırılmıştır. PJMMT ve SCE Programları, 2005 yılında yapılan bir reform çerçevesinde yerel yönetimlere kendi bölgelerindeki halka yönelik istihdam hizmetlerini daha iyi sunabilmeleri amacıyla belediyeler bünyesinde kurulan istihdam ofisleri tarafından yürütülmektedir. 2005’den bu yana açılan Belediye istihdam ofisi sayısı ise 400’ü bulmuştur.¹¹⁴ Söz konusu ofisler Arjantin Çalışma İstihdam ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın İstihdam Hizmetleri Genel Müdürlüğü ile belediyeler arasında imzalanan işbirliği protokolleri çerçevesinde kurulmaktadır. Bakanlık bu protokollerle kendisini de bazı yükümlülükler altına almakta ve anılan Genel Müdürlük protokol çerçevesinde şu görevleri üstlenmektedir:

- İstihdam ofislerinde çalışan danışmanlara eğitim ve teknik destek sağlamak,
- Ofislerde verilen hizmetin takibini sağlamak,
- Mali desteğin yanında teknik donanım desteği sağlamak,
- Ve söz konusu istihdam ofislerinin, resmi eğitim kurumları ve çalışan ihtiyacı olan sektörlerdeki işletmeler arasında bağlantıyı sağlamak gibi yükümlülükler üstlenmektedir.¹¹⁵

¹¹³ G20 Task Force on Employment, *Job Creation and Labor Activation Policies In G20 Countries*, Moskova, 2013, s. 28.

¹¹⁴ “About Employment Offices in Argentina”, “Arjantin Çalışma İstihdam ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bilgi Notu”, Aralık 2013.

¹¹⁵ “About Employment Offices in Argentina”, “Arjantin Çalışma İstihdam ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bilgi Notu”, Aralık 2013.

Kamu istihdam hizmetlerinde yerelleşmeye gitme ve belediyelerin kapasitelerinden faydalanma yolunu seçen tek ülke Arjantin olmamıştır. İnceleyeceğimiz ülkelerin neredeyse hepsi hizmetlerin yaygınlaştırılması noktasında özellikle 2008 krizi sonrası belediyelerden yararlanma yolunu seçmişlerdir. Belediyelerde hizmet noktalarının artırılmasıyla beklenen faydalar; kamu istihdam hizmetlerine ulaşımın daha kolay olması, hizmet verilecek kesimlerin daha iyi analiz edilebilecek olmasıdır. Bunun yanında en önemli beklenen faydalardan diğer bir tanesi ise hizmetlerin yerinden verilmesiyle belediye bölgesinde bulunan özel sektörün işgücü beceri ihtiyaçları daha yakından takip edilebilecektir. Bu da kamu istihdam hizmetlerinin ihtiyaçlara göre tasarılanmasının önünü açacaktır.

3.1.5 Bankalara KOBİ'leri Belli Bir Oranda Destekleme Zorunluluğu Uygulaması

İstihdamı desteklemek üzere alınan önlemler özellikle 2010 – 2013 döneminde “iş yaratma” amacına yönelik olmuştur ve bu alanda en çok KOBİ'ler destek görmüştür. Örneğin Arjantin Merkez Bankası tarafından gerçekleştirilen reform çerçevesinde ülkenin büyük bankalarına, verdikleri kredilerin yıllık en az %5'lik kısmını, yatırım yapmak isteyen KOBİ'lere tahsis etme zorunluluğu getirilmiştir. Bu yeni düzenlemeyle amaç yine KOBİ'leri desteklemek suretiyle istihdamı arttırmaktır. 2010'dan beri aynı amaca hizmet eden diğer bir uygulamada ise, özellikle üretim, ulaşım ve iletişim sektöründe faaliyet gösteren yerli firmalara üretim kapasitelerini artırmak amaçlı aldıkları krediler için 1 yıl süreyle geri ödeme konusunda erteleme verilmesi ve geri ödemelerin 5 yıllık bir döneme yayılmasıdır. Bu uygulama 2013 yılı itibarıyla 400'ün üzerinde kapasite artırım projesine destek vermiştir. Amaç yukarıda da belirttiğimiz gibi istihdamın, firmaların üretim kapasitelerinin geliştirilmesi suretiyle, artırılmasıdır.¹¹⁶

Arjantin ve Türkiye ekonomik gelişmeler açısından benzer bir tarihe sahiptir. Bu “benzerlik” her iki ülkenin de uzun sürmüş bir ithalat ikameci sanayileşme sürecinden geçmiş olması ve geçmişte içe dönük, devlet tarafından yürütülen kalkınma politikaları uygulamış olmasından kaynaklanmaktadır. Ancak 1970'lere gelindiğinde her iki ülke de ithalat ikameci sanayileşme politikaları ile yüksek büyüme elde ederken, birden bire bu

¹¹⁶ G20 Task Force on Employment, *Job Creation and Labor Activation Policies In G20 Countries*, Moskova, 2013, s.26.

tür politikalarla büyümenin tıkanıldığını¹¹⁷ ve dışa bağımlılığın arttığını buna bağlı olarak marka yaratmak suretiyle üretimde ivme yaratmanın zorlaştığını görmüşlerdir. Bu durum her iki ülkede de beraberinde büyümeyen istihdam rakamlarını getirmiştir. Tüm bu etkenler iç göç olgusuyla birleştiğinde yapısal işsizlik sorununu da beraberinde getirmiştir. Kanımızca sorunları bu kadar benzeşen iki ülkenin çözüm için birbirinden örnek alması bir o kadar anlamlı olabilir.

3.2 Avustralya

2008 küresel ekonomik kriziyle başlayan süreçte birçok gelişmiş ülkenin aksine Avustralya ortalama %2,3'lük büyüme oranını sürdürerek krizin etkilerini minimum düzeyde tutmayı başarmıştır. Bu başarıda, hükümetin krizin hissedilmesiyle erken dönemde uygulamaya koyduğu sıkı maliye ve para politikaları ile yine sıkı denetim altında tutulan finansal sistemin ve işsizliğin artmasını önlemeye yönelik istihdam politikalarının rolü büyüktür. Makroekonomik açıdan bakıldığında, krizin etkilerinin Avustralya'da diğer ülkelere göre daha az hissedilmesinin bir diğer nedeni de, Asya ve özellikle Çin'in bu dönemde Avustralya mallarına olan yüksek talebidir. Yüksek talep üretimde yavaşlamayı engellemiş bu durum da istihdamdaki olumsuz gidişatı sınırlamıştır.¹¹⁸

Büyüme oranında yaşanan istikrarın yanı sıra Avustralya iş imkânları yaratma oranında da 2005-2010 döneminde %2,8'lik bir ortalama yakalayarak başarı göstermiştir. Ancak Kriz sonrası dönemde işsizlik oranı %4,3'den 2013 yılı sonu itibariyle %5,7 seviyelerine çıkmıştır.¹¹⁹ Avustralya için nispeten diğer G-20 üyelerine göre daha iyi bir istihdam piyasası tablosu var ise de; istihdam piyasasında krizle birlikte ortaya çıkan sorunlar tamamıyla çözülmüş değildir. Örneğin; genç işsizliği oranı krizin etkilerini göstermeye başladığı 2008 başlarında %8,1 seviyelerindeyken aradan geçen yaklaşık bir sene içerisinde bu oran %12,2'lere ulaşmıştır. Kasım 2013'ün üçüncü çeyreği itibariyle genç işsizliği oranı %12,5 seviyelerindedir. Avustralya'da 2013 yılının son çeyreği itibariyle %5,7 seviyelerinde olan işsizlik oranının iki katına tekabül eden genç işsizlik oranı, özellikle üzerinde durulması gereken sorunlardan bir tanesidir. Ayrıca genç

¹¹⁷ Yeldan, Erinç, "Kriz Sonrası Toparlanma Sürecinin İki Öyküsü: Arjantin ve Türkiye", cilt.2, sayı 2, "<http://researchturkey.org/?p=3048&lang=tr>" (Erişim Tarihi: 02.01.2014), s.22-24.

¹¹⁸ ILO, "G-20 Country Briefs Australia's Response to the Crisis", Washington, Nisan, 2010, s.1.

¹¹⁹ OECD-Stat.

erkekler arasında işsizlik oranı 2013 yılı üçüncü çeyreği itibariyle %13,2 ile endişe verici seviyelere yaklaşmıştır.¹²⁰ Bu oran krizden önce %8,2 seviyesindeydi ki yaklaşık 5 yıllık bir süre içerisinde 5 puanlık bir artışa tekabül eden gidişat sorunun ciddiyetini ortaya koymak için yeterlidir.¹²¹

Krizle birlikte baş gösteren ikinci önemli sorun ise, yarı zamanlı işlerin artmasıdır. Temmuz 2008'den 2010'a kadar olan sürede yarı zamanlı işlerde çalışanların oranı %2,3 oranında artarak %30,2 seviyelerine gelmiştir. Yarı zamanlı çalıştığı halde tam zamanlı çalışabilecek durumda olan ve çalışmak arzusunda olanların istihdam oranı da 2008 üçüncü çeyreğinden 2013'ün ikinci çeyreğine kadar geçen sürede %5,9'dan %7,8 kadar çıkmıştır.¹²² Görüldüğü gibi kriz sonrası dönemde Avustralya iş gücü piyasası da işsizlik ve eksik istihdam gibi sorunlar ile karşı karşıya kalmış ve daha kırılgan bir yapıya bürünmüştür. Bu sorunların çözümünde birçok farklı uygulama ILO'nun G-20 istihdam görev gücü için hazırladığı raporlara da girmiştir.

3.2.1 Ekonomik Güvenlik Stratejisi Kapsamında İstihdamın Desteklenmesi

Avustralya'nın Ekim 2008'de 10,4 milyar A\$ olarak açıklanan “ekonomik güvenlik stratejisi” programı ile iki farklı alanda önlem paketleri hayata geçirilmiştir. Bu alanlardan ilki düşük gelir düzeyindeki kişilere verilen nakit transferlerinin kapsamının ve miktarının artırılması olmuştur ki, bu durumun sağladığı en büyük fayda, tüketim harcamalarının sağlıklı düzeylerde gerçekleşerek, üretimin sekteye uğramamasıdır. Avusturalya'da krize karşı alınan bu tür önlemler, özellikle düşük ve orta gelir düzeyindeki kişilerin gelirlerinin nasıl artırılabilceği noktasında yoğunlaşmıştır. Çünkü toplumun bu kesimi, gelirini büyük oranda harcayarak ekonominin çarklarının dönmesini sağlamaktadır. Bu da istihdamın korunması manasına gelmektedir. Avustralya'nın bu yönde bir stratejiyi takip etmesi ILO'nun öngördüğü gelire dayalı büyüme (income-led growth) ve bu yolla “sosyal koruma tabanında iyileşme” stratejisine uygundur.¹²³ İzlenen ikinci stratejik yol ise; Avusturalya Federal Hükümetinin, eyalet hükümetlerine yaptığı mali yardımları arttırmış olmasıdır. Bu kapsamda özellikle okul, hastane, konut, kara yolu, tren yolu ağları, enerji gibi

¹²⁰ OECD-Stat.

¹²¹ ILO, “G-20 Country Briefs Australia's Response to the Crisis”, Washington, Nisan, 2010, s.2.

¹²² ILO, “G20 Statistical Update - Australia: Unemployment Rose and Hours of Work fell During The Crisis” Washington, Nisan, 2010, s.1

¹²³ ILO, “G-20 Country Briefs Australia's Response to the Crisis”, Washington, Nisan, 2010, s.1.

ekonomik ve sosyal alt yapının geliştirilmesine yönelik yatırımlar federal hükümet tarafından desteklenmiştir. 2008'den 2019'a kadar "Avustralya Ulusal Kalkınma Planı"nda alt yapı hizmetlerine toplam 60 milyar A\$ kaynak ayrılmıştır.¹²⁴ Ayrıca, işgücü piyasası politikalarında özellikle dezavantajlı gruplar ve dezavantajlı coğrafi bölgelerde kalifiye işgücü yetiştirilmesi amacıyla Hükümet tarafından 2011-2012 döneminde 3 milyar A\$ ayrılması ve bu kaynağın işgücünün geliştirilmesini hedefleyen iş ve mesleki eğitime odaklı özel programlarda kullanılmasının işsizlik oranlarının sınırlı yükselişindeki rolü büyüktür. Avustralya aldığı önlemlerle, işten çıkarılan çalışanların işsizlik sürelerinin kısa tutulması, dezavantajlı grupların iş imkânlarının artırılması, eğitime erişimin kolaylaştırılarak ülkede kalifiye işgücünü artırılması ve kriz döneminde krizden etkilenmesi muhtemel bölgelere destek sağlanmasını amaçlamıştır. Avustralya hükümeti, krize karşı yeni önlemler almak yerine var olan ekonomik tedbirleri geliştirmiştir.

3.2.2 Yerel İstihdam Koordinatörleri

Krize bir cevap niteliği taşıyan uygulamalara örnek olarak Avustralya'da işgücü piyasasının sorunlarını çözmeye yönelik önceliklendirilmiş 21 hassas bölge tespit edilmiştir ve bu bölgelerin sorunlarına çözüm bulmak üzere "yerel istihdam koordinatörleri" (*Local Employment Coordinators*) görevlendirilmiştir. Aynı bölgelerde yerel istihdam koordinatörlerinin yönetiminde olan esnek fon havuzları kurulmuş ve bu havuzlar eliyle işsizlerin iş bulmasına veya girişimci olarak iş hayatına katılmasına destek olunması, bunun yanında yerelde iş ve beceri fuarlarının desteklenmesi amaçlanmıştır. Krizin kendisini göstermeye başladığı günlerden bu yana devam eden uygulama "yerindenlik" anlayışıyla hizmetlerin daha etkin bir şekilde verilmesini amaçlamaktadır.¹²⁵ Yerel istihdam koordinatörleri belirlenen 21 hassas bölgede şu görevleri üstlenmektedir:

- İşletmelerin işgücü gelişimine ilişkin ihtiyaçlarının karşılanmasında onlara destek olmak,

¹²⁴ G20 Task Force on Employment, "Job Creation and Labour Activation Policies In G20 Countries" Moskova, 2013, s.7.

¹²⁵ G20 Task Force on Employment, a.g.r., s.44.

- İşverenlerle yakın bir ilişki içerisinde kalmak suretiyle, ulusal iş ajansları, belediyeler ve diğer kamu kurumlarıyla koordinasyonu sağlamak ve böylece işgücü piyasasına ilişkin sorunların çözümüne yardımcı olmak,
- Mesleki eğitime, iş başı eğitimlerine ve beceri gelişimine olan ihtiyacı bölgesel, sektörel veya işletmeler bazında belirlemek ve ihtiyaca cevap verecek uygulamaların hayata geçmesine yardımcı olmak.¹²⁶

Bu görevliler Avustralya (Federal düzeyde) İstihdam Bakanlığı (Department of Employment) tarafından istihdam edilmektedirler.¹²⁷ “Yerel İstihdam Koordinatörleri” Avustralya hükümeti tarafından hayata geçirilmiş olan (skillsconnect) –“beceri-bağlantısı” olarak tercüme edebileceğimiz- program çerçevesinde görevlendirilen ve neredeyse tamamıyla sahada çalışmalarını sürdüren koordinatörlerdir. İlk olarak Viktorya eyaletinin Greater Geelong bölgesinde başlatılmış olan uygulama,¹²⁸ yerinden analiz, yerinden iletişim, yerinden izleme ve yerinden koordinasyona en uygun örnek olarak krizinin kendisini gösterdiği günden beri Avustralya’da genişleyerek devam etmektedir.

3.2.3 Avustralya’da İşgücü Hareketliliğini Teşvik Uygulamaları

Deneme niteliğinde olan ve 2011’de başlatılmış başka bir pilot proje kapsamındaysa, üç ay veya daha fazla süredir işsiz durumda olan kişilerin herhangi bir işle veya mesleki eğitim programıyla buluşmasını amaçlayan bir mobilite programı hayata geçirilmiştir. Bu program çerçevesinde 4000 kişi için kaynak ayrılmış ve işletmelere ücret ve vergi sübvansiyonları alma imkânı getirilmiştir. Ancak bu pilot proje 2013 Haziran’ından itibaren yeni katılımcı kabul etmemiştir. Söz konusu uygulamadan 2013 Hazirana kadar 1500 işsiz yararlandırılabilmıştır. Yukarıdaki Pilot projenin yeni bir versiyonu olarak 2013 Temmuz’da hayata geçirilen “Move 2 Work” adlı proje kapsamında hedefler daha küçük (600 kişi) ayrılan kaynak ise daha fazla (3.5 milyon \$) olmak üzere yeniden işe yerleştirme programı hayata geçirilmiştir. Her ne kadar bu programın başarısı için bir gösterge bulmamız henüz güç olsa da, bir önceki programın revize edilerek daha mikro düzeye indirgenmesi ve ayrılan kişi başı ortalama mali kaynağın yüksek tutulması

¹²⁶ “Local Employment Coordinators”, “<http://skillsconnect.gov.au>” (Erişim Tarihi: 07.01.2014).

¹²⁷ “Local Employment Coordinators”, “<http://employment.gov.au>” (Erişim Tarihi: 07.01.2014).

¹²⁸ G20 Task Force on Employment, “*Job Creation and Labor Activation Policies In G20 Countries*”, Moskova, 2013, s.44.

(yıllık 6500\$ ila 4500\$ arası) programın başarısını olumlu yönde etkilemesi beklenen revizyonlardır.¹²⁹ Bu programla sağlanan teşviklere baktığımızda;

- İş görüşmesine gidiş dönüş masraflarının karşılanması,
- İşe kabul halinde taşınma masraflarına destek olunması,
- Geçici barınma imkânlarının sağlanması

gibi teşviklerin verildiğini görmekteyiz. Bu tür iş gücünün hareketliliğini teşvik eden programların amacı, işverenler için endüstrinin ve sanayinin gelişmiş ve dolayısıyla iş imkânlarının daha geniş olduğu bölgelerde işletmelerin ihtiyaç duydukları ancak yakın çevrede bulmakta zorluk çektikleri iş gücünü bulmalarında yardımcı olmaktadır.¹³⁰ İş arayanlar için ise ülke çapında iş arama faaliyetlerinde bulunmaları noktasında yüreklendirmektedir.

3.2.4 Uzun Süreli İşsizlerin İstihdamını Teşvik için Ücret Sûbvansiyonları

İş gücü hareketliliğini teşvik eden programların yanında, önemini birçok ülkede olduğu gibi Avustralya’da da koruyan bir başka uygulama ise ücret sûbvansiyonlarıdır. Aktif istihdam politikaları arasında en eski ve köklü uygulamalardan birisi olan ücret sûbvansiyonları Avustralya’da Ocak 2012 tarihi itibarıyla genişletilerek devam ettirilmiştir. Devam eden söz konusu uygulamalar çerçevesinde örneğin, iki seneden daha fazla bir süredir gelir yardımı alan ve iş tecrübesi hiç olmayan veya çok az olan kişilerin istihdam edilmeleri halinde işverenlere ücret sûbvansiyonu ödenmesini öngören bir uygulama başlatılmıştır. 4 yıl için 35.000 kişinin istihdama katılması amacına göre tasarlanmış olan uygulamanın öngördüğü istihdam edilen kişi başına ücret sûbvansiyonu; altı aylık bir süre için ortalama 6.050 \$ olarak belirlenmiştir ki bu tutar, haftalık yaklaşık 233 dolarlık bir ücret sûbvansiyonuna tekabül etmektedir. Programla 2013’ün Mart ayına kadar geçen süre içerisinde 15.500 kişi bu kapsamda işe yerleştirilebilmiştir. Söz konusu sûbvansiyonlar, “Avustralya’nın İşgücü Geleceğini İnşa Etmek” (*Building Australia’s Future Workforce*) adlı 30 farklı önlem kaleminden oluşan programın bir parçası olarak uygulanagelmektedir.¹³¹ “Avustralya’nın İşgücü

¹²⁹ G20 Task Force on Employment” a.gr., s.44.

¹³⁰ “Move 2 Work”, “<http://employment.gov.au/move-2-work>” (Erişim Tarihi: 08.01.2013).

¹³¹ G20 Task Force on Employment, “*Job Creation and Labor Activation Policies In G20 Countries*”, Moskova, 2013, s.45.

Geleceğini İnşa Etmek” adlı program kapsamında yine engellilerin, yeni mezunların ve kadınların istihdam edilebilmelerini teşvik edici ücret sübvansiyonları da öngörülmektedir. Program, ayrıca okur-yazarlık kursları, çıraklığın işletmelerde teşvik edilmesi, iş ve aile hayatının uyumlaştırılması, okullarda ticaret eğitimi programları, meslek eğitmenleri yetiştirme programları, okullarda engelli çocukların uygun şartlarda eğitim almalarını destekleyen programları ve çeşitli sosyal yardım uygulamalarını içerisinde barındırmaktadır.¹³²

3.2.5 Uzun Süreli İşsizler için Karşılıklı Yükümlülükler

Avustralya işverenleri bir yandan uzun dönemli işsizleri işe alma konusunda teşvik ederken bir taraftan sosyal yardım veya işsizlik ödeneğinden faydalanan uzun süreli işsizlerin karşılaması gereken yükümlülükleri de arttırmıştır. Örneğin 2012 yılı itibarıyla hayata geçirilen uygulamada iki seneden daha fazla bir süredir işsiz olan kişilere, her yıl en az 11 ay boyunca beceri gelişimine yönelik aktivitelerde yer alma zorunluluğu getirilmiştir. Uygulamayla üç yıllık bir dönem için 150.000 işsiz iş yaşamına dönmesinin desteklenmesi beklenmektedir. Uygulamanın başladığı 2012 Temmuz’undan Mart 2013’e kadar yaklaşık 80.000 kişi bu tür canlandırma ve aktivasyon faaliyetlerine katılmıştır. Benzer örnekleri tüm gelişmiş ekonomilerde görmek mümkündür. Aldıkları yardım sayesinde asgari bir yaşam standardı yakalayan işsizlerin iş yaşamından uzaklaşması veya işsiz kişinin verilen geçim yardımıyla yetinmek suretiyle herhangi bir işe başlamama eğiliminde olması, sosyal yardım sistemi gelişmiş tüm ekonomilerin ortak sorunudur. Çalışmamızın bir önceki bölümünde bahsi geçen “aktivasyon stratejileri” bu soruna çare arayan stratejileri ifade etmektedir.¹³³

3.2.6 Aktif İstihdam Politikaları ile Aile Yaşamını Uyumlaştırıcı Tedbir Örneği

2012 yılından itibaren yeni çocuk sahibi olmuş kadınlara veya hali hazırda sosyal yardım alan ebeveynlere¹³⁴ işgücü piyasasına dönüşlerini kolaylaştırmak amacıyla ücretsiz çocuk bakım hizmetleri verilmekte ve eş zamanlı olarak söz konusu

¹³² “Education, Employment and Workplace Relations”, “http://www.budget.gov.au/2011-12/content/bp2/html/bp2_expense-08.htm” (Erişim Tarihi: 11.02.2014).

¹³³ G20 Task Force on Employment, “*Job Creation and Labor Activation Policies In G20 Countries*”, Moskova, 2013, s.45.

¹³⁴ “Australian Department of Human Services”, “Eligibility for JET Child Care Fee Assistance”, “www.humanservices.gov.au”, (Erişim Tarihi: 09.01.2014).

ebeveynlerin işgücü piyasasına dönüşlerini kolaylaştırıcı ve beceri gelişimini destekleyici mesleki eğitimlere ücretsiz olarak devam etmeleri sağlanmaktadır. Program çerçevesinde Günde azami 12 saat çocuk bakım hizmetlerinden yararlanma söz konusudur. Ebeveynler mesleki eğitim ve beceri geliştirme kursları dışında bazı farklı gerekçelerle de bu hizmetlerden faydalanabilmektedirler. Ancak gerekçelerin “onaylanmış faaliyetler” olarak nitelendirilen; Avusturalya hükümeti tarafından geçerli gerekçe olarak tanınmış faaliyetler olması gerekmektedir. Bu faaliyetleri şu 4 maddede özetlemek mümkündür.¹³⁵

- Ücretli bir işte veya kendi nam ve hesabına kayıtlı olarak çalışıyor olmak,
- İş aramak,
- Öğrenime devam ediyor olmak,
- Kamunun sunduğu herhangi bir rehabilitasyon hizmetinden faydalananı olmak.

Ayrıca Avustralya hükümeti tarafından 2011 yılının Ocak ayı itibariyle yeni çocuk sahibi olmuş düşük gelirli ebeveynlerden; aileye yeni katılan çocuktan dolayı işe ara vermiş olanına 18 ay boyunca asgari ücret düzeyinde çocuk yardımı verilmesi uygulaması başlatılmıştır.¹³⁶

Avustralya krizin etkilerini minimize edebilmek için açıkladığı önlem paketlerinde özellikle altyapı yatırımlarına, ücret sübvansiyonlarına, mesleki eğitimlere, iş ve aile hayatını uyumlaştırıcı uygulamalara, uzun süreli işsizlerin davranışlarını etkilemeye yönelik aktivasyon çabalarına odaklanmıştır.

3.3 Kanada

Kanada’da krizin ortaya çıktığı 2008 yılında %0,4'lere kadar gerileyen GSYİH artış oranı, çabuk bir toparlanma göstererek 2009 yılında %2,6'lara çıkmıştır. Ancak krize bağlı dalgalanmalar kendisini işgücü piyasasında da göstermiştir. 2009’un Ekim ve Aralık aylarında sırasıyla 43.000 ve 2.600 kişilik olmak üzere iş kayıpları yaşanmıştır, buna karşın aynı yılın Ağustos Eylül, Kasım aylarında sırasıyla 27.000, 31.000 ve

¹³⁵ “Australian Department of Human Services - Jobs, Education and Training Child Care Fee Assistance”, ”www.humanservices.gov.au” (Erişim Tarihi: 09.01.2014).

¹³⁶ G20 Task Force on Employment, “*Job Creation and Labor Activation Policies In G20 Countries*”, Moskova, 2013, s.45.

79.000 iş geri kazanılmıştır. Ancak bu dalgalanmalar eşliğinde büyüyen istihdam, içerisinde büyük ölçüde eksik istihdam barındırmaktadır. Çünkü geri kazanılan işlerin çoğu yarı zamanlı olmuştur.¹³⁷

Tablo 3: Kanada’da Eksik İstihdam

	2008	2013	Değişim Oranları	
	X 1000		X 1000	%
Toplam Çalışanlar	17.087	17.731	644	%3,8
Tam Zamanlı Çalışanlar	13.923	14.380	457	%3,3
Yarı Zamanlı Çalışanlar	3.165	3.351	187	%5,9
Yarı Zamanlı Eksik İstihdam	710	914	203	%28,6

Kaynak: “Underemployment is Canada's Real Labour Market Challenge”, “<http://www.canadianlabour.ca/news-room/publications/underemployment-canadas-real-labour-market-challenge>” (Erişim Tarihi: 02.03.2014).

2013 yılına gelindiğinde ise yarı zamanlı çalışanlar içerisinde zamana bağlı olarak eksik istihdam edilenlerin sayısındaki artış halen devam etmektedir. Nitekim 2008 yılına göre fark %5,6’dır ve bu durum işgücü piyasasında eksik istihdam edilen ilave 187.000 kişi manasına gelmektedir. 2013 yılı itibariyle yarı zamanlı çalışanlar içerisinde eksik istihdam edilenlerin oranı %28 ile halen çok yüksektir. Bu durum neredeyse her üç yarı zamanlı çalışandan birisinin daha uzun sürelerde çalışabileceği halde eksik istihdam edildiği manasına gelmektedir.¹³⁸ Daha açık bir ifadeyle Kanada’da yarı zamanlı çalışan her üç kişiden biri mecburen yarı zamanlı bir işte çalışmaktadır.

Tablo 4: Kanada’da İşsizlik Oranları

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
İşsizlik Oranı	6.0	6.1	8.3	8.0	7.5	7.2	7.1
Genç İşsizlik Oranı	11.2	11.6	15.2	14.8	14.2	14.3	13.7

OECD-Stat

Kanada’da krizin etkisiyle işsizlik oranları 2,3 puanlık bir artış gösterdiyse de işsizlik 2010’dan beri yavaş da olsa istikrarlı düşüşünü sürdürmektedir. Ancak genç işsizliği

¹³⁷ ILO, “G-20 Country Briefs - Canada’s Response to the Crisis”, Washington, Nisan, 2010, s.1.

¹³⁸ “Underemployment is Canada's Real Labour Market Challenge”, “<http://www.canadianlabour.ca/news-room/publications/underemployment-canadas-real-labour-market-challenge>” (Erişim Tarihi: 02.03.2014).

kriz esnasında, öncesinde ve sonrasında genel işsizlik oranlarının neredeyse 2 katına yakın seviyelerde seyretmeye devam etmiştir. Aynı zamanda %6 seviyelerinde seyreden uzun süreli işsizlik oranları da krizin hemen ardından çıkmaya başlamış ve 2013 itibariyle %12'lere yükselmiştir. Kanada işsizlik, genç işsizliği, uzun süreli işsizlik ve eksik istihdamla mücadele etmek için kriz sonrası dönemde bir eylem planı hazırlamıştır.

3.3.1 Krize Karşı Ekonomik Eylem Planı ve İstihdamın Desteklenmesi

Mart 2009'da krizin etkilerini azaltmak amacıyla açıklanan ve toplam bütçesi 47,3 milyar C\$ olan "Ekonomik Eylem Planı'nın" %13,4'lük bölümü sadece işsizlere destek uygulamalarına ayrılırken, endüstriyi desteklemeye yönelik ayrılan kaynaklar, vergi indirimleri ve alt yapı yatırımları çerçevesinde istihdam oranlarını yükseltmeye odaklanmıştır.¹³⁹ Kanada diğer gelişmiş ekonomilere göre ekonomik ve finansal krizden daha çabuk çıkmıştır. Kanada'da kriz sonrası dönemde istihdam piyasasına yönelik önlemler şu şekilde sıralanabilir.

- İş paylaşımı uygulamalarına gidilmiştir.
- İşsizlere mesleki eğitim için ayrılan mali kaynak arttırılmıştır.
- Yaşlı işsizlere ve uzun süreli işsizlere yönelik daha fazla destekleyici uygulamalara gidilmiştir.
- Genç istihdamına yeni fırsatlar sunulmaya çalışılmıştır.
- Kanada'nın yerli toplulukları için birçok yeni mesleki eğitim projesi hayata geçirilmiştir.

Bu önlem kalemleri içerisinde en dikkat çekici uygulama mevcut istihdam düzeyini korumaya yönelik iş paylaşımı programları olmuştur.

3.3.2 İş Paylaşımı Uygulaması

Mevcut işlerin korunması için Kanada da etkin bir şekilde kullanılan yöntemlerden bir tanesi "İş paylaşımı" (*Work-Sharing*) uygulamasıdır. Kanada hükümeti bu uygulamayı "işçi ve işverenin zor zamanlarda bir araya gelerek verimli çalışma ortamını birlikte devam ettirmek için işletmenin faaliyetlerini azaltması ve buna bağlı olarak her işçinin

¹³⁹ ILO, a.g.r., s.2.

çalışma saatlerini eksiltmesi suretiyle istihdam durumunun devam etmesi hususunda anlaşması” olarak tanımlamıştır. Hükümetin bu noktadaki kilit desteği ise eksik çalışılan süreler için işçiye normalde alması gerektiği ücrete tamamlayıcı bir ücret desteği sağlamasıdır. Sağlanan söz konusu destek ise işsizlik fonundan (*Employment Insurance*) karşılanmaktadır. Krizin etkileri göz önüne alınarak bir yıl içerisinde fondan yararlanma süresi 14 haftaya kadar çıkartılmıştır.

Tablo 5: 15 Kasım 2009 Yılı İtibariyle Kanada’da İş-Paylaşımı Anlaşmaları

Bölge	Anlaşma Sayısı	Yararlanan Çalışan Sayısı
Atlantik Kanada	78	2.400
Kebek	1.100	38.000
Ontario	2.900	90.000
Prairies	700	20.000
B.C	1.000	17.000
Yukon	2	10
Toplam	5780	167.410

Kaynak: ILO, G-20 Country Briefs, “Canada’s Response to the Crisis” Washington 2010

Yukarıdaki tablodan söz konusu anlaşmaların işlerin korunması noktasında önemli bir çarpan etkisi yaptığı anlaşılmakta ve sayısal veriler alınan bu tür bir önlemin kitlesel bir fayda sağladığını ortaya koymaktadır. İş paylaşımı uygulamalarına ilişkin bazı bürokrasiyi azaltıcı tedbirler de alınmıştır. Başvurudan sonra bekleme süreleri azaltılmaya çalışılmış, işverenlerin bu uygulamadan yararlanma şartları hafifletilmiş, işverenlerin başvuru da bulunurken ibraz etmeleri gereken kâğıt ve belgeler azaltılmıştır. Bu da uygulamanın etkin olarak hayata geçirilmesine imkân veren bir önlem olarak karşımıza çıkmaktadır.¹⁴⁰ Esasında kısa dönemli olarak tasarlanmış olan ve asıl hedefi ekonominin zor zamanlarında istihdam durumunu idame ettirmek olan bu uygulamanın uzun döneme yayılan faydaları da mevcuttur. Örneğin; Söz konusu uygulama kişilerin işsiz kalarak beceri erozyonuna uğramaması ve böylelikle işsizlik durumunun uzun süreli işsizliğe dönüşmemesi için hayati öneme sahiptir.

¹⁴⁰ ILO, a.g.r., s.3.

3.3.3 Yerel Yönetimlere Kullanım Amacı ve Yararlanıcı Hedef Grubu Daha Önceden Tasarlanmış Para Transferleri

Federal düzeyde Kanada Çalışma Bakanlığı ile yerel yönetimler arasında imzalanan sözleşmelere dayanan uygulamalar. 3 ayrı sözleşme türüyle yürütülmektedir. Bunlar: “Yerel Yönetimler ile İstihdam Piyasası Geliştirme Sözleşmeleri”, “Yerel Yönetimler ile İstihdam Piyasası Sözleşmeleri”, “Engellilerin İstihdamına Yönelik Sözleşmeler”dir.

3.3.3.1 Yerel Yönetimler ile İstihdam Piyasası Geliştirme Sözleşmeleri

“Yerel Yönetimler ile İstihdam Piyasası Geliştirme Sözleşmeleri” (*Labour Market Development Agreements - LMAPDs*) kapsamında;

- Yerel yönetimler tarafından işsizlik ödeneği alan kişilerin becerilerini geliştirmelerine yönelik tedbirler alınması,
- İşsizlik ödeneği alan kişilerin yerel yönetimlerin kamu yararı gözetilen işlerinde istihdam edilmesi,
- Yerel yönetimlerin işsizlerin iş bulmalarını destekleyici eşleştirme hizmetleri vermesi durumlarında yerel yönetimlere mali destek verilmesini öngörmektedir.

Programa ilişkin yıllık düzenli olarak bir izleme ve değerlendirme raporu çıkartılarak program kapsamındaki uygulamaların her yıl ölçülmesi de ihmal edilmemiştir. Kanada hükümeti bu sözleşmeler kapsamında verilen teşvikler ve sübvansiyonlar için belediyelere yıllık yaklaşık 2 milyar \$ kaynak aktarmaktadır. Yerel yönetimlerin istihdamı arttırmaya yönelik uygulamalarından faydalanabilme şartları ise; son 36 aylık dönem içerisinde işsizlik aylığı almış olmak veya son 60 ay içerisinde ebeveyn veya analık ödeneğinden faydalanmış olmaktır.¹⁴¹

3.3.3.2 Yerel Yönetimler ile İstihdam Piyasası Sözleşmeleri

“Yerel Yönetimler ile İstihdam Piyasası Sözleşmeleri” (*Labour Market Agreements*) kapsamında yürütülen faaliyetler ise; işsizlik ödeneğine hak kazanmamış işsizlere veya vasıfsız işçilere yönelik alınan tedbirleri içermektedir. Sözleşmeler aynen bir önceki

¹⁴¹ Strategy and Intergovernmental Relations Directorate - Employment and Social Development Canada, “Canadian Activation Policies” Şubat, 2014 (Bilgi Notu).

sözleşme türü gibi aynı faaliyetlere yönelik olarak yerel yönetimlerle federal hükümet arasında gerçekleştirilmektedir.¹⁴²

3.3.3.3 Engellilerin İstihdamına Yönelik Sözleşme

Hükümet Engellilerin İstihdamına Yönelik Sözleşmelerle (*Labour Market Agreements for Persons with Disabilities*) engellilerin istihdamını yerel yönetimleri desteklemek suretiyle teşvik etmektedir. 2013 yılında sadece engellilerin istihdam edilebilirliğini kolaylaştırıcı önlemlere ayrılan kaynak 218 milyon \$ olmuştur.

Yukarıda anılan her üç sözleşme türü kapsamında verilen hizmetlerden faydalananların sayısı uygulamanın başlatıldığı yıldan itibaren (2008) geçen ilk 4 yıllık süre içerisinde 1,4 milyon kişi olmuştur. Ayrıca söz konusu anlaşmaların yasal kapsamı 2013 yılı bütçesinde genişletilmiş ve özellikle beceri gelişimi noktasında destek sağlamaya yönelik hizmetler için “anlaşmaların” özel sektörle de yapılabilmesinin önü açılmıştır.¹⁴³ 2013 yılında açıklanan bütçede, söz konusu anlaşmalar kapsamında verilecek olan beceri gelişimi hizmetlerine ayrılan kaynak federal hükümet tarafından üç yıllık dönem için yıllık 500 milyon\$ dolar olarak belirlenmiştir. Yerel yönetimlere veya özel sektöre aktarılacak bu kaynak eliyle yıllık 130.000 kişinin önlemlerden faydalandırılması öngörülmüştür. Beceri gelişimi uygulamalarına katılan her bir katılımcı için federal hükümet ve yerel yönetimin veya işverenin ayıracağı kaynak ise toplamda 2013 yılından itibaren 3 yıllık dönem için yıllık 5000\$ dolar olarak belirlenmiştir.

3.3.4 İstihdam Piyasasında Yeterince Temsil Edilmeyen Özel Gruplara Yönelik Teşvikler

Bu başlık altındaki teşviklerin hedef grubu ise gençler, kadınlar, yaşlılar ve Yerli Kanadalılar olarak belirlenmiştir.¹⁴⁴

¹⁴² Strategy and Intergovernmental Relations Directorate - Employment and Social Development Canada, “*Canadian Activation Policies*” Şubat, 2014 (Bilgi Notu).

¹⁴³ G20 Task Force on Employment, “*Job Creation and Labor Activation Policies In G20 Countries*”, Moskova, 2013, s.18.

¹⁴⁴ Strategy and Intergovernmental Relations Directorate - Employment and Social Development Canada, “*Canadian Activation Policies*”, Şubat, 2014 (Bilgi Notu)

3.3.4.1 Genç İstihdam Stratejisi Kapsamında Uygulamalar

Kanada’da “Genç İstihdamı Stratejisi” kapsamında (*Youth Employment Strategy -YES*) yıllık ortalama 300 milyon \$, 15-30 yaş arası gençlerin istihdamını desteklemek için harcanmaktadır. Bu kaynağa ek olarak 2012 yılında iki senelik bir dönem için 50 milyon dolarlık bir kaynak daha aktarılmıştır.¹⁴⁵ Anılan kapsamda önlemler; Beceri gelişimine yönelik tedbirler (*Skills Link*), Kariyer odaklı danışmanlık (*Career Focus*), Okul tatillerinde istihdamda tecrübe edinmeyi teşvik eden uygulamalar (*Summer Work Experience*) olmak üzere 3 ayrı başlık altında toplanmaktadır.¹⁴⁶

3.3.4.1.1 Beceri Gelişimine Yönelik Tedbirler

Beceri gelişimine yönelik tedbirler, gençlerin istihdam edilebilirliğini artırıcı önlemleri; özellikle öğrenimlerini yarıda bırakmış gençlere, engelli gençlere, Yerli Kanadalı topluluklardan olan gençlere, kırsal alanda yaşayan gençlere ve kırsal alandan şehirlere yeni göç etmiş gençlere yönelik temel beceri geliştirme kurslarını öngörmektedir.¹⁴⁷

3.3.4.1.2 Kariyer Odaklı Hizmetler

Kariyer odaklı hizmetler kapsamında uygulanan programlar ise nitelikli gençlerin meslek seçiminde veya kariyer planlamasında ihtiyaç duyacakları bilgiyi ve iş tecrübesini edinmelerini sağlamaya yönelik danışmanlık hizmetlerinden oluşmaktadır. Gençlerin okuldan iş hayatına geçişlerini kolaylaştırmaya yönelik bu tür tedbirlere 2013 yılı bütçesinde önümüzdeki 3 yıllık dönem için 70 milyon dolarlık ek bir kaynak öngörülmüştür. Öngörülen bu kaynakla önümüzdeki 3 yıllık dönemde 5.000 nitelikli gencin özel sektörde staj yapmaları desteklenecektir. Buna ek olarak önümüzdeki 2 yıllık dönemde bilim, teknoloji, mühendislik, matematik alanlarında yetkinlik gerektiren işlerde istihdam edilen gençler için 19 milyon \$’lık ek bir kaynak daha ayrılmıştır.¹⁴⁸

¹⁴⁵ G20 Task Force on Employment, “*Job Creation and Labor Activation Policies In G20 Countries*” , Moskova, 2013, s.57.

¹⁴⁶ Strategy and Intergovernmental Relations Directorate - Employment and Social Development Canada, “*Canadian Activation Policies*”, Şubat, 2014.

¹⁴⁷ Strategy and Intergovernmental Relations Directorate - Employment and Social Development Canada, “*Canadian Activation Policies*”, Şubat, 2014.

¹⁴⁸ Strategy and Intergovernmental Relations Directorate - Employment and Social Development Canada, “*Canadian Activation Policies*” Şubat, 2014. (Bilgi Notu)

3.3.4.1.3 Okul Tatillerinde İstihdamda Tecrübe Edinmeyi Teşvik

Okul tatillerinde istihdamda tecrübe edinmeyi teşvik uygulamaları, (*Summer Work Experience*) ortaokul ve lise öğrenimine devam eden gençlerin okul tatillerinde istihdam edilmeleri halinde işverene ücret sübvansiyonları verilmesini öngörmektedir. Tatillerde istihdam teşvikleri kapsamında teşviklerden en çok yararlandırılanlar ise, kar amacı gütmeyen organizasyonlar, kamu sektörü işletmeleri ve 50 kişiden daha az çalışanı olan özel sektör işletmeleridir.¹⁴⁹

3.3.4.2 Yaşlılara Yönelik Programlar ve Geçim Yardımları

Kanada’da, yaşlı işçiler daha çok üretim sanayi ve orman işletmeciliği gibi geleneksel sektörlerde çalışmaktadırlar. İşi olmayan yaşlı işçiler, iş bulmada yaş konusunda yapılan ayrımcılık ve coğrafi hareket kısıtlılığı gibi birçok engelle karşılaşmaktadırlar. Oysa Kanada Hükümeti, yaşlı işçilerin deneyimlerinin ve niteliklerinin, işgücü piyasası ve toplum için önemli bir değer oluşturduğunun farkındadır. Bu yüzden Kanada hükümeti tarafından yaşlı işçilere işgücü piyasasına katılmalarını kolaylaştırmak amacıyla 2006 yılından buyana kısa adı TIOW (*Targeted Initiative for Older Worker -TIOW*) olan program kapsamında, beceri geliştirme kursları, iş arama teknikleri ve kendi işini kurabilmeye yönelik teşviklere gidilmekte, gerekli hallerde yaşlılara bu önlemlerle birlikte ek geçim yardımları da sağlanmaktadır. Federal ve yerel düzeyde masrafları ortak olarak karşılanan uygulamalar yerel yönetimlerin imkânlarından faydalanılarak düzenlenmektedir. Kriz boyunca devam eden TIOW’un amacı, Kanadalı yaşlı işsizlere parasal destek sağlamak ve istihdamlarını kolaylaştırmak olarak açıklanmıştır. 2006 yılından 2013 yılı Martı’na kadar Kanada hükümeti program için 270 milyon \$ harcamıştır.¹⁵⁰ Aynı programa 2014 yılı için de 50 milyon \$ ayrılacağı açıklanmıştır. Programın finansmanının %70’lik kısmı federal hükümet dolayısıyla İnsan Kaynakları ve Beceri Gelişimi Bakanlığı (Human Resources and Skills Development) bütçesinden karşılanmaktadır.¹⁵¹ Programdan yararlanmak için haiz olunması gereken şartlar bu bakanlık tarafından belirlenmektedir. Yerel yönetimler ise uygulamadan sorumludur ve uygulamalar genelde sivil toplum kuruluşu niteliğindeki vakıf, dernek, düşünce

¹⁴⁹ Strategy and Intergovernmental Relations Directorate - Employment and Social Development Canada, “Canadian Activation Policies” Şubat, 2014. (Bilgi Notu)

¹⁵⁰ G-20 Task Force on Employment, “*Job Creation and Labor Activation Policies In G20 Countries*”, Moskova, 2013, s.55.

¹⁵¹ OECD / ILO, “*G-20 Country Policy Briefs - Canada Targeted Initiative for Older Workers*”, Paris 2011, s.2.

kuruluşlarından hizmet alımı şeklinde gerçekleşmektedir. Uygulama masraflarının %30'u yerel yönetimler tarafından karşılanmaktadır. Yapılan uygulamalar yasal olarak, adı geçen Bakanlık ve yerel yönetimler arasındaki anlaşmalara dayandırılmakta ve bu anlaşmalar programların tasarımı için yerel yönetimlere geniş inisiyatifler bırakmaktadır. TIOW programından yararlanmak için işçilerin hem 55-64 yaş aralığında olmaları, hem de yeni bir iş için gereken becerilere sahip olmamaları gerekmektedir. Programa dâhil edilecek yaşlılar arasında öncelik, işe daha çok ihtiyacı olan yaşlılara verilmiştir. Örneğin; 2008 yılında, programdan faydalanan katılımcıların yarısından fazlasının mevcut işler için gerekli eğitiminin ve becerisinin olmadığı görülmektedir. Söz konusu katılımcıların %30'unun ise ortaöğretim mezunu olmadığı görülmüştür. TIOW'a katılanların %50'sinin programa katılmadan önceki on iki ay süresince işsiz olduğu ve tümünün iş beklentilerinin düşük olduğu çevrelerde yaşadığı tespit edilmiştir. Ancak tüm bunlara rağmen "TIOW" projesine ilk katılanlar üzerinde yapılan değerlendirme gösteriyor ki, katılımcıların büyük çoğunluğu (%74) program esnasında veya programa katıldıktan sonra bir iş bulmayı başarmıştır. 2011 yılı itibarıyla 15.000'in üzerinde kişinin faydalandırıldığı programlar, 13 ayrı yerel yönetim bölgesinde uygulanmaya devam etmektedir.

- "TIOW" programı, özellikle nüfusu 250.000'den daha az olan,
- Ekonominin tek bir endüstri dalına bağlı olduğu,
- Geçim kaynaklarının çeşitlilik arz etmediği,
- İşsizlik oranlarının %10,1'in üzerinde olduğu şehirlerde (Kanada ortalaması %6'dır) uygulanmaktadır.¹⁵²

Programların içeriğinin belirlenmesinde yerel yönetimlerin yaptıkları bölgesel ihtiyaç analizleri büyük rol oynamaktadır. Programlar, yapılan anlaşmalar çerçevesinde, mesleki eğitim kursları, özgeçmiş oluşturma, iş ve meslek danışmanlığı, iş görüşmesi tekniklerinin yanında, bölgelerin belirledikleri ihtiyaçlara göre değişen ve istihdam edilebilirliği geliştirici en az iki önlemleri daha kapsamak zorundadır. Programda anahtar rol üstlenen tamamlayıcı unsur ise gelir yardımları ve işverenlere verilen ücret sübvansiyonlarıdır. Gelir yardımları veya tamamlayıcı ücret sübvansiyonları kişilerin kar amacı güden bir kuruluştaki çalışıp çalışmadıklarına bakılmaksızın verilmektedir.

¹⁵² OECD / ILO, a.g.r., s.2.

3.3.4.3 Engelliler için Eşit Fırsatlar Fonu

Kanada hükümeti engellilerin istihdamını Eşit fırsatlar fonu (*Opportunities Fund for Persons with Disabilities - OF*) olarak adlandırılan bir fon eliyle desteklemektedir. Söz konusu fondan yararlandırılan engelli kişi sayısı 2011 ve 2012 yılları için toplam 5.000 kişi olmuştur. Engellilerin istihdamlarını kolaylaştırıcı beceri geliştirme ve ücret sübvansiyonları gibi önlemlerin yanında uygulama, engelli kişinin niteliğine uygun bir faaliyet alanında kendi işini kurmasını da desteklemektedir. Söz konusu “Fona”, programın başlatıldığı 2011 yılında ayrılan kaynak 30 milyon \$¹⁵³ iken, 2013 yılında fona ayrılan kaynak genişletilmiş ve 2015 – 2016 döneminden başlamak üzere yıllık 40 milyon \$’a çıkartılmıştır.¹⁵⁴

3.3.4.4 Kanada Yerlilerine Yönelik Beceri Geliştirme ve İstihdamı Artırma Stratejisi

Yerli halkı işgücü piyasasına kazandırma çabalarını kendi bünyesinde toplayan bu stratejik program, Kanada yerlilerine yönelik en kapsamlı istihdam programı olma özelliği taşımaktadır. 2010 yılı Nisan’ında hayata geçirilen uygulamalara 5 yıllık bir süre için 1,68 milyar \$ harcanması öngörülmüştür. Nüfusları artan Kanada yerlilerinin istihdam piyasasına katılımlarını kolaylaştırıcı birçok önlemi bünyesinde bulunduran program, Kanada yerlileri tarafından kurulmuş 84 ayrı sivil toplum kuruluşunu desteklemektedir. Söz konusu kuruluşların Kanada çapında istihdamı arttırıcı hizmetler verebildiği 600 ayrı hizmet merkezi bulunmaktadır. Bu merkezler eliyle beceri geliştirme kursları, işverenlerin alacakları ücret sübvansiyonları, girişimcilik kursları ve teşvikleri, ücretsiz çocuk bakım hizmetleri gibi aktif istihdam politikası uygulamaları yürütülebilmekte veya organize edilebilmektedir. Yaklaşık 210.000 Yerli Kanadalının iş hayatına geri dönüşleri, söz konusu uygulamalar eliyle sağlanmıştır. 77.000 Yerli Kanadalı ise meslek eğitimine geri döndürülebilmektedir.

¹⁵³ OECD / ILO, “G20 Country Policy Briefs - Canada Targeted Initiative for Older Workers”, Paris 2011, s.18.

¹⁵⁴ Strategy and Intergovernmental Relations Directorate - Employment and Social Development Canada, “Canadian Aktivation Policies”, Şubat, 2014. (Bilgi Notu)

Kanadalı yerli topluluklara yönelik tedbirler yukarıda anılan programla sınırlı değildir. “Beceri ve Ortaklık Fonu” (*Skills and Partnership Fund - SPF*) adı altında 2010 yılında kurulmuş olan fon eliyle 5 yıllık bir dönem için 210 milyon dolarlık bir kaynak daha Yerli Kanadalılar’ın istihdama kazandırılma çabalarına harcanmak üzere ayrılmıştır. Kısa adı “ASETS” olan programda olduğu gibi Yerli Kanadalılar’ın becerilerini geliştirmesini amaçlamaktadır. Söz konusu uygulamalar genelde hizmet sektöründeki beceri açığını kapatmaya yönelik olmaktadır.¹⁵⁵

Kanada’daki yerli gruplardan bir tanesi de kendilerine “ilk millet” adını veren “First Nations” topluluklarıdır. Bu topluluklar da, diğer Kanadalı yerli halklar gibi Kanada içerisinde örgütlenmiştir. Söz konusu topluluğun da iş gücü piyasasına entegre etme çabaları da “İlk Milletler İş Fonu” (First Nations Job Fund adı verilen) tarafından finanse edilmektedir. Söz konusu fona son dört yılda aktarılan kaynağın tutarı 109 milyon \$ olmuştur. Bu fon aracılığı ile özellikle Topluluktan olan 18-24 yaş arası gençler faydalanmaktadır. Uygulamalar yine diğer uygulamalara çok benzeyen tedbir ve teşvikleri öngörmektedir.

3.3.4.5 Çıraklık ve Nitelikli İşçi Yetiştirme Programı olarak “Kırmızı Mühür” Uygulaması¹⁵⁶

Kanada’da 1952’den beri yerel yönetimler arasında meslek eğitiminde standardizasyonu sağlamak amacıyla “Kırmızı Mühür” (red seal) uygulaması yürütülmektedir. Program çerçevesinde; özellikle yapı işleri, montaj işleri, demir, cam işleme, çeşitli metal işleme, kalıp yapma, torna, elektrik elektronik işleri, otomotiv üretimi, ve diğer motorlu taşıtlar üretimi, kaynak işleri gibi 55 ayrı sanayi ve ağır sanayi işinde faaliyet gösteren sektörlerdeki firmalarda çalışacak nitelikli elemanların yetiştirilmesi amacıyla standartlar getirilmiştir. Kanada’nın tüm eyalet ve bölgelerinde mesleki eğitim standartlarında birliği sağlamaya yönelik olan ve dolayısıyla standartlaşmış iş kollarında sertifikalandırılmış çalışanların ülke içerisinde mobil hale gelmesini destekleyen bu program, kaliteli çıraklık ve mesleki eğitim için uygulanagelen önemli bir örnektir. 55 ayrı meslek için geliştirilen “Kırmızı Mühür” (Red Seal) standartları Kanada’daki

¹⁵⁵ OECD / ILO, “G20 Country Policy Briefs - Canada Targeted Initiative for Older Workers”, Paris 2011, s.94.

¹⁵⁶ Strategy and Intergovernmental Relations Directorate - Employment and Social Development Canada, “Canadian Activation Policies”, Şubat, 2014. (Talep Edilen Bilgi Notu)

kayıtlı endüstriyel meslek türlerinin %80'nini kapsamaktadır. Kişiler icra etmek istedikleri meslek alanında gerçekleştirilen sınavları başarmaları durumunda ellerinde mesleklerine ilişkin geçerli bir belge olmaktadır. Edinilen bu belgeler işverenler tarafından tanınan ve itibar edilen belgeler olarak kabul görmektedir. Dolayısıyla belgeyi edinmeyi başaran çıraklar ülke genelinde istihdam edilebilirliklerini büyük oranda arttırmış olmaktadır. Bu eğitimlerin %85'i iş başında gerçekleştirilirken, söz konusu eğitimler mesleğin gereklerine göre iki yıl ila beş yıl arasında değişen sürelerde gerçekleştirilmektedir. Ancak “kırmızı mühür” programına dâhil edilecek mesleklerle, merkezî hükümet tarafından değil, bölgesel yönetimler tarafından bölgedeki özel sektörün ihtiyaçları göz önüne alınarak karar verilmiştir. Söz konusu programın yürütülmesinden sorumlu birim ise Federal düzeyde bir kurum olan; Kanada Çıraklık Eğitimi Konseyi'dir. Bu Konsey'in Kanada'nın 13 yerel yönetim bölgesinde görev yapan çıraklık eğitiminden sorumlu görevlileri bulunmakta ve bu görevliler bölgesel ihtiyaç analizlerinden, eğitimlerden ve sınavların koordinasyonundan sorumlu olarak çalışmaktadır. “Kırmızı Mühür Mesleklerinden” birinde sertifika alabilmek için sınava girebilme şartları da gayet esnek tutulmuştur. Örneğin; yetkili merci tarafından tanınmış bir mesleki eğitim kurumundan mezun olma şartının yanında, belli bir süre ilgili iş kolunda çalışmış olmak da sınava girmeye hak kazanma noktasında yeterli olabilmektedir.¹⁵⁷ “Kırmızı Mühür Sistemi” kapsamında çıraklık eğitimine devam eden ve sonunda meslek sertifikasını almaya hak kazananlara 4000 \$'a kadar gelir desteği (Apprenticeship Incentive Grant – AIG / Apprenticeship Completion Grant - ACG) sağlanmaktadır. Hükümet aynı zamanda işletmeleri “İstihdam Yaratma Vergi İndirimleri” ile de desteklemektedir. Örneğin, her çıraklık eğitimi kapsamında istihdam edilen kişi için yıllık 2000 \$ vergi indirimi gibi destekler de verilmektedir.¹⁵⁸

3.3.4.6 Kanadalıları Açık İşlerle Buluşturma

2012'de hayata geçirilen “Kanadalıları Açık İşlerle Buluşturma projesi (Connecting Canadians with Available Jobs Initiativ) kapsamında iki yıllık bir süre için 21 milyon \$ harcanması öngörülmüştür. Uygulamanın amacı ise ”İstihdam Sigortası Fonundan”

¹⁵⁷ “About the Program”, “<http://www.red-seal.ca>”, (Erişim Tarihi: 10.02.1014).

¹⁵⁸ Strategy and Intergovernmental Relations Directorate - Employment and Social Development Canada, “Canadian Activation Policies”, Şubat, 2014. (Talep Edilen Bilgi Notu)

yararlanan işsizlerin iş bulmalarına destek olmaktır. Bu amaca yönelik olarak verilen hizmetlerin şu noktalarda geliştirilmesi öngörülmüştür;¹⁵⁹

- a) İşgücü Piyasası Hakkından Bilgilendirme Hizmetlerinin İyileştirilmesi: Kanadalı işsizler her ne kadar İstihdam Sigortasından (Employment Insurance) yardım alırken de iş aramaya aktif olarak devam etseler de, bazen bölgelerindeki kendilerine uygun açık pozisyonlardan haberdar olamayabiliyorlar bunun önüne geçilebilmesi için günlük olarak güncellenen iş piyasasındaki açık işlere ilişkin bilgiler, kamu yoluyla internet üzerinden paylaşılmaktadır.
- b) İstihdam Fonundan Yararlanan İşsizleri Yükümlülükleri Konusunda Aydınlatma: Bu kapsamda, İstihdam Sigortasından yararlanan işsizlerin “Sorumlu iş arama” ilkelerine uygun davranış sergilemeleri sağlanmaya çalışılmakta ve dayanışmacı bir sorumluluk anlayışı içerisinde olmaları gerektiği anlatılmaktadır.

3.3.4.7 Küçük Ölçekli İşletmelerde İstihdamın Desteklenmesi

Kanada’da küçük ölçekli işletmelerde istihdamı desteklemek amacıyla bu işletmelere azami 1000 \$’a kadar uygun koşullarda krediler verilmektedir. Bu uygulama için

- Küçük ölçekli işletmelerden 2010 yılı içerisinde “İstihdam Sigortasına” 10.000 \$ veya altında prim ödemesi gerçekleştirmiş olan ve
- 2011 yılında bir önceki yıla göre istihdam sigortası prim ödemelerinde artış kaydetmiş olan işletmeler hedef grup olarak belirlenmiştir.

Söz konusu uygulamayla 1 yıl içerisinde 536.000 küçük ölçekli işletme uygun koşullu kredilerden yararlandırılmıştır. 2012 yılında yıllık verilen kredi tutarı 205 milyonu bulmuş ve 2013 yılında kapsam genişletilerek, yıllık toplam 15.000 \$ ve altında istihdam sigortası primi ödeyen işletmelerin de uygulamadan yararlanması sağlanmıştır.¹⁶⁰

¹⁵⁹ Strategy and Intergovernmental Relations Directorate - Employment and Social Development Canada, “*Canadian Activation Policies*”, Şubat, 2014. (Talep Edilen Bilgi Notu)

¹⁶⁰ G20 Task Force on Employment, “*Job Creation and Labor Activation Policies In G20 Countries*”, Moskova, 2013, s.30.

3.4 Çin

Çin ekonomisi, krizin baş gösterdiği 2008 yılına kadar son 30 yıllık dönem içerisinde yıllık ortalama %10'luk büyüme kaydetmiştir. Ancak krizle beraber azalan büyüme oranı 2009'un ilk çeyreğinde %6,8'lere kadar gerilemiştir. Ekonomik krizle beraber, 767,4 milyon kişi ile dünyanın en büyük işgücüne sahip olan Çin için işgücü yönetimi daha da zor bir hal almıştır. Nitekim İnsan Kaynakları ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Uluslararası Çalışma Örgütü, Çin'de krizin başladığı dönemde işini kaybedenlerin sayısının yaklaşık 10 milyon olduğunu tahmin etmektedir. Ancak, ekonomik büyümeyle beraber istihdamı ve iş yaratmayı sağlamak için Çin'in krizin hemen başında aldığı önlemler kısa sürede etkisini göstermiştir demek yanlış bir değerlendirme olmayacaktır. Çünkü çabuk toparlanan ekonomi 2010'un ilk çeyreğinde %12'lik bir büyüme kaydetmiştir. Ekonominin kısa bir süre içerisinde kriz öncesi büyüme oranlarını yakalaması da işsizlik oranının istikrarlı seyretmesine yardımcı olmuştur. Nitekim Krizden hemen önce %4'ler seviyesinde seyreden işsizlik oranı 2009 yılında bir ara %4,3'e kadar yükselmişse de, 2013 yılının son çeyreğinde %4 seviyelerini korumuştur. Çin her ne kadar kayıt dışılığın yaygın olduğu bir ülke olsa da ve bu yüzden gerçek işsizlik rakamlarına ulaşmak güç olsa da, veriler istikrarlı bir ekonomi ve bir iş gücü piyasasını işaret etmektedir. Çin'de Ekonomik Kriz sonrası istihdamı artırıcı makroekonomik önlemler ve aktif istihdam politikaları bir arada yürütülmeye çalışılmıştır.¹⁶¹

3.4.1 Çin'de İşsizliğe Karşı Makro Ekonomik Önlemler

Ekonomik krizle mücadele edebilmek için Çin'in uyguladığı makroekonomik politikalar arasında, Hindistan'da olduğu gibi vergi indirimleri ve tüketici harcamalarının teşvik edilmesine yönelik tedbirler göze çarpmaktadır. Krizin en yoğun şekilde hissedildiği 2008 yılının ikinci yarısında, Çin Merkez Bankası faiz oranlarında üç puanlık bir indirim yapmıştır. Çin aynı zamanda, 2008 yılı için konut, altyapı, eğitim, sağlık alanlarındaki harcamalarını 588 milyar \$ artırmış. Bu miktarın %25'lik kısmı Çin Hükümeti tarafından, geri kalanı ise yerel yönetimler ve özel sektör tarafından

¹⁶¹ OECD / ILO, "G20 Country Policy Briefs - China: Generating Employment in the Post Crisis Period" Paris, 2011,s.1.

harcanmıştır.¹⁶² Özellikle tarım gibi özel önem gerektiren sektörlere ek destek verilmiştir. Tahıl asgari alım fiyatı artırılmış, üretimi ve geliri artırmak için tarım teçhizat ve ürünlerinin fiyatı sabit tutulmuştur. Tarım sektöründeki küçük işletmelere mikro-krediler verilmiştir.

Çin’de ekonomik kriz esasen ihracat rakamlarının düşmesiyle birlikte hissedilmiştir. 2008 yılında 1,4 trilyon \$ olan toplam ihracat hacmi 2009 yılı başı itibariyle 1,2 trilyon dolara düşmüştür.¹⁶³ Bu durum ihracata dayalı üretim sektörünün yükünü hafifletici tedbirlerin uygulanmasını gerekli kılmıştır. Bu tedbirlerden en çok otomobil, tekstil, makine, çelik ve bilgi teknolojisi sektörleri yararlanmıştır. Tekstil, makine ve çelik sektörlerinde ihracatı teşvik amaçlı vergi indirimine gidilmiş ve şirketlerin yeniden yapılanması ve birleşmesi yoluyla otomotiv endüstrisi yeniden yapılandırılmıştır.¹⁶⁴ Tüm bu makro düzeyde alınan önlemler her ne kadar çalışmamızın ana konusu olan aktif istihdam politikasının dışında telakki edilseler de işlerin korunması ve istihdam yaratılması bakımından önemli tedbirler olarak karşımıza çıkmaktadır.

2008 yılı ilk çeyreğinde 1,07 milyon kişilik aylık ortalama iş yaratan Çin ekonomisi, yaşanan olumsuzluklarla 2008 yılının Aralık ayında ancak 380.000 kişilik bir iş kapasitesi yaratmış fakat bu gerileme fazla uzun sürmemiş ve anılan tedbirlerin de yardımıyla 2009 yılının Mart ayında bu rakam tekrar 1,06 milyon aylık ortalama ek iş kapasitesine ulaşmıştır.¹⁶⁵

3.4.2 Yeni İşler İçin İç Piyasadaki İstihdama Olan Talebin Arttırılması

Yukarıda anılan olumlu sonucun elde edilmesinde krizin hemen sonrasında açıklanan 4 trilyon yuan değerindeki yeni işler yaratılmasına yönelik tedbirlerden oluşan paketin rolü de büyüktür. Paket, yeni işler yaratmak için öncelikle iç piyasada istihdama olan talebi artırmayı öngörmüştür. Paket çerçevesinde düşük gelirli hanelerde istihdamı arttırmak amaçlanmıştır. Bu çerçevede yapılan demiryolu, karayolu, havaalanı yatırımlarının arttırılmasının yanında, sunulan eğitim kültür ve sağlık hizmetlerinin

¹⁶² OECD / ILO, “G20 Country Policy Briefs - China: Generating Employment in the Post Crisis Period”, Paris 2011 s.2.

¹⁶³ ILO, “G-20 Country Briefs, China’s Response to the Crisis”, Washington, Nisan, 2010, s.1.

¹⁶⁴ OECD / ILO, “G20 Country Policy Briefs - China: Generating Employment in the Post Crisis Period”, Paris 2011 s.2.

¹⁶⁵ ILO, “G-20 Country Briefs, China’s Response to the Crisis”, Washington, Nisan, 2010, s.2.

geliştirilmesi, yenilikçi faaliyetlerin desteklenmesi, doğayla daha uyumlu yapıların inşa edilmesinin teşvik edilmesi öngörülmüştür.¹⁶⁶ Tüm bunlar, iç piyasada istihdam talebini arttıracak niteliktedir ve bu yatırım ve teşvikler eliyle yaratılan işlerde istihdam edilme önceliği düşük gelirli ve işsizlere verilmiştir. Çin Hükümeti açıklanan bu paketle işveren olma rolünü güçlendirerek bir yandan kalkınma planları yaparken bir yandan da işsizliğin ve fakirliğin önüne geçmenin yollarını aramıştır.

3.4.3 Kriz Döneminde Mevcut İstihdamın Korunması

Çin, mevcut istihdamın korunmasına yönelik olarak ücret yükünü hafifletici tedbirler de almaktadır. 2008 yılında alınan bu tedbirlere bakıldığında aşağıdaki hususlar öne çıkmıştır.¹⁶⁷

- İşletmelerin ücretler üzerindeki vergi yükleri hafifletilmiştir.
- Temel sağlık sigortası, işsizlik sigortası, iş kazası sigortası ve analık sigortası primlerinde indirimlere gidilmiştir. İndirimlerden dolayı oluşan farklar sosyal güvenlik fonlarından karşılanmıştır.
- Çalışma bakanlığı görevlileri tarafından, sürekli işsizliğin önüne geçilebilmesi için işletmelere ve çalışanlarına esnek çalışma, çalışma saatlerinin düşürülmesi veya en son çare olarak geçici işten çıkarmalar konusunda danışmanlık hizmetleri verilmiştir.
- İşsizlik sigorta fonundan finanse edilen meslek eğitim kursları açılmıştır.
- Kamu sektöründe işten çıkarmalardan kaçınılmıştır.

2009 yılında, İnsan Kaynakları ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, işten çıkarılmış kişileri istihdam eden şirketlere üç yıl süresince vergi ve prim yüklerini hafifletici uygulamalara gitmiştir. Örneğin 2010 yılından itibaren KOBİ'ler, %30 ile %20 arasında değişen oranlarda ücret yüklerinde indirimlerden yararlandırılmışlardır.¹⁶⁸

Talep veya kar düşüklüğü problemiyle karşı karşıya olan şirketlerin mevcut istihdam düzeylerini koruyabilmek için, ücret dışı işgücü maliyeti geçici olarak azaltılmıştır. Özellikle 2008 yılında işsizlik, hastalık, iş kazaları, analık izni gibi sigorta yardımı

¹⁶⁶ ILO, a.g.r., s.2.

¹⁶⁷ ILO, a.g.r., s.2-3.

¹⁶⁸ ILO, a.g.r., s.2.

ödemeleri 6 aylık bir süre için askıya alınmıştır. Ayrıca 2008-2010 döneminde işletmelerin sigorta prim oranlarında on iki aylık bir süre için indirimle gidilmiştir. İşlerin korunması amacıyla alınan tedbirlere ayrılan mali kaynak 2009 yılı için 41,08 milyar yuan olmuştur. Bu kaynağın ise en büyük kısmını 23,77 milyar yuanla anılan dört ayrı sigorta koluna ilişkin primlerde yapılan indirimlerin karşılanması için ayrılan mali kaynak oluşturmuştur. Nihayetinde uygulanan indirimler sayesinde 2009 yılında 40 milyar yuan olan işletmelerin ücret dışı maliyetleri 2010 yılında 14 milyar yuan olarak gerçekleşmiştir.¹⁶⁹

3.4.4 Genç İstihdamı ve Mesleki Eğitim

Çin’de son yıllarda söz konusu teşviklerin yanında özellikle gençlerin istihdam edilebilirliğini artırıcı önlemler dikkati çekmektedir. Çin’de genç işsizliğinin en büyük nedeni gençlerin yeterli mesleki beceri ve iş deneyimlerinin olmamasıdır. Söz konusu eksikliği giderebilmek için işgücü eğitim programları düzenlenmiş, açılan “vasıflı işçi okulları” genç işgücünün istihdam edilebilirliği artırmıştır. Vasıflı işçi okulları, nitelikli işgücünün yetiştirilmesini sağlamak amacıyla hizmet eden kapsamlı bir mesleki eğitim üssü olarak kabul edilmektedir.¹⁷⁰ Ayrıca söz konusu okullarda gençlerin kendi işlerini kurmalarını sağlamak ve istihdamlarını teşvik etmek amacıyla “girişimcilik eğitimleri” de verilmektedir.¹⁷¹ Bu okullarda 2000 yılından buyana ilk veya orta öğrenimini terk eden gençlerin istihdam edilebilirliğini arttırmaya yönelik 1 ila 3 yıl arasında süren ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre şekillendirilmiş olan kurslar düzenlenmekte ve başarıyla bitirenlere sertifikalar verilmektedir.¹⁷² Söz konusu sertifikalar işe girmek isteyen gençler için hayati öneme sahiptir. Nitekim iş arayabilmek için en azından bir sertifika sahibi olunması gerekmekte, sertifikası olmayanlara işçi ofisleri bile yardım etmemektedir. Söz konusu tedbir, gençleri öncelikle mesleki eğitim görmeleri konusunda teşvik amacıyla uygulanmaktadır. Çin’de genç istihdamını artırmak için alınan diğer önemli önlemler; kentlerde genç istihdamını teşvik etmek için vergi ve sosyal güvenlik primlerinde indirimler, “Bin Okulda Bir Milyon Genç Projesi” ile kırsal

¹⁶⁹ OECD / ILO, “G20 Country Policy Briefs - China: Generating Employment in the Post Crisis Period”, Paris 2011 s.2.

¹⁷⁰ Sevgi Işık Erol, “Gençlere Yönelik Aktif İstihdam Politikaları: Japonya, G. Kore, Çin Ve Türkiye Örnekleri”, “<http://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1389608428.pdf>”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi Cilt: 24 Sayı: 6 / Cilt: 25 Sayı:1-2 Mayıs - Ağustos -Kasım 2013 s.29.

¹⁷¹ “Country Report about China’s Youth Employment China”, “<http://www.mhlw.go.jp/topics/2005/05/dl/tp0512-1b06.pdf>, (10.02.2013). aktaran: Sevgi Işık Erol, a.g.m., s.32.

¹⁷² “Sevgi Işık Erol”, a.g.m., s.29.

kesimdeki gençlerin eğitimi sağlanarak şehirlerde istihdamının kolaylaştırılması, Çin'in tüm şehirlerinde uygulanan düzenlemelerin kırsal alanlarda da uygulanmaya başlanması şeklinde sıralanabilir.¹⁷³ Çin'de gençler arasında en önemli hedef grubu tarım sektöründe çalışmak yerine, şehirlerde çalışmayı tercih eden, ilköğretim ve ortaöğretimlerini yarıda bırakanlar oluşturmaktadır. Dolayısıyla gençlere yönelik alınan önlemler bu hedef grup üzerinde yoğunlaşmıştır.¹⁷⁴

3.5 Almanya

Almanya'nın iş gücü piyasası, ekonomik durgunluk esnasında diğer G-20 ülkelerine kıyasla iyi bir direniş göstermiştir. Kriz döneminde OECD ülkelerinde işsizlik artış oranı ortalama %3 iken, krizin doruk noktasında bile Almanya'da işsizlik oranı sadece yarım puanlık bir artış göstermiş¹⁷⁵ ve işsizlik, 2010 yılından 2013'e kadar kriz öncesi oranlara gerilemeye devam etmiştir. Buna ilaveten 2011 başlarında %10'un altında seyreden genç işsizliği, gelişmiş ekonomiler arasında en düşük seviyelerde kalmayı ve düşüş temayülünü sürdürmeyi başarmıştır.

Tablo 6: Almanya'da İşsizlik Oranları

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
İşsizlik Oranı %	8.7	7.5	7.7	7.0	5.9	5.4	5.2
Genç İşsizlik Oranı %	11.9	10.6	11.3	9.9	8.6	8.2	7.8

Kaynak: OECD-Stat.

G-20 ülkeleri arasında Almanya, işsizlik oranının Aralık 2013 itibarıyla %5,2 ile en düşük olduğu ülkelerden biridir ki, bu oran krizin ortaya çıktığı 2008 yılındaki işsizlik oranından (%7,5) %2,2 puan daha düşüktür. Ancak Almanya'da uzun süreli işsizlik oranları uluslararası standartlara göre yüksek seyretmektedir.

Tablo 7: Almanya'da Tüm İşsizler Arasında Uzun Süreli İşsizlerin Oranı

2001	2003	2005	2007	2009	2011
%35	%35	%38	%46	%33	%35

Kaynak: "Der Arbeitsmarkt in Deutschland", "<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berichte-Broschueren/Arbeitsmarkt/Generische-Publikationen/Strukturen-der-Arbeitslosigkeit-2012-05.pdf>", (Erişim Tarihi: 10.10.2013)

¹⁷³ "Sevgi Işık Erol", a.g.m., s.32.

¹⁷⁴ "Sevgi Işık Erol", a.g.m., s.32.

¹⁷⁵ OECD / ILO, "G20 Country Policy Briefs – Germany: Reinforced public employment services", Paris 2011 s.1-2.

Tüm işsizler içerisinde uzun süreli işsizlerin oranı 2007 Aralık ayında zirve yapmış ve %46'ları görmüştür. Ancak aşağıda değineceğimiz “Hartz” düzenlemelerinin etkin bir şekilde hayata geçirilmesi uzun süreli işsizlik oranlarında da düşüşü beraberinde getirmiştir.

3.5.1 Uzun Süreli İşsizliğe Önlem Olarak Kamu İstihdam Hizmetlerinde Aktivasyon Stratejisi

Almanya’da uzun süreli işsizlik oranının yüksek (%35) seyrettiğine yukarıda değinmiştik. Tam bu noktada ise kişileri uzun süreli işsizliğe iten en önemli faktörlerden olan sosyal yardımların kişilerin çalışmaya olan isteğini azaltıcı bir yapıda olduğu sıkça gündeme gelmiş ve bu da Almanya özelinde ve tüm gelişmiş ekonomilerde “aktivasyon stratejisini” gündeme taşımıştır. “aktivasyon stratejisi” özellikle gelişmiş ekonomilerde sosyal yardım faydalanıcılarının işgücü piyasasında yer almalarını sağlayıcı önlemleri ve “çalıştırmacı” politikaları ifade etmektedir. Sosyal yardımların optimizasyonu için önemli bir araç haline gelen bu politikalar, Almanya’da, karşılığını “Hartz Düzenlemeleri’nde” bulmuştur.¹⁷⁶ Söz konusu düzenlemeler adını düzenlemelerin fikir babası olan Volkswagen Yönetim Kurulu Üyesi iktisatçı Peter Hartz’tan almaktadır. “Hartz Düzenlemeleri”, özellikle sosyal koruma mekanizmaları ile aktif istihdam politikalarının bir arada yürütülmeye çalışıldığı önlemleri kapsamaktadır.¹⁷⁷ “İşsizlik parası iki” olarak da bilinen sosyal yardım uygulaması, kişilerin işsizlik sigortasına ödedikleri primler sonucu hak ettikleri işsizlik ödeneği süresinin dolmasından sonra başvurulabilen bir sosyal yardım türüdür.¹⁷⁸ Faydalanıcılar, işsizlik ödeneğinde olduğu gibi bu yardımları da “Federal İş Ajansı” (*Bundesagentur für Arbeit/Job-Center*) yetkisi ve gözetimi altında alırlar. İş ve Meslek Danışmanlarının istihdam edildiği bu ajanslarda görevliler, işsizleri ve sosyal yardım faydalanıcılarını istihdam piyasasına tekrar kazandırma çabası içerisindeyler. Görevliler kişilerin niteliklerine uygun işlerde çalışmaları için işverenlerin ilanlarını takip ederler ve uygun pozisyon bulmaları halinde sosyal yardım faydalanıcısına ilgili işletmeyle iş görüşmesi yapması konusunda talepte bulunurlar. Kişinin mazeretsiz olarak iş görüşmesine gitmemesi halinde ise bu durum sosyal yardımlarda kesinti olarak kendisine geri dönebilmektedir. Kişinin işsizlik

¹⁷⁶ OECD / ILO, “G20 Country Policy Briefs – Germany: Reinforced public employment services”, Paris 2011 s.1-2.

¹⁷⁷ OECD / ILO, a.g.r., s.1-2

¹⁷⁸ “Arbeitslosengeld II / Sozialgeld”, “<http://www.arbeitsagentur.de>”, (Erişim Tarihi: 11.10.2013).

durumunun sürmesi halinde iş ajansları, bu kişilerin farklı etkinleştirme faaliyetlerine katılmalarını isteyebilir. Hatta son zamanlarda kişi uzun süredir işsiz ise, ajanslar tarafından işsizlerin sabahları spor yaparak evden dışarıya çıkmasını ve bu suretle sosyalleşmesini teşvik edici programlara dahi katılması istenebilmektedir. Bu tür programlar Almanya’da eleştirilen bir durumdur. Zaman içerisinde aktivasyon programlarına katılmadığı görülen sosyal yardım faydalanıcılarıyla ilgili olarak da sosyal yardım kesintileri söz konusu olabilmektedir.¹⁷⁹ Aktivasyon önlemleri bu tür önlemlerle de sınırlı değildir. Kişilere mesleki eğitim verilmesi, staj imkânları sağlanması, yabancı dil veya bilgisayar kursları verilmesi de uygulamalar arasındadır ancak bu programlara mazeretsiz olarak katılmayan kişilere dayanışmacı bir tavır sergilemedikleri gerekçesiyle yaptırımlar uygulanması öngörülmektedir. Aktivasyon politikalarının Almanya’daki başka bir aracı da “1 Avro İşleri”dir.(1 Euro Jobs). “1 Avro İşleri”, iş ajansları tarafından genelde vasıfsız sosyal yardım faydalanıcılarına teklif edilmektedir.¹⁸⁰ Bu tür işlerin saatlik ücreti adı üzerinde genelde 1 avrodur. Ancak iş ajansları, kişinin bu türden bir işi kabul etmesi durumunda kişiye yukarıda değinmiş olduğumuz “işsizlik parası iki” nispetinde bir sosyal yardımı ödemeye devam eder. Bunun yanında bakım ve sağlık sigortası primleri de iş ajansları tarafından karşılanır. Bu uygulama çerçevesinde sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası işverence karşılanmaktadır.¹⁸¹ Bir avro işleri bir aktivasyon politikası aracı olarak kişilerin çalışma hayatından uzaklaşmamalarını sağlamaktadır. Bunun yanı sıra faydalanıcılar, belli aralıklarla meslek edindirme eğitimi, çalışma hayatına ilişkin; özgeçmiş oluşturma, iş görüşmesi yapma gibi iş hayatına geçişi kolaylaştıran faaliyetlerin dışında bırakılmamaktadır. Faydalanıcıların, yukarıda saydığımız benzer uygulamalara ve önlemlere mesafeli yaklaşımları halinde; yardımlarda kesintilere varan yaptırımlar uygulanabildiğine yukarıda değinmiştik. Krizle birlikte sosyal yardım faydalanıcıları üzerindeki “çalıştırmacı” yaklaşım kendisini daha fazla göstermeye başlamıştır ve çalışmaya isteksiz faydalanıcılara yaptırımlar artmıştır. Örneğin; 2011 yılının Ağustos ayından 2012 yılının Temmuz ayına kadar geçen süre içerisinde yaptırımlarla karşılaşan faydalanıcı sayısı ilk defa bir milyonu aşmış ve 1,17 milyon olarak gerçekleşmiştir. Bu rakam yaptırımlarda 2009 yılına göre bile %38’lik bir artışı ifade etmektedir. Anılan yaptırımlarla sosyal yardımlarda ortalama 106 avroluk bir kesinti söz konusu

¹⁷⁹ “Tricksereien bei der Jobvermittlung”, “<http://www.daserste.de/information/wirtschaft-boerse/plusminus/sendung/ndr/2014/jobvermittlung-100.html>” (Erişim Tarihi: 03.02.2014).

¹⁸⁰ “Arbeitsgelegenheiten”, “<http://www.arbeitsagentur.de/>”, (Erişim Tarihi: 11.10.2013).

¹⁸¹ “Arbeitsgelegenheiten”, “<http://www.arbeitsagentur.de/>”, (Erişim Tarihi: 11.10.2013).

olmuştur.¹⁸² Almanya’da uzun süreli işsizliğin nedeni sosyal yardımların çalışmayı teşvik etmeyecek kadar yüksek olması gibi görünmektedir.

Tablo 8: 1 Ocak 2014’ten itibaren geçerli “Hartz” 4 Sosyal Yardımları

Sosyal Yardım Faydalanıcısı	Sosyal Yardım Tutarı	Bir Önceki seneye göre artış
Yalnız Yaşayan Bir Kişi veya Yalnız Çocuk Yetiştiren Ebeveyn	391 Avro	9 Avro
Evli veya Aynı Evde Yaşayan Çiftlerden Her Biri	353 Avro	8 Avro
Ayrı Bir Evde Yaşamayan Yetişkin	313 Avro	7 Avro
14 ila 18 Yaş Arasındaki Gençler	296 Avro	7 Avro
6-14 Yaş Arasındaki Çocuklar	261 Avro	6 Avro
0-6 Yaş Arasındaki Çocuklar	229 Avro	5 Avro

Kaynak: “Die Bundesregierung ”, “Grundsicherung Hartz IV-Regelsatz wird angehoben” “www.bundesregierung.de” (Erişim Tarihi: 2.12.2013)

“Hartz” düzenlemeleri, G20 platformunda özellikle gelişmiş ülkeler tarafından sık sık gündeme getirilen “aktivasyon stratejisinin” unsurlarını taşımaktadır. Çalışmamızın daha önceki bölümlerinde incelediğimiz, gerek Liderler gerekse İstihdamdan Sorumlu Bakanlar toplantılarının sonunda yayınlanan bildirgelerde üzerinde durulan “Aktivasyon Stratejisi” Almanya’da çalıştırmacı bir enstrüman olarak “Hartz” düzenlemeleri ile hayat bulmuştur. Almanya toplumunda herkesin işsizlikle mücadelede dayanışmacı bir tavır sergilemesi gerektiğine inanarak anılan yaptırımları hayata geçirmektedir.

3.5.2 Federal Alman İş Ajansı ve Girişimciliğin Desteklenmesi

Federal Alman İş Ajansı’nın girişimciliği destekleyen uygulamaları, krizin etkilerini azaltmada kullanılan başka bir enstrümandır. Girişimcilik desteği almanın şartları ise; işsizlik durumlarını bitirmek isteyen ve hali hazırda işsizlik ödeneğinden yararlanan

¹⁸² “Rekord bei Sanktionen: Erstmals mehr als eine Million Strafkürzungen bei Hartz IV”, “http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/hartz-iv-jobcenter-verhaengen-mehr-als-eine-million-sanktionen-a-868150.html”, (Erişim Tarihi: 10.12.2013).

kişilere yönelik olması sebebiyle çok basit ve anlaşılır tasarımlanmıştır.¹⁸³ Söz konusu şartlar;

- Başvurucunun, girişimcilik ödeneğine başvurduğu gün itibariyle işsizlik ödeneğinden yararlanıyor olması,(işsiz durumda olması)
- İş kurmak istediği iş kolunda veya faaliyet göstermek istediği bölgede çalışmanın içeriğine ilişkin ihtiyacın olması,
- Başvurucunun 150 günlük işsizlik ödeneğine hak kazanacak kadar çalışmış olması, (Sosyal Kanun Kitabı III. “*SGBIIR*” madde 147 de öngörüldüğü şekilde)
- Söz konusu faaliyetin haftada en az 15 saatten daha fazla sürecek bir niteliğe sahip olması,
- Faaliyet gösterilecek olan iş kolunda yetkinliğin olması, (yetkinliğin tespiti gerektiğinde iş ajansı tarafından yapılabilmektedir.)
- Sanayi ve ticaret odalarından, kredi veren kuruluşlardan veya meslek odalarından alınacak faaliyetin yapılabilirliğine ilişkin uygunluk belgesinin alınmasıdır.

Görüldüğü gibi teşvikten faydalanabilmenin şartı bu 6 ölçütün yerine getirilmesinden ibarettir. Peki Alman İş Ajansı bunun karşılığında yararlanıcıya neleri taahhüt etmektedir;

- İlk 6 aylık dönem için, son alınan işsizlik ödeneğinin 6 aylık tutarı peşinen ve buna ilave olarak yine 6 aylık bir süre için her ay 300 avro sosyal koruma ödeneği adı altında ek bir ödenek verilmektedir.
- Şayet söz konusu faaliyetin sürdürülebilir olduğu görülürse ek olarak bir 9 ay daha 300 avroluk ödeme devam etmektedir.
- İlk yapılan ödemeden 24 ay geçmesinden sonra, yukarıda anılan teşvikler için tekrar müracaat edilebilmektedir.¹⁸⁴
- Ayrıca bu tür teşviklerin yanında, farklı teşviklerin nasıl ve nerden hangi şartlarda alınabileceği konusunda faydalanıcılar, yine Federal İş Ajansı Büroları’ndan (Job Center) danışmanlık hizmeti alabilmektedir.

¹⁸³ “Finanzielle Hilfen für Existenzgründerinnen und Existenzgründer”, “ www.arbeitsagentur.de ” , (Erişim Tarihi: 04.12.2013).

¹⁸⁴ “Finanzielle Hilfen für Existenzgründerinnen und Existenzgründer”, “ www.arbeitsagentur.de ”, (Erişim Tarihi: 04.12.2013)

Anılan teşvikler ile toplamda kendi işini kurmak isteyen girişimciye ortalama 7.000 avroya kadar geri ödemesiz hibe verilmiş olmaktadır. Kendi işini kurmak isteyen girişimci danışmanlık hizmetlerinden faydalanarak diğer uygun koşullu mikro-kredi teşvikleri veren kuruluşlara yönlendirilmektedir. Örneğin ileriki bölümde inceleyeceğimiz AB kaynakları ile finanse edilen mikro-kredi kuruluşlarına kişiler yönlendirilebilmektedir. Faydalanıcıyı daha ilk adımdan itibaren doğru yönlendirebilmek adına ise danışmanlık hizmetlerine bir sınıflandırma getirilmiştir. Bu sınıflamaya göre;

- Yeni İşletme Kurma (*Neugründung*)
- Başka Kurumsal İşletme standartlarını ve marka hakkını satın alarak gerçekleştirilen girişimcilik (*Franchising*)
- Hali hazırda var olan bir firmaya ortaklık (*Beteiligung*)
- Kendi nam ve hesabına çalışan bir kişinin firmasını üzerine almak (*Übernahme*)
- Hali hazırda faaliyetlerini sürdüren büyük firmaların bölümlerinden birini (depo, pazarlama, montaj, bakım gibi) satın almak suretiyle veya işletmek suretiyle kendi işini kurmak (*Spin-offs*)
- E-İşletme veya E-Ticaret; internet üzerinde pazarlama tanıtım reklam ve alışveriş faaliyetlerine yönelik programlama hizmetleri konusunda faaliyet göstermek suretiyle kendi işini kurmak (*E-Bussines*)

Tüm iş kurma yöntemlerine ilişkin başlıklar, verilen girişimcilik hizmetlerinin standart hale gelmesini sağlamaktadır. Sağlanan bu standartlaşma iş ajansında çalışan danışmanların belli alanlarda daha çabuk uzmanlaşmasını bununla doğru orantılı olarak daha kaliteli hizmet sunmasını da sağlamaktadır.

Federal Alman İş Ajansı bu ve buna benzer tüm istihdamı teşvik edici önlemleri internet üzerinden ve bastırıldığı bilgilendirici broşürler eliyle kamuoyuyla basit ve anlaşılır bir dille paylaşmaktadır. Girişimcilik desteğine ilişkin bilgilendirmenin ötesinde özendirici dergiler de çıkarılmaktadır. Örneğin rol-model olabilecek başarılı girişimciler, bu dergilerde başarı hikâyelerini ve tecrübelerini paylaşmaktadırlar. Örneğin Federal

Alman Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın çıkarmakta olduğu “eMagazinEXG” bu tür dergilere bir örnek olarak verilebilir.¹⁸⁵

3.5.3 Almanya’ da Genç İşsizliği ile Mücadele ve “Mesleki Eğitim Paketi”

Almanya, sadece aktivasyon politikalarıyla uzun süreli işsizliği önlemeye ve verdiği teşvikler ve danışmanlık hizmetleriyle girişimciliği desteklemeye çalışmamış aynı zamanda gençlere yönelik birçok önlem hayata geçirmiştir. Örneğin meslek odaları ve işverenlerin çatı kuruluşlarının, özel sektörün ve devletin genç istihdamını artırmaya yönelik işbirliğine iyi bir örnek teşkil eden “ mesleki eğitim paketi”, (*Ausbildungspakt*) Almanya’da 2004 ten beri uygulanagelmektedir.¹⁸⁶ Söz konusu Pakt temelde okuldan iş hayatına geçişi kolaylaştırıcı tedbirleri içermektedir. 2010’da söz konusu program 2014’e kadar uzatılmıştır.¹⁸⁷ Programın amacı bir meslek sahibi olmak isteyen her gence mesleki eğitim alabileceği imkânların sağlanmasıdır. Bu çerçevede devlet tarafından,

- Gençlere, özel sektörde işbaşı eğitimi imkânı verilirken,
- İşverene de eğitim alan kişinin sosyal güvenlik priminin belli bir süre üstlenilmesinden, günlük yevmiyesinin belli bir miktarının karşılanmasına kadar çeşitli teşvikler verilmektedir.

Ayrıca Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı tarafından özellikle öğrenimini yarıda kesmiş olan gençlerin mesleki eğitime başlamadan önce gerekli olan orta öğretim seviyesi yeterliliğine (*Ausbildungsreife*) sonradan ulaşabilmelerini sağlamak amacıyla Federal İş Ajansı’nın, meslek okullarının ve işveren örgütlerinin işbirliği yapmasını sağlanmaktadır. Vasıflı genç işgücünün devamlılığını garanti etmek amacıyla 2010 - 2014 dönemi için imzalanan pakt niteliğindeki son programın 7 ana amacı şu şekilde belirlenmiştir.

- Mesleki eğitim almak için gerekli olan “ortaöğretim yeterliliğine” (*Ausbildungsreife*) her gencin ulaşmasını sağlamak,

¹⁸⁵ “eMagazinEXG”, “<http://magazin.existenzgruender.de/2013/12/>”, (Erişim Tarihi:04.12.2013).

¹⁸⁶ “Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände- Ausbildungspakt Kompakt”

“www.arbeitgeber.de”, (Erişim Tarihi: 05.12.2013).

¹⁸⁷ “Ausbildungspakt”, “www.arbeitsagentur.de” (Erişim Tarihi: 05.12.2013).

- Mesleki yönlendirme ve danışmanlık hizmetlerini geliştirmek,
- Gençleri ve işletmeleri bir araya getirebilmek,
- Tüm potansiyel genç gruplarının kapasitelerinin değerlendirilmesini sağlamak (dezavantajlı gençler, uzun süredir iş arayan gençler, yüksek performans gösteren yüksek yetenekli gençler v.b...)
- Mesleki eğitim veren gönüllü işletme sayısını artırmak, hali hazırda eğitim veren işletmelerdeki eğitim yeri için ayrılan kontenjanın artırılmasını sağlamak,
- Geçiş dönemini gençler için kolaylaştırmak ve yeniden tasarımılamak ve
- Mesleki eğitim paktına ilişkin veri bankasını iyileştirmek.¹⁸⁸

Program ortakları ise;

- Alman Sanayi ve ticaret odaları Birliği,
- Federal Alman Endüstri Birliği,
- Alman İşverenler Örgütleri Birliği
- Federal Serbest Meslek Erbapları Odası
- Federal Almanya Ticaret ve Teknoloji Bakanlığı,
- Federal Almanya Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı
- Federal Almanya Eğitim ve Araştırma Bakanlığı
- Alman Hükümeti'nin göç, sığınmacılar ve entegrasyondan sorumlu görevlisi,
- Eyalet düzeyindeki okul ve eğitimden sorumlu bakanlıklar konferansı daimi teşkilatı.¹⁸⁹
-

Programın başarısı ile ilgili sayısal veriler ise şu şekildedir:

- 2011 yılında 71.300 yeni işbaşı eğitim yeri sunulmuş, 43.600 yeni işletme, mesleki eğitim için kontenjan ayırmıştır.
- 2012 yılında ise 69.100 yeni işbaşı eğitim pozisyonu açılmış, 41.660 yeni işletme mesleki eğitim için kontenjan ayırmıştır.

Ulaşılan rakamlar, özel sektörün devletle imzalanan söz konusu Pakt çerçevesinde taahhüt ettiği yıllık işletmeler bünyesinde 60.000 yeni mesleki eğitim yeri hedefinin

¹⁸⁸ “Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände -BDA “Ausbildungspakt Kompakt”

“www.arbeitgeber.de” (Erişim Tarihi: 05.12.2013).

¹⁸⁹ “Ausbildungspakt”, “www.arbeitsagentur.de” (Erişim Tarihi: 05.12.2013).

(Ausbildungsplatz) 2011 ve 2012’de olduğu gibi 2013’te de 66.600 rakamına ulaşarak hedeflerin üzerine çıkıldığı görülmektedir.¹⁹⁰ Gençlerin meslek eğitimi alabilmeleri amacıyla oluşturulan “mesleki eğitim paktı” için özel sektörün desteğinin devlet tarafından verilen çeşitli teşviklerle alınmış olması, ticaret ve sanayi odaları ile işveren örgütlerinin söz konusu paktı nitelikli işgücü açığının kapanması için bir çare olarak görmesi ve bunun yanında Pakt çerçevesinde verilen mesleki eğitimlerin “Federal İş Ajanslarının” (Job Centers) yerelde gerçekleştirdikleri işgücü ihtiyaç analizleri ışığında gerçekleştirilen koordinasyon ile yürütülmesi, “Paktın” gelecekteki başarısını arttıracak unsurlar olarak görülmektedir.

3.5.4 Almanya’da Genç İşgücü ’nün Uluslararası Hareketliliğini Destekleyen Uygulamalar

“MobiPro” adı verilen ve Ocak 2013’te başlatılmış olan program çerçevesinde Avrupalı nitelikli gençler işsizlik ortamından kurtarılarak Almanya’ya çekilmeye çalışılmaktadır. Programın amacı Avrupa Birliği’nde kriz sonrası dönemde sayıları dramatik bir şekilde artan genç işsizlere yeni iş imkânları sunmak ve nitelikli ancak işsiz Avrupalı gençleri Almanya’da aşırı istihdamın (İşgücü talebinin işgücü arzından daha yüksek olduğu durumdur.) hüküm sürdüğü sektörlerde (bottleneck sectors) Avrupalı genç potansiyel iş gücünü değerlendirmektir.¹⁹¹

Bu program Federal Almanya Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı tarafından geliştirilmiştir. Programı yürütmekle yetkilendirilmiş kurum ise Alman Federal İş Ajansı’dır. Öncelikle Avrupalı gençlerin mobilitesini (Almanya’yı tercih edecek şekilde) artırmaya yönelik faaliyetleri kapsayan programın somut olarak hedef grubunu;

- Bir işletmede mesleki eğitime başlamak isteyen ve kendi (AB) ülkesinde bunun için gerekli olan orta öğretim diplomasına sahip olan ancak mesleki eğitime henüz başlama imkânı bulamamış gençler ile
- Avrupa Birliği ülkelerinden birinde işsiz olarak kayıtlı durumda olan ve ülkelerinde aldıkları eğitimin niteliğinin, Almanya’da işgücü sıkıntısı

¹⁹⁰ “Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs 2010-2014”, “<http://www.bmbf.de/>”, (Erişim Tarihi: 10.02.2014)

¹⁹¹ G20 Task Force on Employment, “Job Creation and Labor Activation Policies In G20 Countries” , Moskova, 2013, s.63.

içerisindeki sektörlerden birinde çalışmaya uygun olan gençler şeklinde tanımlamaktadır.

Söz konusu programdan yararlanabilmek için yaş sınırı getirilmiştir; Başvurucular 18 ila 35 yaş arasında olmak durumundadır. Sadece bazı istisnai durumlarda yaş sınırı 40'a kadar yükseltilebilmektedir.¹⁹²

Program tarafından gençlerin mobilite kabiliyetini düşüren en önemli sebep olarak Almanca dil bilgisi eksikliği kabul edilmekte ve Almanca öğrenmeye istekli gençlere teşvikler verilmektedir. Program çerçevesinde, gençlerin ülkelerinde edindikleri sertifika ve diplomaların Alman makamları tarafından tanınması sırasında ortaya çıkabilecek masraflar da karşılanmaktadır. Bunun yanında staj imkânlarından yararlanan gençlere parasal destek de sağlanmaktadır. Program çerçevesinde verilen teşvikler ise şu şekilde sıralanabilir.

- Gençlerin kendi ülkelerinde aldıkları azami 170 saatlik (Almanya'daki kurslar için azami 85saat) Almanca kursunun her bir saati için 10 Avro (kursun Almanya'da olması halinde 12 Avro) ödenmektedir. (Ancak başvuru bu bedeli önce kendisi ödemekte daha sonra Alman federal İş Ajansına bunu ibraz etmek suretiyle verilen teşviği alabilmektedir.) Yararlanıcı kursa devam ettiğini ve başarıyla tamamladığına dair bir belgeyi de ibraz etmek zorundadır.
- İş görüşmesine katılacak olan veya mesleki eğitime başlamak üzere gelen genç başvurularda 500 km'ye kadar olan mesafeler için 200 avro, 500 km'den daha uzak mesafeler için 300 avro yol parası verilmektedir (yine burada da yararlanıcı ödemeyi kendisi yaptıktan sonra, bilet veya faturayı ibraz etmek suretiyle bu teşvikten faydalanır.)
- Bunun yanında örneğin 3 aylık bir staj için Almanya'ya gelen bir gence aylık 818 avro verilmektedir.¹⁹³

¹⁹² "MobiPro EU", "www.arbeitsagentur.de", (Erişim Tarihi: 07.12.2013).

¹⁹³ "Förderkatalog – Zuwendungsgewährung und Nachweisführung", "www.arbeitsagentur.de" (Erişim Tarihi: 07.12.2013).

Ancak Alman Federal İş Ajansı program çerçevesinde tüm bu ve buna benzer destekleri sağlarken gençlerin, mesleki kalifikasyonlarının veya en azından ülkelerindeki okullarda aldıkları eğitimin, Almanya'daki işgücü arzının darboğazda olduğu sektörlerde çalışmaya uygun olması şartını gözetmektedir. G-20 İstihdam Görev Gücü'nün hazırladığı rapora göre programın 31.12.2016 tarihine kadar devam ettirilmesi öngörülmektedir.¹⁹⁴ Programın ne derece başarılı olduğuna dair veriler henüz yayınlamamış olsa da Almanya, Avrupa Birliği'ndeki yüksek genç işsizliği oranını kendisi için bir fırsat olarak görmüş ve aynı zamanda işsiz gençlere gelecekleri için bir vizyon sağlamaya çalışmıştır.

Gençlere yönelik yürütülen diğer bir dikkat çekici proje ise “Sınırsız Meslek Eğitimi” şeklinde tercüme edebileceğimiz “*Berufsbildung ohne Grenzen*” adlı Şubat 2009'dan beri devam eden finansmanı Avrupa Sosyal Fonu (ESF) ve Federal Almanya Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı tarafından karşılanan projedir.¹⁹⁵ Projenin amacı esnaf ve sanatkârlar odalarında istihdam edilen Mobilite-Danışmanları eli ile küçük ve orta ölçekli işletmelerde mesleki eğitim veya çıraklık eğitimi gören gençlerin bu eğitimlerinin bir bölümünü yurt dışında üçüncü bir firmada yapmalarını sağlamaktır.¹⁹⁶ 2013 yılının Şubat ayına değin proje kapsamında 2000 genç iş başı eğitimlerinin belli bir bölümünü yurt dışında tamamlamışlardır.¹⁹⁷ Almanya genelinde ikili sistem içerisinde çıraklık ve mesleki eğitim alan gençlerin sadece %3'ü eğitimlerinin bir bölümünü yurtdışında alabilmektedirler.¹⁹⁸ Bu oranın yükselmesinin, KOBİ'ler için kendi sahalarında çalışan firmalarla daha güçlü ve daha kolay ticari ilişkiler kurmalarına yardımcı olacağı düşünülmektedir. Esasen bu kolaylaştırıcı durum Projeden sağlanan yan bir faydadır. Asıl fayda ise, yetişmekte olan genç işgücünün Avrupa çapında hareket kabiliyetinin ve uluslararası iş tecrübesinin artacak olması ve bu suretle gençlerin Almanya dışında da iş hayatlarına devam edebilmelerini kolaylaştıracak olmasıdır. Uygulamanın KOBİ'ler açısından beklenen faydaları;

- Kültürlerarası iletişim kabiliyeti daha yüksek çalışanlar kazanma,

¹⁹⁴ G20 Task Force on Employment, “*Job Creation and Labor Activation Policies In G20 Countries*”, Moskova, 2013, s.63.

¹⁹⁵ “G20 Task Force on Employment” a.g.r., s.63.

¹⁹⁶ “Berufsbildung ohne Grenzen”, “www.esf.de” (Erişim Tarihi: 08.12.2013).

¹⁹⁷ G20 Task Force on Employment, “*Job Creation and Labor Activation Policies In G20 Countries*”, Moskova, 2013, s.63.

¹⁹⁸ “Berufsbildung ohne Grenzen”, “www.bmas.de” (Erişim Tarihi: 08.12.2013).

- İşveren olarak cazibenin artması,
- Eğitim için gönderilen gençler eliyle eğitimi veren Almanya dışındaki işletme ile daha sağlıklı ve güçlü ticari ilişki şeklinde özetlenebilir.

Projenin gençler açısından faydaları ise;

- Daha başarılı bir kariyer için şanslarını yükseltmek,
- Lisan bilgilerinin yanında yeni iş yapış şekilleri öğrenmek,
- Ufuklarını genişletmek, kendilerine olan güveni yükseltmek ve değişik şartlar altında çalışma kabiliyeti kazanmak şeklinde özetlenebilir.¹⁹⁹

Yukarıda bahsettiğimiz amaçlara ulaşmak için proje kapsamına dâhil olan 40 ayrı kentin (Ekim 2011 itibarıyla) esnaf ve sanatkârlar odaları bünyesinde konusunda uzmanlaşmış danışmanlar ücretsiz olarak;

- Gençlere, diğer AB ülkelerinde mesleki eğitim verebilecek firmaları bulma konusunda,
- Teşvikler, burslar hakkında ve bunlara nasıl müracaat edilebileceği konusunda
- Kültürlerarası anlayış ve lisan kursları konusunda,
- Yurt dışında bulunulan sürelerin ve eğitimlerin ayarlanmasında planlama ve değerlendirme aşamalarında danışmanlık hizmeti vermektedirler.
- Bunun yanında; Almanya dışında mesleki eğitimlerinin bir bölümünü sürdürmek isteyen gençler ile bu imkânı sağlayan Almanya'daki KOBİ'leri buluşturma konusunda da çaba harcanmaktadır.²⁰⁰

Yukarıda özetlemeye çalıştığımız uygulamalardan da anlaşılacağı üzere Almanya, bir yandan aktivasyon stratejisinin öngördüğü uygulamalara ağırlık verirken bir taraftan da, kriz sonrası dönemde gençler üzerine yoğun bir şekilde eğilmektedir. Uygulanan tüm bu politikalar, geniş bir kurumlar-arası işbirliğini ve koordineli bir işbölümü gerekliliğini ortaya koymaktadır. Çalışmamızın G-20'deki sosyal taraflar ve tavsiyelerini incelediğimiz bölümünde özellikle B-20 tavsiyelerinin gereklerini Almanya'nın hali hazırda yerine getirdiğini söylemek mümkündür.

¹⁹⁹ “Berufsbildung ohne Grenzen”, “www.bmas.de” (Erişim Tarihi: 08.12.2013).

²⁰⁰ “Berufsbildung ohne Grenzen”, “www.esf.de” (Erişim Tarihi: 08.12.2013).

3.6 Hindistan

2008 Krizinden önceki yıllar göz önüne alındığında dünyada en hızlı gelişen ekonomilerden birisi de Hindistan ekonomisiydi. Nitekim krizin patlak verdiği 2008 senesine kadar Hindistan'ın GSYİH'sı yıllık ortalama %9,6 oranında büyümüştür. Ancak krizle beraber bu oran hızlı bir düşüş eğilimine girmiş ve 2008'de %6,7'lere kadar düşmüştür. 2009'da tekrar toparlanma sürecine giren ekonomi büyüme rakamlarının ibresini biraz daha yukarı çekmiş ve GSYİH'daki büyüme oranı %7,9'lara çıkmıştır. Global ekonomik krizin etkilerine karşı Hindistan ekonomisinin istikrarlı bir gidişat gösterdiğini söylemek mümkündür. Bunda en önemli rolü ise şu etkenler oynamıştır.²⁰¹

- Hindistan'ın geniş iç pazarı
- Hükümetin mali açıdan aldığı önlemler
- Çok sayıda sosyal programın hayata geçirilmesi
- Güçlü banka sistemi

Yukarıda sayılan bu faktörler krizle birlikte ihrac pazarlarında meydana gelen daralmanın olumsuz etkilerini yumuşatmıştır. Ancak bu yumuşatıcı faktörlere rağmen kriz özellikle ihracata dayalı tekstil, değerli taşlar ve mücevherat gibi sektörlerde işsizliğin artmasına neden olmuştur. Örneğin krizden en çok etkilenen bu sektörler üzerine yapılan bir araştırma, 2008'in dördüncü çeyreğinde 491.000 kişinin bir anda işsiz kaldığını göstermiştir. Ancak bu düşüş kademeli olarak azalmış ve 2009'un dördüncü çeyreğinde 400.000'in üzerinde kişi tekrar bu sektörlerde istihdam edilebilmiştir. Bu tür araştırmalar her ne kadar kayıtlı istihdamın yaygın olduğu sektörlerdeki dalgalanmalar hakkında bir fikir verse de, kayıt dışı istihdamdaki sorunları yansıtmamaktadır. Nitekim kayıt dışı istihdamda durum çok daha çetindir. Hindistan'da 500 milyonun üzerinde insanın kayıt dışı istihdam edildiği tahmin edilmektedir ki bu rakam toplam aktif işgücünün %86'sına tekabül etmektedir.²⁰² Çalışanların %90'nı organize olmamış, örgütlenmemiş sektörlerde çalıştıkları tahmin edilmektedir.²⁰³ Ancak

²⁰¹ ILO, "G-20 Contry Briefs - India's Response to the Crisis" Washington, Nisan 2010, s.1.

²⁰² ILO, a.g.r., s.1.

²⁰³ "Deutsche Gewerkschaftsbund: ...die im Schatten sieht man nicht: Indien", "file:///C:/Users/sayan/Downloads/indien_www.pdf", Aralık, 2007, s.3.

bu oranların son yıllarda alınan önlemlerle biraz değiştiği ILO'nun G-20'ye ilişkin raporlarında zikredilmektedir.

3.6.1 Ekonomik Krizle Mücadele ve İstihdam Odaklı Kalkınma Planı

Hindistan Hükümeti, 2007-2012 yıllarını kapsayan 11. Kalkınma planı çerçevesinde insan onuruna yakışan işlerin yaygınlaştırılmasını ve kayıt dışılığın azaltılmasını bir strateji olarak belirlemiştir. Bu strateji çerçevesinde 2008 ve 2009 yıllarında alt yapının güçlendirilmesi, sosyal politikaların yaygınlaştırılması ve ekonomik büyümenin sağlanmasına odaklanan üç ayrı canlandırma paketi hayata geçirilmiştir. Toplamda bütçeleri 9 milyar doların üzerinde olan canlandırma paketleri Hindistan'ın GSYİH'nın %1'ine tekabül etmektedir.²⁰⁴ Bu paketlerin ortak özelliği ise;

- Krizin etkilerini azaltmak için kamu harcamalarının artırılması,
- Kırsal kesimde çalışanların gelirlerinin artırılması,
- Faiz oranlarının düşürülmesi,
- Yerli mallarına talebin artırılması suretiyle tüketimin artırılması,
- Yerel yatırımların desteklenmesi,
- Likidite sorunu çeken büyük ölçekli işletmeler dâhil olmak üzere tüm Küçük ve Orta ölçekli işletmelere kredi kolaylığı sağlanması,
- Teşviklerin özellikle ihracata dayalı endüstrilere kaydırılması,
- Sermayenin altyapıya yatırım yapmasının teşvik edilmesi gibi ana politika alanlarını içermesidir.²⁰⁵

Özellikle karayolu, liman, hava alanı gibi altyapı hizmetlerine yönelik yatırımlarda kamu-özel sektör işbirliklerine yoğun bir şekilde gidilmesi amaçlanmıştır. Bunun dışında söz konusu Paketler çerçevesinde tekstil sektörü için verilen sübvansiyonlar ve indirimlerin toplam tutarı krizin başladığı 2008'den buyana 20 milyar Hint rupisini (INR) bulmuştur. Tüketimin artırılması çabalarına ise en somut örneği, 2009 yılında küçük hususi araçlar da dahil olmak üzere çeşitli motorlu taşıtlardan alınan tüketim vergilerinde indirime gidilmesi teşkil etmektedir. Buna ek olarak aynı dönemde Hindistan Merkez Bankası tarafından taşıt alım kredilerinin faiz oranları düşürülmüştür.

²⁰⁴ ILO, *G-20 Contry Briefs - India's Response to the Crisis*, Washington, Nisan, 2010, s.1.

²⁰⁵ ILO, a.g.r., s.2.

Bu önlemlerin sonucu olarak 2009 yılının Nisan – Ağustos döneminde bir önceki yılın aynı dönemine göre motorlu taşıt satışları %12 oranında artmıştır.²⁰⁶ Bu ve buna benzer teşvikler her ne kadar çalışmamızın konusunu teşkil eden aktif istihdam politikalarına örnek teşkil etmese de kamunun özel sektöre sağladığı istihdam arttırıcı sübvansiyonlardandır. Bu tür önlemler, hem tüketimin sağlıklı düzeylerde kalmasını hem de üretimin devam etmesini sağlayan önlemlerdir. Sonuçta üretimin devam ettiği bir işletme mevcut istihdamı korumuş olacak ve ürünlerine olan artan talebi karşılayabilmek için yeni işe alımlar gerçekleştirmek zorunda kalacaktır. Bu sonuç ise aktif istihdam politikalarının amacıdır.

Hindistan aldığı bu canlandırma paketi kapsamındaki önlemlerin dışında kişilerin istihdam edilebilirliğini arttırıcı, sosyal koruma zeminini genişletici ve alt yapı yatırımlarını teşvik edici önlemlere özellikle kriz sonrası dönemde hız vermiştir. Çünkü Hindistan, alınan bu canlandırma önlemlerine rağmen her yıl milyonlarca gencin işgücü piyasasına katılmasıyla artan işsizliğin ortaya çıkardığı sıkıntılarla yüz yüzedir. 2006 Yılında açıklanan Kırsal Bölgelerde istihdam garantisi programı (*National Rural Employment Guarantee Programme – NREGP*) ile kentlerde istihdamı teşvik amacıyla açıklanan “Swarna Jayanti Shahara Rozgar Yojana” programı (*SJSRY*) Hindistan’ın istihdamı teşvik etmeye yönelik iki ana programı olmuş ve kriz sonrası programların kapsamı genişletilmiştir. Örneğin taşrada istihdamı teşvik edici programlar 2008’e kadar 330 bölgeye yönelik uygulanırken bu tarihten sonra 615 bölgeye yönelik olarak uygulanmaya başlanmıştır. Kırsal alana yönelik program özellikle şehirlerden köylere göçü ve orada çalışmayı teşvik edici programlar olmuştur. Programlar kapsamında şartlı nakit transferleri ve belirlenen söz konusu bölgelerde altyapı yatırımlarında kamu tarafından geçici istihdam edilme dikkati çekmektedir. Bu yönüyle uygulama aynı zamanda toplum yararı için doğrudan kamuda istihdam programıdır. Son üç yıllık zaman zarfı içerisinde program kapsamında;

- 50 milyondan fazla faydalanıcının verilen yardımları alabilmek için her hangi bir bankada veya postanede hesap açtığı tespit edilmiş,
- 850.000 yeni su biriktirme işleri gerçekleştirilmiş,
- 340.000 yol yapımı işi tamamlanmıştır.

²⁰⁶ ILO, a.g.r., s.2.

- 2008 yılında 32 milyon kişi bu programlardan yararlanmak suretiyle kamu işlerinde istihdam edilebilmiştir.
- Bunun yanında program kapsamında oluşturulan istihdamın %49'unu kadınlar teşkil etmiştir.
- Ayrıca 2006'dan beri uygulana gelen program kapsamında 3,5 milyar işgünü kapasitesinde istihdam oluşturulmuştur.²⁰⁷

Kırsal alanda istihdamı teşvik eden projelere ivme kazandıran ilk yasa (*National Rural Employment Guarantee Act – NREGA*) Şubat 2006 yılında yürürlüğe girmiştir. Söz konusu Kanun, belirlenen her bölgede hane halkından en az bir kişinin bir yıl içerisinde en az 100 gün istihdam edilmesini öngörmüştür. 2006 yılında başlatılan bu uygulamanın Hindistan'a yıllık ortalama maliyeti 6,9 milyar avro olmuştur. Ancak uygulamaların büyük mali kaynağa rağmen başarısı konusunda soru işaretleri vardır. Örneğin Alman Sendikalar Birliği'ne (*DGB*) göre görece olarak az gelişmiş olan eyalet ve bölgelerde uygulama başarı sağlayamamış bunun en önemli nedeni de programı uygulamakla yetkili büroların kapasitelerinin düşük olması ve bu nedenle programa olan aşırı talebi yönetememesidir.²⁰⁸

Temelleri 2004'de “food for work” adlı programla atılmış olan bu ve buna benzer programlar kapsamında istihdam edilen kişilere çalışmalarının karşılığı olarak her zaman nakit ücret değil çoğu zaman da tahıl ürünleri ve pirinç gibi ayni yardımlar verilmektedir.²⁰⁹ Genellikle “Hindistan Kırsal Kalkınma Bakanlığı'nın” sorumluluğunda olan bu programlar çerçevesinde istihdam edilen vasıfsız çalışanlar için, çalışacakları işin niteliğine göre mesleki beceri kursları da düzenlenmektedir. Şehirlerde istihdam artırıcı önlemleri içeren “*Swarna Jayanti Shahara Rozgar Yojana*” (*SJSRY*) adlı program ise, fakir gençlere kendi işlerini kurmaları için verilen mali yardımlar ile yine kırsal bölgelerde olduğu gibi alt yapı hizmetlerinde işsizlerin istihdam edilmelerine yönelik teşvikleri öngörmektedir.

Hindistan, 2008 krizinden buyana aldığı önlemler ile bir taraftan işsizleri kamunun altyapı hizmetlerinin inşasında istihdam ederek, işsizliği azaltmaya çalışırken, bir

²⁰⁷ ILO, a.g.r., s.3.

²⁰⁸ “Deutsche Gewerkschaftsbund: ...die im Schatten sieht man nicht: Indien”, “file:///C:/Users/sayan/Downloads/indien_www.pdf”, Aralık, 2007, s.24.

²⁰⁹ a.g.r., s.24.

tarafından da alt yapı yatırımlarının ilerlemesini teşvik etmektedir. Programlar kapsamında ayrılan kaynağın %75'i merkezi hükümet tarafından karşılanırken geriye kalan kısmı için yerel eyalet hükümetleri sorumlu tutulmuştur. Böylelikle yerel yönetimler düzeyinde programların sahiplenilmesi de sağlanmaya çalışılmıştır.²¹⁰ Ancak programlar çerçevesinde sağlanan istihdamın, geçici olması, kast kültürünün de etkisiyle teşviklere erişimde fırsat eşitsizliği riski ve programları uygulamaktan sorumlu büroların yetersiz altyapısı, programların başarısını olumsuz yönde etkileyen faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır.

3.7 Japonya

Japon ekonomisi 2000 ile 2007 yılları arasında uzun bir dönem istikrarlı büyümesini sürdürmüştür. Ekonomi anılan yıllar arasında yıllık ortalama %1,7 oranında büyüme kaydetmiştir. Japonya'nın özellikle dayanıklı tüketim malları ihracatına dayalı ekonomisi göz önüne alındığında, ekonomik krizle beraber gelen durgunluk ve bu mallara olan azalan talep, Japon ekonomisine olumsuz etki etmiş ve bunun doğal sonucu olarak istihdam da bu durumdan payını almıştır.²¹¹ 2008 yılında ortaya çıkan ekonomik krizden önceki iki yıl boyunca %4 civarında oldukça düşük bir seviyede seyreden hatta 2007'nin dördüncü çeyreğinde %3,7'lere kadar gerileyen işsizlik oranı, krizle beraber artış göstermiş, 2009'un üçüncü çeyreğinde %5,4'e kadar çıkmıştır. Esasen 2008 krizi, kendisini işsizlik rakamlarındaki artıştan ziyade düzensiz, yarı zamanlı veya standart dışı işlerin yaygınlaşması şeklinde göstermiştir.²¹² Söz konusu olumsuz gidişattan -her ülkede olduğu gibi- en çok; toplumun hassas kesimi olan, istihdam güvencesi düşük ve zayıf sosyal koruma sağlayan işlerde çalışanlar etkilenmiştir. 1999 yılında toplam istihdam edilenlerin %25,6'sını teşkil eden hassas gruplar 2009'a gelindiğinde çalışanların %34,1'ini oluşturmuştur. Bu orana göre Japonya'da 2008 krizinin etkisiyle istihdam edilen her 3 kişiden bir tanesi risk altındaki hassas grupta kalmıştır diyebiliriz.²¹³ Japonya'da canlandırma paketleri ve istihdam odaklı alınan bir dizi önlemlerle ve özellikle otomotiv ve dayanıklı tüketim mallarına

²¹⁰ ILO, *G-20 Contry Briefs - India's Response to the Crisis*, Washington, Nisan, 2010, s.1-2.

²¹¹ ILO, a.g.r., s.2.

²¹² "Ministry of Health, Labour and Welfare", *"Current status of employment measures and the course of action for the future"* Mart, 2013

²¹³ "Ministry of Health, Labour and Welfare", *"Current status of employment measures and the course of action for the future"* Mart, 2013

olan talebin ABD ve Çin’de tekrar artmasıyla, istihdam tekrar kriz öncesi seviyelere gelmiş ve 2013 itibariyle işsizlik Japonya’da %4’lerin alt seviyelerini görmüştür.²¹⁴

3.7.1 İstihdam Odaklı Canlandırma Paketleri

2008 krizinde ortaya çıkan problemlere bir tepki olarak alınan önlemler işsizlik oranının telafisi zor noktalara ulaşmadan önünün alınmasına destek olmuştur. Bu noktada Japon Hükümeti bir dizi acil önlemleri hayata geçirmeye çalışmış ve adına da “çoklu canlandırma paketi” (*multiple stimulus package*) demiştir. Nisan ve Ekim 2009’da hayata geçirilen paketlerde özetle;²¹⁵

- İstihdamı korumaya yönelik işletmelere verilen sübvansiyonları,
- Şartlı nakit transferleri ile mesleki eğitime teşvikleri,
- İşsizlik ödeneğinden yararlanamayan kişilere ödenen nakit transferlerini arttırılmasını,
- Düzensiz işlerde çalışan kişilerin korunması için yeni ve daha iyi politikalar geliştirilmesi ve uygulanmasını,
- KOBİ’lerde çalışanların istihdam durumlarının korunmasına destek olunması,
- Kadınlar yaşlılar ve engellilerin istihdam edilebilirliğinin desteklenmesi,
- Çocuk bakım merkezlerini desteklemek ve sayılarını çoğaltmak suretiyle kadın istihdamını teşvik edilmesi,
- Yeni mezunların işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırmaya yönelik önlemleri,
- İşletmelere istihdamı teşvik etmeye yönelik verilen sübvansiyonlardan yararlanma şartlarını hafifletme önlemlerini içermiştir.²¹⁶

Bu çerçevede istihdam odaklı sübvansiyon programları, krizin etkilerini yumuşatmak amacıyla başvuru yollarından en büyük bütçeye sahip olan ve en geniş çapta uygulananıdır. Bu tür sübvansiyon programları, işsizliği önlemek ve petrol krizi şokunun etkisini azaltmak amacıyla ilk olarak 1975 yılında uygulanmaya başlanmıştır. Uygulamalar kapsamında, istihdam ettikleri işgücünün idamesini sağlama konusunda istekli ancak bunda zorlanan işletmelere;

²¹⁴ OECD-Stat

²¹⁵ ILO, a.g.r. s.2-3

²¹⁶ ILO, “G-20 Contry Briefs - Japan’s Response to the Crisis” Washington, Nisan 2010, s.1-2

- Çalışanlarının mesleki eğitim almalarının sağlanması,
- İşgücü maliyetlerinin karşılanması,
- İstihdam edilen işgücüne ilişkin ödenmesi zorunlu sosyal güvenlik primleri ve vergilerin karşılanması gibi teşvikler verilmektedir.²¹⁷

İşletmeler bu tür teşvikleri istihdam sigorta fonundan alabilmektedirler. Ancak işletmeler Arjantin’de gördüğümüz uygulamada olduğu gibi satışlarında veya karlılıklarında düşüşler olduğunu ispatla yükümlüdürler.

3.7.2 KOBİ’lerde İstihdamın Desteklenmesi

Japon Sağlık Çalışma ve Refah Bakanlığı aynı zamanda acil istihdam paketi önlemlerinin bir parçası ve krize karşı bir cevap olarak KOBİ’lere yönelik istihdamı teşvik ve destek uygulamalarını genişletmiştir. Bu kapsamda en somut uygulamalar ise şu şekilde sıralanabilir;

- KOBİ’lere verilen işçi ücretlerinin bir kısmını karşılamaya yönelik sübvansiyonların 3 yıllık bir zaman aralığı için toplam 150 gün olan azami ödeme süresini 300 güne çıkartılmıştır.
- Ücret sübvansiyonlarının oranları özellikle KOBİ’ler için verilen ücretlerin %90’larına kadar, KOBİ statüsünden daha büyük işletmeler de ise bu oranlar %75’e kadar çıkartılmıştır.
- İşletmeler bünyesinde mesleki eğitime devam eden çalışanlar için ödenen meblağ KOBİ’lerde 6000 yene çıkartılırken daha büyük işletmelerde 4000 yene yükseltilmiştir.
- İşletmelerin bu tür teşviklerden yararlanabilmeleri için bir dizi argümanla krizden etkilendiklerini kanıtlamaları gerektiğinden yukarıda bahsetmiştik. Bu noktada da işletmelerin ibraz etmeleri gereken belgeler için esneklikler getirilmiş ve başvuru süreçlerinde bürokrasi azaltılmıştır.²¹⁸

KOBİ’lere verilen desteğin arttırılmış olması yukarıdaki bölümde bahsettiğimiz genişleyen sübvansiyon uygulamalarının önemli bir bölümünü teşkil etmiştir. Alınan bu

²¹⁷ ILO, a.g.r. s.2-3.

²¹⁸ ILO, a.g.r. s.1.

önlemler sayesinde teşviklerden yararlanan işletme sayısı da hızlı bir artış göstermiştir.²¹⁹

3.7.3 Gençlerin İş Hayatına Geçişlerini Kolaylaştırıcı Uygulamalar

Japonya’da bir işverenin “deneme süresi istihdam programı” adı verilen program çerçevesinde bir genci, 3 aylık bir süre için mesleki eğitim ve beceri geliştirme amaçlı işe alması durumunda, söz konusu işletmeye çeşitli sübvansiyonlar verilmektedir. Bu program çerçevesinde işe alınan gençlerden %80’i geçen üç ayın sonunda işe devamlı olarak yerleştirilebilmişlerdir.²²⁰ Yeni mezun olan ve gerekli iş tecrübesi bulunmayan gençleri işverenlerin istihdam etme noktasında isteksiz olmaları ve bu yüzden gençlerin gelecekleriyle ilgili bir belirsizlik duygusuna kapılmaları programın hayata geçirilmesinde en önemli etken olmuştur. Program, yeni mezun gençler ile kayıt dışı işlerde istihdam olanağı bulan gençlerin düzenli ve kayıtlı bir işe geçişlerini kolaylaştırmaktadır. İlk olarak 1999 yılında engelli kişiler için uygulamaya konulan program 2001 yılında gençleri de kapsayacak şekilde genişletilmiştir. 2004 yılında 44.000 genç deneme istihdam programına katılmış, 37.000 genç programı tamamlamış ve tamamlayan gençlerin %80’ini süreklilik arz eden istihdam fırsatı bulmuştur.²²¹ Kriz sonrası programa katılımcı sayısı çok daha artmış ve başarı oranı da istikrarını sürdürmüştür.

Tablo 9: 2010 ve 2011’de Gençlerin Deneme Programlarına Katılımı

Yıllar	Programa Başlayan Kişi Sayısı	Programları Tamamlayan Kişi Sayısı	Deneme Süresi Sonunda Devamlı İstihdam Edilme oranı
2011	80.415	63.577	51,328 (%80,7)
2010	69.536	51.661	40,902 (%79,2)

“Improving Employability and Labour Market Participation Among Young People”, “http://www.mhlw.go.jp/english/dl/employment_eng.pdf”, MHWL (2012). (Erişim 02.02.2014).

²¹⁹ ILO, a.g.r. s.2-3.

²²⁰ Megumi Nozawa, “Japan’s Demographic Change Ministry of Health, Labour and Welfare”, Mart, 2013 (Japonya Sağlık Çalışma ve Refah Bakanlığı Sunumu).

²²¹ Sevgi Işık Erol, “Gençlere Yönelik Aktif İstihdam Politikaları: Japonya, G. Kore, Çin Ve Türkiye Örnekleri”, “<http://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1389608428.pdf>”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi Cilt: 24 Sayı: 6 / Cilt: 25 Sayı:1-2 Mayıs - Ağustos -Kasım 2013 s.28.

Ayrıca Japonya’da açılan genel mesleki eğitim kurslarına katılanların %69’u kurs sonunda bir iş bulabilmektedirler. Ülkede mesleki eğitim kurslarına katılanların sayısı 2010 yılı için 278.904, 2011 yılı için ise 259.457 kişi olmuştur.

Gençler için başka bir uygulama ise, “Gençler için yerel destek istasyonları” olarak adlandırılan merkezlerdir. 2012 yılı itibariyle bu merkezlerden Japonya’da toplam 116 adet bulunmakta ve bu merkezler de hizmetler STK’lar veya Sağlık Çalışma ve Refah Bakanlığı’nın akredite ettiği özel işletmeler tarafından verilmektedir. Söz konusu merkezlerde özellikle “NEET”²²² olarak adlandırılan çoğunlukla öğrenimini yarıda bırakmış gençlere ve onların ailelerine yönelik danışmanlık hizmetleri verilmektedir. Merkezlerde cevap aranan sorular ise; bu durumdaki gençlerin nasıl beceri gelişimi sağlayabilecekleri ve nasıl düzenli bir işe kavuşabilecekleri sorularıdır. Yine yerel yönetimlerin bünyesinde kurulmuş olan “Job Cafe”ler de aynı amaca hizmet etmektedir.²²³ Ayrıca Japon Sağlık Çalışma ve Refah Bakanlığı bünyesinde ülke çapında bir ağ olarak kurulmuş olan ve “Hello work”; İşe Merhaba- Büroları olarak bilinen “Kamu İstihdam Güvenliği Bürolarını” güçlendirilmiştir. Her ne kadar Japonya’nın orta vadeli ulusal planında devlet memuru alımları konusunda kısıtlamalara gidileceği yer olsa da, bu bürolarda sürekli olarak istihdam edilen 12.000 görevliye ek olarak, söz konusu bürolarda geçici olarak istihdam edilmek üzere personel alınmıştır. Alınan bu personellerle birlikte geçici olarak istihdam edilen personel sayısı neredeyse iki katına çıkmış ve 17.000’e yükselmiştir. Alınan önlemlerin yardımıyla kamu istihdam bürolarının danışmanlık hizmetleriyle işe yerleştirilebilme oranı da artmıştır. Örneğin yeni mezun gençlere yönelik uygulanan programlar çerçevesinde 2011 yılında 339.000 yeni mezun genç danışmanlık hizmetlerinden yararlanmış ve bu suretle 104.000 genç işe yerleştirilmiştir. Başka bir deyişle neredeyse her üç gençten birisi sadece eşleştirme hizmetlerinden faydalanmak suretiyle bir işe yerleştirilebilmiştir.²²⁴

²²² “NEET: Not in Education Employment and Training” Eğitim, İstihdam veya Mesleki Eğitim sistemlerinden hiçbirine dahil olmayan gençleri ifade etmektedir.

²²³ Megumi Nozawa, “Japan’s Demographic Change Ministry of Health, Labour and Welfare”, Mart, 2013 (Japonya Sağlık Çalışma ve Refah Bakanlığı Sunumu).

²²⁴ G20 Task Force on Employment, “Job Creation and Labor Activation Policies In G20 Countries”, Moskova, 2013, s.69.

3.7.4 Japonya’da Yaşlanan İşgücüne Destek İçin Örnek Bir Uygulama

Japonya aynı zamanda, neredeyse tüm sanayileşmiş ülkelerde olduğu gibi yaşlanan bir nüfusla karşı karşıyadır. Japon Sağlık Çalışma ve Refah Bakanlığı, 2060 yılına gelindiğinde bugün yaklaşık 127,3 milyon olan ülke nüfusunun 90 milyona kadar gerileyeceğini belirtmiştir.²²⁵ Yaşlanan nüfusun aktif olarak çalışma hayatında yer almasını teşvik etmek için Nisan 2013’de bir düzenlemeye gidilmiştir. Düzenlemeye göre işletmelerin, 65 yaşına kadar çalışmaya istekli yaşlı çalışanları işten çıkarmaları zorlaştırılmıştır. Japon Hükümeti bu konuda istekli olmayan ve onları işten çıkartan işletmelere ilginç bir yaptırım uygulayarak söz konusu işletmelerin adlarını kamuoyuna duyurmaktadır. Japonya’da 55-64 yaş aralığında çalışanların oranı %65,1’dir. Bu oranın büyüklüğü göz önüne alındığında çalışan büyük bir kitle için işlerin korunmasına mevzuat eliyle destek olunması gerektiği açıkça görülmektedir.

3.7.5 Japonya’nın İstihdam Odaklı Büyüme Stratejisi ve 2020 hedefleri

Japon Hükümeti 2009 Aralık’ta kabul edilen “yeni büyüme stratejisi”nde 2020’ye kadar, çevre sağlık ve turizm sektörlerinde işgücü talebini artıracak önlemlere yer vermiş ve bu üç sektörde 2020’ye kadar 100 trilyon yen tutarında bir işgücü talebi yaratmayı planlamıştır. Aralık 2009’da açıklanan yeni büyüme stratejisi, daha çok gençleri, kadınları, yaşlı ve engellileri, sosyal güvence sistemine, Japon ulusal mesleki eğitim sistemine ve yerel istihdam yaratma konusunda kurulan mekanizmalara entegre etmeyi kendisine amaç olarak edinmiştir. Japonya 2020’ye kadar yıllık ortalama GSYİH’daki büyüme oranını %2 olarak hedeflemiş, işsizlik oranını ise %3’ler seviyesine getirmeyi planlamıştır. Bu hedeflere uygun olarak, Japonya’nın 2010’dan erken 2013 dönemine kadar uygulamaları iş yaratma, genç istihdamının güçlendirilmesi, kadının ekonomik hayata katılımının artırılması ve beceri gelişimi konuları üzerinde yoğunlaşmıştır. Japonya’nın özellikle iş yaratma konusunda 2010 ila 2013’ün ilk çeyreğine kadar ayırdığı kaynak 350 milyar yen olmuştur. Söz konusu kaynak; Tıp, bakıcılık, tarım, ormancılık, çevre ve enerji sektörlerinde iş yaratılması ve insan kaynaklarının yerel ihtiyaçlar doğrultusunda geliştirilmesine ayrılmıştır. Başlangıçta

²²⁵ Megumi Nozawa, “Japan’s Demographic Change Ministry of Health, Labour and Welfare”, Mart, 2013 (Japonya Sağlık Çalışma ve Refah Bakanlığı Sunumu).

programla yıllık ortalama 172.000 yeni iş yaratılması öngörölmüş 2011 yılı itibariyle ise bu hedefin üzerine çıkılmış ve 198.000 kişinin istihdam edilebilmesi sağlanmıştır.²²⁶

3.8 Güney Kore

G. Kore'nin işsizlik oranı Ocak 2010'da %4,8'lere çıkmasına rağmen 2011 yılı ikinci çeyreğinde ise %3,4 oranına düşmüştür ki bu oran Aralık 2007 yılındaki krizden hemen önceki dönemde kaydedilen %3,1'lik işsizlik oranına çok yakındır. 2013 yılı üçüncü çeyreği itibariyle ise işsizlik oranı kriz öncesi oranlara (%3) gerilemiş durumdadır.²²⁷ Bu olumlu tabloda G. Kore'nin uluslararası mal ticaretinde pazar payını son on yıl içerisinde hızla yükseltmesini sağlayan ihracata dayalı bilgi teknolojileri ile otomotiv sektöründeki hızlı gelişmenin payı büyüktür. Ancak G. Kore'nin istihdam politikalarını iyi yönetmiş olması da bu olumlu tabloya katkı sağlayan önemli bir etkidir. Söz konusu bu olumlu gidişata rağmen sorunlar da yok değildir. Yaşlanan nüfus ve 2013 yılı itibariyle genel işsizlik oranının iki katından daha yüksek olan ve %7'ler civarında seyreden genç işsizliği, G. Kore'nin önümüzdeki dönemde üstesinden gelmesi gereken iki önemli zorluğu ifade etmektedir. Nitekim G. Kore halen OECD ortalamasının biraz altında olan %64'lük istihdam oranını 2017'ye kadar %70'lere getirmeyi hedeflemiştir.²²⁸

3.8.1 Güney Kore'de Kriz Sonrası Canlandırma Paketi ve İş Paylaşımı Uygulamaları

G. Kore'deki olumlu gidişata fazlasıyla etki ettiği gözlenen kriz sonrası açıklanan canlandırma paketi incelendiğinde, paket çerçevesinde canlandırma önlemlerine ayrılan mali kaynağın;

- %16'sının aktif ve pasif istihdam politikalarına,
- %20'sinin iş yaratmaya yönelik altyapı yatırımlarına,
- %14'ünün KOBİ'lere sağlanacak olan desteklere,

²²⁶ G20 Task Force on Employment, "Job Creation and Labor Activation Policies In G20 Countries", Moskova, 2013, s.37.

²²⁷ "How does Korea compare? July 2013", "http://www.oecd.org/els/emp/Country%20Notes-KOREA.pdf", (Erişim Tarihi 01.02.2014) s.1-2.

²²⁸ "How does Korea compare? July 2013", "http://www.oecd.org/els/emp/Country%20Notes-GKOREA.pdf", (Erişim Tarihi 01.02.2014) s.1-2.

- %50'sinin ise vergi ve primlerde uygulanacak indirimlere ayrıldığını görmekteyiz.²²⁹

Paket çerçevesinde aktif ve pasif istihdam politikalarına ayrılan kaynağın %16 seviyesinde olması gerçekten hatırı sayılır bir oranı ifade etmektedir. Bunun da ötesinde çalışmamızın aktif istihdam politikalarının neler olduğunu açıkladığımız birinci bölümünden de hatırlayacağımız gibi çeşitli sübvansiyonlar, ücret yüklerinin hafifletilmesi, KOBİ'lerin istihdama yönelik olarak desteklenmesi gibi konular da zaten aktif istihdam politikalarının içerisinde. Bu durum, aktif istihdam politikalarının G. Kore için ne denli önemli bir enstrüman olduğunu göstermektedir. Kriz sonrası açıklanan söz konusu pakette en dikkat çekici önlemler arasında; yine aktif istihdam politikalarının en önemli unsurlarından biri olan mevcut işlerin korunması ve yeni istihdam yaratılmasına yönelik sübvansiyon teşvikleri yer almaktadır. 2009 yılında açıklanan söz konusu paket çerçevesinde yapılanlara bakıldığında; Özellikle iş paylaşımı uygulamalarına gidildiği görülmektedir. İş paylaşımı uygulamaları kapsamında;

- KOBİ'lere sağlanan birçok ücret sübvansiyonları genişletilerek o güne kadar ücretin 2/3'si oranında sağlanan ücret sübvansiyonlarının oranı 3/4 oranına yükseltilmiştir.
- Büyük ölçekli işletmelere sağlanan ücret sübvansiyonları ise ücretin yarısı kadar iken bu sübvansiyonlar da genişletilmek suretiyle ücretin 2/3'üne tekabül eden seviyelere yükseltilmiştir.²³⁰

İş paylaşımı programlarına katılan ve 100'den daha fazla kişiye istihdam olanağı sunan işyerlerinden %30'u bu desteklerden faydalanmış ve böylelikle 90.000 işin korunması sağlanmıştır. Sübvansiyon önlemlerinin yanı sıra toplumun en hassas kesimlerinin istihdamını öngören kamu yararına çalışma programları da uygulamalarda yerini bulmuştur. Yılda 250.000 hanenin faydalanıcı olarak programdan yararlanmasını amaçlayan bir uygulama kapsamında ise kamu hizmetlerinin idamesi için bakım ve onarım işlerinde istihdam sağlanması öngörülmüş, bu konuda istihdam sağlayıcı olarak

²²⁹ ILO, "G-20 Contry Briefs - Korea's Response to the Crisis", Washington, Nisan 2010, s.2.

²³⁰ ILO, a.g.r. s.2.

en çok yerel yönetimler desteklenmiştir.²³¹ Canlandırma paketi içerisinde yer alan aktif ve pasif istihdam politikalarına ayrılan %16'lık kaynağın kendi içerisindeki dağılımı ise şu şekilde olmuştur;

- İş Yaratmaya yönelik tedbirlere %32,5'i,
- İşlerin korunmasına ilişkin önlemlere %3,2'si,
- Beceri gelişimine %9'u,
- İş hayatına girişi kolaylaştırıcı önlemlere %19,1'i
- İşsizlik ücretleri veya geçim destekleri gibi pasif politikalara ise %35,7si ayrılmıştır.²³²

Görüldüğü gibi aktif politikalara ayrılan kaynak pasif politikalara ayrılan kaynağın iki katıdır. G. Kore'de söz konusu aktif istihdam politikalarının finansmanı "ulusal sandık" ve "istihdam sigorta fonundan" karşılanmakta ve özellikle son 10 yıllık dönemde ağırlıklı olarak işsiz gençlerin istihdamını desteklemek amacıyla uygulamaya sokulan önlemlerin finanse edilmesinde kullanılmaktadır.²³³

3.8.2 Gençlerin Çalışma Hayatına Geçişlerini Kolaylaştırıcı Önlemler

G. Kore, Japonya'da uygulanan devlet destekli stajyer programlarına benzeyen uygulamaları da hayata geçirmiştir. Bu uygulamalarla amaçlanan ise gençlere kısa bir süre için de olsa bir istihdam fırsatı sunmak suretiyle tecrübe kazandırmaktır. Uygulama kapsamında işletmelere çeşitli teşvikler de verilmektedir. Örneğin uygulamada;

- Stajyer olarak istihdam edilen her genç için işverene ilk üç ay boyunca aylık 500.000 won ödeme yapılmaktadır.
- Şayet üç ayın sonunda işveren söz konusu genci sürekli olarak istihdam etmeye karar verir ise, işveren anılan teşvikten bir üç ay daha yararlanabilmektedir.

²³¹ "How does Korea compare? July 2013", "<http://www.oecd.org/els/emp/Country%20Notes-KOREA.pdf>" (Erişim Tarihi 01.02.2014) s.1-2.

²³² ILO, "G-20 Contry Briefs - Korea's Response to the Crisis", Washington, Nisan 2010, s.2.

²³³ Sevgi Işık EROL, "Gençlere Yönelik Aktif İstihdam Politikaları: Japonya, G. Kore, Çin Ve Türkiye Örnekleri", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi Cilt: 24 Sayı: 6 / Cilt: 25 Sayı: 1-2 Mayıs - Ağustos - Kasım 2013 s.29

Stajyer olarak program kapsamında istihdam edilen gençlerde yaş alt sınırı 18 üst sınır ise 30'dur. Bu kapsamda uygulamanın başlatıldığı yıl olan 2001 yılında dahi 39.000 genç programdan faydalanmıştır.²³⁴

3.8.3 Genç İstihdamı Hizmetleri

1994 yılında 15-24 yaş arasındaki gençlerde %35 olan istihdam oranı, 2009'da %23'e kadar düşmüştür. Bu oran, %40 olan OECD ortalamasının çok altındadır. Ekonomik krizin ardından gençlerin iş gücü piyasasındaki durumları kötüye gitmiş ve bu yüzden Kriz sonrası dönemde gençlere yönelik kamu istihdam hizmetleri genişleyerek devam etmiştir. Gençlere yönelik aktif istihdam politikalarına ilişkin bütçeden yapılan kamu harcamalarının oranı, 2002 yılında %0.02 iken, 2009'da bu oran %0.09'a yükselmiştir.²³⁵

Söz konusu artan harcamalar çerçevesinde 2008 yılında Hükümet, “Genç İstihdamı Hizmetleri” (*Youth Employment Service –YES*) olarak bilinen, dezavantajlı gençlere yönelik bir paket açıklayarak, 15-29 yaş arasındaki gençler için işgücü piyasası fırsatlarını geliştirmeyi amaçlamıştır. Programın hedef grubundaki gençler ise ortaöğretim mezunu veya daha düşük eğitim seviyesindeki gençlerdir. Buna ek olarak işsizlik ödeneği almaya henüz hak sahibi olamamış gençler ile uzun süreli genç işsizler de programın diğer bir hedef grubu olarak açıklanmıştır. Söz konusu program, 2009 yılında içeriğinde yapılan bir takım değişikliklerden sonra “Gençler için Yeni Başlangıç Projesi” olarak yeniden adlandırılmış ve söz konusu bu program 2011'de daha geniş bir istihdam destek programı olan “İstihdam Hizmetleri Paket Programı”nın (*Employment Service Package Programme- ESPP*) gençlerle ilgili bölümünü teşkil etmiştir. Bazı mali teşvikleri ve gelir desteklerini de öngören program çerçevesindeki tedbirler incelendiğinde uygulamaların 12 aylık bir sürede 3 aşamada gerçekleştiği dikkati çekmektedir. Bu aşamalar;

- Kariyer rehberliği,

²³⁴ Sevgi Işık Erol, *Gençlere Yönelik Aktif İstihdam Politikaları: Japonya, Kore, Çin ve Türkiye Örnekleri*, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi c.24 sayı: 6 / cilt: 25 sayı: 1-2 Mayıs - Ağustos - Kasım 2013, “<http://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1389608428.pdf>”, (Erişim Tarihi 4.10.2013), s.29.

²³⁵ OECD / ILO, “G20 Country Policy Briefs, Republic of Korea: The Employment Service Package Programme for Youth”, Paris 2011, s.2.

- Mesleki deneyim,
- İşe yerleştirme hizmetleri²³⁶

Programa katılanların hem kendilerine olan güvenini, hem de çalışma arzularını artırmayı amaçlayan “kariyer rehberliği” dört haftalık bir eğitim sürecini ifade etmekte olup, programın içeriğini “grup danışmanlığı” ve “mesleki psikolojik testler” oluşturmaktadır. Söz konusu dört haftalık sürecin sonunda katılımcıya 200.000 won (188ABD\$) tutarında bir mali destek de sağlanmaktadır. Ayrıca birinci aşama tamamlanmadan, katılımcıların ikinci aşamaya geçmelerine izin verilmemektedir.

İkinci aşamada katılımcı gence mesleki eğitim, mesleki deneyim veya girişimciliğe yönelik danışmanlık ve mali kaynak olmak üzere üç farklı programdan birini seçme hakkı tanınmaktadır. Katılımcı tüm seçenekleri eş zamanlı olarak seçmemektedir. Bu üç seçenek ise şu şekilde tanımlanmıştır;

- “Mesleki eğitim”, gençlerin bireysel eğitim açığı doğrultusunda sağlanan eğitim hizmetlerini ifade eder. Devlet tarafından desteklenen bu eğitimlerde, katılımcı gençler program maliyetlerinin %20’sini karşılamak zorundadır. Ayrıca mesleki eğitim programı süresince katılımcılara günlük 15.000 won ödenmektedir.
- Mesleki deneyim programını seçen gençlerin, iş hayatında ihtiyaç duyduğu gerekli iş becerilerini kazanmalarını amaçlayan hizmetlerdir. Bu programlar; enstitü, okul veya kar amacı gütmeyen sivil toplum kuruluşları tarafından mali açıdan desteklenmektedir. Programlar kapsamında haftalık çalışma süreleri 15 ila 35 saat arasında değişmektedir. Katılımcı gençler, 35 saatlik çalışma esasına dayanan programlarda yer alıyorsa, 3 ila 5 ay arasında değişen süreler için 760.000 won (716 ABD\$) tutarında aylık gelir de elde edebilmektedirler. Program çerçevesinde, katılımcıların düzenli iş hayatına daha iyi hazırlanabilmeleri için ayrıca KOBİ’lerde staj imkânı sunulmaktadır. Staj esnasında katılımcı gençler KOBİ’lerde 6 ay süreyle stajyer ücreti almaktadırlar. Bu ücret devlet tarafından sübvansiyon edilmektedir. Şayet işletme, katılımcı genci staj sonunda devamlı istihdam etmek isterse, devlet 6 ay için kişi başına aylık olarak 650.000 won (613 ABD\$) tutarında bir sübvansiyon daha vermektedir.

²³⁶ OECD / ILO, a.g.r., s.2.

- Girişimcilik desteklerinden yararlanma yolunu seçen gençler ise öncelikle “iş geliştirme merkezleri” tarafından sunulan kurslara katılmak zorundadırlar. Katılımcılar iş kurabilmek için yeterli eğitim desteğini aldıktan sonra kendi işlerini kurabilmek için kredi ve ek bazı yardımlar alabilmektedirler.²³⁷

Üçüncü ve son aşama olan “işe yerleştirme hizmetleri” tümüyle kamu istihdam kurumları ve özel istihdam büroları tarafından üstlenilen hizmetlerdir. Bu hizmetler, katılımcının mesleki tercihinine, yeteneğine ve söz konusu programın ikinci aşamasında seçtiği programa göre kişiyi, bir işe yerleştirme çabalarından oluşmaktadır. Şayet katılımcı genç iş görüşmesine yönelik uzman desteği gibi bazı danışmanlık hizmetleri sonucu yukarıda anılan programları bitirdikten sonra işe yerleşebilirse programdan 1 milyon won (942 ABD\$) tutarında bir mali destek de almaktadır.

İşe yerleştirme hizmetleri, G. Kore Çalışma Bakanlığı’na bağlı, istihdam hizmetleri müdürlüğü içerisinde bulunan “İş Güvenliği Merkezileri” tarafından yerine getirilmektedir. Hükümet, işverenlerin bu merkezlere iş talebinde bulunmak üzere kayıt yaptırmaları halinde de teşvikler vermekte ve böylelikle işverenlerin bu merkezlere kayıt yaptırmasını da teşvik etmektedir.²³⁸

Söz konusu programın tahmini etkisi ise şu göstergeler ışığında değerlendirilebilir; 2008 yılında 3.000 katılımcıyla başlayan programdaki katılımcı sayısı, 2009’da 11.000 kişiye 2010’da 15.000 kişiye yükselmiştir. 2009’da programı tamamlayan katılımcıların %63’ü, 2010 yılında ise %55’i iş bulmuştur. Söz konusu program Hükümet tarafından G. Kore’de gençler için aktif istihdam politikaları içinde en iyi uygulama örneği olarak gösterilmektedir. Gerçekten de Program kapsamında işsizlik durumundan iş hayatında düzenli bir istihdama kavuşuncaya kadar geçen süreçte devlet desteği gençlere her aşamada eşlik etmektedir. Çalışmamızda bu yönüyle dikkat çektiği için yer bulan programın, Ülkemize ve genç işsizliği ile mücadele etmek zorunda olan tüm iş gücü piyasalarına da ilham kaynağı olabilecek özellikte olduğu düşünülmektedir.

²³⁷ OECD / ILO, a.g.r., s.1.

²³⁸ OECD / ILO, a.g.r., s.1.

3.8.4 G. Kore’de Gençlere Yönelik Diğer Bazı Uygulamalar

G. Kore tarafından gençlere yönelik hayata geçirilen programlar yalnızca yukarıda ayrıntılarını açıklamaya çalıştığımız söz konusu programlar değildir. Örneğin, 2010 yılında hayata geçirilen “my work - my tomorrow” projesi kapsamında 71.000 gence çalışma hayatına girişi kolaylaştırıcı bir dizi destek sağlanmıştır. Bu program çerçevesinde belirlenen 71.000 kişi hedefinin üzerine çıkılan programdan toplam 73.299 kişi yararlanmıştır. Danışmanlık hizmetlerinden oluşan program kapsamında 2 ayrı basamak bulunmaktadır. Bunlar ise;

- Birinci basamakta gençleri istihdama kazandırmaya yönelik programlar,
- İkinci basamakta, istihdama dâhil olduktan sonra gençlerin kendi kalifikasyonlarını ve kapasitelerini artırmalarına yönelik programlardır.²³⁹

Programın diğer programlardan farkı ise, anılan tüm önlemleri bir adım daha öteye götürmesi ve işe yerleştirildikten sonra da gençlerin işlerini korumalarına ve beceri kapasitelerini geliştirmelerine yardımcı olmasıdır.

En az 5 tam zamanlı çalışanı olan KOBİ’leri desteklemek suretiyle 19 ila 29 yaş arası genç işsizlerin iş başı eğitimi almalarını teşvik etmeyi amaçlayan ve 2009 yılında başlatılan başka bir proje kapsamında ise 2010 yılında 30.000, 2011 yılında 32.000, 2012 yılında 40.000 ve 2013 yılında ise 50.000 kişi yararlanmıştır. Söz konusu KOBİ’lerde genç istihdamını teşvik eden program çerçevesinde iş başı eğitimleri sonucu işletme de sürekli istihdama geçen katılımcı genç oranları 2010 yılında %90,1, 2011 yılında %90,3, 2012 yılında ise %84,5 olarak gerçekleşmiştir.²⁴⁰

Sonuç olarak G. Kore’nin gençler için istihdamı arttırıcı programları gençler için etkin istihdam hizmetleri sağlamada önemli rol oynamaktadır. Programların faydalarından bir tanesi de programlar eliyle gençler için bir sosyal güvenlik ağı da sağlanmış olmasıdır. G. Kore’de yukarıdaki örneklerde de olduğu gibi programların sonuçlarına ilişkin verilere ulaşılabiliyor olması da etki analizlerinin yapılmasına olanak sağlayan

²³⁹ G20 Task Force on Employment, “Job Creation and Labor Activation Policies In G20 Countries”, Moskova, 2013, s.70.

²⁴⁰ G20 Task Force on Employment, “Job Creation and Labor Activation Policies In G20 Countries”, Moskova, 2013, s.70-71.

mekanizmaların kurulduğunun göstergesidir. Bu durum uygulamalarda sağlıklı “feedback”ler elde edilmesini sağlayacak ve bir sonraki uygulamanın daha yerinde ve doğru adımlarla ilerlemesine yardımcı olacaktır.

3.9 Rusya

Rusya ekonomisi 2000 - 2007 yılları arasında iyi bir performans göstermiş ve GSYİH'daki yıllık ortalama büyümesini %7 seviyelerinde tutmayı başarmıştır. Ancak bu istikrarlı gidişat 2008 yılında bozulmuş ve büyüme oranlarında ciddi düşüşler kaydedilmiştir. 2009'un ilk çeyreğinde GSYİH'daki büyüme -%9 oranın keskin bir düşüş kaydetmiştir. Yani ekonomi fazlasıyla küçülmüştür. Bunun sebebi ise krizle beraber tüketime ve yatırımlara olan talebin yükselen faizler nedeniyle azalmış olmasıdır.

Tablo 10: Rusya’da İşsizlik ve Genç İşsizlik Oranları

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
İşsizlik Oranları	%6.1	%6.3	%8.4	%7.5	%6.5	%5.5	%5.4
Genç İşsizlik Oranları	%14.5*	%14,1*	%16.6	%15.1	%13.4	%13.4	-

Kaynak: OECD-Stat ve ILO Stat tablolarından uyarlanmıştır.

*“<http://www.tradingeconomics.com/russia/unemployment-youth-total-percent-of-total-labor-force-ages-15-24-wb-data.html>” (Erişim Tarihi: 03.03.2014).

Bu olumsuz gidişattan en çok işsizlik rakamları etkilenmiş ve işsizlik 2009 yılı itibarıyla bir önceki yıla göre 2 puandan daha fazla bir artış göstererek %8,4 olarak gerçekleşmiştir. Aynı yıl kaybedilen işlerin toplamı ise 400.000 olmuştur.²⁴¹ Ancak krizin erken dönemlerinde alınan önlemler istihdama olumlu yansımış, işsizlik oranları 2009 yılından itibaren kademeli olarak düşmeye devam etmiş ve 2012 yılı itibarıyla kriz öncesi döneme dönebilmiştir. Genç işsizliği oranları her ne kadar kriz öncesi dönemlere dönmüşse de halen genel işsizlik oranının 2,5 katı kadardır. İLO verilerine göre kayıt dışılığın zaten yüksek olduğu Rusya’da; 15-29 yaş arası gençler arasında kayıt dışılık oranı %50’ler civarındadır.²⁴²

²⁴¹ ILO, “G-20 Country Briefs –Russian Federation’s Response to the Crisis”, Washington, Nisan 2010, s.1.

²⁴² ILO, “Global Employment Trends For Youth 2013”, “http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_212423.pdf” (Erişim Tarihi: 10.02.2014), s.18.

3.9.1 Canlandırma Programı ve İstihdam Odaklı Önlemlere Ayrılan Kaynak

Rusya'nın Kriz sonrasında (2009 yılında) açıklamış olduğu canlandırma paketi GSYİH'nın %4,1'ine tekabül etmiştir. Bu yönüyle program, oransal olarak tüm G-20 ülkelerinininkinden daha büyük bir canlandırma paketini ifade etmektedir. Açıklanan paket 2 trilyon ruble yani yaklaşık 62,5 milyar dolardır. Rusya açıkladığı önlemler paketi ile öncelikle piyasaya uzun dönemli kredi destekleri sunmuştur ki bununla amaçlanan; reel sektörün kısa vadede ihtiyaç duyduğu sıcak parayı piyasaya ucuza sürmektir. Bunun yanında bankacılık sektörünü güçlendirilmesi, Rusya Kalkınma Bankası'nın ve diğer kamu bankası niteliğindeki bankaların güçlendirmesi amaçlanmıştır. Programın kaynak aktarılan en önemli unsurlarından bir tanesi de sosyal koruma araçlarının desteklenmesi ve istihdam politikaları olmuştur. Sosyal koruma alanında kaydedilen somut gelişme ise; işsizlik ödeneklerinin tavan tutarına %50'lik bir artış sağlanmış olmasıdır. İstihdam piyasası politikaları ise ayrı bir başlık olarak canlandırma paketinde yer almıştır. Canlandırma paketi çerçevesinde ayrılan kaynakların dağılımı şu şekilde olmuştur;²⁴³

- | | |
|---|---------|
| ➤ Bankacılık ve mali sistemin güçlendirilmesine; | %22,5, |
| ➤ Sosyal Koruma Önlemlerine; | %18,4, |
| ➤ Krizden en çok zarar gören belli sektörlerle; (taşımacılık, otomotiv, tarım, balıkçılık, orman ve savunma sanayi) | % 17, |
| ➤ Vergi teşviklerine; | %13,7, |
| ➤ Bölgesel yönetimler ile Federal Hükümet'in ortak projelerine; | % 13,6, |
| ➤ Konut inşasına; | %11,2, |
| ➤ Bölgesel aktif istihdam politikalarına; | %2 ve |
| ➤ KOBİ desteklerine | %1,6. |

Görüldüğü gibi aktif istihdam politikaları söz konusu kapsamlı paket içerisinde ayrı bir başlık altında değerlendirilmektedir. Çalışmamızın kavramsal çerçevesini çizdiğimiz bölümünde yaptığımız aktif istihdam politikaları tanımına buradaki diğer bazı maddeler

²⁴³ ILO, "G-20 Country Briefs –Russian Federation's Response to the Crisis", Washington, Nisan 2010, s.3.

de girmektedir. Örneğin vergi indirimleri, maliyetleri azaltıcı olması ve tüketimi artırıcı olması bakımından istihdamı destekleyicidir veya krizden en çok zarar gören reel sektörlerde iş kayıpları dolayısıyla bu sektörlerde verilecek her türlü teşvik ve destek istihdamı güçlendirecektir. Paket çerçevesinde doğrudan aktif istihdam politikalarının inceleyecek olursak, bu çerçevedeki önlemlerin; şu dört maddede toplandığını görmekteyiz.

- İşten çıkarılma riski altında olan, çalışma saatlerinde azaltmaya gidilen veya ücretsiz izinde olan çalışanlar için mesleki eğitim faaliyetleri,
- Geçici işler ve toplum yararına kamuda istihdam, iş başı eğitim programları, öğrenimini yarıda bırakmış olanlar için meslek edindirme hizmetleri,
- Yeni iş bulmasından dolayı başka bir bölgeye taşınmak zorunda olanlara verilen teşvik ve destekler,
- Kendi işini kuranlara yardım.²⁴⁴

Tablo 11: 2009 Yılı İçerisinde Önlemlere Ayrılan Kaynaklar ve Gerçekleşen Hedefler

	Ayrılan Kaynak (milyar ruble)	Harcanan Kaynak (milyar ruble)	Hedef Yararlanıcı Sayısı	Yararlanan Kişi Sayısı
İşten çıkarılma tehdidi altında olan, çalışma saatlerinde azaltmaya gidilen veya ücretsiz izinde olan çalışanlar için mesleki eğitim faaliyetleri	1,82	1,36	221.520	216.017
Geçici işler ve toplum yararına kamuda istihdam, iş başı eğitim programları, öğrenimini yarıda bırakmış olanlar için meslek edindirme hizmetleri	27,5	25,57	1.705.941	2.434.559
Yeni iş bulmasından dolayı başka bir bölgeye taşınmak zorunda olanlara verilen teşvik ve destekler	0,55	0,39	13.394	10.976
Kendi işini kuranlara yardım.	7,55	7,52	125.516	131.605
Diğer	0,75	0,75	14,651	14,651
Toplam	38,17	35,59	2.081.022	2.803.808

ILO, "G-20 Country Briefs –Russian Federation's Response to the Crisis", Washington, Nisan 2010, s.3.

²⁴⁴ ILO, a.g.r., s.3.

Rusya 2006 yılında kamu istihdam hizmetleri alanında yaptığı bazı değişikliklerle aktif istihdam politikalarına ilişkin hizmetlerin yerel yönetimler eliyle verilmesinin yolunu açmıştır. Ancak bunun için gerekli olan yasal değişikliklerden kısa bir süre sonra krizin baş göstermesi belediyeler ve yerel otoriteler açısından uygulamada ve kaynak ayırma noktasında birçok zorluğu beraberinde getirmiştir. Federal Hükümet, bu noktada yerel yönetimler için 43 milyar ruble tutarında ek bir kaynağı 2008 ve 2009 yıllarını kapsayan bir sürede sadece aktif istihdam politikalarında kullanılmak üzere aktarmıştır. Ancak anılan kaynak yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi %80 oranında kamuda doğrudan istihdam için kullanılmıştır.²⁴⁵

Söz konusu anti kriz programı çerçevesindeki tedbir kalemlerinden bir tanesi de girişimciliğin desteklenmesi olmuştur. Bu konuda Federal Hükümet yeni bir uygulamaya giderek, belirlenen tavan işsizlik ödeneğinin 12 katına kadar kendi işini kurmak isteyen işsizlere girişimcilik desteği verilmesini sağlamıştır. Bu uygulamayla işsiz kişiye verilen meblağ 2009 yılı itibariyle azami 58.800 ruble yaklaşık 1.340 avro olmuştur. Girişimcilik desteklerinden faydalananların sayısı ise sadece 2009 yılında 130.000'in üzerine çıkmıştır.²⁴⁶ Bu program kapsamında diğer dikkat çeken uygulama ise; 2009 yılı boyunca gelir vergisinde yapılan %20'lik doğrudan indirim olmuştur. Bu vergi indirimi işletmelerin karlılık oranlarını arttırmalarını ve dolayısıyla çalışan istihdam etme noktasında sıkıntıya düşmemelerini amaçlamıştır.

3.9.2 Yerel İstihdam Programları

Rusya'da ekonomik açıdan birbirinden çok farklı bölgeler bulunmaktadır, farklılık gösteren bu bölgelerin ortak özelliği ise istihdam piyasalarının genelde tek endüstri dalına bağımlı olmasıdır. Bu durum ise Rusya'nın tüm bölgelerinde işgücü hareketliliğini ve girişimciliği kısıtlayıcı bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. 2007 yılından itibaren istihdam hizmetleri, Rusya'daki bölgesel farklılıklar ve dolayısıyla farklı ihtiyaçlar göz önünde bulundurularak âdem-i merkeziyetçi bir yapıya kavuşturulmuş ve bölgesel yönetimlerle işbirliklerine gidilmiştir. Söz konusu işbirlikleri kapsamında, federal düzeyde desteklenen altyapı yatırımları ve KOBİ teşvikleri ile yerel yönetimlerin "Yerel İstihdam Programları" birleştirilmeye çalışılmıştır. Söz konusu

²⁴⁵ ILO, a.g.r., s.2.

²⁴⁶ ILO, a.g.r., s.3.

“Yerel İstihdam Programları” 2009 yılında açıklanan krize karşı canlandırma paketi kapsamına alınmıştır.²⁴⁷ 2008 ekonomik krizinden sonra Federal Hükümet’in temel hedefi sosyal dengeyi korumak ve kontrolsüz işsizlik artışı ile yaşam standartlarının bozulmasını önlemektir. Bu amaca hizmet etmek üzere anılan anti kriz programı kapsamında bölgelerden acil olarak “Yerel İstihdam Programları” hazırlamaları istenmiş ve bu programlar Rusya Federasyonu Sağlık ve Sosyal Gelişme Bakanlığı’nın onayına tabi tutulmak suretiyle hayata geçirilmiştir. Hayata geçirilmesi uygun görülen yerel programların masrafları ise %90 oranında genel bütçeden karşılanmıştır. Ayrıca söz konusu yetkili Bakanlığın personel sayısı bu programlardan dolayı %20 oranında arttırılmıştır. 2009 yılı içerisinde tüm bölgeler programlarını açıklamış ve Federal Hükümet’in mali desteğinden yararlanmıştır. Yerel İstihdam Programlarına ayrılan mali kaynak 2009 yılı için toplam 115,6 milyar ruble olmuştur. 2009 yılı için Yerel İstihdam Programlarına ayrılan kaynağın GSYİH’ya oranı ise %0,4 olmuştur.²⁴⁸

Yerel İstihdam Programları kapsamında verilen hizmetler ve ayrılan kaynak 2010 yılında işgücü piyasasındaki gerginliğin de hafiflemesiyle azaltılmıştır. 2010 yılında Yerel İstihdam Programlarına ayrılan kaynak 2009 yılından farklı olarak GSYİH’nın yalnızca %0,1’ine tekabül etmiştir. Buna karşın söz konusu kapsamda oluşturulan yerel programlar için yeni öncelikler belirlenmiş ve hedef kitleleri daha belirgin olan programlar halinde uygulanmaya başlanmıştır. Örneğin; Rusya’da krizden etkilenen sektörlerden bir tanesi de havacılık sektörü olmuştur ve bu sektör de kriz nedeniyle birçok pilot ve mühendis işsiz kalmıştır. İşten çıkartılan söz konusu kalifiye işgücüne yönelik yeniden meslek edindirme kursları açılmış ve bu kişilerin uygun sektörlerde iş bulmaları kolaylaştırılmaya çalışılmıştır. Engellilere yönelik programlara da 2010 yılında ağırlık verilmiştir. Toplamda yaklaşık 200.000 kişi ise girişimcilik desteklerinden yararlandırılmıştır.²⁴⁹

Yerel İstihdam Programları kapsamında kamuda geçici istihdam uygulamaları ise özellikle zor durumda olan işletmelerin işten çıkarttıkları işsizlere yönelik olarak uygulanmaya devam etmiştir. 2010 yılından itibaren odaklanılmaya çalışılan hedef

²⁴⁷ OECD / ILO, “G-20 Country Policy Briefs, Russian Federation: Regional Programmes Promote Employment and Entrepreneurship”, Paris, 2011 s.1.

²⁴⁸ OECD / ILO, a.g.r., s.1.

²⁴⁹ OECD / ILO, a.g.r., s.2.

gruplar ise özetle; kadınlar, engelliler, öğrenimlerini yarıda bırakmış gençler olmuştur. Bu gruplara yönelik uygulamalar ise;²⁵⁰

- Analık izni esnasında beceri geliştirme kursları,
- Kötü şartlar altında çalışan kadınların daha uygun şartlara sahip olan işlerde istihdam edilmelerini sağlayıcı tedbirler,
- Engelli kişileri, engelli çocuğu olanları veya kalabalık ailelerin ebeveynlerinin istihdamlarını teşvik edici ücret sübvansiyonlar,
- Öğrenimlerini yarıda bırakmış olan gençlere yönelik staj ve iş başı eğitimleri ve meslek kursları olarak 4 maddede toplanmıştır.

Tablo 12: Yerel İstihdam Programları Kapsamında Verilen Hizmetler ve Yararlanıcı Sayısı

Tedbirin Cinsi	2009	2010
İstihdama Kazandırılan Engelli	0	7.785
Öğrenimlerini Yarıda Bırakanlara Meslek Eğitimi	0	115.905
Yeni Mezun Gençlere Yönelik Staj İmkânları	0	72.000
Pilot ve Uçak Mühendislerine Verilen Yeniden Mesleki Eğitim Faaliyetleri	0	100
İşsizler için Girişimcilik Destekleri	127.609	199.004
İş Bulma Sebebiyle Başka Bir Bölgeye Taşınmak Zorunda Olanlara Verilen Hizmetler	11.099	9.031
Kamuda Geçici İstihdam	2.434.473	1.449.644
Mesleki Eğitim ve Yeniden Mesleki Eğitim Hizmetleri	216.017	137.894
Toplam	2.789.198	1.919.363

Kaynak: OECD / ILO, “G-20 Country Policy Briefs, Russian Federation: Regional Programmes Promote Employment and Entrepreneurship”, Paris, 2011 s.3.

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi kamuda geçici istihdam etme yöntemi tüm önlemlerin önüne geçmiştir. Programın açıklandığı yıl içerisinde -program çerçevesinde- engelliler için herhangi bir faaliyetin verilmemiş olması ancak programın ikinci senesinde bu faaliyetlerden yaklaşık 8 bin kişinin yararlanmış olması programlar kapsamında verilen hizmetlerde çeşitliliğe gidilmek istendiğinin bir göstergesidir. Ayrıca 2009 ila 2010 yılları arasında göze çarpan yararlanıcı sayısındaki azalış yukarıda

²⁵⁰ OECD / ILO, a.g.r., s.3.

bahsetmiş olduğumuz gibi Federal düzeyde ayrılan kaynağın azaltılmış olmasıyla ilişkilidir. Buna karşın 2010 yılı itibariyle program çerçevesinde hizmetlerde çeşitliliğin başlaması dikkat çekmektedir. Tüm bu önlemlerin yanında ekonomik nedenlerle işten çıkartılması muhtemel işçilere verilen mesleki eğitimden yararlanan işçi sayısı 2010 yılında yaklaşık 138.000 olmuştur.²⁵¹ Aynı yıl yeni mezun gençlere özel sektörde sağlanan staj imkânları ise 72.000 gence ulaşmıştır. Sonuç olarak “Bölgesel İstihdam Programları” krizden sonraki ilk iki sene içerisinde 2 milyon işin korunmasını ve 4 milyon ek işin yaratılmasında önemli rol oynamıştır.²⁵²

3.9.3 Tek Endüstri Dalına Bağlı Bölgeler İçin Federal Düzeyde Anti Kriz Programı

Rusya'nın tüm bölgelerinde kendisini gösteren ortak hususun bölgesel ekonomilerin tek endüstri dalına veya sanayi türüne bağlı olduğunu yukarıda belirtmiştik. Bu durum ise, ekonomiyi ve dolayısıyla da işgücü piyasasını krizlere karşı kırılgan kılan bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yüzden 2011'den itibaren tek sektöre bağımlılık durumunu ortadan kaldırılarak, endüstride dolayısıyla da geçim kaynaklarında çeşitlendirmeye yönelik yenilikçi çalışmalara ağırlık verilmeye başlanmış ve bu konuda en çok KOBİ'lere destek olunmuştur. Ayrıca mevcut üretim sanayiinin idamesi için bu sektörlerin teknolojik dönüşümlerine ve kalifiye iş gücü ihtiyaçlarına cevap verilmeye çalışılmış, bunun için maddi desteğin yanında ihtiyaç duyulacak işgücünün niteliklerine yönelik mesleki eğitim kursları ve iş başı eğitimleri düzenlenmeye başlanmıştır. Mesleki eğitim ve stajlar doğrudan yeni teknoloji kullanan ve imalat alanında faaliyet gösteren işletmelere öncelikli olarak yönlendirilmiştir.²⁵³ Tüm bu tedbirleri bünyesinde barındıran “Tek Endüstri Dalına Bağlı Bölgeler İçin Federal Düzeyde Anti Kriz Programı” hayata geçirilmiş ve bu çerçevede yenilikçi, girişimci ve yenileyici ticari faaliyetler destek görmüştür. Rusya Federasyonu Bölgesel Kalkınma Bakanlığı'nın verilerine göre 2011 Şubat ayı itibariyle ekonomisi tek endüstri dalına bağlı toplam 335 bölgenin 264'ü bu çerçevede verilen teşviklerden yararlanmıştır. Bu bölgeler için federal düzeyde ayrılan 22,7 milyar ruble kaynak ise, yeniden yapılanma ve

²⁵¹ G20 Task Force on Employment, “*Job Creation and Labor Activation Policies In G20 Countries*”, Moskova, 2013, s. 50.

²⁵² OECD / ILO, “*G-20 Country Policy Briefs, Russian Federation: Regional Programmes Promote Employment and Entrepreneurship*”, Paris, 2011 s.3.

²⁵³ OECD / ILO, *a.g.r.*, s.2.

modernizasyon teşvikleri, yeni yatırım projeleri, KOBİ destekleri ve bina yenileme işlerine ayrılmıştır.²⁵⁴

3.9.4 Gençlerin İş Hayatına Geçişini Kolaylaştırıcı Tedbirler

Yapılan istihdam piyasası anketlerinden çıkan sonuca göre Rusya’da toplam işsizler içerisinde 15-29 yaş arası gençlerin oranı %42’dir. Her yıl istihdam piyasasına giriş yapan yeni mezun gençlerden %10’u işsizlik riskiyle karşı karşıyadır. Bu oran kriz döneminde %15’lere kadar çıkmıştır. Yine istihdam piyasasına ilişkin anketlere göre Rusya’da gençler arasında işsizliğin sebepleri;

- Mevcut iş arzının yetersiz olması,
- Gençlerin genelde tecrübesiz olmasından dolayı işverenler tarafından tercih edilmemeleri ve
- Gençlerin emeklerine biçilen düşük ücretler olarak sıralanabilir.

Gençlerin çalışma hayatına geçişlerini zorlaştıran tüm bu etkenlere karşı Rusya’da, ulusal istihdam kurumlarından hizmet alan gençlerin %70’inden fazlası geçici staj ve iş başı eğitimlerine katılmaları sağlanabilmekte veya sürekli istihdama kazandırılabilmektedir.²⁵⁵

Tablo 13: 14-29 Yaş Arası Gençlere Yönelik Hizmetlerin Başarısı

Yıllar	Yararlanıcı Genç Sayısı	Hizmetlerin Gençleri İstihdama Kazandırma Oranı
2011	2.500.000	%71
2013	2.100.000	%71,9

Kaynak: G20 Task Force on Employment, “*Job Creation and Labor Activation Policies In G20 Countries*”, Moskova, 2013, s.73.

Toplumun diğer kesimlerine de dâhil olmak üzere gençlere yönelik ulusal istihdam bürolarında verilen hizmetler ise 11 maddede özetlenebilir;

- Eşleştirme hizmetleri,

²⁵⁴ OECD / ILO, a.g.r., s.2.

²⁵⁵ G20 Task Force on Employment, “*Job Creation and Labor Activation Policies In G20 Countries*”, Moskova, 2013, s.73.

- Rusya'nın bölgesel işgücü piyasası hakkında bilgilendirme,
- İş fuarları düzenleme,
- İşsizlere psikolojik destek,
- Kamu yararına kar amacı gütmeyen kurumlarda istihdam,
- Mesleki eğitim ve yeniden mesleki eğitim,
- 14-18 yaş arası çocukların okul dışı zamanlarında uygun sektörlerde staj veya çıraklık kapsamında istihdam edilmelerini teşvik etme,
- Özellikle orta öğretim seviyesinde bir mesleki eğitim programından yeni mezun olmuş 18-20 yaş arası gençlere yönelik mesleki eğitim imkânlarının geliştirilmesi,
- İşsizlerin sosyal rehabilitasyonu ve iş piyasasına dönüşlerini kolaylaştırıcı faaliyetler,
- Kendi işini kurmak isteyenlere girişimcilik kursları ve kursları başarıyla tamamlayanlara girişimcilik destekleri verilmesi,
- İş bulma nedeniyle kişinin kendisinin ve aile fertlerinin taşınma masraflarının karşılanması gibi işgücünün hareketliliğini destekleyici tedbirler.²⁵⁶

Yukarıda saydığımız işsizliğe karşı alınan önlemlerden olan 18-20 yaş grubundaki orta öğretim mezunu gençlere yönelik hizmetler eliyle; 2011 yılında 16.000 genç, 2012 yılında ise 10.200 genç işletmelerde geçici istihdam imkânı bulmuşlardır.²⁵⁷ Diğer örnek uygulama olarak; okul saatleri dışında çalışma hayatına alışmaları için 14-18 yaş arası çocukların uygun işlerde geçici istihdamıyla ilgilidir.

Tablo 14: 14-18 Yaş Arası Çocukların Geçici İstihdamı

Yıllar	Geçici İstihdam Sağlanan Çocuk Sayısı	Hizmetlerin Çocukları Geçici İşlerle Buluşturma Oranı
2011	858.900	%92,5
2012	779.300	%92,5
Toplam	1.638.200	%92,5

Kaynak: G20 Task Force on Employment, "Job Creation and Labor Activation Policies In G20 Countries", Moskova, 2013, s.73.

²⁵⁶ G20 Task Force on Employment, "Job Creation and Labor Activation Policies In G20 Countries", Moskova, 2013, s.73-74.

²⁵⁷ G20 Task Force on Employment, a.g.r., s.73-74.

Ulusal istihdam kurumlarına başvuran 14-18 yaş arası çocukların geçici de olsa herhangi bir işe yerleştirilme oranları %90'ların üzerindedir. Rusya'da kişilerin daha erken dönemde iş gücü piyasasına sokulmaya çalışılması çocukların kişisel gelişimine olumlu yansıyacak ve ileride çocuklara işgücü piyasasına girme noktasında kolaylıklar sağlayacaktır. Ancak bu uygulama pedagojik bilgi temelinde yürütülmelidir. Aksi halde yaşanacak olumsuz durumlar kişileri çalışma hayatından soğutabilir veya mesleki açıdan yanlış yönelimlere sebep olabilir. Bu sebeple çocuklar bir işe yönlendirilmeden önce beceri ve kabiliyetleri profesyonel kişilerce iyi analiz edilmeli ve çalışılacak işletmelerin uygunluğundan emin olunmalıdır. Rusya'da 14-20 yaş arası tüm gençler yükseköğrenime devam etmiyorlar veya herhangi bir yerde kayıtlı olarak çalışmıyorlarsa ulusal istihdam büroları tarafından işsiz olarak kaydedilmektedir.²⁵⁸ Bu kayıtlar hem çocukların ve gençlerin hayatlarının erken döneminde dahi istihdam bürolarının hizmetlerinden haberdar olmalarını sağlamakta, hem de bu büroların eşleştirme, mesleki eğitim hizmetleri gibi hizmetlerinden faydalanmalarını kolaylaştırmayı amaçlamaktadır. Böylelikle gençler, istihdam odaklı önlemlerin dışında bırakılmamaya çalışılmaktadır.

Yukarıdaki bölümde saydığımız sebepler haricinde, Rusya'da genç işsizliğinin en önemli nedenlerinden bir tanesi de sektörün gereksinim duyduğu beceriler ile gençlerin becerileri arasındaki uyumsuzluktur. Söz konusu bu arz ve talep uyumsuzluğunu azaltmak amacıyla, ulusal istihdam bürolarının kriz sonrası yaptıkları analizler sonucu işgücü ihtiyacının en çok olduğu 500 iş türü belirlenmiştir. Yapılan analizlerde en çok; üretim mühendisi, inşaat mühendisi, muhasebeci, ofis görevlisi, CNC tezgâhları için bakım elemanları, tesisatçı, elektrikli donanımlar için tamirci, makine tamir ve bakım görevlisi, şoför, beton ustası, duvarcı ustası, boyacı, marangoz, CNC operatörü, terzi, alçı ve sıva ustası, tuğla örme ustası, kaynakçıya ihtiyaç olduğu ortaya çıkmıştır. Ulusal istihdam kurumu tarafından verilen tüm kurslar 2011 ve 2012 senelerinde tamamıyla bu analizler ışığında tasarımlanmaya çalışılmış ve 16-29 yaş grubunda 2011 yılında 194.400 2012 yılında 140.900 genç bu mesleki eğitim programlarına katılmıştır.²⁵⁹

²⁵⁸ G20 Task Force on Employment, a.g.r. s.148.

²⁵⁹ G20 Task Force on Employment, a.g.r., s.74.

3.9.5 Kadınların Çalışma Hayatına Geçişini Kolaylaştırıcı Tedbirler

2011 yılı itibariyle kadınların çalışma hayatına girişlerini kolaylaştırıcı önlemlere “Yerel İstihdam Programları” kapsamında yer vermeye başlanmıştır. Bu kapsamda Örneğin; 3 yaşından daha küçük çocuğu olan ve analık izninde bulunan kadınların işe dönüşlerini kolaylaştırıcı mesleki eğitim faaliyetlerine yer vermeye başlanmıştır. 2011 yılında mesleki eğitim, yeniden mesleki eğitim veya ileri düzey mesleki eğitim kurslarından yararlanan kadın sayısı 26.200 olmuş bunlardan 15.700’ü çalışma hayatına geri dönebilmiştir. Düzenlenen bu eğitimlerin masrafları Rusya’daki yerel istihdam programlarını incelediğimiz bölümden hatırlayacağımız gibi yerel yönetim bütçeleri ve federal bütçeden ortak olarak karşılanmaktadır. Krizin hemen başında uygulanmaya başlanan söz konusu yerel programlar, 2012 yılında istihdam hizmetlerine ilişkin kanunda yapılan değişikliklerle daha sağlam bir hukuki zemine oturmuş ve yerel yönetim bütçelerinin bu hizmetlerin finansmanlarına ortak olmasının önü açılmıştır. Bu tarihten sonra yerel yönetimlerin alınan tedbirlere harcamaları da artmıştır. Yerel yönetimler tarafından kadınlara yönelik mesleki eğitim veya yeniden mesleki eğitim kurslarına 2012 yılı içerisinde 93,3 milyon ruble, 2013 yılında ise 131 milyon ruble harcanmıştır. Kanunda yapılan değişikliklerden sonra da; 3 yaşından daha küçük çocuğu olan ve analık izninde bulunan kadınların işe dönüşlerini kolaylaştırıcı mesleki eğitim faaliyetlerine yer vermeye devam edilmiştir ve 2013 yılı itibariyle bu tedbirler Rusya’nın tüm bölgesel yönetimlerinde uygulanmaya başlanmıştır. Rusya 2013 yılında yerel programlarla kadınların çalışma hayatına dönüşünü kolaylaştırmak amacıyla 3-7 yaş grubu çocuklar için okul öncesi eğitim imkânları da sağlamaya başlamıştır. Yerel yönetimlerin desteğiyle okul öncesi eğitim kurumlarının desteklenmeye başlanmasının en önemli nedeni, Rusya Federasyonu Eğitim ve Bilim Bakanlığı’nın 1 Ocak 2016 tarihine kadar ek 1,2 milyon çocuk kapasitesini karşılayacak kadar, ek okul öncesi eğitim kurumlarına ihtiyaç olduğu öngörüsüdür. Nitekim yerel yönetimler 2013 – 2015 yılları arasında 760.000 çocuk kapasiteli ek okul öncesi eğitim kurumu kurmayı planlamaktadır. Geriye kalan 440.000 çocukluk ihtiyacın ise yerel bütçelerden yararlanmaksızın karşılanması öngörülmektedir.²⁶⁰

²⁶⁰ G20 Task Force on Employment, a.g.r., s.84.

3.10 Suudi Arabistan

Suudi Arabistan Bakanlar Konseyi, “İstihdam Stratejisi”ni krizle beraber oluşan ekonomik daralmanın yaşandığı 2009 yılı Haziran ayında kabul etmiştir. Suudi Arabistan’ın emek piyasası uzun süredir, yabancı iş gücüne yüksek oranlı bağımlılık, emek arzında kadın erkek arasında büyük bir farkın bulunması, aynı niteliklere sahip Suudi olan ve Suudi olmayan çalışanlar arasında çok fazla ücret farklılığının bulunması gibi çok sayıda yapısal soruna maruz kalmıştır. Suudi emek piyasasının en belirgin iki özelliği; özel sektörde ücretli yabancı işçilerin olması ve vatandaşlarının kamu sektöründe çalışmaları yönünde güçlü eğilimlerinin olmasıdır. Buna Paralel olarak, ülke vatandaşlarını özel sektörde çalışmaya teşvik edemeyen istihdam koşulları mevcuttur. Bu yüzden ülkedeki emek piyasasının da uygulanan “Suudileştirme” politikasının başarısı sınırlı kalmıştır.²⁶¹

3.10.1 Suudi Arabistan Vatandaşlarının İşgücüne Katılımının Desteklenmesi

Suudi vatandaşlarının istihdama dâhil edilmesinin önündeki en önemli engel, eğitim sisteminin yetersizliklerinden kaynaklanan nitelikli iş gücü eksikliğidir. Bu durum kendisini, işverenlerin üretkenlik ve verimlilik anlayışları doğrultusunda, birim iş gücü maliyetleri daha yüksek olan Suudi Arabistan vatandaşlarını tercih etmemeleri ile sonuçlanmaktadır.²⁶² Suudi Arabistan vatandaşları arasında işsizlik oranı 2009 yılında %10,5 olarak gerçekleşirken genel işsizlik oranı %5,7 seviyelerinde kalmıştır. Krizle beraber daha da derinleşen bu dengesiz durum kendisini genç işsizliğinde de göstermiştir genel genç işsizlik oranı 2009 yılı itibarıyla %30,3 olarak gerçekleşirken, Suudi Arabistan vatandaşı olan gençler arasında genç işsizlik oranı %39,3’lerde seyretmiştir. Bu yüksek oranlara ulaşılmasında ülkede her dört kişiden üçünün 30 yaşın altında olmasının etkisi büyüktür. Suudi Arabistan vatandaşlarının özel sektörde istihdam edilme oranı 2011’de Çalışma Bakanlığı tarafından yapılan bir araştırmaya göre %10,9’dur. Bu oranın artırılması için 2011 yılında açıklanan “Nitaqat” programı ile Çalışma Bakanlığı Suudi Arabistan vatandaşlarını istihdam eden işletmelere birçok sübvansiyonlar uygulamaya başlamış, yabancı işçi çalıştırmaya devam edenlere de

²⁶¹ OECD / ILO, “G20 Country Policy Briefs Saudi Arabia, The Saudy Employment Strategy”, Paris, 2011 s.1.

²⁶² OECD / ILO, a.g.r., s.2.

çalışma izinleri verme noktasında kısıtlamalara gitmiş ve teşviklerden mahrum bırakmıştır. Bakanlar Konseyi'nin açıkladığı istihdam stratejisine rağmen 2013'e gelindiğinde bu durumdaki olumluya doğru gidişatın sınırlı olduğu dikkati çekmektedir. Nitekim IMF' verilerine göre son dört yılda yaratılan 2 milyona yakın işin 1,5 milyonluk kısmı yine yabancı çalışanlar tarafından doldurulmuştur. 2013 yılı Temmuz ayı itibariyle Suudi Arabistan vatandaşları arasında işsizlik oranı ise %12'lerde seyretmektedir. Genç işsizliği %30'lar seviyesinde seyretmeye devam etmektedir. Kadınlar arasında işsizlik ise geleneksel inanışlarında etkisiyle %35'lerde seyretmektedir.²⁶³

3.10.2 Suudi Arabistan İstihdam Stratejisi

Suudi Arabistan Çalışma Bakanlığı tarafından geliştirilen “Suudi İstihdam Stratejisi”nin, ülkenin emek piyasasındaki anılan dengesizlikleri gidermek amacıyla ortaya koyduğu kapsamlı önlemler şu şekilde sıralanabilir.

- Uygun çalışma ve ücret koşullarını sunarak, Suudi Arabistan vatandaşlarının tam istihdamını gerçekleştirmek amacıyla ulusal işgücünün istihdama katılmasında sürekli bir artış sağlamak,
- Ülkenin kendi insan kaynaklarına dayanan rekabetçi yönünü geliştirmek, ulusal iş gücünün üretkenliğini gelişmiş OECD ülkeleriyle karşılaştırılabilir seviyeye yükseltmektir.

Strateji, kısa, orta ve uzun vadeli olmak üzere 25 yıllık bir dönemi kapsamaktadır.

- İlk iki yılı kapsayan kısa dönemde temel hedef, yabancı iş gücüne olan bağımlılığı azaltmaya ve kadınları da erkeklerle aynı oranda istihdama katma politikalarıyla desteklenen Suudiler arasındaki işsizlik oranının kontrol altına alınmasıdır. Bu politikalar ayrıca, Suudi Arabistan vatandaşlarını işe yerleştirmelerde öncelik tanınmasını, vatandaşların işe alınması konusunda özel sektöre teşvikler sunulmasını ve beceri gelişimine yönelik tedbirlerin uygulanmasında kapasitenin artırılmasını içermiştir.

²⁶³ “Gertjan Hoetjes “Unemployment in Saudi Arabia: a Ticking Time Bomb?”, <http://muftah.org/unemployment-in-saudi-arabia-a-ticking-time-bomb/>”, (Erişim Tarihi: 04.02.2014)

- Takip eden üç yıllık dönemi kapsayan orta vadede ise işsizlik oranının düşürülmesi hedeflenmiştir. Yeni iş olanaklarının yaratılmasına ağırlık verilerek, istihdamın artması beklenmiştir.
- Daha sonraki yirmi yıllık dönem için açıklanan uzun vadeli strateji ise, Ekonomiyi, ulusal işgücü kaynaklarına dayanarak rekabetçi üstünlük temeline oturtmak şeklinde tanımlanmıştır. Bu amaç, işgücü piyasasını yeniden inşa edecek ve yeniden düzenleyecek uzun dönemli politikaların uygulanmasıyla başarıya ulaşacaktır.

Açıklanan stratejinin gerçekleştirilebilmesi için kullanılacak tahmini mali kaynak ise 14,9 milyar Riyal yani yaklaşık olarak 4 milyar\$ olarak tahmin edilmektedir. Suudi Arabistan İstihdam Stratejisi, ekonomide süregelen dengesizlikleri gidermeye yönelik kapsamlı bir taslak sunmuştur.²⁶⁴

3.10.3 Suudi Arabistan Vatandaşı Kadınların ve Gençlerin İstihdamını Destekleyici Uygulamalar

2013 yılı itibariyle her ne kadar henüz genel tabloda iyiye doğru bir sıçrama kaydedilememişse de bazı iyi uygulama örnekleri yok değildir. Örneğin kadının istihdamını destekleyici uygulamalar dikkat çekicidir. Mart 2013 itibariyle kadınların evden çalışmalarını destekleyici “*Telework*” adlı bir pilot proje hayata geçirilmiştir. Proje çerçevesinde yeni iletişim ve bilgi teknolojileri araçları kullanarak 300 kadının evde çalışmak suretiyle iş hayatına katılması sağlanmıştır. Kadınlara yönelik uygulanan başka bir proje ise 2011’den beri uygulanagelmektedir. Bu kapsamda kadınların sadece kadınlara yönelik ürünlerin satışının gerçekleştiği perakende sektöründe istihdam edilmelerine yardımcı bir dizi ücret sübvansiyonları öngörülmektedir. Teşviklerden özellikle; kadınlar için üretilen tekstil ürünleri, kozmetik malzemeleri, düğün ve gece kıyafetleri satışı yapan mağazaların işverenleri faydalanmaktadır. Proje kapsamında işe eğitilmek üzere alınan her çalışan başına ilk 2 veya 3 haftalık süre için 1000 ila 1.500 Suudi Arabistan riyali arasında eğitim ödeneği verilmektedir. Daha sonraki dönemler için ise 24 aya varan sürelerde ücret sübvansiyonları verilmeye devam edilmektedir. Bu

²⁶⁴ OECD / ILO, “G20 Country Policy Briefs Saudi Arabia, The saudy employment strategy”, Paris, 2011, s.3.

teşvikler kapsamında istihdam edilen kadın çalışan sayısı Mart 2013 itibarıyla 5000 olarak gerçekleşmiştir.

“Jahiz” adı verilen ve 2013 Şubat’ında hayata geçirilen başka bir proje kapsamında ise ülke dışında okuyan Suudi Arabistan vatandaşı gençlerin ülkelerinde iş bulmalarını kolaylaştıran bir internet eşleşme platformu oluşturulmuştur. Programla ulaşılmak istenen ise nitelikli Suudi gençlerin okullarını bitirdikten sonra ülkelerinde niteliklerine uygun işler bulabilmelerine yardımcı olmaktır.²⁶⁵

KOBİ’lerde Suudi Arabistan vatandaşlarının istihdam edilmesini teşvik eden ücret sübvansiyonları programı uygulanmaktadır. 2007’de hayata geçirilmiş olan program çerçevesinde Mart 2013’e kadar 7.600 ayrı işletmede 155.000 kişi istihdam fırsatı bulmuştur. Sübvansiyonlar işletmede ihtiyaç duyulan vasıflara sahip olmayan ancak bir dizi eğitim ve iş tecrübesi kazandırılmak suretiyle işe devamı sağlanan Suudi Arabistan vatandaşları için ödenmektedir. Verilen sübvansiyonlar genelde ödenen ücretin yarısı kadardır. Ancak sübvansiyon üst limiti yukarıda da değindiğimiz “Nitaqat” adı verilen programdaki iş sınıflandırmaları cetveline göre belirlenmektedir.²⁶⁶

3.11 Güney Afrika

1994’de ülkedeki Siyah ırktan olanlara karşı yapılan ayrımcılıkla özdeşleşen “Apartheid” rejiminin sona ermesiyle, Güney Afrika’da eşitsizliklerin ve fakirliğin ortadan kaldırılması için birçok farklı uygulama hayata geçirilmiştir. Özellikle siyah ırka mensup kişiler arasında işsizlik oranı çok yüksektir. Esasen aşağıda yer alan tablodaki söz konusu yüksek işsizlik oranları da geçmişte toplumun her kesimine eşit fırsatlar sunmaktan kaçınan rejimin bir eseridir. Nitekim 2002’ den krizin baş gösterdiği 2008 yılına kadar geçen sürede kaydedilen ekonomik ve sosyal gelişmeye rağmen, G-20 ülkeleri arasında en düşük istihdam oranının ve en yüksek işsizlik oranlarının hüküm sürdüğü ülke Güney Afrika’dır.²⁶⁷ 2007 yılının son çeyreğinde kaydedilen %5,5’lik büyüme oranı ile birlikte, Güney Afrika’da 2008 yılına kadar son 37 çeyrek yıldır pozitif büyüme kaydedilmiştir. Krizle beraber büyüme trendi tersine

²⁶⁵ G20 Task Force on Employment, “*Job Creation and Labor Activation Policies In G20 Countries*”, Moskova, 2013, s.73-74.

²⁶⁶ G20 Task Force on Employment, a.g.r., s.85.

²⁶⁷ OECD / ILO, “*G20 Country Policy Briefs, South Africa, Growth and equity through social protection and policy coherence*”, Paris, 2011, s.1.

dönmüş ve 2009 yılında Güney Afrika ekonomisi -%1,5 oranında küçülmüştür. GSYİH ise %0,7 oranında azalmıştır.²⁶⁸ ILO verilerine göre 2008 ve 2009 yıllarında kaybedilen işlerin sayısı 1 milyonu bulmuştur. 2010 yılında ise tekrar toparlanan ekonomik göstergeler %3,1 oranında büyümeyi beraberinde getirmiştir. Güney Afrika ekonomisi 2011 yılında %3,5, 2012 yılında %2,5 oranında büyüyerek,²⁶⁹ toparlanma temayülünü 2013 yılına taşımış ve 2013 yılı ikinci çeyreği itibariyle %3'lük bir büyüme kaydetmiştir.²⁷⁰

Tablo 15: Güney Afrika'da İşsizlik

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
İşsizlik Oranları	22.3	22.9	23.9	24.9	24.9	25.1	24.7
Genç İşsizlik Oranları	-	-	46.4	48.6	47.9	50	-

Kaynak: İLO-Stat. ve Güney Afrika İstatistik Kurumu.

Görüldüğü gibi işsizlik oranı Güney Afrika'da çok yüksek, genç işlik oranı da genel işsizlik oranının iki katıdır. Özellikle genç işsizlik oranının düşürülebilmesi ve gençlerin becerilerini geliştirmelerinin desteklenmesi amacıyla işverenlere gençleri istihdam etmeleri veya işbaşı eğitimi imkânı sunmaları halinde sübvanseler verilmektedir.²⁷¹

Güney Afrika'da kriz öncesi dönemde de yüksek seyreden işsizlik oranının -krize rağmen- kaydedilen büyümeyle doğru orantılı seyretmediği görülmektedir. Büyüme pek çok G-20 üyesi ülkede olduğu gibi Güney Afrika'da da beraberinde işsizlik oranlarına yansımamıştır. Ancak buna rağmen Güney Afrika işsizlikle mücadelede pek çok önlemi hayata geçirmiş ve 2013 yılı 2'inci çeyreği itibariyle istihdam seviyesinde 14 milyona ulaşarak, 2008 öncesi istihdam seviyesini yakalamıştır. Örneğin; sadece 2013 yılı 3'üncü çeyreğinde bile 308.000 kişinin daha istihdama katılması sağlanmıştır.²⁷² İşsizlik oranlarındaki olumsuz tabloya rağmen istihdama ilişkin söz konusu rakamlar işlerin korunması ve yeni işler yaratılması için alınan bir dizi önlemin sonuç vermeye başladığı

²⁶⁸ ILO, "G-20 Country Briefs –South Africa's Response to The Crisis", Washington, Nisan, 2010, s.1.

²⁶⁹ "Güney Afrika Ülke Bülteni", "http://www.deik.org.tr/Contents/FileAction/3848", (Erişim Tarihi: 16.03.2014), "Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu ,Ankara 2013 s.4.

²⁷⁰ "Statistic South Africa - Economic Indicators", "http://beta2.statssa.gov.za" (Erişim Tarihi: 10.02.2014).

²⁷¹ G20 Task Force on Employment, "Job Creation and Labor Activation Policies In G20 Countries", Moskova, 2013, s.10.

²⁷² "Employment levels back to pre-recession peak but absorption rate lower", "http://beta2.statssa.gov.za" (Erişim Tarihi: 10.02.2014).

göstermektedir. Güney Afrika, krizin daha hemen başında ekonomideki talebi yükseltmeye ve iş yaratmaya yönelik önlemler almaya başlamıştır. Önlemlerin birinci ayağını para politikaları ikinci ayağını ise; çalışma hayatının temsilcileri ile hükümetin 2008'in Aralık ayında başlattığı müzakereler sonucu 2009'un Şubat ayında kabul edilen "Güney Afrika'nın Uluslararası Mali Krize Karşı Cevabı için Çerçeve Programı"dır (*Framework for South Africa's Perponse to the International Economic Crisis*).

3.11.1 Krize Bir Tepki Olarak Faiz İndirimi

Para politikaları konusunda alınan en önemli önlem olarak, Güney Afrika Merkez Bankası'nın 2008 Aralık ayından itibaren faizlerde kademeli olarak indirimine gitmesini sayabiliriz. Nitekim faiz oranları 2008'in Aralık ayından 2009'un Ağustos ayına kadar %12 den %7 ye kadar düşürülmüş²⁷³ ve bu seviyelerde uzunca bir süre tutulmuştur. Bu tür bir önlem yeni yatırımlara imkân sağlamak suretiyle yeni istihdam imkânlarının doğmasına yardımcı olsa da, çalışmamızın ana eksenini oluşturan aktif istihdam politikaları içerisinde yer almamaktadır. Ancak istihdam yaratılması için faizlerde indirimle gidilmesi dolaylı olarak makro düzeyde bir aktif istihdam politikası uygulaması olarak kabul edilebilir.

3.11.2 "Genişletilmiş Kamu İşleri Programı"

Hükümetin kriz sonrası ekonomik önlemlerinin diğer ayağını 2009'un Şubat ayında kabul edilen "Güney Afrika'nın Uluslararası Mali Krize Karşı Cevabı için Çerçeve Programı" (*Framework for South Africa's Perponse to the International Economic Crisis*) olduğunu belirtmiştik. Söz konusu programa ayrılan kaynak 2009'dan 2012 ye kadar 787 milyar rand yaklaşık 73,5 milyar dolar olmuştur. Bu kaynağın yarısına yakını (390 milyar rand) sadece kamu işletmelerine aktarılmıştır. Geriye kalan mali kaynağın önemli bir kısmı ise kamunun alt yapı işlerinde özellikle istihdam yaratmaya yönelik olarak kullanılması için "Genişletilmiş Kamu İşleri Programı"na ayrılmıştır.

"Genişletilmiş Kamu İşleri Programı" (*The Expanded Puplic Work Program - EPWP*) olarak adlandırılan söz konusu programla; öteden beri süre gelen yüksek işsizliğin önüne geniş kapsamlı programlar marifetiyle geçilmeye çalışılmıştır. 2004 ila 2009 yılları arasında program kapsamında 1 milyonluk yeni istihdam yaratılması amaçlanmış,

²⁷³ ILO, "G-20 Country Briefs –South Africa's Response to The Crisis", Washington, Nisan, 2010, s.1.

ancak geçen bu süre içerisinde belirlenen hedefin üzerine çıkılarak 1,65 milyon yeni iş yaratılmıştı. Bu sonuçtan hareketle programın etkili olduğu söylenebilir. Yaratılan söz konusu istihdam en çok devletin altyapı yatırımlarında, çevre, kültür, sağlık ve sosyal hizmetler alanlarında olmuştur.²⁷⁴

Tablo 16: EPWP Kapsamında 2008 Mart 2009 Nisan Arası Harcamaların GSYİH' ya ve Bütçeye Oranı

	Yapılan Tüm Harcamalar	Çalışanlara Ödenen Ücretler
GSYİH' ya Oranı	%1	%.0,1
Genel Bütçeye Oranı	%3,2	%0,4

Kaynak: Souht African National Treasury Budget 2009, (estimates of national expenditure on public works)

Kamunun istihdam oluşturmaya harcadığı kaynak ve bu kaynakla elde edilen 1,65 milyonluk yeni istihdam göz önünde bulundurulduğunda,²⁷⁵ Güney Afrika Hükümeti yüksek seyreden işsizliğe karşı çare olarak kamunun işveren rolünü daha fazla öne çıkarmıştır diyebiliriz. Ancak yaratılan yeni işlerin çoğu program kapsamında istihdam edilenlere yarı zamanlı işler sağlamış ve bu durum kişilerin ücretlerinin düşük seyretmesi sonucunu doğurmuştur. Buna karşın 2010'dan 2014'de kadar geçen süre içerisinde oluşturulması hedeflenen 4,5 milyon yeni iş imkânının 2 milyonluk kısmının tam zamanlı işler olması amaçlanmaktadır. Özellikle düşük gelirli aile fertlerinin istihdam edilmesine dikkat edilen bu programlar kapsamında yararlanıcılara; gıda yardımları, çocuk parası (18 yaşına doldurana kadar) yardımlarının yanında temel bazı hizmetlerden (elektrik, su vb.) ücretsiz yararlanma hakkı gibi destekleyici yardımlar da yapılmaktadır.²⁷⁶

İş yaratmak amacıyla 2008 yılında açıklanan EPWP paketinin devamı niteliğinde olan yeni bir istihdam odaklı kalkınma paketi ise 2010 yılında “Yeni Büyüme Yolu” (*The New Growth Path - NGP*) adıyla hayata geçirilmiştir. Bu programla %25 civarlarında seyreden işsizliğin 2020 yılına kadar 10 puan düşürülmesi hedeflenmiş ve 10 yıl içerisinde 5 milyonun üzerinde iş yaratılması öngörülmüştür. Söz konusu programla Güney Afrika hükümeti, 2020'ye kadar geçen süre içerisinde kalkınmasını sürdürürken, aynı zamanda kalkınmada işveren olma rolünü güçlendirmeye devam etmiştir. Söz

²⁷⁴ ILO, a.g.r., s.2.

²⁷⁵ ILO, a.g.r., s.2.

²⁷⁶ ILO, a.g.r., s.3.

konusu paket çerçevesinde yatırım yapılmak suretiyle istihdamın artırılmasının planlandığı öncelikli alanlar belirlenmiştir. Bunlar; altyapı hizmetleri yatırımları, tarım sektörü yatırımları, madencilik sektörü, üretim sektörü ve turizm sektörleridir.²⁷⁷

3.11.3 Güney Afrika’da Mevcut İşlerin Korunmasına Yönelik Tedbirler

Güney Afrika’da işlerin korunmasına yönelik önlemler de, yine yukarıda bahsetmiş olduğumuz “Güney Afrika’nın Uluslararası Mali Krize Karşı Cevabı için Çerçeve Programı” (*Framework for South Africa’s Perponse to the İnternational Economic Crisis*) kapsamında hayata geçirilmiştir. Örneğin; “İşten Çıkarmaksızın Mesleki Eğitim Planı” (*Training of Layoff Scheme*)²⁷⁸ olarak adlandırılan program, ekonomik darboğaz dönemlerinde çalışanları işten çıkarılma riskine karşı korumayı amaçlamaktadır. Eylül 2009’da hayata geçirilen uygulamalar kapsamında, işveren tarafından işten çıkarılması planlanan çalışanlara;

- Güney Afrika Çalışma Bakanlığı (*South African Department of Labour*) tarafından mesleki eğitim verilmesi,
- Bu mesleki eğitimler esnasında “Güney Afrika Ulusal Beceriler Fonu” (*National Skills Fund*) tarafından işverenin çalışana ödemesi gereken ücretin yerine mesleki eğitim ödeneği adı altında başka bir ödenek ayrılması öngörülmüştür.
- Uygulamalarda işverenin payına düşen ise; önceden yapılmış olan müzakerelerle belirlenen süre içerisinde çalışanın, işveren tarafından istihdam edilme durumunun devam ettirilmesidir.

Söz konusu Program, sadece işverenlere ve çalışanlara maddi yardım sağlamakla kalmamakta aynı zamanda çalışanlara – istihdam edilme durumları devam ederken - mesleki becerilerini geliştirmeleri için fırsatlar sunmaktadır. Programdan beklenen diğer bir fayda ise, Çalışanın mesleki becerilerini geliştirmesi için fırsat verilmesiyle, istihdam edilebilirlik düzeyinin artmasıdır. Bu durum ise, -alınan önlemlere rağmen- çalışanın işten çıkarılması halinde yeni iş bulmasına yardımcı bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

²⁷⁷ OECD / ILO, “G20 Country Policy Briefs, South Africa, Growth and equity through social protection and policy coherence”, Paris, 2011, s.1.

²⁷⁸ ILO, “G-20 Country Briefs –South Africa’s Response to The Crisis”, Washington, Nisan, 2010, s.3.

Program kapsamında ödenen yardımların tutarı ve uygulama süresi bakımından sınırlandırılmıştır. Temelde azami 3 aylık bir süreyi kapsayan program uygulaması, gerekli hallerde bir üç ay daha uzatılabilmektedir.²⁷⁹ Aynı zamanda program tarafından karşılanması öngörülen aylık bir ücret üst sınırı belirlenmiştir ve bu üst eşik periyodik olarak güncellenmektedir. Temelde kamunun ve özel sektörün işbirliği yapmak için uzlaşmasına dayanan programa, sendikalar da başvurmak suretiyle taraf olabilmektedir. Edinilen ilk bulgulara göre uygulamanın başladığı ilk iki aylık süre içerisinde 66 işletme bu uzlaşma programına başvurmuş ve söz konusu başvurular kapsamında hayata geçirilen programlarla 3000 kişinin istihdam durumunun devam etmesine yardımcı olunmuştur.²⁸⁰ Programdan ilk faydalanan işletmeler ise daha çok otomotiv, gastronomi, mühendislik sektörlerinde faaliyet gösteren işletmeler olmuştur.

3.12 Amerika Birleşik Devletleri

Amerika’ da 2007’nin Aralık ayında patlak veren krizle birlikte GSYİH büyüme oranları ciddi düşüşler yaşamıştır.

Tablo 17: ABD’de 2007-2012 Yılları Arasında Büyüme Oranları

2007	2008	2009	2010	2011	2012
1.8	-0.3	-2.8	2.5	1.8	2.8

Kaynak: OECD-Stat

2009 yılında ekonomi hatırı sayılır bir oranda; %2,8 oranında küçülmüştür. Bu olumsuz durum ise işsizlik oranlarının neredeyse ikiye katlanmasına neden olmuştur. Nitekim Amerika’da işsizlik rakamları krizden önceki son iki yıl içerisinde durağan bir seyir izleyerek %5’lerin altında seyretmiştir. Ancak krizle beraber işsizlik sorunu daha da belirgin hale gelmeye başlamıştır. Ekonomik durgunluğun etkisiyle Amerika’da işsizlik oranı, Ekim 2009 itibarıyla %10,1 seviyelerine kadar yükselmiştir. Bu oran ise 1983’den beri kaydedilen en yüksek işsizlik oranı olmuştur.

²⁷⁹ ILO, a.g.r., s.2.

²⁸⁰ ILO, a.g.r., s.1-2

Tablo 18: ABD’de İşsizlik Oranları

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
İşsizlik Oranları (%)	4.6	5.7	9.267	9.6	8.9	8.0	7.4
Genç İşsizlik Oranları	10.5	12.8	17.6	18.4	17.3	16.2	15.5

Kaynak: ILO-Stat.

Aralık 2007’den itibaren yaklaşık iki senelik bir zaman zarfında kaybedilen işlerin sayısı 8,4 milyon olmuştur. 2010’da işsizlik oranı 9,6 olarak gerçekleşmiştir. Bu tarihten sonra kademeli olarak düşüşe geçen işsizlik oranları 2013 yılında %7,4'lere kadar gerilemiştir. İşsizlik oranındaki bu düşüşe rağmen ABD’de halen kriz öncesi duruma dönülememiştir. Öte yandan diğer bir sorun, 6 aydan daha uzun süredir işsiz olanların oranının tüm işsizler içerisinde %40’lık bir payı teşkil etmesidir.²⁸¹ Sonuç olarak her ne kadar kriz öncesi dönemdeki işsizlik oranlarına henüz dönülememişse de, işsizlik oranları 2013 yılı itibariyle 2010 yılına göre hatırı sayılır bir düşüş göstermiştir. Ancak bu düşüşe rağmen genç işsizlik oranı genel işsizlik oranının iki katıdır. Amerika mevcut işleri korumak ve yeni işler yaratmak amacıyla kriz sonrası dönemde bir dizi önlem almıştır.

3.12.1 Amerikan İyileşme ve Yeniden Yatırım Paketi

ABD, Kriz sonrası durgunluğun getirdiği işsizlikle mücadele etmek amacıyla kapsamlı ve oldukça maliyetli bir canlandırma programı hayata geçirmiştir. 17 Şubat 2009 tarihinde kısa adı ARRA (*American Recovery and Reinvestment Act*) olan Amerikan İyileşme ve Yeniden Yatırım Kanunu’nu Amerikan parlamentosundan geçirerek 787 milyar \$ büyüklüğünde bir paketi uygulamaya koymuştur.²⁸² Paket içerisinde en dikkat çekici payı ise, ücret yükünü hafifletici vergi indirimleri ve sübvansiyonlar teşkil etmiştir. Bu vergi indirimleri işletmelere sağlandığı gibi tüketim düzeyini yukarıya çekmek amacıyla şahısların özel harcamaları için de getirilmiştir. Bu önlem kalemi, hayata geçirilen söz konusu program içerisinde %33,3’le en büyük payı oluşturmuştur.

²⁸¹ ILO, “G-20 Country Briefs - United States’ Response to the Crisis”, Washington, Nisan, 2010, s.1.

²⁸² ILO, a.g.r., s.3.

Tablo 19: Amerikan İyileşme ve Yeniden Yatırım Paketi Kaynak Dağılımı

Sıra	Önlemlerin Uygulama Alanı	Canlandırma Paketi İçerisindeki Pay (%)
1	İşletmeler ve Şahıslar için Vergi İndirimleri	33,3
2	Sağlık ve Diğer Temel Hizmetlere Yönelik Eyaletlere Yapılan Kaynak Aktarımı	14,4
3	Eğitim Yatırımları	14,2
4	İşsizlere ve Yoksullara Yardımlar	12,9
5	Alt Yapı Yatırımları	10,9
6	Enerji Yatırımları	6,6
7	Bilim ve Teknolojiye Yatırımlar	1,9
8	Diğer Yatırımlar	5,8

ILO, “G-20 Country Briefs - United States’ Response to the Crisis”, Washington, Nisan, 2010

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi ABD, tüketimi teşvik etmek amaçlı vergi indirimlerine gitmek dışında en çok eğitim, alt yapı, enerji ve teknoloji yatırımlarına yönelmiştir. Bu yatırımlardan beklenen en önemli fayda ise istihdamın artacak olmasıdır. “İşsizlere ve yoksullara yardımlar” için ayrılan paydan istihdam edilebilirliğin artırılmasına ve mevcut işlerin korunmasına yönelik tedbirlere ayrılan payın karşılığı ise 82,5 milyar \$ olmuştur.²⁸³

3.12.2 Yüksek Büyüme Gösteren Sektörlere Yönelik Mesleki Eğitim

ARRA kapsamında; yüksek büyüme sağlayan ve gelişen yeni teknolojilerin yön verdiği sektörlerin ihtiyaçları göz önünde bulundurularak tasarlanmış mesleki eğitimlere ABD tarafından ciddi kaynak aktarılmıştır. Toplam 4 milyar \$ bütçe ayrılan bu eğitimler yoğun olarak;

- Bina inşaatı, bakım ve onarım işleri,
- Yeşil işler olarak adlandırılan, yenilenebilir enerji, enerji verimliliği, çevrenin korunmasına yönelik teknoloji yoğun işler,
- Sağlık hizmetleri ve evde bakım işleri gibi sosyal hizmetler,

²⁸³ ILO, “G-20 Country Briefs - United States’ Response to the Crisis”, Washington, Nisan, 2010, s.2.

- İleri teknoloji bilgisi gerektiren işler (bilgisayar sistemleri, iletişim teknolojileri vbg), ve Laboratuvar ortamında çalışmayı gerektiren işleri gibi alanlarda gerçekleştirilmektedir.²⁸⁴

Mesleki eğitimlerin yönünü her zaman sektörlere ilişkin yapılan analizlerin ve bu analizler sonucu çıkartılacak ileriye yönelik projeksiyonların belirlemesi gerektiğini daha önceki bölümlerde görmüştük. ABD’de en çok gelişme ve büyüme gösteren sektörlere ilişkin Amerikan İstatistik Bürosu (Bureau of Labour Statistics - BLS) tarafından yapılan ve her iki senede bir yayınlanan projeksiyona göz atarak, ABD’nin neden yukarıda saydığımız alanlarda mesleki eğitime yönlendiğini anlamak mümkündür.

Tablo 20: ABD İşgücü İstatistik Bürosu 2012-2022 İşgücü Projeksiyonu

Bazı Önemli Sektörler ve İş Alanları	2012’den 2022 ye kadar ihtiyaç duyulacak ilave işgücü sayıları
Bakım Hizmetleri ve Diğer Sosyal Hizmetler	4.132.500
Bilgisayar sistemleri, Bilgi teknolojileri ve İlgili diğer İşler (Yazılım uzmanları, programlayıcılar vbg.)	1.289.300
İnşaat	1.622.100
Toplam	7.043.900

Kaynak: ABD İşgücü İstatistik Bürosu 2012-2022 İşgücü Projeksiyonu Tablosundan Uyarlanmıştır. “www.bls.gov/emp/ep_table_203.htm”, (Erişim Tarihi: 10.03.2014).

Nitekim ABD’de, yaklaşık 7 milyonun üzerinde işgücüne sadece tabloda anılan üç sektörün ihtiyaç duyacağı öngörülmektedir.

3.12.3 İş Paylaşımı Programları

ABD’de “ARRA” kapsamında 2010 yılı itibariyle 17 eyalette uygulanan iş paylaşımı programları (*Work-sharing programmes*) yoluyla mevcut işlerin kriz sonrası dönemde korunması hedeflenmiştir. Benzerlerini diğer G-20 üyesi ülkelerde de gördüğümüz bu uygulamayla,²⁸⁵

- İşçilerin çalışma saatleri azaltılmakta,
- İşverenin işçilere ödediği ücrete %20 ila %40 arasında değişen oranlarda sübvanseler uygulanmakta,

²⁸⁴ ILO, a.g.r., s.3.

²⁸⁵ ILO, a.g.r., s.3.

- İşçilerin ücretlerini tamamlamak üzere verilen sübvanselerin bir kısmı ve genellikle de yarısı eyaletlerin kendi işsizlik fonlarından karşılanmaktadır.

İş paylaşımı programları, çalışanların istihdam durumlarını devam ettirmelerini sağlayan ve işverenlerin yetişmiş işgücünü kaybetmesini önleyen ABD'deki etkin uygulamalardandır. ABD uygulamanın hayata geçirildiği 17 eyalette 2010 yılı için 100.000 mevut işin korunacağını tahmin etmektedir. Uygulamanın hayata geçirildiği 17 eyalet ise; Arizona, Arkansas, California, Connektikut, Florida, Iowa, Kansas, Maryland, Massachusetts, Minnesota, Missouri, New York, Oregon, Rhode Island, Teksas, Vermont ve Washington'dur.²⁸⁶

3.12.4 Bilgilendirici Danışmanlık ve Denetim ile Kaliteli İşlerin Korunması

2009 yılında ABD Çalışma Bakanlığı (*United States Department of Labour – DOL*) tarafından, mevcut işlerin korunması ve kaliteli istihdamın artırılması amacıyla, hayata geçirilen program kapsamında en az bir yabancı dil bilen 700 yeni araştırmacı ve denetmen atanmıştır. Söz konusu görevliler özellikle krizlerden en çok etkilenen ve toplumun en hassas kesimlerinin istihdam edildiği sektörlerdeki şikâyetleri değerlendirmek ve bu şikâyetleri azaltmak amacına hizmet etmek üzere alınmışlardır. Bu amaca yönelik iki yönlü bir yaklaşım izlenmiştir. Birinci yaklaşım, işçilerin haklarıdır ve işçilerin haklarını nasıl arayacakları, Çalışma Bakanlığı'na nasıl başvuracakları konularında eğitilmelerini öngörmektedir. İkinci yaklaşım ise, işverenlerin işçileri iş kanuna uygun olarak istihdam etmeleri halinde faydalanabilecekleri teşvikler konusunda bilinçlendirilmelerini öngörmektedir.²⁸⁷

Ancak denetmen ve araştırmacıların tüm firmaları desteklemesi veya denetlemesi mümkün olamayacaktır. Bu yüzden toplumun hassas kesimlerinin yoğunlaştığı hayati sektörlerle öncelik verilmiş ve verilecek eğitim ve danışmanlık hizmetleri bazı özel hedef gruplara verilmeye çalışılmıştır. Belirlenen bu sektörler, istihdam edilenlerin hakları noktasında ihmalkârlığın en yüksek seviyelerde olduğu sektörler olmuştur. Bu ihmalkârlık veya yasalara göre hareket etmeme durumu kendisini özellikle şu üç noktada göstermektedir;

²⁸⁶ ILO, a.g.r., s.3.

²⁸⁷ OECD / ILO, "G20 Country Policy Briefs, Strengthening Worker Protection in a Difficult Economy", Paris, 2011, s.1.

- “İş sözleşmeleri” yerine “bağımsız hizmet alımı sözleşmeleri” ile istihdam etme ve edilme,
- Çalışma saatleri ve ücretler arasındaki dengesizlik,
- İş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymama.²⁸⁸

Bakanlığa göre ABD’de bu sorunların en çok karşılaşıldığı sektörler şunlardır, otel işletmeciliği, tarım, evde bakım hizmetleri, tekstil, özel güvenlik hizmetleri, bakım onarım hizmetleri. Tüm bu sektörlerin ortak özelliği ise düşük ücretli çalışanların çoğunlukta olduğu iş alanlarını teşkil ediyor olmasıdır. Yukarıda saydığımız sorunlar kaliteli iş için gerekli olan kriterlerin yerine getirilmemesi anlamına gelmektedir. Bunun yanında birinci sırada saydığımız sorun mevcut işlerin korunmasıyla da yakından alakalıdır. Çünkü iş sözleşmesi yerine başka bir sözleşme türü ile çalışıyor olmak işçi ve işveren açısından hukuken iş kanunun koruyucu şemsiyesi altında olmamak manasına gelmektedir. İşletmelerin istihdam ettikleri kişileri, kendi nam ve hesaplarına çalışan kişiler olarak göstermesi ve “hizmet alımı sözleşmesi” gibi bir sözleşme türü ile işletme bünyesinde çalıştırılması, hem çalışanı birçok işçi hakkından mahrum etmek manasına gelmekte, hem de işletmeleri özellikle kriz zamanlarında ücret sübvansiyonları, vergi indirimleri ve iş paylaşımı uygulamalarından mahrum bırakmaktadır. Bu yanlış uygulamanın kapsamı ABD’de her ne kadar tam olarak bilinmese de yapılan araştırma ve denetimlerde oran özellikle yukarıda sayılan sektörler içerisinde %10 ila %30 arasında değişmektedir.²⁸⁹

Çalışma Bakanlığının denetimleri sonucu 2000 ila 2007 yılları arasında tespit edilmiş bu tür yanlış bir yöntem ile istihdam edilen kişi sayısı 2000 yılında 106.239 kişi iken 2007 yılında 151.039 olmuştur. Söz konusu artış geçen sekiz yıl içerisinde %50 oranında gerçekleşmiştir. Yanlış istihdam şekilleri kriz öncesi dönemlerde işgücü piyasasının kırılganlaştıran bir unsurdur ve ekonominin darboğazdan geçtiği dönemlerde işsizliğin bir anda artmasına neden olmaktadır. Çünkü krizin patlak vermesiyle sosyal korumadan yoksun birçok çalışan, işsiz kalma tehlikesiyle karşı karşıya kalacaktır.²⁹⁰

²⁸⁸ OECD / ILO, a.g.r., s.1.

²⁸⁹ OECD / ILO, a.g.r., s.2.

²⁹⁰ OECD / ILO, a.g.r., s.2-3.

Bu yanlış uygulamaların mümkün olduğunca kısıtlanması, işten çıkarma noktasında işletmelerin rahat davranmasını engelleyici olacağı ve işten çıkartılanların işsizlik ödenekleri veya sosyal yardımlardan faydalanmasının önünü açacağı aşikârdır. Genişletilen saha araştırması ve denetim hizmetleriyle ABD Çalışma Bakanlığı, konuya ağırlık vererek bu gidişatın önüne geçmeye çalışmış ve özellikle kriz dönemlerinde gerek işletmelere verilen sübvansiyon ve teşviklerden işletmelerin, gerekse her türlü hak ve yardımlardan yararlanma noktasında çalışanların kayba uğramasını önlemeyi amaçlamıştır. Örneğin ABD’de mevcut işlerin korunması noktasında etkin olarak kullanılan yukarıda da değinmiş olduğumuz iş paylaşımı programlarında yararlanmak, iş kanununa uygun olarak istihdam edilme ve etmeye bağlıdır. Bu tür uygulamalardan yanlış istihdam etme türlerini uygulayan işletmelerin yararlanması mümkün değildir.

3.12.5 Uzun Süreli İşsizlik ve Yeniden Mesleki Eğitim

ABD’de Mart 2013 itibariyle 6 aydan daha fazla bir süredir işsiz olanların sayısı 4,6 milyon olarak gerçekleşmiştir. Bu sayı toplam işsizlerin yaklaşık %40’ını oluşturmaktadır. Uzun süreli işsizlerin ise yarısı yaşlı işsizlerdir. ABD Çalışma Bakanlığı’na göre yaşlılar arasında işsizliğin bu denli yüksek olmasındaki en önemli unsur ise; işverenlerin, yaşlı istihdamının daha pahalı olacağı, eğitimlerinin daha zor olacağı ve yeni teknolojilere adaptasyonda daha çok sorunla karşılaşılacağı düşüncelerine sahip olmalarıdır.²⁹¹

Uzayıp giden işsizlik süreleri ise, tüm işsizler üzerinde, özellikle de yaşlılarda beceri erozyonuna sebep olmakta ve dolayısıyla uzun süreli işsizlerin sahip oldukları mevcut beceriler zaman içerisinde sektörlerin ihtiyaçlarına cevap verecek seviyede ve uygunlukta olmaktan çıkmaktadır. Bununla beraber uzayan işsizlik süreleriyle doğru orantılı olarak işsizlerin iş aramak için ayırdıkları süreler de azalma olmaktadır. Ayrıca işverenler, uzun süredir işsiz olanları işe alma noktasında da isteksiz davranmaktadırlar. Uzun süreli işsizliği tetikleyen ve kişilerin iş bulmalarını zorlaştıran başka bir sorun ise işsizlik durumunun neden olduğu depresyon durumu veya işe yaramama duygusudur.

²⁹¹ G20 Task Force on Employment, “*Job Creation and Labor Activation Policies In G20 Countries*”, Moskova, 2013, s.12.

ABD Çalışma Bakanlığı, işten çıkartılanlar ile uzun süreli işsizleri hedef grup olarak belirlemiş olan programlar hayata geçirmiş ve işten çıkarılma nedenlerine bağlı olarak farklı içerik ve kapsamda mesleki eğitim kursları düzenlemiştir. Örneğin; “Ticaret Ayarlamaları Yardımı Programı” (*Trade Adjustment Assistance – TAA*) adıyla hayata geçirilen programla, ekonomik nedenlerle ticaret hacminde daralma olduğu için firmaların işten çıkardıkları kişilere kapsamlı bir program uygulanmış. Bu kapsamda işsizlerin tekrar istihdama kazandırılmaları için; azami 130 hafta boyunca tam günlük veya yarım-günlük yeniden mesleki eğitimin programları düzenlenmiş ve düzenlenen bu programlara devam etmeye bağlı olarak gelir yardımları sağlanmıştır. Ayrıca iş görüşmesine gitmek için yol masrafları gibi iş arama masrafları ile işe kabul halinde taşınmadan kaynaklanan masraflar karşılanmıştır. Bu program kapsamında 50 yaş üzeri işsizler için bir adım daha öteye gidilmiş ve iş sözleşmeleri 50.000 \$ doların altında yıllık ücreti öngören işler bulan 50 yaş üzeri çalışanlara tamamlayıcı ücret yardımları yapılmıştır.²⁹² 2012 yılı itibarıyla bu program çerçevesinde işten çıkarıldıktan sonra 9 ay içerisinde işe tekrar yerleştirilenlerin oranı %91 olarak gerçekleşmiştir. ABD’de, ticari olmayan nedenlerden işten çıkarılanlara uygulanan “İşten Çıkarılan İşçiler ve İşgücüne Yatırım” (*Workforce Investment Act Dislocated Worker - WIA DW*) programı ise, bu kadar kapsamlı değildi, ancak bu iki programın 2014 yılı itibarıyla birleştirilmesi planlanmıştır. Programların birleşmeden sonraki adı ise “Evrensel İşten Çıkarılan Çalışanlar Programı” olacaktır. (*Universal Displaced Worker – UDW*)²⁹³

3.13 Avrupa Birliği

Çalışmamızda Avrupa Birliği’nin (AB) özellikle genç işsizliği ile mücadelede ortak politika belirleme çabalarına değineceğiz. Avrupa Birliği krizin başladığı daha ilk günlerden bu yana “Avrupa Sosyal Fonu”, (ESF) “Avrupa Yatırım Bankası”, (EIB) “Avrupa Yatırım Fonu” (EIF) gibi kuruluşlar ile üye ülkelerde istihdamın güçlendirilmesini sadece mali açıdan değil aynı zamanda politika hedefleri belirleme danışmanlık noktasında da desteklemektedir.

²⁹² G20 Task Force on Employment, a.g.r., s.12.

²⁹³ G-20 Task Force on Employment, *Job Creation and Labour Activation Policies In G20 Countries* Moskova 2013, s.12.

3.13.1 Gençlik Garantisi

Avrupa Yaşam ve Çalışma Şartlarını İyileştirme Vakfı, “Eurofund”un tahminlerine göre sosyal yardımlar ve vergi gelirlerindeki kayıp sebebiyle gençler arasındaki işsizlik üye ülkelere yılda ortalama 153 milyar avroya mal olmaktadır ki bu rakam, AB, GSYİH’nın % 1,2’sine tekabül etmektedir. İşsizliğin ekonomi ve topluma uzun vadedeki maliyetinin yanı sıra söz konusu kişilerin gelecekte de işsizlik ve yoksullukla karşı karşıya kalmaları ihtimali, konunun sosyal boyutunun ileriye yönelik olarak içinden çıkılmaz bir hal alma tehlikesini doğurmaktadır. Nitekim Avrupa Birliği’nde Ekim 2013 itibariyle 26,9 milyon işsiz (%11) bulunmaktadır ve genç işsizlerin sayısı ise 7,5 milyon’dur (%23,5).²⁹⁴ Meselenin ekonomik ve sosyal yüklerini göz önüne alan Avrupa Birliği Komisyonu, Kasım 2013 tarihinde 2014 -2020 bütçesinde yatırımlar için 960 Milyar avro ayırmış ve harcama önceliklerini “2020 AB Büyüme Stratejisi”nin öngördüğü şekilde 12 ayrı politika alanına ayrılarak belirlemiştir.²⁹⁵ Bu öncelikler içerisinde, G-20 liderlerinin bildirelerinden ve Bakanların tavsiye kararlarından da hatırlayacağımız, “İş yaratma” konusu ilk sırayı almıştır. Öngörülen Bütçe içerisinde sadece Avrupa Sosyal Fonu’na (*European Social Fund – ESF*) her yıl için 10 milyar avro olmak üzere toplamda 70 Milyar avro, üye ülkelerin ulusal bütçelerine destek amacıyla ayrılmıştır.²⁹⁶ Avrupa Sosyal Fonu’na yapılan bu kaynak aktarımına ek olarak Şubat 2013’te başlatılan “Gençler için İstihdam İnisiyatifi” programı çerçevesinde, yıllık 6 Milyar Avro ek bütçe 2014-2015 dönemi için “Gençlik garantisi” programlarını desteklemek amacıyla öngörülmüştür.²⁹⁷ “Gençlik garantisi”, AB Komisyonu’nun Aralık 2012 tarihinde gençlerin istihdamına yönelik bir dizi tavsiye kararını ifade etmekte ve özetle söz konusu politika;

- 25 yaşın altındaki,
- okuldan yeni mezun olmuş, öğrenimini yarıda bırakmış veya istihdamda olmayan,

²⁹⁴ “OECD Harmonised Unemployment Rates News Release: October 2013”

²⁹⁵ “Pressemitteilung” (19.11.2013 tarihli AB Komisyonu Basın Bildirisi) Eine Billion Euro für die Zukunft Europas – der Haushaltsrahmen der EU für 2014–2020 “<http://ec.europa.eu>” (Erişim Tarihi: 12.12.2013).

²⁹⁶ “Pressemitteilung”, (19.11.2013 tarihli AB Komisyonu Basın Bildirisi) “Eine Billion Euro für die Zukunft Europas, der Haushaltsrahmen der EU für 2014–2020”, “<http://ec.europa.eu>” (Erişim Tarihi: 12.12.2013).

²⁹⁷ “Kommission schlägt Regelung zur Umsetzung der Beschäftigungsinitiative für junge Menschen vor”, “<http://ec.europa.eu>” (Erişim Tarihi: 13.12.2013).

- AB sınırları içerisinde ikamet eden gençlere, en geç 4 ay içerisinde, eğitimlerine veya kişisel ilgi ve becerilerine uygun bir iş veya bir mesleki eğitim veya bir staj imkânı sunabilmeyi amaçlamaktadır.

Avrupa Birliği Komisyonu, üye ülkelerin yukarıda anılan hedef doğrultusunda aldıkları önlemleri mali açıdan ESF eliyle destekleyeceğini taahhüt etmiştir. Ancak AB Komisyonu bu düzenlemelerin ülkelerin ulusal mevzuatlarında yer almasını hukuken bağlayıcı hale getirememektedir. Çünkü AB Parlamentosu, istihdam politikaları alanında gerçekleştirilecek icraatlar konusunda üye ülkeleri bağlayıcı kanun veya tüzük çıkartmamaktadır. Bu durum L-20'nin önemli üyelerinden biri olan Alman Sendikalar Birliği (DGB) tarafından da eleştirilen bir durumdur. Ancak AB, programın etkin bir şekilde uygulanabilmesi için İspanya, Yunanistan, Slovakya, İtalya, Litvanya ve İrlanda'ya uzmanlık hizmetleri sağlamaya başlamıştır.²⁹⁸ Nitekim “gençlik garantisi” programı, Komisyon tarafından telaffuz edildiği tarihte, (Aralık 2012) AB ülkelerinden İspanya ve Yunanistan'da her iki gençten biri işsiz, AB ortalaması ise %23 ile rekor seviyelerde idi. “Gençlik garantisi” politikasına paralel uygulamaları hali hazırda hayata geçiren Avusturya, Finlandiya gibi bazı ülkelerde ise ilk olumlu sonuçlar alınmaya başlanmıştır.

Örneğin Avusturya'da Krizin başladığı 2008'den beri uygulanagelen benzer bir program, gençlerin bir meslek okulundan mezun olmalarından sonra veya okulu yarıda bırakmalarından sonra en geç 6 ay içerisinde bir işletmede çıraklık veya mesleki eğitim alma imkânı bulamamaları halinde, işletme dışı bir mesleki eğitim kurumunda örneğin belediyelerin veya ticaret odalarının mesleki eğitim programlarına katılmaları sağlanmaktadır. (*überbetriebliche Lehrgänge*). Bu kapsamda ayrıca Belediyenin veya sanayi ve ticaret odalarının düzenledikleri mesleki eğitim programlarına devam eden kursiyerlere, bu kurumların işbirliği içinde olduğu işletmelerde, eğitim imkânı da sağlanmaktadır. Eğitimler esnasında genç için gerçek bir iş başı eğitimi sunan işletme arama çalışmaları da devam etmektedir. ESF tarafından mali olarak desteklenen programlar kapsamında mesleki eğitimine devam eden gence, birinci ve 2. eğitim yılı için aylık 294 avro verilmekte ve üçüncü yıldan itibaren aylık 679,50 avro eğitim desteği ödeneği verilmektedir. Ayrıca bu kurumlardan alınan mesleki yeterlilikler,

²⁹⁸ “Jugendgarantie”, “www. www.becker-europa.eu” (Erişim Tarihi: 13.12.2013).

gerçek bir işletme bünyesinde eğitim almak suretiyle alınan mesleki yeterliliğe denk olmaktadır.²⁹⁹ Avusturya’da yılda ortalama 10.000 genç bu uygulamadan faydalanarak mesleki bir yeterliliğe ulaşmaktadır. Uygulamanın idame ettirilmesi için gereken yıllık ortalama bütçe ise yıllık ortalama 125 milyon avro olarak hesaplanmaktadır.³⁰⁰

Aynı uygulama bazı küçük farklılıklar ile 2012 yılında Finlandiya’da hayata geçirilmiştir. Örneğin, farklılıklardan bir tanesi Finlandiya uygulama için okul sonrası azami süreyi 3 ay olarak belirlemişken, Avusturya, 6 ay olarak belirlemiştir. Diğer bir fark ise Finlandiya’da uygulamanın yeni mezun 30 yaş altı gençleri de kapsamıdır.³⁰¹ Ayrıca uygulamanın üstlenici kuruluşu Avusturya’da iş ajansları ve dolayısıyla Çalışma Sosyal İşler ve Tüketiciyi Koruma Bakanlığı iken Finlandiya’da Eğitim ve Kültür bakanlığıdır.

Avrupa Birliği genç işsizliği ile mücadeleyi istihdam politikaları içerisinde en ön sıraya koymuştur. Bazı ülkelerde gençlerin yarısından çoğu işsizdir. Genç nüfusun Avrupa’nın geleceği olduğu gerçeğinden yola çıkan AB’nin, genç işsizleri; daha işsizlik durumunun moral bozucu ve çalışma hayatından uzaklaştırıcı ortamına girmeden, yüksek maliyetler göze alınarak çalışma hayatının verimli birer bireyi olarak kazandırılma çabası önemlidir. AB bu noktada en çok garantili programlara yatırım yaparak gençler üzerindeki gelecek kaygısını da azaltma çabasıdır.

3.13.2 “EURES” İnternet Portalı

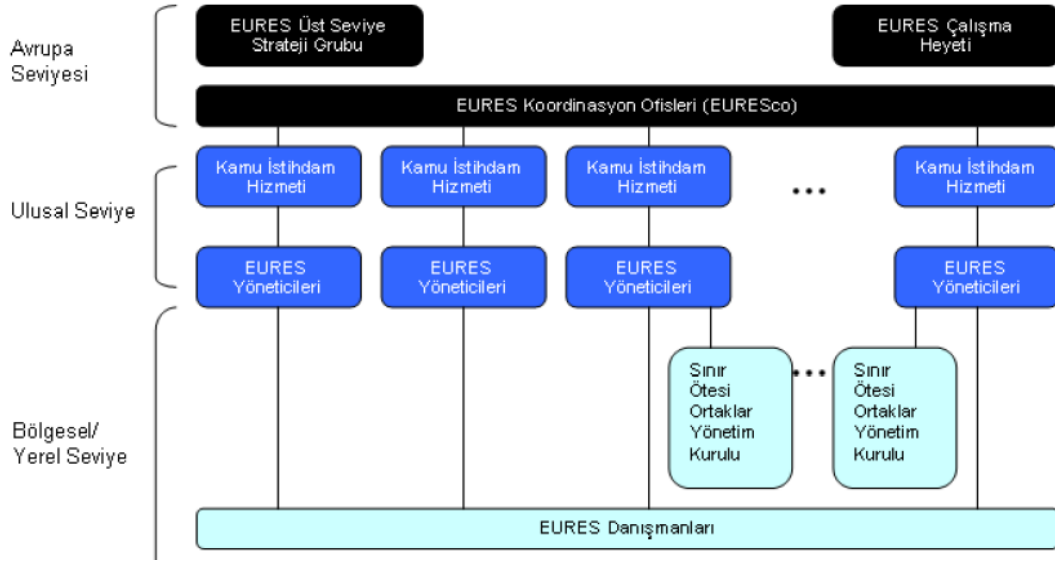
“EURES”, AB’de iş gücünün hareketliliğini artırmak ve işveren - çalışan eşleştirme hizmetlerini daha etkin bir hale getirmek amacıyla 1993’de kurulmuş olan bilgi ağıdır. “EURES”, “European Employment Services” (Avrupa İstihdam Hizmetleri) kelimelerinin harflerinden türetilmiştir. 1998’de web sitesi aracılığıyla hizmetlerini vermeye başlayan söz konusu bilgi ağı, AB çapında hizmet verebilmek için gerekli olan hukuki altyapısına 2003/8 sayılı AB Komisyonu kararı ile kavuşmuştur.

²⁹⁹ “Überbetriebliche Lehrausbildung”, “www.ams.at” (Erişim Tarihi: 13.12.2013).

³⁰⁰ “Avusturya Çalışma Sosyal İşler ve Tüketiciyi Koruma Bakanlığı 2012 - 2013 Raporu”, “*Jugend und Arbeit in Österreich*”, “<http://www.pakte.at/attach/JugendundArbeit.pdf>” (Erişim Tarihi: 14.12.2013).

³⁰¹ “The Youth Guarantee in Finland provides employment, training and a customised service Ministry of Education and Culture”, “http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2013/liitteet/The_Youth_Guarantee_in_Finland.pdf?lang=en” (Erişim Tarihi: 14.12.2013).

Grafik 1 : EURES Seviyelere Göre İşleyiş Şeması:



M. Çağlar Özdemir, Avrupa’da İşçilerin Serbest Dolaşımını Teşvik Aracı Olarak EURES ve Türkiye İşgücü Piyasalarına Uyumu, Çimento İşveren Dergisi OCAK 2011.

EURES bilgi ağı, AB kapsamında ulusal ve bölgesel seviyelerde yapılandırılmıştır. Komisyon tarafından yönetilen “EURES” hizmetleri, AB seviyesinde “Üst Strateji Grubu” ve “Üst Çalışma Heyeti” altında konumlandırılan “Koordinasyon Ofisleri” (EURESco) ile yürütülmektedir. İşleyiş ulusal ve yerel olmak üzere alt seviyelere ayrılmaktadır. Ulusal seviyede ülkelerin kamu istihdam kurumları vardır. Kamu istihdam kurumlarına bağlı olarak çalışan EURES yöneticileri aynı zamanda “Sınır Ötesi Ortaklar Yönetim Kurulu” (SCCPBs) üyesi de yapmaktadır. Yerel düzeyde ise; EURES danışmanları ile iş arayanlar ve işverenler yer almaktadır. Özellikle krizin başladığı dönemde “EURES”in işleyiş süreçleri iyileştirilmiş ve EURES’e yönelik farkındalıkların artırılması ve sunulan hizmetlerin standart hale gelmesi sağlanmıştır. Bugün kapsamlı bir internet eşleştirme ve danışmanlık portalı olarak hizmet vermekte olan “EURES” internet üzerinden;

- 25 dilde hizmet vermekte,
- Tüm AB ülkelerinden 900’ün üzerinde profesyonel “EURES İş ve Meslek Danışmanı” ile online olarak irtibatı sağlamakta,³⁰²
- 2013 yılı itibarıyla 28 ülkeden 1,4 milyonun üzerinde iş ilanını yayınlamakta,³⁰³
- 2013 yılı itibarıyla 31.000 kayıtlı işveren üyesi bulunmakta,

³⁰² “Eures”, “<https://ec.europa.eu/eures>” (Erişim Tarihi: 14.12.2013).

³⁰³ G-20 Task Force on Employment, *Job Creation and Labour Activation Policies In G20 Countries*, Moskova, 2013, s.96.

- Başka bir üye ülkede çalışmak isteyenlere yönelik, 28 üye ülkenin sosyal ve ekonomik hayatına ilişkin (mevzuattan doğan formalitelerin de açıklandığı) bir veri bankası sunmakta,
- Ayrıca söz konusu portalda iş görüşmesi, iş başvurusu yapma özgeçmiş hazırlama konularında birçok doküman bulunmakta ve
- Mesleki eğitim için başka bir üye ülkeye gitmek isteyenlere yönelik olarak bir mesleki eğitim bilgilendirme havuzu sunmaktadır.³⁰⁴
- İşverenlere yönelik; iş ilanının EURES üzerinden nasıl verilebileceği, çalışan ihtiyacının nasıl karşılanabileceği, diğer bir AB üyesi ülkeden gelen adayın hangi masraflarının “EURES” çerçevesinde karşılanabileceği, AB ülkesi vatandaşı istihdam etme noktasında hangi prosedürlerin izlenmesi gerektiği konularında danışmanlık hizmetleri verilmektedir.³⁰⁵

Sitedeki ilanların tamamı ise üye ülkelerin ulusal kamu istihdam kurumları tarafından sağlanmaktadır. Ülkemizin sisteme dahil olabilmesi her ne kadar yakın gelecekte mümkün görünmüyorsa da söz konusu sistemi yöneten AB yetkilileri ile İŞKUR yetkililerinin bir araya gelerek, AB tarafından Ülkemizin önüne bir vizyon olarak konulmuş tam üyeliğin gerçekleşmesinden sonra sisteme uyum açısından sorun yaşanmamasının önüne şimdiden geçilmesi sağlanabilir. Sistemi ulusal düzeyde uygulamaya geçirmek de diğer bir alternatif çıktı olarak düşünülebilir. Örneğin Ülkemizde ulusal çapta uygulanacak bir program çerçevesinde hazırlanacak bir web sitesi eliyle çevrimiçi olarak (e-posta veya anlık interaktif iletişim yoluyla) hem iş arayanlara hem de işverenlere yönelik danışmanlık hizmeti verebilecek uzmanlar istihdam edilebilir. Başka bir alternatif ise; Ülkemiz ile karşılıklı vize muafiyetinin yürürlükte olduğu Arjantin, Brezilya, Japonya, gibi ülkelerle ortak bilgi ağı kurulması düşünülebilir. Belli şartları yerine getiren adayların EURES benzeri bir program eliyle diğer ülkede istihdamı kolaylaştırılabilir. Örneğin böyle bir program çerçevesinde online iş başvurusuna, iş görüşmesi için olumlu cevap alan kişinin, yol ve/veya barınma masraflarının bir bölümü veya tamamı karşılanabilir.

³⁰⁴“EURES”, “<https://ec.europa.eu/eures>” (Erişim Tarihi: 14.12.2013).

³⁰⁵ M. Çağlar Özdemir , “Avrupa’da İşçilerin Serbest Dolaşımını Teşvik Aracı Olarak EURES ve Türkiye İşgücü Piyasalarına Uyumu”, Çimento İşveren Dergisi OCAK 2011 s.17, “<http://www.ceis.org.tr/dergi/2011ocak/makaleII.pdf>” (Erişim Tarihi: 15.01.2014).

3.13.3 “İlk EURES İşin” Programı

G-20 İstihdam görev gücünün hazırlattığı raporlara giren, “EURES” internet portalı ile bütünleşmiş olan ve özellikle gençlerin AB içerisindeki mobilitesini artırmaya yönelik diğer bir program ise “İlk EURES İşin” programıdır. Bu pilot uygulama ile amaçlanan gençlerin ilk işlerini diğer bir AB üyesi ülkede bulmalarını ve işverenlerin söz konusu gençleri işe alımlarda değerlendirmeye almalarını sağlamaktır. Söz konusu pilot uygulama, 2012-2014 dönemi için 5.000 gencin “İlk Eures İşin Programı” çerçevesinde kendi ülkesi dışında başka bir AB ülkesinde iş bulmasını hedeflemiştir. AB 2013 yılı itibarıyla uygulamanın kapsamını mesleki eğitim, staj ve çıraklık imkânları için genişletmiştir. Projeye yapılmak istenen, iş arayanlar için AB çapında iş bulmayı kolaylaştırmaktır. İşverenler için ise; kendi ülkesinde uygun niteliklere sahip işgücü bulamayan işletmelerin, aranan niteliklerdeki işgücünün AB içerisinde temin edilebilmesini kolaylaştırmaktır.³⁰⁶

Mayıs 2012’de hayata geçirilmiş olan program özetle;

- AB vatandaşı olan,
- veya AB’de yasal olarak ikamet eden,
- 18-30 yaş grubu gençlere yöneliktir.

Projeden faydalanabilecek işletmeler ise;

- Kendi ülkesinde ihtiyaç duyduğu belli nitelikteki işgücü bulma sıkıntısı çeken,
- İşe alacağı kişiyi en az 6 ay bulunduğu ülkenin mevzuatına göre ücretlendirmek suretiyle istihdam etmeyi taahhüt eden,
- Faaliyetlerini bulunduğu ülkede yasal olarak sürdüren işletmeler ve özellikle KOBİ’lerdir.³⁰⁷

Pilot uygulama kapsamında, iş görüşmesine kabul edilen gencin yol masrafları ve işe kabul edilmesi halinde ise taşınma masraflarına destek olunmaktadır. Bunun yanında lisan kursları ve diğer sosyal hayatı kolaylaştırıcı önlemler için ise belli miktarlarda

³⁰⁶ G-20 Task Force on Employment, “*Job Creation and Labour Activation Policies In G20 Countries*”, Moskova, 2013, s.24 ve 61.

³⁰⁷ “Dein erster EURES-Arbeitsplatz”, “<http://ec.europa.eu/>” (Erişim Tarihi: 15.12.2013).

ödemeler yapılmaktadır. Pilot uygulama kapsamında işverene ise; “EURES” programına dâhil edilen danışmanlar tarafından uygun işgücünü bulma konusunda danışmanlık hizmeti verilmektedir. Buna ek olarak, bünyesinde azami 250 çalışan istihdam eden KOBİ’ler, istihdam ettikleri çalışanlara yönelik olarak düzenledikleri uyum ve mesleki beceri geliştirme faaliyetlerine ilişkin masraflarını program çerçevesinde karşılayabilmektedir. AB komisyonu tarafından uygulamaya yönelik çıkartılmış bir rehberde, yukarıda sayılan tüm mali destekler için bir tablo oluşturulmuş ve bu tablolarda özellikle üye ülkelerin ekonomik durumları göz önünde bulundurularak aylık ve/veya bir defaya mahsus ödemeler belirlenmiştir. Bunun yanında projeye katılan ulusal istihdam kurumlarının listesi de aynı rehberde yer almaktadır. Örneğin program çerçevesinde uyum ve beceri geliştirme kursları vermek suretiyle en az bir yıl bir genci istihdam eden bir KOBİ’ye yıllık maksimum 20.000 avro teşvik ödenmesi mümkün hale getirilmiştir.³⁰⁸ AB’nin genç işsizliğinin azaltılmasına yönelik tedbirlerde KOBİ’ler üzerinde özellikle durmasının arkasındaki en önemli unsur ise; 2002 den 2010’a kadar geçen süre içerisinde KOBİ’lerin iş yaratma konusunda başarılı bir performans çizerek, yeni işlerin %85’ini yaratmış olmaları, ancak buna karşın KOBİ’lerin çok az bir kısmının başka bir AB üyesi ülkeden çalışan istihdam etme yoluna gitmiş olmalarıdır.³⁰⁹ Bu noktada programla amaçlanan, KOBİ’lerin dinamik yapısının genç işsizliğini azaltmada bir araç olarak faydalanmaktır.

3.13.5 AB’de KOBİ’lere ve Girişimci Bireylere Mikro Kredi Veren Kuruluşlar için Danışmanlık Desteği ve Mali Kaynak Aktarımı, “Jasmine”

“AB, KOBİ’leri Destekleme Programı” çerçevesinde 2009 yılında hayata geçirilen ve amaçları bakımından sosyal yönü diğer girişimcilik ve KOBİ desteklerinden daha kuvvetli olan başka bir program ise “Jasmine” programıdır. AB’de 23,2 milyon işletmeden %92 si, 10 veya daha az çalışan istihdam etmektedir.³¹⁰ Bu gerçekten hareketle KOBİ’ler içerisinde mikro ölçekli işletmelerin -ülkemizde de olduğu gibi- ekonominin bel kemiği olduğunu söylemek yanlış olmaz. Söz konusu mikro işletmelerin önemi AB tarafından da kriz sonrası dönemde daha iyi anlaşılmış ve Avrupa’da KOBİ’leri desteklemek amacıyla Avrupa Yatırım Bankası (*European*

³⁰⁸ “Dein erster EURES-Arbeitsplatz”, “<http://ec.europa.eu>” (Erişim Tarihi: 15.12.2013).

³⁰⁹ “Dein erster EURES-Arbeitsplatz”, “<http://ec.europa.eu>” (Erişim Tarihi: 15.12.2013).

³¹⁰ “JASMINE: Unterstützung für Kleinstkreditgeber”,

“http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/presenta/jasmine/microcredit2010_de.pdf”, AB Yayınlar Dairesi Lüksemburg, 2010, s.4.

Investment Bank - EIB) bünyesinde kurulmuş olan Avrupa Yatırım Fonu eliyle mikro ölçekli işletmeler desteklenmiştir.³¹¹ Bu kapsamda banka statüsü olmayan küçük kredi kuruluşlarına danışmanlık hizmetleri verilmiş ve mali açıdan güçlendirilmiştir. KOBİ’lerde yenilikçi çalışmaları, ekonomik büyümeyi ve istihdamı desteklemek amacıyla hizmet eden Avrupa Yatırım Fonu (European Investment Fund – EIF) “Jasmine” programıyla; çoğu zaman bankaların kredilerinden faydalanmada -özellikle teminat gösterme noktasında sıkıntı çeken- mikro ölçekli işletmeler için daha kolay kredi verebilen ve banka statüsü olmayan kuruluşların hizmet standartlarını güçlendirmeyi amaçlamıştır. Bu amaca yönelik olarak vakıf veya dernek gibi STK’ların yanında özellikle mikro kredi kuruluşları EIF tarafından hem teknik destek ve danışmanlık hizmetleriyle hem de mali açıdan desteklenerek güvenilirliği ve standartları yüksek mikro kredi kuruluşları haline getirilmeye çalışılmıştır.

Bu uygulamanın temelleri Kasım 2007 yılında Avrupa Birliği komisyonu tarafından “Avrupa’da Mikro Kredilerin Daha Fazla Büyüme ve İstihdam için Geliştirilmesi İnisiyatifi” (*Eine europäische Initiative zur Entwicklung von Kleinstkrediten für mehr Wachstum und Beschäftigung*) başlıklı bildirisiyle atılmıştır. Söz konusu bildiride AB Komisyonu mikro ölçekli işletmelerin ekonomiyi canlı tutma potansiyellerine değinmiş ve söz konusu işletmelerin ihtiyaç duyacakları mali kaynaklara olan erişimlerinin kolaylaştırılması gerektiğini ifade etmiştir.³¹² Bunun yanında sosyal olarak dezavantajlı kişilerin desteklenmesi üzerinde de durulmuştur. Söz konusu İnisiyatif ile şu 4 alanda eylem planları hayata geçirilmiştir.

- AB’ye üye ülkelerde banka statüsüne sahip olmayan mikro kredi kuruluşları hakkında çerçeve bir mevzuat geliştirilmesi,
- Daha fazla istihdam için ülkelerde girişimcilik ruhunun desteklenmesi,
- Bu alanda örnek teşkil edecek hayata geçirilmiş başarılı süreçler hakkında bilgilerin yayılması,
- Mikro düzeydeki kredi kuruluşlarının mali olarak desteklenmesi

³¹¹ “What is JASMINE?”, “<http://www.eif.org>” (Erişim Tarihi: 17.04.2014).

³¹² “JASMINE: Unterstützung für Kleinstkreditgeber”,

“http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/presenta/jasmine/microcredit2010_de.pdf”, AB Yayınlar Dairesi, Lüksemburg, 2010, s.4

Yukarıda sayılan ilk iki alan daha ziyade ülkelerin kendi çalışmaları ile hayata geçirecekleri uygulamaları kapsarken, anılan son iki alan, “Jasmine” programı kapsamında gerçekleştirilecek faaliyetleri ifade etmektedir.³¹³ Avrupa Birliği Komisyonu ve Avrupa Yatırım Bankası’nın ortaklığında gerçekleştirilen “Jasmine” programıyla AB çapında standart ve basit süreçlere sahip mikro kredi verebilecek kuruluşlar oluşturulması için teknik destekler ve mali kaynaklar verilmektedir. Daha basit bir ifadeyle AB, standartları yüksek ve güvenilir küçük kredi kuruluşları oluşturmaya çalışmaktadır. 2008’den itibaren 3 yıllık bir süreyi kapsayacak şekilde tasarlanmış olan programın bütçesi 50 milyon avro olarak belirlenmiş ve 2010 yılı itibarıyla yapılan çağrılar sonucu bazı vakıf ve dernekler de dâhil olmak üzere AB çapında 14 ayrı küçük kredi kuruluşu danışmanlık hizmetlerinden ve Avrupa Yatırım Fonu (EIF) kaynaklarından yararlandırılmıştır. 2013 yılı itibarıyla “Jasmine” programı çerçevesinde destek gören 30 adet mikro kredi kuruluşu vardır.³¹⁴ Kuruluşlar aynı zamanda kendi internet sayfalarında rol model olabilecek başarılı uygulamalarına yer vererek programların istihdam üzerindeki olumlu etkisini bireysel örneklerle de kamuoyuna duyurmaktadırlar. Program kapsamında mikro krediler 25.000 avroyu geçmeyen ve genelde bireylere girişimcilik desteği veya mikro ölçekli işletmelere büyüme desteği olarak verilen kredilerdir.³¹⁵

Küçük kredi kuruluşları bankalara göre mikro kredi verme hususunda daha uygun kuruluşlardır. Çünkü küçük meblağlarda krediler için harcanması gereken mesainin alternatif maliyeti bankalar için yüksektir. Dolayısıyla mikro kredi ve girişimcilik desteklerinin bankalara getirisi oldukça düşüktür. Bu da bankaların girişimciler ve istihdam oranını yükseltmek isteyen küçük işletmeler için düşük faizli veya faizsiz cazip kredi vermesini zorlaştıran bir unsurdur. Bu gerçeği göz önüne alan Avrupa Yatırım Bankası (EIB) anılan mevcut küçük kredi sağlayan kuruluşların standartlarını danışmanlık hizmetleriyle yükseltmeyi amaçlamış ve mali destek sağlamaya başlamıştır.

³¹³ AB Yayın Dairesi, a.g.r., s.5.

³¹⁴ “What is JASMINE?”, “<http://www.eif.org/>” (Erişim Tarihi: 17.04.2014).

³¹⁵ “JASMINE: Unterstützung für Kleinstkreditgeber”,

“http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/presenta/jasmine/microcredit2010_de.pdf”, AB Yayınlar Dairesi, Lüksemburg, 2010, s.5.

Seçilen söz konusu kuruluşlara verilen mali yardımlar Avrupa Yatırım Fonu tarafından karşılanırken. Kredi verme süreçlerine ilişkin teknik destek ve danışmanlık hizmetleri, konusunda uzman reytting ajansları tarafından sağlanmaktadır. Mikro kredi veren kuruluşların teknik yardım için başvurabilmeleri, kredi verme konusunda en az 2 senelik bir tecubeye sahip olmak ve başvurudan önceki son bir yıl içerisinde en az 150 müşteriye kredi vermiş olmak gibi bazı şartlara bağlanmıştır.³¹⁶ Küçük krediler verecek kuruluşların teknik destek ve danışmanlıklar sonucu ulaştıkları standartlar “Jasmine” kalite logosuyla teyit edilmekte ve bu kuruluşlar tüm belgelerinde bu logoyu bir güvenirlik işareti olarak kullanabilmektedirler. Bu sayede kredi için başvuran kişilerin güvenleri de daha kolay sağlanmaktadır. Mikro kredi kuruluşlarına verilecek danışmanlık hizmetleri ve mali destekler, bu kredi türünün kurumsal bir yapıya kavuşmasında ve dolayısıyla sermayenin tabana yayılarak daha çok büyüme ve istihdam yaratılmasına katkı sağlayacaktır. Bu faydayı gözeten AB, kriz sonrası dönemde banka statüsünde olmayan kredi kuruluşlarına özellikle standartlar geliştirme konusunda destek vermeye devam etmektedir. Küçük ve Orta lekli işletmelere ve kendi işini kurmak isteyenlere yönelik verilen teşviklerin istihdam üzerindeki olumlu etkisinin G-20 bünyesinde bundan sonraki dönemde gündeme getirilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir.

3.14 Türkiye

Türkiye, 2008 krizinden sonra hayata geçirilen reform niteliğindeki birçok uygulama sayesinde söz konusu krizden en az etkilenen ülkeler arasında yer almıştır.³¹⁷ Türkiye’de toparlanma süreci oldukça hızlı gerçekleşmiştir. İşsizlik oranı 2009 yılında %14’leri görmüş olmasına rağmen 2011 yılı itibariyle %11,9’a, 2013 itibariyle ise %9,7’lere çekilerek kriz öncesi seviyeleri tekrar yakalamıştır. Ulusal İstihdam Stratejisi Taslak alışması çerçevesinde yapılan durum tespitine göre; krize karşı alınan istihdam odaklı tedbirler, işveren sosyal güvenlik primlerindeki beş puanlık indirim ile genç, kadın, engelli, mesleki eğitim mezunları ile mesleki yeterlilik belgesi sahiplerinin istihdamının teşviki, kısa çalışma ödeneğinin miktarının artırılması ve süresinin uzatılması, toplum yararına çalışma programları başta olmak üzere aktif istihdam programlarının yoğun olarak uygulanması işsizlik rakamlarını sınırlamada önemli bir

³¹⁶ AB Yayın Dairesi, a.g.r., s.7.

³¹⁷ OECD / ILO, *G20 Country Policy Briefs – Supporting Employment Through Reduced Social Security Contributions*, Paris 2011, s.1.

rol oynamıştır. İstihdam bağlantılı olarak uygulanan bu programların 2008-2010 dönemi toplam maliyeti 8,2 milyar TL olarak gerçekleşmiştir. 2009 yılında ekonomi, beklentilerin altında %4,8 oranında daralmış, 2010 yılında %9,2 büyüyerek bahse konu daralmayı telafi etmiştir. Büyüme, 2011 yılında %8,8, 2012 yılında ise %2,2 olarak gerçekleşmiştir.³¹⁸ 2013 yılının ilk 9 ayındaki büyüme oranı ise ülkemizde %4 olmuştur.³¹⁹

Tablo 21: Türkiye İşgücü Piyasası

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Çalışma Çağındaki Nüfus (x1000)	49.994	50.772	51.686	52.541	53.593	54.724	55.862
İşgücü Nüfusu (x1000)	23.114	23.805	24.748	25.641	26.725	27.339	28.391
İşsiz Nüfus (x1000)	2.376	2.611	3.471	3.046	2.615	2.518	2.743
İşgücüne Katılım Oranı (%)	46,2	46,9	47,9	48,8	49,9	50	50,8
İşsizlik Oranı (%)	10,3	11	14	11,9	9,8	9,2	9,7
Genç İşsizlik Oranı (%)	20	20,5	25,3	21,7	18,4	17,5	18,7
Kayıt Dışı İstihdam Oranı	42,14	41,77	43	41,99	39,2	37,5	37,8

Kaynak: TÜİK,

Ancak yukarıdaki tabloda da görüldüğü gibi Türkiye’de genç işsizliği yüksek ve istihdama katılım oranı AB ortalamasının altındadır ve her yıl çalışma çağındaki nüfusa ortalama 850.000 kişi katılmaktadır.³²⁰ Dolayısıyla her ne kadar Türkiye, krizin etkisiyle yükselen işsizlik rakamlarının düşüşe geçmesini sağlamışsa da, işgücü piyasasında üstesinden gelinmesi gereken yüksek işsizlik ve genç işsizlik oranları ile düşük kadın istihdam oranı ve yüksek kayıt dışılık gibi problemler henüz çözülmüş değildir. Buna karşın Ülkemizde özellikle kriz sonrası dönemde alınan önlemler, sorunların çözülebileceği noktasında umut vaat etmektedir.

³¹⁸ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı* 2014-2023, s4.

³¹⁹ Ekonomi Bakanlığı, Ekonomik Görünüm Raporu, Mart 2014,

“http://www.ekonomi.gov.tr/files/Ekonomik_Gorunum.ppt” (Erişim Tarihi 30.03.2014)

³²⁰ Mehmet Ali Özkan, “*Vocational Skills Mismatch and the Role of İŞKUR*”, “<http://www.britishcouncil.org.tr/files/2014/03/SEE-into-the-Future-12-02-2014.pdf>” (Erişim Tarihi 15.03.2014).

3.14.1 Kriz Sonrası Dönemde Alınan Önlemler

Ekim 2008’de kriz sonrası açıklanan ilk canlandırma paketi kapsamında;

- Çalışanların sosyal güvenlik primlerinde 5 puanlık bir indirim getirilmesi,
- 18-29 yaş arası gençler ile kadınları işe alanlar için yine prim indirimlerine gidilmesi,
- İşsizlere verilen işsizlik ödeneğinde %11’lik artış olması ve
- 50 kişi ve daha fazla çalışan istihdam eden işletmelerde sırasıyla %2 ve %1 olan eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğunun her iki grup için de %3’e çıkartılması

gibi tedbirler, dikkati çekmektedir.³²¹ 2009’da açıklanan istihdama yönelik tedbirler ise şu şekilde olmuştur;

- Kısa çalışma programları için öngörülen 3 aylık maksimum süre 2008-2009 yılları için 6 aya çıkartılmıştır. Program kapsamında çalışanlar için ödenen ücret sübvansiyonları %50 oranında artırılmıştır.
- 2010 senesinin Aralık ayına kadar işe alınan her çalışan için sosyal güvenlik işveren payı 6 ay boyunca İşsizlik Sigortası Fon’undan karşılanmıştır.
- 49 ilde genel bütçeden ayrıca karşılanan sosyal güvenlik primleri (işveren payları) sübvanselerinin süresi 2009’da dolmuş, ancak aynı yıl içerisinde 2012’ye kadar uzatılmıştır.
- İşsizlik ödeneğinden faydalanan bir kişinin işe alınması durumunda, işveren için yine sosyal güvenlik primlerinde indirimlere gidilmiştir.
- Daha az gelişmiş bölgelerde yatırım yapan işletmeler için vergi ve prim indirimleri ve yatırım teşvikleri getirilmiştir.
- İhracat yapan KOBİ’lere faizsiz krediler verilmiş, kredi geri ödeme süreleri 1 yıldan 2 yıla çıkartılmıştır.
- Özel tüketim ve katma değer vergisinde indirimlere gidilerek tüketim sağlıklı seviyelerde tutulmaya çalışılmıştır. İndirimler, konutların, teknolojik ürünlerin

³²¹ ILO, “G-20 Country Briefs - Turkey’s Response to the Crisis”, Washington, Nisan, 2010, s.2.

ve motorlu taşıtların satışında önemli bir teşvik aracı olmuş ve piyasanın canlı kalmasını sağlamıştır.³²²

Tablo 22: Türkiye’de Kriz sonrası ilk 3 Yılda Alınan Önlemler ve Harcamaların Tutarı

Önlem Kalemi	Harcanan Yaklaşık Mali Kaynak (milyon TL)		
	2008	2009	2010
Genel Bütçeden Karşılanan 5 Puanlık Sosyal Güvenlik İndirimleri	0	3.406	3.898
İşe alınan Gençler ve Kadınlar İçin Ödenen Sosyal Güvenlik Prim Teşvikleri	30	102	148
Arttırılan Kısa Çalışma Ödenekleri	0	163	52
Toplum Yararına Çalışma Programları	0	112	151
Diğer Aktif İstihdam Politikalarına Ayrılan Kaynak (mesleki eğitim kursu, iş başı eğitimleri ve girişimcilik programları gibi...)	0	198	343
Diğer Sübvanseler	40	198	293
Diğer İstihdam ilişkili Tedbirler	70	4.179	4.885
Diğer Teşvikler	7.837	16.558	17.266
Önlemlerin Toplam Maliyeti	7.907	20.737	22.151
Mali Kaynağın GSYİH’ ye oranı			
İstihdam ilişkili tedbirler	0,01	0,44	0,47
Diğer Tedbirler	0,82	1,74	1,68
Toplam	0,83	2,17	2,15

Kayak: Devlet Planlama Teşkilatı 2010 aktaran: ILO, G-20 Country Briefs - Turkey’s Response to the Crisis”, Washington, Nisan, 2010.

3.14.2 Kriz Sonrası Dönemde Vergi ve Ücret Yükünü Hafifletici Önlemler

Türkiye’de istihdamın arttırılmasını destekleyen ücret yükünü hafifletici tedbirler; sosyal güvenlik kurumlarına hazineden kamu transferleri eliyle telafi edilmek suretiyle, genel olarak sosyal güvenlik primlerinde indirimleri, eğitim, araştırma ve geliştirme alanına dâhil olan işçilerle birlikte, genç, kadın ve işsizleri işe alanların primlerinde indirimleri ve daha az gelişmiş bölgelerde yatırım yapan işletmeler için vergi ve prim

³²² ILO, a.g.r., s.2.

indirimlerini içermektedir.³²³ Türkiye’ de son beş yılda istihdamın arttırılmasını amaçlayan önemli sosyal güvenlik primi indirimleri, işe alınan çalışanın yaşına durumuna ve niteliklerine göre 6 ila 54 ay arasında değişen sürelerde uygulanmaktadır. Çalışmamızın bu kısmında Türkiye’de uygulanan 2008 sonrası dönemde istihdamı arttırmaya ve üretim maliyetlerini düşürmeye yönelik ücret yükünü hafifletici teşvikleri biraz daha yakından inceleyeceğiz. Bu çerçevede, 2009’da çıkartılan bir düzenleme ile işe alınmadan önce en az 3 ay işsiz kalmış işsizlerden, işyerinde mevcut işgücüne ek olarak istihdam edilenler için işverence ödenmesi gereken sosyal güvenlik primlerinin 6 ay süreyle İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanmasını verebiliriz.³²⁴ Bu kapsamda; 2009 yılı içinde 64.505, 2010 yılı sonu itibariyle de 76.144 kişi teşviklerden yararlandırılmıştır. Kriz sonrası gündeme gelen başka bir konu da ar-ge çalışmaları kapsamında işe alınanlara yönelik teşviklerdir. Nitekim 2008’den buyana ar-ge alanında işçi çalıştıran işverenlerin sosyal güvenlik paylarının yarısı beş yıl boyunca karşılanabilmektedir. Ülkemizde uygulanagelen diğer bir teşvik türü de az gelişmiş bölgelerde yatırımın artırılması için ücret dışı işgücü maliyetinde de indirimlere gidilmesi ve bazı vergi indirimi uygulamalarıydı. Bu konuda 2004’ten beri uygulanagelen teşvikler Türkiye’nin gelişmiş bölgelerinde faaliyet gösteren ancak az gelişmiş bölgelere faaliyetlerini kaydıran tekstil, giyim ve deri sektörlerindeki girişimlere verilmekteydi. Ancak 2007’ de uygulamanın kapsamı genişletilerek tüm sektörleri içine alacak şekilde tasarımlanmış ve bu tarihten itibaren yatırımlarda az gelişmiş bölgelere transfer şartı aranmamıştır.³²⁵ Bu teşvikler kapsamında;

- Yeni işe alınan ve hali hazırda çalışanlar için ödenen sosyal güvenlik katkı payları belli süreler için devlet tarafından karşılanmakta,
- Kurumlar vergisi 5 yıl için % 20’den %5’e düşürülmekte,
- Katma değer vergisi (KDV) ve makine ve teçhizatlarının tedarikinde gümrük muafiyeti sağlanmaktadır.³²⁶

Bu kapsamda ele alınan teşvik uygulamalarında dikkati çeken diğer bir husus sosyal güvenlik muafiyetlerinin süresinin bölgesel kalkınmanın düzeyine bağlanmış olmasıdır.

³²³ OECD / ILO, *G20 Country Policy Briefs – Supporting Employment Through Reduced Social Security Contributions*, Paris 2011, s.1.

³²⁴ OECD / ILO, a.g.r., s.2.

³²⁵ OECD / ILO, a.g.r., s.2.

³²⁶ OECD / ILO, a.g.r., s.2.

Birinci kategori bölgelerde 2 yılda sona eren destekler dördüncü kategori bölgelerde 7 yıla kadar çıkmaktadır. 2009’da toplam 626.649 işçi, 2010’da 722.891 işçi ve 2011’in ilk iki ayında 730 bin işçi (Türkiye’de toplam imalat sektörü istihdamının %17’si) bu bölgesel teşviklerle istihdam edilmiştir. Merkezi bütçeye teşviklerin yükü ise 2009’da 741 milyon TL (322 milyon avro), 2010’da 926 milyon TL (402 milyon avro) olarak gerçekleşmiştir.³²⁷ Zikredilen örneklerden de anlaşıldığı gibi, Türkiye’de, çıkarılan yasalar çerçevesinde 2008’den 2011’e kadar geçen süre içerisinde ücretler üzerindeki yükleri azaltmayı ve vergi indirim veya muafiyetleri öngören yeni düzenlemelere hız verilmiştir. Söz konusu teşviklerin bazıları belirli süreli bazıları süresiz olarak hayata geçirilmiştir. Örneğin; söz konusu amaca hizmet eden 15.05.2008 tarihli ve 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunla; kadınların ve 18-29 yaş arası gençlerin istihdamını teşvik amacıyla, mevcut istihdama ilave olarak işe alınmaları halinde 5 yıl boyunca prim indirimi getirilmiştir. Ancak, bu teşvik için başvuru süresi 30.06.2010 tarihi itibarıyla sona ermiştir. Anılan teşvikler çerçevesinde; 2010 Mart ayı itibarıyla SGK kayıtlarından toplamda 30.986 kadın, 29.945 erkek olmak üzere 60 bin 931 kişinin istihdam edildiği görülmüştü. Hatta bu teşvikten ilk uygulama yılında sadece 9.931 işyeri yararlanırken, 2009 yılında bu rakam 19.534’e, Mart ayı itibarıyla de 22.082’ye çıkmıştı. Yani teşvikten yararlanma sayısı giderek artmıştı.³²⁸ Bu sebeple bu teşvikin revize edilerek tekrar uygulanmaya konulması kamuoyu tarafından talep edilmiştir. Bunun üzerine Hükümet, kadınların ve gençlerin işgücüne katılımını ve istihdamını artırmak, yeni istihdam yaratılmasını teşvik etmek ve çalışanların vasıflarını yükselterek işsizlik riskini azaltmak, mesleki ve teknik eğitimi özendirmek, kalite ve etkinliğini artırmak amacıyla yeniden prim teşvikleri getirmiştir.³²⁹ 13.02.2011 tarihinde kabul edilmiş olan “6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un 74. Maddesi” ve “4447 sayılı Kanun’a eklenen geçici 10. Madde” yeniden düzenlenmiştir.³³⁰ Bu teşvik düzenlemelerine göre;

³²⁷ OECD / ILO, a.g.r., s.2.

³²⁸ Umut Topçu, “6111 Sayılı Kanun ile Getirilen Sigorta Prim Teşviki Uygulama Esasları” İSMMMO Mali Çözüm Dergisi İstanbul, Mart-Nisan 2011 s. 297-298, “<http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/104malicozum/23%20umut%20topcu.pdf>” (Erişim Tarihi: 10.12.2013)

³²⁹ Umut Topçu, a.g.m., s. 298.

³³⁰ 6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Ve Diğer Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun. Ankara: Resmi Gazete (25.02.2011 tarih ve 27846 sayılı).

- 18 yaşından büyük kadınlar,
- 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük erkekler,
- 29 yaşından büyük erkekler,
- Mesleki yeterlik belgesi sahipleri,
- Mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yükseköğretimi bitirenler,
- Türkiye İş Kurumu'na düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler,
- Türkiye İş Kurumu işgücü yetiştirme kursu bitirme belgesine sahip olmayanlar,
- İşverene bağlı işçi olarak çalışmakta iken 01.03.2011 tarihinden sonra mesleki yeterlik belgesi alanlar,
- Mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yükseköğretimi bitirenler,
- İŞKUR' a kayıtlı işsizler arasından işe alınanlar,
- İŞKUR' a kayıtlı olmadan işe alınanlar kapsamıştır.

Bu kapsam çerçevesinde teşviklerden yararlanılması için yeni işe alınacak sigortalıların bazı şartlara sahip olması gerekirken, işverenlere de bazı yükümlülükler getirilmiştir. Bunlar sigortalı kişi açısından:

- 01.03.2011 ila 31.12.2015 tarihleri arasında işe alınmış olmak,
- Fiilen çalışıyor olması,
- İşe alındığı tarihten önceki altı aylık dönemde Sosyal Güvenlik Kurumu'na verilmiş aylık prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı olmaması ve
- İşe giriş tarihi itibarıyla 18 yaşından büyük olmasıdır.

İşyeri açısından şartlar:

- Ödeme süresi geçmiş prim ve idari para cezası borcunun bulunmaması,
- Sigortalının ortalama sigorta sayısına³³¹ ek olarak işe alınmış olmasıdır.³³²

³³¹ Ortalama sigortalı sayısı: sigortalının işe başladığı işyerinde işe giriş tarihinden önceki altı ayda SGK'ya bildirilmiş olan toplam sigortalı sayısının, aynı dönem aralığında SGK'ya bildirim yapılmış ay sayısına bölünmesi suretiyle bulunacaktır.

³³² Umur Topçu, "6111 Sayılı Kanun ile Getirilen Sigorta Prim Teşviki Uygulama Esasları" İSMMMÖ Mali Çözüm Dergisi İstanbul, Mart-Nisan, 2011, "http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/104malicozum/23%20umut%20topcu.pdf" (Erişim Tarihi: 10.12.2013). s. 301-303,

Çalışmakta iken mesleki yeterlik belgesi alanlar ve işgücü yetiştirme kurslarını bitirenlerin istihdam edilmesi halinde teşvikten yararlanma şartları ise;

- Sigortalının 01.03.2011 ila 31.12.2015 tarihleri arasında mesleki yeterlik belgesini almış veya işgücü yetiştirme kursunu bitirmiş olması,
- Belgelerde belirtilen meslek ya da alanlarda işe alınması veya hali hazırda çalışıyor olması,
- İşletmenin ödeme süresi geçmiş prim ve idari para cezası borcunun bulunmamasıdır,³³³

Söz konusu teşvik uygulaması basit bir örnekle anlatılabilir; Bir işletmenin 4447 sayılı işsizlik sigortasının geçici 10. Maddesi kapsamına giren bir çalışanı istihdam ettiğini ve prime esas aylık (30 gün) ücretinde 1000 TL olduğunu varsayalım. Bu durumda;

$1.000 \text{ TL} \times 5/100 = \underline{50 \text{ TL}}$:

- Bu tutar 5 puanlık prim indirimini ifade eder ve bu 50 TL Tutarındaki kısım hazinece karşılanır. (Hazine teşviklerinden çalışmamızın bir önceki başlığı altında zikredilmişti.)
- 5 puanlık indirimden sonra artık çalışan için işletmenin ödeyeceği normalde %20,5 olan prim %15,5'e inmiştir.

$1.000 \text{ TL} \times 15,5/100 = \underline{155 \text{ TL}}$:

- Bu tutar ise işsizlik sigortası fonundan karşılanacak olan tutardır.

Bu örnekte İşletmenin kısa vadeli sigorta kolları prim oranı 2 olarak kabul edilmiştir. Şayet örneğimizdeki işletmenin söz konusu prim oranı 1 olarak kabul edilseydi bu durumda işveren hissesi %19,5 olduğundan kapsamdaki sigortalıların işveren hissesi tamamıyla İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanacaktı.³³⁴

Yukarıdaki örneğe geri dönecek olursak; işveren $1.000 \text{ TL} \times 34,5/100 = \underline{345 \text{ TL}}$ tutarındaki sigorta priminin sadece 140 TL tutarındaki sigortalı çalışan için ödemesi

³³³ “4447 Sayılı Kanunun Geçici 10 Uncu Maddesinde Öngörülen Sigorta Primi İşveren Hissesi Teşviki”, “www.sgk.gov.tr” (Erişim Tarihi: 10.01.2014).

³³⁴ Umur TOPÇU, “6111 Sayılı Kanun ile Getirilen Sigorta Prim Teşviki Uygulama Esasları” İSMMMO Mali Çözüm Dergisi İstanbul, Mart-Nisan 2011
“http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/104malicozum/23%20umut%20topcu.pdf” (Erişim Tarihi: 10.12.2013) s.304.

gereken kısmını ödemiş olacaktır. Bu örneğe göre işverenin kişi başına elde ettiği prim indirimi toplamda 205 TL olmakta ve böylelikle bu tutar toplam ücretin %20'sinden daha fazla bir orana tekabül etmektedir.

Söz konusu teşvik uygulaması 4447 sayılı kanunun geçici 10. Maddesine göre belli bir süre sınırlamasına tabidir. Teşviklerden yararlanma süresi “yeni işe alınan”; 18-29 yaş arası genç erkekler ve 18 yaşından büyük kadınlardan (bu noktada yasa kadınların işgücüne katılım oranının düşüklüğünü de göz önünde bulundurarak, pozitif ayrımcılık uygulamıştır ve kadınlara üst yaş limiti getirmemiştir);

- Mesleki yeterlik belgesi sahibi ise, 48ay süreyle,
- Mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yükseköğretimi veya Türkiye İş Kurumu’na düzenlenen işgücü yetiştirme kursunu bitirmiş ise, 36 ay süreyle,
- Mesleki yeterlik belgesi sahibi değil ise veya işgücü yetiştirme kursunu bitirmemiş ise, 24 ay süreyle,
- Sigortalının işe giriş tarihi itibarıyla 29 yaşından büyük erkek sigortalı olması durumunda, mesleki yeterlik belgesi almış veya işgücü yetiştirme kursunu bitirmiş ise, 24 ay süreyle,
- Sigortalının işe giriş tarih itibarıyla 18 yaşından büyük olmasına rağmen, mesleki yeterlik belgesi almamış veya işgücü yetiştirme kursunu bitirmemiş, ancak Türkiye İş Kurumu’na kayıtlı işsizler arasından işe alınmış olması durumunda, 6 süreyle,
- Sigortalının işe giriş tarih itibarıyla 18 yaşından büyük olmasına rağmen, mesleki yeterlik belgesi almamış veya işgücü yetiştirme kursunu bitirmemiş, ancak Türkiye İş Kurumu’na kayıtlı işsizler arasından işe alınmış olması durumunda, 6 süreyle, yararlanma söz konusudur.³³⁵

Yukarıdaki şartlardan da anlaşılacağı gibi yasa, bir taraftan işverenleri mesleki eğitim almış olan veya mesleki yeterlilik belgesi olan işsizlerin istihdam edilmesi yönünde desteklerken, bir taraftan da mesleki eğitim faaliyetlerinin, kişilerin istihdam edilmeleri ile sonuçlanmasını sağlamaya çalışmıştır. Yasa bununla yetinmeyerek aynı zamanda bir işe devam ediyor olsa dahi 01.03.2011 ila 31.12.2015 yılları arasında mesleki yeterlik

³³⁵ “4447 Sayılı Kanunun Geçici 10 Uncu Maddesinde Öngörülen Sigorta Primi İşveren Hissesi Teşviki”, “www.sgk.gov.tr” (Erişim Tarihi: 10.01.2014).

belgesini almış veya işgücü yetiştirme kurslarını bitirmiş olan çalışan için de on iki ay süreyle aynı teşvikler işverene verilmesini öngörmüştür.

Türkiye’de söz konusu teşvikler kapsamında kadının ekonomik hayata girmesi desteklenmiştir. Yukarıdaki örnekte gördüğümüz gibi daha pek çok teşvik düzenlemesinde kadınlara (yaş sınırlamasının olmaması gibi) pozitif ayrımcılık yapılmıştır. Sonuç olarak örneğin imalat endüstrisinde artan istihdamdan kadınlar daha çok yararlanmışlardır. Şubat 2011’de, 4,33 milyon kişi, (bir önceki yıla göre 297 bin daha fazla) imalat sektöründe istihdam edilmiştir. Toplam istihdamda imalat sektörünün payı Şubat 2011’de % 19,9 olmuştur. Hedef kitledeki kadınlar için yaratılan işler, erkek işçiler için yaratılan işlerin ortalamasını geçmiştir. 2009 ve 2010 yılları arasında üretimde istihdam kadınlarda % 12,4 erkeklerde ise % 8,9 oranında artış göstermiştir. Sonuç olarak, toplam imalat sektöründe kadınların istihdamdaki payı 2009’da % 21,8’den 2010’da % 22,5’e yükselmiştir.³³⁶

Türkiye’de kriz sonrası dönemde istihdamı arttırmaya yönelik Devletin almış olduğu bu önlemler, gerek hedef grubunun iyi belirlenmiş olması bakımından, gerekse verilen teşvikin gerçekten de işgücü talebine olumlu etki edebilecek bir seviyede olması bakımından diğer G-20 ülkelerine ilham kaynağı olabilecek niteliktedir. Ancak, ücretlerde işveren sosyal güvenlik katkılarını desteklemek birçok zorluğu da beraberinde getirmektedir. Birincisi, kamu borcunu arttırmaktadır. İkinci olarak, istihdamda sağlanan artış, ortaya çıkan maliyetleri karşılamak için vergi artışlarında sürekliliğe neden olursa, sürdürülemez hale gelebilir. Esasen sosyal güvenlik primleri üzerinden yapılan teşvikler, kısa dönemde istihdamı arttırmak için kabul edilebilir bir araçtır. Bu tür teşviklerin etkilerini inceleyebilmek için; bütçe açıkları, fayda düzeyleri, istihdam üzerine daha ileri düzeyde uzun dönem analizleri yapılması gerekmektedir.³³⁷

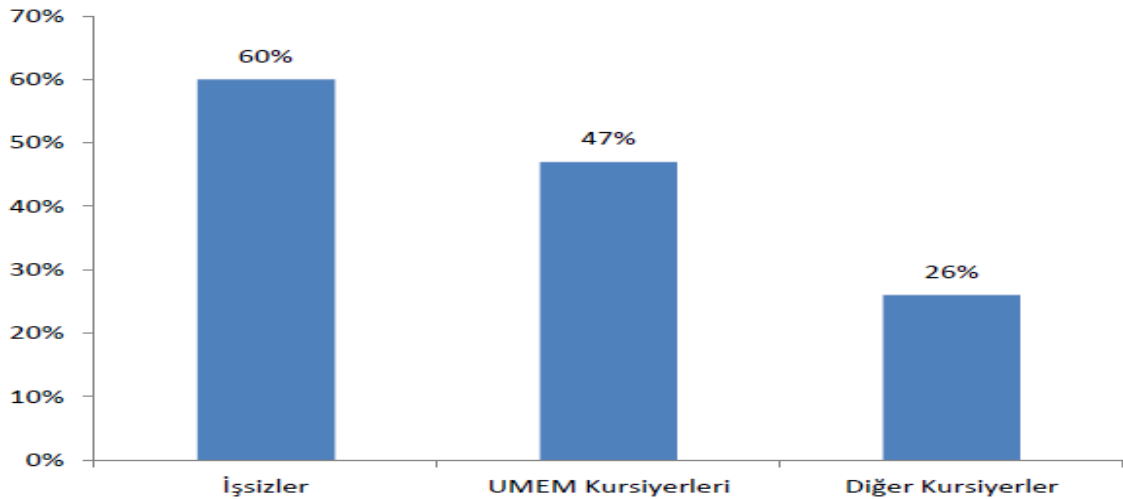
³³⁶ OECD / ILO, *G20 Country Policy Briefs – Supporting Employment Through Reduced Social Security Contributions*, Paris 2011, s.2.

³³⁷ Umut TOPÇU, “6111 Sayılı Kanun ile Getirilen Sigorta Prim Teşviki Uygulama Esasları” İSMMMÖ Mali Çözüm Dergisi İstanbul, Mart-Nisan 2011
“<http://archive.ismmmo.org/docs/malicozum/104malicozum/23%20umut%20topcu.pdf>” (Erişim Tarihi: 10.12.2013), s.305.

3.14.2 Uzmanlaşmış Mesleki Eğitim Merkezleri Projesi

Türkiye’de sanayi sektöründe nitelikli eleman açığını gidermeyi hedefleyen Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Projesi, bugüne kadar uygulanmış olan aktif istihdam politikalarına kıyasla çok daha iyi organize olmuş bir strateji takip etmektedir. Çünkü Türkiye’de ilk kez sanayi sektörüne yönelik ihtiyaç analizi gerçekleştirilmiş, sanayide istihdamın yüzde 80’ini oluşturan 19 ilde yaklaşık 5000 firma ile görüşülerek işgücü piyasasının ihtiyaçları ortaya çıkarılmıştır. İllerde açılan meslek edindirme kursları yapılan analizin sonuçlarına göre belirlenmiştir.³³⁸ UMEM Projesi’nde işverenlerle işsizler arasındaki bağlantının sürekliliği, özel sektörün proje kapsamında beceri kazandırma kurslarındaki rolünün artırılmasıyla sağlanmaktadır. Türkiye’nin 81 ilinde Kurs Yönetimi adı altında bir yapı oluşturulmuş, illerdeki Ticaret ve Sanayi Odalarının bu yapılanmada görev alarak kursların yönetimine ortak olması sağlanmıştır. Kamu - özel sektör - üniversite ortaklığında gerçekleşen bu projede, Türkiye’de ilk defa özel sektöre mesleki eğitim sisteminde bu kadar önemli bir rol verilmektedir.³³⁹

Grafik 2: Türkiye’ İlköğretim ve Altı Eğitimli İşsizlerin Oranı (İşsizler, UMEM Kursiyerleri ve Diğer Kursiyerler)



Kaynak: TÜİK, İŞKUR ve Dünya Bankası, aktaran; Ayşegül Dinççağ, “OECD Beceri Stratejisi ve UMEM Projesi”, Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı, Politika Notu, [“http://www.tepav.org.tr/upload/files/1325252508-2.OECD_Beceri_Stratejisi_ve_UMEM_Projesi.pdf”](http://www.tepav.org.tr/upload/files/1325252508-2.OECD_Beceri_Stratejisi_ve_UMEM_Projesi.pdf) (Erişim Tarihi: 17.02.2014) , s.6

³³⁸ Ayşegül Dinççağ, “OECD Beceri Stratejisi ve UMEM Projesi”, Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı, Politika Notu, [“http://www.tepav.org.tr/upload/files/1325252508-2.OECD_Beceri_Stratejisi_ve_UMEM_Projesi.pdf”](http://www.tepav.org.tr/upload/files/1325252508-2.OECD_Beceri_Stratejisi_ve_UMEM_Projesi.pdf), (Erişim Tarihi: 17.02.2014), s.6.

³³⁹ Ayşegül Dinççağ, a.g.m., s.6.

Ayrıca UMEM Projesi kapsamında açılan kurslara katılan işsizler, Türkiye'nin mevcut işsiz profiline daha yakındır, yani UMEM kursları daha geniş bir kitleye hitap etmektedir. Bugün Türkiye'deki işsizlerin yüzde 60'ı ilköğretim mezunu veya daha az eğitilmiş iken, UMEM kurslarında bu oran yüzde 47'dir. Türkiye'de işsizlere yönelik olarak tasarlanan diğer kurslarda ise bu oran yüzde 26'dır. UMEM kursları, projenin kurgusu itibarıyla herhangi bir mesleği olmayan kişileri hedeflediğinden, Türkiye'de işsizlere yönelik diğer kurslara kıyasla daha düşük eğitilmiş bir kitleye eğitim vermeyi başarmıştır.³⁴⁰ Özellikle sanayiye yönelik alanlarda eğitim ortamının yetersizliği, eğitim içeriklerinin güncel olmaması, hangi alanlarda eğitime ihtiyaç olduğunun belirlenememesi gibi sorunların mevcudiyeti, kendisini yapılan işgücü analizlerinde yüksek oranda nitelikli işgücü ihtiyacı olarak göstermiştir. Bu nedenle, sürekli gelişen ve kendini yenileyen teknolojiye uygun eğitim alanları oluşturmak, işgücü piyasasının nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak ve aynı zamanda işsizlerin daha nitelikli eğitim alabilmelerini sağlamak üzere geniş kapsamlı bir proje başlatılmıştır.³⁴¹ 2011 Şubat ayında hayata geçirilen Uzmanlaşmış Mesleki Eğitim Merkezleri Beceri 10 projesi (UMEM Beceri'10) birçok paydaşı bir araya getirmesi, yurt çapında yaygın olması ve özel sektör ile sivil toplum kuruluşlarının içerisinde aktif olarak yer alması bakımlarından diğer birçok uygulamadan ayrılmaktadır. Nitekim UMEM Beceri'10 projesi; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, İŞKUR, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) ve TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi (ETÜ) tarafından yürütülmektedir. Ayrıca bu proje kapsamında istihdama kazandırılan özellikle gençler ve kadınlar bir önceki bölümde adı geçen teşvikler kapsamındadır. UMEM Beceri'10 Projesi kapsamında ilk kurslar 2011 yılının Şubat ayında açılmış ve açılan 4300 kurs 45 binden fazla kursiyerin mesleki eğitim almasını sağlamış ve kursa katılanlardan Aralık 2012 itibarıyla 30.000'den fazla kişi istihdam edilebilmiştir.³⁴² İlk olarak özellikle sanayiye yönelik tasarımılanan proje, 2012 yılının Mayıs ayında hizmet ve tarım sektörlerini de içerisine alarak genişlemiştir.³⁴³ BECERİ'10 Projesi'ni öne çıkaran, uygulamada getirdiği bazı yenilikler ise şu şekilde özetlenebilir.

³⁴⁰ Ayşegül Dinççağ, "OECD Beceri Stratejisi ve UMEM Projesi", Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı, Politika Notu, "http://www.tepav.org.tr/upload/files/1325252508-2.OECD_Beceri_Stratejisi_ve_UMEM_Projesi.pdf", (Erişim Tarihi: 17.02.2014), s.6-7.

³⁴¹ "Bilgilendirme Kitapçığı", "http://www.tepav.org.tr/upload/files/haber/1280311947-1.Bilgilendirme_Kitapçigi.pdf", (Erişim Tarihi: 11.01.2014).

³⁴² "UMEM Beceri'10 Projesi", "<http://www.beceri10.org.tr/docs/201305.pdf>" (Erişim Tarihi: 11.01.2014).

³⁴³ "UMEM Beceri'10 Projesi Bülteni - Mayıs 2013", "www.beceri10.org.tr" (Erişim Tarihi: 11.01.2014).

- Mesleki eğitim faaliyetleri ilk defa ihtiyaç planlaması ile paralel olarak yürütülmektedir.
- Kurslara alınan işsizlerin işveren talepleri doğrultusunda firmalar ile eşleşmeleri sağlanmıştır.
- İşsizlere firmalarda staj deneyimi kazandırılması ve başarılı kursiyerlerin büyük oranda istihdam edilmeleri sağlanmıştır.
- Ticaret ve Sanayi Odaları'nın Türkiye'de ilk kez mesleki eğitim faaliyetlerinde aktif rol oynaması sağlanmıştır.
- Ayrıca, meslek liselerindeki eğitim altyapısının yenilenmesi ve Eğiticilerin işgücü piyasasının güncel ihtiyaçlarına göre eğitilmesi çalışmaları da proje kapsamına alınmıştır.

Tüm bu yeni uygulamalar koordineli bir işbölümü ihtiyacını da beraberinde getirmiştir. “UMEM Beceri’10 Projesi”nin ortakları arasında iş bölümü nasıl gerçekleşmektedir. Hangi kurum hangi işten sorumludur. Bunun cevabını vermek UMEM Beceri’10 projesini daha iyi anlamamızı ve aynı zamanda mesleki eğitim projelerinde kamunun, özel sektörün, üniversitelerin, ticaret ve sanayi odalarının üstlenebileceği rollerin nasıl şekillenmesi gerektiği hakkında fikir vermektedir. Bu yüzden çalışmamızda bu konuyu ayrıntılı inceleyeceğiz.

Proje Kapsamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı - Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'nün (İŞKUR) üstlendiği yükümlülükler şu şekilde sıralanmaktadır.

- Odalardan gelen ihtiyaç taleplerine göre özellikle sanayiye yönelik mesleki eğitim ihtiyaçlarını belirlemek,
- Eğitim alacak kursiyerleri kurs yönetimi ile birlikte İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından seçmek,
- Kursiyerlerin 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereği ödenmesi gereken İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigorta prim giderlerini karşılamak,
- Yıllık olarak İŞKUR Yönetim Kurulunca belirlenen miktarda kursiyerlere her kurs günü için kursiyer zaruri ödemesi yapmak,

- Proje kapsamında açılan kurslarda bir ders saatlik görevleri karşılığı cari yıldaki ek ders ücretinin iki katı tutarında eğitici ücretlerini ödemek,
- Eğitimini tamamlamış olan kursiyerlerin odaların eşleştirdiği işyerlerinde staj görmelerini sağlamak,
- Başarılı olan kursiyerlerin istihdam edilip edilmediklerinin takibini yapmak ve istihdam edilmelerine yardımcı olmak.³⁴⁴

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) - Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü'nün (ETÖGM) üstlendiği görevler ise;

- Kurs müfredatları arasında birlik ve standardizasyonu sağlamak,
- Kurslarda görevli öğretmenlerin alanlarında uzmanlaşmaları ve teknolojik gelişmeleri takip ederek bilgilerini güncelleyebilmeleri için gerekli eğitimlerin verilmesini sağlamak,
- Kurslarda, öncelikli olarak güncel teknolojiler konusunda proje kapsamında eğitim almış eğiticileri görevlendirmek,
- Kursların verileceği okullardaki derslik, atölye ve laboratuvarları hazır halde bulundurmak, bu mekânlardan sorumlu görevlileri proje ve İŞKUR mevzuatı hakkında bilgilendirmek,
- Kayıtlı işsizlerden seçilenler için kurs programlarının uygulanmasını sağlamak ve ilgili mevzuat kapsamında kurs sonunda başarılı olan kursiyerlere İŞKUR'la birlikte bitirme belgelerini hazırlamak,
- En az beş yıl süreyle Proje kapsamındaki okullarda, belirlenen meslek alanlarında, örgün eğitimden sonra kalan zaman dilimlerinde İŞKUR tarafından talep edilen kursların açılmasına ve bu kurslarda proje kapsamında temin edilen donanımların kullanılmasına olanak sağlamak,
- Eğitim düzenlenen mekânlarda iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli önlemleri almak, bu hususta İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ile koordinasyon içinde olmak,
- Eğitim sırasında iş kazası meydana gelmesi halinde, durumu kolluk kuvvetlerine hemen, Sosyal Güvenlik Kurumuna ise en geç üç gün içerisinde bildirmek ve İŞKUR'a bilgi vermektir.³⁴⁵

³⁴⁴ “Bilgilendirme Kitapçığı”,” http://www.tepav.org.tr/upload/files/haber/1280311947-1.Bilgilendirme_Kitapcigi.pdf”, (Erişim Tarihi: 11.01.2014).

Proje kapsamında Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'nin (TOBB) üstlendiği görevler ise şu şekildedir:

- Merkezi veya yerel düzeyde proje yönetim organlarında yer almak,
- Başarılı olan kursiyerlerin asgari yüzde 90'ının üye işyerlerinde en az eğitim ve staj süresi kadar istihdam edilmelerini sağlamak,
- Odaların projeye etkin katılımını sağlamak,
- Odaları vasıtasıyla işgücü piyasası ihtiyaçlarının belirlenmesine aktif bir biçimde katılarak yerel ölçekte işgücü talebini ortaya çıkarmak, bu çerçevede ihtiyaçlara dayalı gerekli mesleki kurs talebini tespit etmek ve kurs içerikleri hakkında önerilerde bulunmak,
- Sektörel ölçekte işgücü talebini ortaya çıkarmak, bu çerçevede ihtiyaçlara dayalı gerekli mesleki nitelik talebini tespit etmek ve kurs içerikleri hakkında önerilerde bulunmak,
- Projenin tanıtımı faaliyetlerini yürütmek ve TOBB-ETÜ danışmanlık hizmeti giderlerini karşılamak,
- Proje kapsamında eğitim alan tüm kursiyerlerin staj eğitimlerine katılımlarını temin etmek,
- Kursiyerler ve aldıkları eğitimler konusunda o yöredeki işyerlerini Odalar vasıtasıyla bilgilendirmek,
- Hizmetlere erişim, danışmanlık ve bilgilendirme imkânı sağlamak.³⁴⁶

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği - Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi (TOBB-ETÜ) ise proje kapsamında şu görevleri üstlenmektedir.

- Proje kapsamındaki tüm illerde ve sektörlerde istihdam piyasası analizleri yaparak beceri geliştirme ve mesleki eğitim ihtiyaçlarını İŞKUR ile birlikte belirlemek,
- Yerel istihdam piyasası analizleri için bölgeler arası farklılıkların tespitine imkân sağlayan bir analiz çerçevesi oluşturmak,

³⁴⁵ “Bilgilendirme Kitapçığı”,³⁴⁵ http://www.tepav.org.tr/upload/files/haber/1280311947-1.Bilgilendirme_Kitapcigi.pdf,” (Erişim Tarihi: 11.01.2014).

³⁴⁶ “Bilgilendirme Kitapçığı”,³⁴⁶ http://www.tepav.org.tr/upload/files/haber/1280311947-1.Bilgilendirme_Kitapcigi.pdf,” (Erişim Tarihi: 11.01.2014).

- TOBB-ETÜ Proje Metni kapsamındaki pilot illerde detaylı işgücü piyasası analizlerini uygulamak,
- İşgücü piyasası analizlerin ülke genelinde gerçekleştirilebilmesi ve periyodik olarak tekrarlanabilmesi için İŞKUR'da ve Odalarda kapasite tesis etmek,
- Yerel ölçekte beceri dönüşümü ve mesleki eğitim ihtiyaçlarının düzenli olarak belirlenmesi için yönetim mekanizması tasarlamak,
- İl istihdam ve mesleki eğitim kurullarına³⁴⁷ işlerlik kazandırılması için politika önerileri geliştirmek,³⁴⁸
- Odaların işgücü piyasalarındaki rolünün kurumsallaştırılması için eylem planı hazırlamak,
- Yapılan araştırma çıktılarının kurs müfredatlarına aktarılmasına yönelik öneriler geliştirmek,
- Hazırlanan kurs programını uygulayabilecek eğitmenlerin yeterliliklerini ve değerlendirme kriterlerini belirlemek,
- Eğitimlerin denetiminin tasarımını hazırlamak,
- Eğitim sonucunda kursiyerlerin kazandıkları yetkinliklerin bağımsız bir şekilde belgelendirilmesine ilişkin öneriler sunmak,
- Kurs içeriklerinin sürekli güncellenmesine ilişkin işleyiş esasları önermek.³⁴⁹

Proje ortaklarının görevleri incelendiğinde, UMEM Beceri'10 Projesi kapsamında iyi bir işbölümü dikkati çekmektedir. İşgücü piyasası analizlerine dayanan ve özel sektörün ihtiyaçlarının gözetildiği Projede, özel sektör aktif olarak yer almakta kursların şekillendirilmesinde söz sahibi olmaktadır. Ayrıca Proje kapsamında 81 ilde 122 okulun makine ve teçhizat ihtiyaçları karşılanmıştır.³⁵⁰ Projeyle birlikte Temmuz 2013 itibarıyla en fazla istihdam sağlanan iller ise sırasıyla Kocaeli, Sakarya, İstanbul, Bursa, Manisa, Tekirdağ, Mersin, Şanlıurfa, Karaman, İzmir olmuştur. Görüldüğü gibi en fazla

³⁴⁷ “4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 13 üncü maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. “İl istihdam ve mesleki eğitim kurulları MADDE 13- İlin işgücü, istihdam ve mesleki eğitim ihtiyacını tespit etmek veya ettirmek, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları ile işletmelerde yapılacak mesleki eğitim ve istihdam konularında etkinlik ve verimliliği artırmak amacıyla yerel düzeyde politikalar oluşturmak, plan yapmak ve kararlar almak, ilgili kurum ve kuruluşlara görüş ve önerilerde bulunmak üzere illerde İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu kurulur.

³⁴⁹ “Bilgilendirme Kitapçığı”, “[http://www.tepav.org.tr/upload/files/haber/1280311947-](http://www.tepav.org.tr/upload/files/haber/1280311947-1.Bilgilendirme_Kitapcigi.pdf)

1.Bilgilendirme_Kitapcigi.pdf”, (Erişim Tarihi: 11.01.2014).

³⁵⁰ “Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Projesi Okul Listesi”, “www.beceri10.org.tr” (Erişim Tarihi: 14.01.2014).

istihdam, sanayinin ve özellikle üretim sektörünün yoğun olarak bulunduğu illerde sağlanmıştır.³⁵¹ İşsizlerin programa başvurabilme şartları ise aşağıdaki gibidir,

- İstihdam edilecek kişinin 6 aydır İŞKUR’a kayıtlı işsiz olması,
- İstihdam edilecek kişinin, firmanın 6 aylık sigortalı çalışan sayısı ortalamasına ilave olması
- 15 yaşını tamamlamış olması,
- Kişinin mesleğin gereklerine uygun olarak yüklenici tarafından belirlenen ve İŞKUR tarafından onaylanmış özel şartlara sahip olması,
- İŞKUR tarafından düzenlenen kurslara aynı meslekte daha önce veya farklı meslekte ise son 24 ay içinde katılmamış olması.³⁵²

Proje kapsamında işyerinde verilen staj sonunda kursiyerin istihdam edilmesi durumunda;

- 18-29 yaş arası erkekler ve yaş sınırlaması olmaksızın kadınlar için 42 ay süreyle
- 30 yaş üstü erkekler için 30 ay süreyle sigorta primi işveren payı ödemeleri kamu kaynaklarından karşılanmaktadır.
- Eğitim müfredatı ve süresi hakkında düzenleme yapılması için görüş bildirebilir,
- Meslek kurslarına katılacak kişileri seçebilir,
- Eğitimleri firma bünyesinde verebilir, eğitime ustabaşı ve ustalarını gönderebilir, bu kişileri eğitici olarak görevlendirebilir.³⁵³

İşletmere programların sağladığı avantajların yanında, bazı yükümlülükler de verilmiştir. Nitekim işletmeler, kendi bünyesinde kurs açmak istediği takdirde %50 istihdam garantisi aranmaktadır. Ancak Düzenlenecek kurslar özel sektörün ihtiyaçlarına göre belirlendiği için Teorik ve staj eğitimlerini başarılı şekilde bitiren kursiyerlerin % 90’ı staj yaptıkları işyerlerinde istihdam edilmektedir.³⁵⁴

³⁵¹ “En fazla istihdam sağlayan ilk 10 il”, “www.beceri10.org.tr”, (Erişim Tarihi: 11.01.2014).

³⁵² “100 Soruda İŞKUR, UMEM ve SGK Prim Teşviki Uygulaması Destekleri”, “http://www.serka.gov.tr/store/file/common/aa22e0b3f844e7ea0549c87c64c8bb5e.pdf”, (Erişim Tarihi: 15.02.2014) s.33.

³⁵³ a.g.e., s.34, 36.

³⁵⁴ a.g.e. s.34.

Program kapsamında, kursiyerlere kursların teorik eğitimi boyunca günlük 20 TL, işbaşı eğitimi boyunca ise 25 TL ödenmektedir. Bunun yanında eğitim süresi boyunca İŞKUR tarafından hem “İş Kazası ve Meslek Hastalıkları” sigorta primi ödenmekte, hem de kursiyerlere “Genel Sağlık Sigortası” yaptırılmaktadır. Kursların teorik bilgi ve staj sürelerinden oluşan bölümleri azami 6 ay sürmektedir. Staj süresince işletme stajyere ücret ödemek zorunda değildir.³⁵⁵

İstihdam garantili alınan mesleki eğitimin devamı veya tamamlayıcısı niteliğinde veya aynı mesleği geliştirmeye yönelik işgücü yetiştirme kurslarından en fazla üç defa yararlanılabilmektedir. Ancak bu durumda ikinci katılımda kursiyerin zorunlu giderlerinin yarısı ödenmekte ve üçüncü kursta ise ödeme yapılmamaktadır. Aynı zamanda iki kurs arasında en az üç aylık sürenin geçmiş olması şartı da aranmaktadır. Buna ek olarak proje kapsamında herhangi bir kursa başladıktan sonra mazeretsiz olarak yarıda kesen kişiye 24 ay süreyle kurslara katılamama yaptırımını getirilmiştir.³⁵⁶ Getirilen söz konusu katılım şartları ve uygulanan yaptırımlar programlara doğru kişilerin katılım sağlaması oranını yükseltmeye yönelik programın hedef grubunu daha belirgin hale getirme çabalarıdır. Hedef grubun iyi belirlenmesi çalışmamızın başından da hatırlayacağımız gibi aktif istihdam politikalarının etkin olarak kullanılmasını sağlayan en önemli etkenlerden biridir.

Projenin birçok olumlu yanı bulunmasına rağmen bazı sorunları ve eksik yanları da vardır. Örneğin bazı sanayisi az gelişmiş bölgelerde talep yetersizliğinden açılması planlanan kurslar açılamamaktadır. Bu olumsuz durumun ise iki nedeni olduğu düşünülmektedir; birincisi sanayi sektöründe ücretlerin düşük olması, ikincisi ise alınan eğitimlerin işsizler tarafından vakit kaybı olarak algılanması.³⁵⁷ Talep yetersizliğinin sebeplerinin araştırmak ve edinilen bulgular ışığında çözüm aramak proje kapsamında bundan sonraki dönemde yapılması gereken önemli faaliyetlerden bir tanesidir. Ayrıca işsizlerin ve hatta tüm toplumun sanayi sektöründeki mesleklere olan önyargılı yaklaşımının da çeşitli rehberlik ve tanıtım faaliyetleriyle bertaraf edilmelidir. Bunun yanında kurs sonunda sertifika için yapılan sınavların, eğitimcilerin içerisinde

³⁵⁵ a.g.e. s.35.

³⁵⁶“UMEM Beceri’10 Projesi Bülteni - Mayıs 2013”, “www.beceri10.org.tr” (Erişim Tarihi: 11.01.2014).

³⁵⁷ Ayşegül Dinççağ, “OECD Beceri Stratejisi ve UMEM Projesi”, Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı, Politika Notu, “http://www.tepav.org.tr/upload/files/1325252508-2.OECD_Beceri_Stratejisi_ve_UMEM_Projesi.pdf”, (Erişim Tarihi: 17.02.2014), s.7.

bulunmadığı, bağımsız bir değerlendirme heyeti tarafından yapılması da becerilerin objektif olarak ölçülmesinde önemli rol oynayacaktır.³⁵⁸ Örneğin Almanya gibi mesleki eğitim sisteminin gelişmiş olduğu ülkelerde bu sınavlar ticaret ve sanayi odaları tarafından yapılmaktadır.³⁵⁹ Kurslarda edinilen becerilerin objektif olarak ölçülmesi aynı zamanda kursların nitelik olarak kalitesinin de ölçülmesi manasına gelir ki bu durum, kursların eksikliklerini görmesi açısından çok faydalı bir geribildirim olacaktır.

3.14.3 Girişimcilik Kursları ve Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı Girişimcilik Destekleri

Çalışmamızın başında tanımladığımız diğer bir aktif istihdam politikası ise girişimciliğin desteklenmesi teşvikleriydi. Kriz sonrası dönemde Türkiye’de mesleki eğitim kurslarının yanı sıra girişimciliğin desteklenmesi ve mikro krediler konusunda da ilerleme kaydedildiğini görmekteyiz. Örneğin; Eylül 2010’da ve Temmuz 2013’de Sanayi ve Ticaret Bakanlığı’nın ilgili kuruluşu olan Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) ile İŞKUR arasında girişimciliğin desteklenmesini öngören işbirliği protokolleri imzalanmıştır. Söz konusu işbirliği, temelde İŞKUR’un, İŞKUR’a kayıtlı işsizlerden kendi işini kurma iradesi ortaya koyanlara, girişimcilik özelliklerinin sınanması, iş fikri geliştirme, yaratıcılık egzersizleri, pazar araştırma, pazarlama planı, üretim planı, yönetim planı, finansal plan ve iş planının yazılması ve sunumunda dikkat edilecek hususlar gibi konuları içerisinde toplayan toplam 70 saatlik “Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi” vermesini ve KOSGEB’in de bu eğitimi başarıyla tamamlayarak kendi işini kuranlara “KOSGEB Yeni Girişimci Desteği” programı çerçevesinde finansal destek sağlamasını öngörmektedir. “KOSGEB Yeni Girişimci Desteği” ise bölgelere göre farklılıklar gösteren oranlarda başvurusu kabul edilen yeni girişimciye -örneğin İstanbul bölgesinde- şu destekleri sağlamaktadır.

³⁵⁸ Ayşegül Dinçbağ a.g.m, s.7.

³⁵⁹ Ayşegül Dinçbağ, a.g.m., s.7.

Tablo 23: Girişimci Destekleri ve Kapsamı

YENİ GİRİŞİMCİ DESTEĞİ	DESTEK ÜST LİMİTİ (TL)
İşletme Kuruluş Giderleri Desteği (Yazar kaza, odalara kayıt, Noter veya Muhasebeci masrafları gibi)	3.000 (geri ödemesiz)
Kuruluş Dönemi Makine, Teçhizat, Yazılım ve Ofis Donanım Desteği	15.000 (12 ay içinde yapılan masraflar için geri ödemesiz)
İşletme Giderleri Desteği	12.000 (aylık 1000 tl olmak üzere, 24 ay içinde yapılan masraflar için geri ödemesiz)
Sabit Yatırım Desteği (Makine ve Teçhizat için ödenen)	70.000 (24 ay içinde yapılan masraflar için geri ödemeli)

Kaynak: Yeni Girişimci Desteği, “www.kosgeb.gov.tr” (Erişim Tarihi: 16.01.2014).

Bu işbirliği protokollerine göre KOSGEB’ in;

- İŞKUR tarafından gerçekleştirilmesi planlanan Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi eğitmenlerini ve eğitim programlarını incelemek ve uygun olanlarını onaylamak,
- Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü veya İŞKUR Hizmet Merkezleri tarafından talep edilmesi durumunda, katılımcıların belirlenmesi aşamasında, seçme komisyonuna katılıp görüş belirterek, destek sağlamak ve “Katılım Belgelerini” onaylamak,
- Eğitim Programı sonunda katılım belgesi olarak iş kuran girişimcilerin “KOSGEB Yeni Girişimci Desteği” başvurularını incelemek ve sonuçlandırmak gibi görevleri vardır.³⁶⁰

İŞKUR’un ise;

- Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerini gerçekleştirmek ve söz konusu Eğitimlere katılacak katılımcıların seçimini KOSGEB’ ten destek almak suretiyle belirlemek.
- Uygulamalı Girişimcilik Eğitim hizmeti alınacak yükleniciyi belirlemek.
- KOSGEB tarafından onaylanan eğitmenler arasından kursu verecek olan eğitmeni seçmek,
- “Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi” içeriğinin uygunluğu konusunda KOSGEB’den onay almak,

³⁶⁰ “Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) İle Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Arasındaki Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi İşbirliği Protokolü” Temmuz 2013”, “<http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/protokoller.aspx>” (Erişim Tarihi: 09.02.2014).

- eğitim giderlerini mevzuat çerçevesinde karşılamak gibi görevleri bulunmaktadır.³⁶¹

Tablo 24: Girişimcilik Eğitim Programları

	2009	2010	2011	2012
Program Sayısı	1	319	906	921
Katılımcı Sayısı	19	8.306	24.145	25.475
- Erkek	0	4.707	13.605	13.127
- Kadın	19	3.599	10.540	12.348
Toplam maliyet (Milyon TL)*	-	-	-	7,04

Kaynak: İŞKUR, Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı. Kriz sonrası dönemde İŞKUR'un düzenlediği girişimcilik kurslarındaki artış gerçekten de dikkat çekicidir. 2009 yılında sadece bir tane girişimcilik programı düzenlenmiş iken 2012 yılında bu sayı 921 olarak gerçekleşmiştir.

3.14.4 İŞKUR Hizmet Noktaları ile Hizmetlere Ulaşımın Kolaylaştırılması

İŞKUR'un verdiği hizmetlere ulaşılabilirliği arttırmak amacıyla 2010 yılında belediyeler, organize sanayi bölgeleri, ticaret ve sanayi odaları, teknoloji geliştirme merkezleri ve üniversitelerin kariyer merkezleri ile yapılan protokoller eliyle işbirlikleri hayata geçirilmiş, söz konusu protokole taraf olan kurum ve kuruluşların bünyelerinde İŞKUR Hizmet noktaları oluşturulmuştur. Bu hizmet noktalarında çalışacak kurum personellerine İŞKUR tarafından önce gerekli eğitimler ve ardından işlem yapma yetkisi verilmektedir.

Tablo 25: İŞKUR Hizmet Noktası Oluşturulan Belediyeler

Belediye Türü	Toplam Sayı	Protokol Yapılan
Büyükşehir	16	7
İl	65	21
Büyükşehir İlçe	143	112

³⁶¹ “Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) ile Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Arasındaki Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi İşbirliği Protokolü” Temmuz 2013”, “file:///C:/Users/sayan/Downloads/Protokol-KOSGEB%20-%202010%20(2).pdf” (Erişim Tarihi: 09.02.2014).

İlçe	749	543
Belde	1.977	752
Toplam	2.950	1.435

Kaynak: İŞKUR 2012 Yılı Faaliyet Raporu

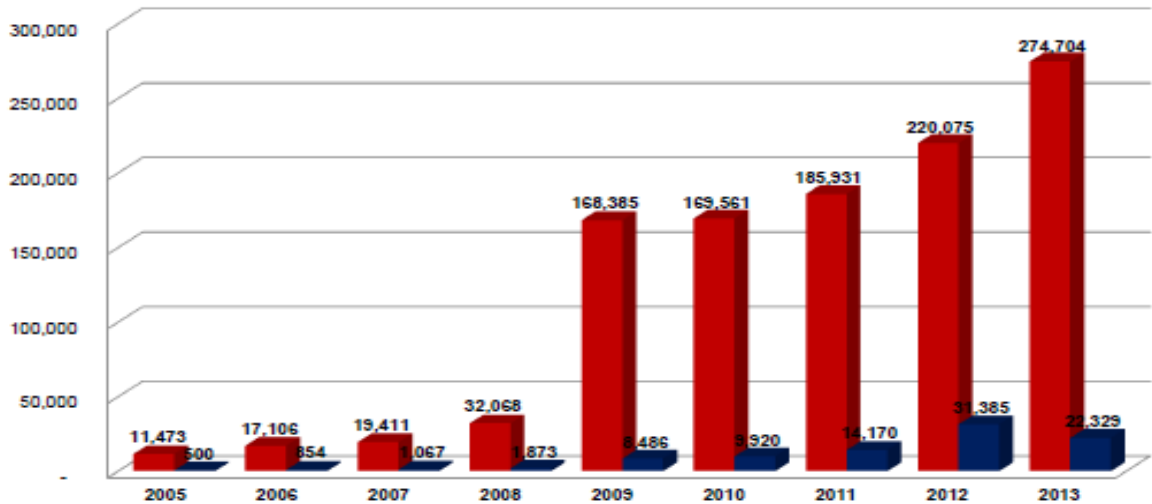
Tablo 26: İŞKUR Hizmet Noktası Oluşturulan Diğer Kurumlar

Organize Sanayi Bölgeleri	26
Sanayi ve Ticaret Odaları	76
Teknoloji Geliştirme Merkezleri	4
Kariyer Merkezleri	12
Toplam	118

İŞKUR 2012 Yılı Faaliyet Raporu

İŞKUR bu uygulama ile hizmetlerin toplumun her kesiminden vatandaşlara yönelik daha yaygın ve ulaşılabilir olmasını amaçlamış ve bunun için mümkün olan her kurumun kapasitesinden faydalanma yoluna gitmiştir. Böylelikle uygulamaların hem nitel olarak gelişmesi hem de nicel yaygınlaşması yönünde ciddi adımlar atılmıştır.

Grafik 3) İŞKUR Tarafından Düzenlenen Aktif İstihdam Programları ve Katılımcı Sayıları

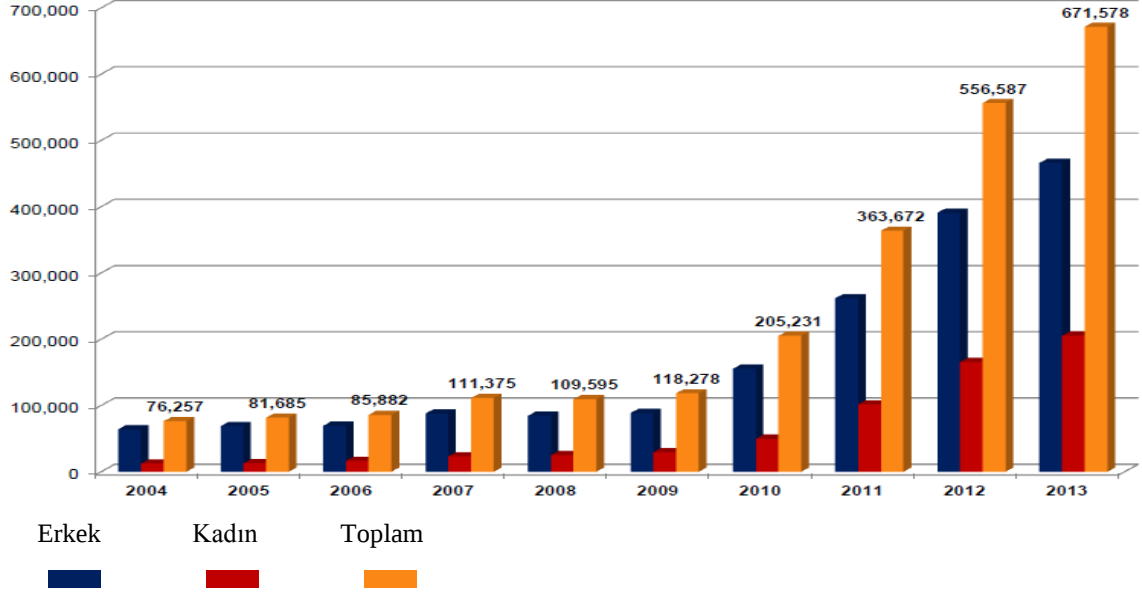


Kaynak: Mehmet Ali Özkan, “*Vocational Skills Mismatch and the Role of İŞKUR*”, <http://www.britishcouncil.org.tr/files/2014/03/SEE-into-the-Future-12-02-2014.pdf> (Erişim Tarihi 15.03.2014).

Bu durum yukarıdaki grafikte çok açık bir şekilde görülmektedir. Nitekim düzenlenen kurslar ve katılımcı sayılarındaki yukarıya doğru kırılma noktası 2008 sonrası döneme

rastlamaktadır. İŞKUR'un performansı hakkında bize fikir verecek önemli diğer bir bilgi ise, İŞKUR'un hizmetlerinden faydalanmak suretiyle işe yerleştirilenlerin sayısıdır.

Grafik 4) İŞKUR Hizmetlerinden Faydalanmak Suretiyle İşe Yerleştirilenler



Mehmet Ali Özkan, “*Vocational Skills Mismatch and the Role of İŞKUR*”, “<http://www.britishcouncil.org.tr/files/2014/03/SEE-into-the-Future-12-02-2014.pdf>” (Erişim Tarihi 15.03.2014).

Yukarıdaki grafikten de anlaşılacağı gibi 2008’sonrası alınan önlemler, sonuç vermeye başlamış, son 5 yılda hizmetler hız kazanmıştır. Bunu sağlayan önemli etkenlerden bir tanesi, 2008 yılında yürürlüğe giren 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile Türkiye İş Kurumu’na (İŞKUR) tüm eğitim hizmetlerini “Kamu İhale Kanunu” (KİK) çerçevesinde doğrudan temin usulü ile dışarıdan karşılayabilme olanağı getirilmiş olmasıdır.³⁶² Getirilen bu imkânla İŞKUR’un iş yapabilme ve yaptırabilme kapasitesi önemli ölçüde genişlemiştir. 2013 yılına gelindiğinde ise 2008 yılına göre, işe yerleştirilen vatandaş sayılarında, 2008’e göre %600 oranında fark kaydedilmiştir. 2012 ve 2013 yıllarında İŞKUR tarafından taşra teşkilatlarında istihdam edilmek üzere İş ve Meslek Danışmanları alınmıştır. Mayıs 2013 itibarıyla kurumda 3929 İş ve Meslek Danışmanı görev yapmaktadır. İŞKUR’un alınan İş ve Meslek Danışmanları desteğiyle gerçekleştirdiği ilk somut icraat

³⁶² “Resmi Gazete Sayı: 26887”, “5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun 35. Madde”, “<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/05/20080526-5.htm>” (Erişim Tarihi: 13.01.2014).

ise 2013 yılında gerçekleştirilen işgücü piyasası analizleri olmuştur. Analiz kapsamında 81 ilde 10 kişiden fazla çalışanı olan toplam 100.862 işletme ziyaret edilmiştir.³⁶³

3.14.5 Türkiye’de Son Dönemde KOBİ’lere Verilen Destek Kredilerinin İstihdama Etkisi

KOBİ’lere dair ülkeden ülkeye değişen birçok tanım yapılmıştır. Ancak Avrupa Birliği’ne üyelik müzakereleri sürecinde olan Ülkemizin KOBİ tanımı, 2005 yılında çıkartılan bir yönetmelikle Avrupa Birliği Normlarıyla uyumlu hale getirilmiştir. Söz konusu yönetmelik küçük ve orta büyüklükteki işletmeyi; *“İki yüz elli kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hâsılatı ya da mali bilançosu yirmi beş milyon Türk Lirasını aşmayan işletmelerdir. Mikro işletme, küçük işletme ve orta büyüklükteki işletme olarak sınıflandırılan ve kısaca "KOBİ" olarak adlandırılan ekonomik birimlerdir”*³⁶⁴ şeklinde tanımlamıştır. KOBİ’ler, birçok yönden büyük firmalardan daha fazla avantajlara sahiptir.³⁶⁵ Dünyadaki ülke ekonomilerine bakıldığında, işletmelerin neredeyse tamamının % 95-99’unun KOBİ’lerden oluştuğu, GSMH’nın %30-70’inin, istihdamın %40-80’inin, yatırımların %30-60’ının, ihracatın ise %10-40’ının KOBİ’ler tarafından gerçekleştirildiği görülmektedir. Ekonomik gelişmişlik düzeyinden bağısız olarak, tüm ülkelerde KOBİ’ler gerek sayısal, gerekse istihdam yaratma gücü açısından ekonomik ve toplumsal düzenin bel kemiğini oluşturmaktadır³⁶⁶ Bu gerçeklerden hareketle KOBİ’lerin önemini kavrayan birçok G-20 üyesinin tüm istihdam artırıcı ve mevcut istihdamı koruyucu önlemlerinin merkezine gerek kapasitelerinden faydalanılan bir paydaş olarak, gerekse teşviklerden yararlanan hedef

³⁶³ Mehmet Ali Özkan, “Vocational Skills Mismatch and the Role of İŞKUR”, <http://www.britishcouncil.org.tr/files/2014/03/SEE-into-the-Future-12-02-2014.pdf> (Erişim Tarihi 15.03.2014).

³⁶⁴ Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete, Sayı: 25997 Yıl:2005, <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/11/20051118.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/11/20051118.htm> (Erişim Tarihi: 17.03.2014). 6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun. Resmi Gazete, Sayı: 27846 Yıl: 2011,

³⁶⁵ İlhan Uludağ ve Vildan Serin (1992), Türkiye’de KOBİ’ler: Yapısal ve Finansal Sorunlar, Çözümler, Renk Basım Yayın, İstanbul s 14 aktaran; Recep Ulusoy ve Reyhan Akarsu, *Türkiye’de KOBİ’lere Yapılan Destekler Üzerindeki Etkileri*, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı 23, 2012, s 107.

³⁶⁶ Özdemir, Süleyman, Halis Yunus Ersöz ve İbrahim Sarıoğlu (2006), İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ’lerin Desteklenmesi, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul s 144, aktaran; Recep Ulusoy ve Reyhan Akarsu Türkiye’de KOBİ’lere Yapılan Destekler Üzerindeki Etkileri Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı 23, 2012, s 107.

grup olarak KOBİ'leri koymuş olduğunu çalışmamızın diğer G-20 üyelerini incelediğimiz bölümünde görmüştük

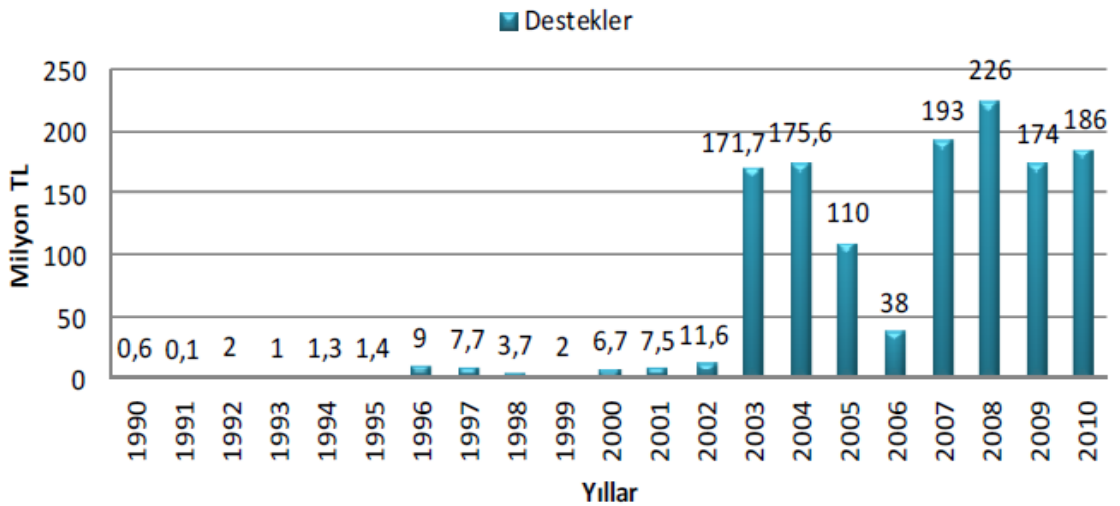
Tablo 27: Türkiye’de KOBİ’lerin İstihdam ve İşletme Payları

Yıllar	İşletme Payı %	İhracat Payı %	Toplam İstihdam Payı%
1990’lı yıllar	99	20	76
2008	99,9	59,8	81

Kaynak: TÜİK 2008, aktaran, “www.kutso.org.tr” kosgeb-destek-2010; KSEP, Mayıs 2011 aktaran: (Recep Ulusoy ve Reyhan Akarsu Türkiye’de KOBİ’lere Yapılan Destekler Üzerindeki Etkileri Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı 23 2012).

Ülkemizde ise, son mali krizin etkilerini göstermeye başladığı yıl olan 2008 yılı itibariyle KOBİ’lerin istihdam sağlamadaki payının %76’dan %81’lere, ihracat payının ise %20’lerden %59,8’lara kadar çıktığını görmekteyiz. Ülkemizdeki KOBİ’lerin ihracat ve istihdam paylarındaki artışta KOBİ’lere verilen ve 2003 yılından itibaren ivme kazanan KOBİ desteklerinin payı yadsınamaz. Örneğin, Türkiye’ de kamu kurumları arasında KOSGEB, KOBİ’lere kredi desteği sağlayan en önemli kamu kuruluşlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Aşağıdaki grafikte KOSGEB tarafından verilen KOBİ’ desteklerinin 2003 yılından itibaren farklı bir düzeye oturduğunu görmek mümkündür. Son mali krizin ortaya çıktığı yıl olan 2008 yılında devletin KOBİ’leri korumak için harekete geçtiği ve KOSGEB tarafından verilen kredilerin 226 milyon TL’ye ulaştığı da görülmektedir.

Grafik 5: 1990-2010 KOSGEB KOBİ Destekleri



Kaynak: KOSGEB Faaliyet Raporları, 2008-2010, aktaran; Recep Ulusoy ve Reyhan Akarsu Türkiye’de KOBİ’lere Yapılan Destekler Üzerindeki Etkileri Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı 23, 2012, s 115

Desteklerin bir taraftan mali boyutunun artırıldığı gözlenirken diğer taraftan KOBİ'lerin ihtiyaçlarına ve amaçlarına göre çeşitlendiği de gözlenmektedir. Örneğin KOSGEB tarafından KOBİ'lere sağlanan yenilikçi ar-ge çalışmalarına verilecek destekten, yurt içi veya dışı fuar desteğine kadar tüm destek türlerinin dolaylı yoldan istihdamı olumlu yönde etkileyeceği bir gerçektir. Ancak KOSGEB, istihdam odaklı destekleri bir adım daha öteye taşımıştır. Nitekim 2010 yılından buyana geri ödemesiz “Genel Destek Programları” kapsamında “Nitelikli Eleman İstihdam Desteği” uygulamasını hayata geçirerek doğrudan istihdam desteği uygulamasına gitmiştir. Üst limiti 20.000 TL olarak belirlenen uygulamanın detayları ise 2010 yılında yürürlüğe giren yönetmeliğe³⁶⁷ dayanarak hazırlanan programda şu şekilde belirlenmiştir.

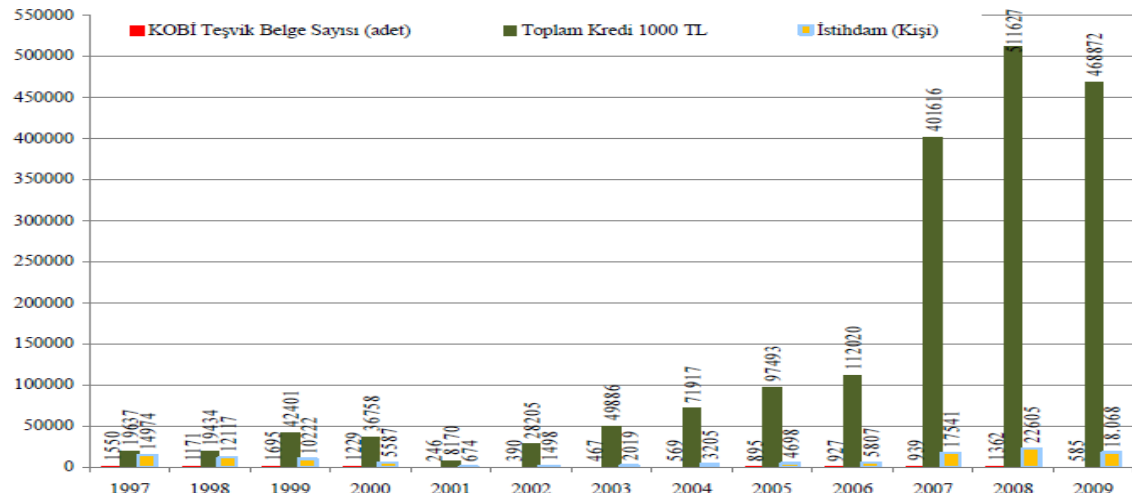
- *“Bu destek, en az dört yıllık eğitim veren fakülte veya yüksekokul mezunu yeni eleman istihdamı için verilir.*
- *İşletmeler belirtilen limitler dahilinde işin gereği olarak birden fazla nitelikli eleman çalıştırılabilir, ancak desteğin üst limiti tamamlandığı tarihte KOSGEB desteği sona erer.*
- *KOSGEB aylık destek üst limiti, istihdam edilecek her bir eleman için net ücret üzerinden hesaplanır ve 1.500 (binbeşyüz) TL'yi geçemez.*
- *Emekliler, yabancı uyruklular, işletme sahibi veya ortakları ile bunların ana, baba, eş ve çocukları bu destek kapsamında istihdam edilemez.*
- *Bu destek, destek başvurusu tarihi itibarı ile son bir ay içinde işe giren veya yeni istihdam edilecek olan eleman için verilecektir. Ancak askerlik, doğum gibi sebeplerle işten ayrılan ve daha önce Nitelikli Eleman İstihdam Desteği kapsamında istihdam edilmiş olan elemanın yeniden aynı işyerinde işe başlaması halinde yeni destek başvurusu yapılması şartı ile kalan üst limit kadar destek verilebilir.”*³⁶⁸

Söz konusu programla verilen tüm desteklerin geri ödemesiz olması, başvuru sürecinin internet üzerinden matbu bir form doldurulmasıyla başlatılabilmesi programın. Dikkat çekici diğer unsurları olmuştur.

³⁶⁷ Küçük Ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) Destek Programları Yönetmeliği, Resmi Gazete tarih: 15.06.2014 sayı: 27612

³⁶⁸ Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) Genel Destek Programı “<http://www.kosgeb.gov.tr/UserFiles/Genel%20Destek%20Programi.doc>” (Erişim Tarihi: 15.03.2014)

Grafik 6: 1997-2009 Yılları KOBİ Yatırım Teşvik Belge Sayısı, KOBİ Kredileri ve İstihdam Üzerindeki Etkileri



Kaynak: Hazine Müsteşarlığı KOBİ Kredileri İzleme Raporları 1999-2005, 2007, 2008, 2009, aktaran Recep Ulusoy ve Reyhan Akarsu Türkiye'de KOBİ'lere Yapılan Destekler Üzerindeki Etkileri Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı 23, 2012.

Türkiye’de KOBİ’leri destekleyen diğer bir kamu kurumu ise Hazine Müsteşarlığı’dır. KOBİ’lere verilen destek kredilerindeki istikrarlı artış ve bu desteklerin istihdamla arasındaki doğru orantılı bağ, yukarıdaki grafikte daha da belirginleşmektedir. Nitekim KOBİ’lere ayrılan kaynakla doğru orantılı olarak yaratılan istihdamın boyutu da büyümektedir. Örneğin Krizin baş gösterdiği 2008 yılında kredi teşviklerinin en üst düzeye ulaştığını görmekteyiz. Yine aynı yıl kredi destekleri çerçevesinde yaratılan istihdamdaki artışta verilen krediler ile doğru orantılı olarak en yüksek seviyeye ulaşmıştır. Yukarıdaki grafikte gözlenen başka bir bulgu ise, özellikle kriz sonrası dönemlerde destek kredilerindeki ivmelenmedir. Nitekim 2001 sonrası istikrarlı artışını sürdüren destekler son yaşanan krizle en yüksek seviyelerine ulaşmıştır. Türkiye’de KOBİ’ler, son yıllarda artan bir yoğunlukta kamu kaynaklarıyla desteklenmektedir. Ülkemizde KOBİ’lerin özellikle istihdam açısından son dönemde önemi daha iyi anlaşılmaktadır.

Sonuç

Çalışmamızda incelediğimiz tüm ülkeler, birçok farklı yöntem ile krizin istihdam üzerindeki olumsuz etkisini azaltmaya çalışmıştır. Ülkemiz de dâhil olmak üzere seçilmiş 14 G-20 üyesinden örnek olarak verdiğimiz işsizliğe karşı gerek alınan makroekonomik önlemler, gerekse hayata geçirilen aktif istihdam politikası uygulamaları, kriz sonrası alınan tüm önlemleri ve uygulamaları kapsamamaktadır. Ancak mümkün olduğunca geniş tutulmaya çalışılan uygulama örneklerinden bazı önemli bulgulara ulaşılması mümkündür. Çalışmamızda yer verilen önlemleri kısaca özetlemek gerekirse, işsizliğe karşı alınan önlemlerin şu anahtar politika alanlarında hayata geçirildiği görülmektedir: Ücret sübvansiyonları ve ücretler üzerindeki vergi ve prim yükünün azaltılması, çalışma saatlerinde azaltılmalara gidilerek çalışanlara tamamlayıcı yardımlar ile mesleki eğitim veya yeniden mesleki eğitim verilmesi, KOBİ'lerin uygun kredi koşulları ile desteklenmesi, gençler için okuldan çalışma hayatına geçişi kolaylaştırıcı staj benzeri uygulamalar, işgücü ihtiyaç analizleri ışığında mesleki eğitimlerin tasarlanması, işlerin korunmasında ve yeni işler yaratılmasında kamu-özel sektör işbirliklerine gidilmesi, kamu istihdam hizmetlerinde yerleşme temayülünün devam etmesi, kadının ekonomik hayata katılımını teşvik edici sübvansiyonlar ve sosyal güvenlik prim indirimleri, yenilikçi katma değer yaratan fikirlerin parasal kaynaklarla desteklenerek bölgesel ekonomilerin tek bir endüstri dalına bağlı kalmasının engellenmeye çalışılması ve bu suretle krizlere karşı kırılgan istihdam yapısının önüne geçilmesi, kısa vadeli bir çözüm olarak kamuda doğrudan geçici istihdam, tüketimi teşvik edici vergi ve faiz indirimleri, toplumun hassas kesimlerinde gelir yardımlarının arttırılması suretiyle üretimin sağlıklı seviyelerde gerçekleşebilmesi için tüketim seviyesinin belli bir seviyede tutulmaya çalışılması, alt yapı hizmetlerine yapılan yatırımlara ağırlık verilerek bu alanda iş yaratılması, mikro-kredi uygulamalarının yaygınlaştırılması, girişimciliğin desteklenmesi, işgücünün mobilitesinin arttırılması, daha etkin eşleştirme hizmetleri, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması için ücretsiz çocuk bakım merkezleri ve kreşler açılması, uzun süreli işsizliğe karşı sosyal yardım faydalanicılarının yükümlülüklerinin arttırılması ve bunların çalışma hayatına dönüşünün desteklenmesi, kayıt dışı istihdamı sınırlayıcı önlemlerle sağlıklı ve istikrarlı istihdam düzeyine katkı sağlanması şeklinde özetlenebilir.

Gençlerin becerilerinin iş piyasasına uygun hale getirilmesine yönelik en önemli uygulamalar ise, okuldan işe geçişi kolaylaştırıcı staj ve iş başı eğitimleri ile Kanada’da örneğini gördüğümüz üretimde belli stratejik sektörler belirlenerek, bu sektörlerde gençler için mesleki eğitimin kalitesini arttırmaya yönelik geliştirilen özel programlar olmuştur. Gençlerin mesleki eğitimi konusunda tecrübesi olan Almanya’nın yanında Japonya, G. Kore, Kanada Avustralya ve Türkiye önemli uygulamalar hayata geçirmiştir. Özellikle Japonya ve G. Kore’de staj süreleri sonunda sürekli istihdama katılım oranları yüksek seviyelerde gerçekleşmiştir. Ülkemizde ise kurumlar arası koordinasyona sağlıklı bir zemin hazırlanarak hayata geçirilmiş bir proje olması bakımından UMEM projesi, diğer gelişmekte olan G-20 üyesi ülkelere ilham kaynağı olabilecek kadar önemli bir programdır. İncelediğimiz tüm ülkelerde genç işsizliği konusunda özel sektörle işbirliklerine gidilerek aktif istihdam politikası uygulamaları hayata geçirilmiştir. İncelenen tüm ülkelerde mesleki eğitim için özel sektörün desteği aranmış ve bu desteğin sağlanması, özel sektöre verilen teşvikler eliyle olmuştur. Örneğin G. Kore ve Japonya mesleki eğitim amaçlı işe alınan gençler için işletmelere sübvansiyonlar verirken, okul tatillerinde dahi istihdam edilen gençler için Avustralya ve Kanada, yine işletmelere ücret sübvansiyonları vermektedir. Kısaca iş başında eğitim farklı şekillerde desteklenmiş özel sektörün bu konuda yüklenici olması için teşvikler geliştirilmiş veya mevcut teşvikler arttırılmıştır. Özel sektörün mesleki eğitimlerde yüklenici olma rolünün güçlendirilmesi stratejisi Ülkemizde de özellikle kriz sonrası dönemde yoğun bir şekilde uygulanmıştır. Aşağıdaki tablo incelendiğinde bu durum açık bir şekilde görülmektedir.

Tablo 28: Türkiye’de Mesleki Eğitim Kurslarında Yüklenici Dağılımı Oranları

Yüklenici	2010	2011	2012	2013
İşyeri	%20,7	%40,8	%40,9	%48,0
MEB	%35,6	%23	%23,0	%23,0

Kaynak: İŞKUR, Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı

Bu tür uygulamalar eliyle düzenli istihdama kavuşan gençlerin oranı oldukça yüksektir. Örneğin G. Kore ve Japonya’da sırasıyla %80 ve %70’lere varan istihdama geçiş oranları söz konusudur. Gençlerin yurt dışında iş tecrübesi edinmek suretiyle becerilerini ve mobilite kabiliyetlerini geliştirmelerine yönelik uygulamalar da dikkat çekmektedir. Örneğin Almanya, işletmelerin bünyelerinde mesleki eğitim verdikleri

gençlere, bu eğitimlerinin bir bölümünü başka bir AB ülkesinde almalarına imkân tanınması halinde, işletmelere sübvansiyonlar vermektedir. Bu uygulamadan Almanya'nın beklentisi aynı zamanda özellikle KOBİ'lerin uluslararası iş bağlantıları yapmalarını kolaylaştırmasıdır. Aynı şekilde Rusya'da da gençlerin 14 yaşından itibaren uygun işlerde istihdamı benzer şekillerde desteklenmektedir. Genç işsizliğinin %50'nin üzerine çıktığı ülkeleri bünyesinde barındıran AB de, "gençlik garantisi" politikalarıyla AB üyesi ülkelere bu konuda bir strateji sunmuştur. Almanya, Avusturya ve Finlandiya'da "gençlik garantisi" stratejisinin öngördüğü şekilde gençleri herhangi bir eğitim veya meslek faaliyetinin dışında bırakmamaya yönelik garantili uygulamalar başlatılmıştır.

Bilindiği gibi Japonya, Almanya ve Avustralya gibi birçok gelişmiş ülke, aynı zamanda yaşlanan nüfus ve işgücü ile de karşı karşıyadır. Bu noktada özellikle Japonya'nın son dönemde almış olduğu önlem dikkat çekici olmuştur. Japonya'da İşletmelerin 60 ila 65 yaş arasında olan çalışmaya istekli bir kişiyi işten çıkarması halinde bu işletmelerin adı kamuoyuna duyurulmaktadır. Gelişmiş ekonomilerdeki bir başka ortak sorun ise uzun süreli işsizliğin sebep olduğu beceri erozyonu ve uzayıp giden sosyal yardım ödemeleridir. Kriz sonrası dönemde uzun süreli işsizlere yönelik uygulanan politikalar kendisini "Etkinleştirme" (Aktivasyon) adı altında oluşturulan politikalarda; karşılıklı yükümlülükler ağırlık verilmesiyle göstermiştir. Bu politikalarda sosyal yardım faydalanıcılarının hem sosyal yardımlarla yetinerek hayatlarını sürdürmelerinin önüne geçilmesine, hem de kişilerin işgücü piyasasında verimli birer birey olmalarının sağlanmasına çalışılmaktadır. Bu çerçevede verilen destek programlarında artış olduğu gibi yapılan yaptırımlarda da her zamankinden daha yüksek rakamlara ulaşılmıştır. Örneğin Almanya'da sosyal yardım faydalanıcılarına uygulanan yaptırımların sayısı ilk defa 2012 yılında 1 milyonun üzerine çıkmıştır.

Avustralya ve Kanada gibi gelişmiş ekonomilerde geleneksel aktif istihdam politikalarının yanında tüketimin sekteye uğratılmaması amaçlanmış ve böylelikle işsizliğin önüne geçilmeye çalışılmıştır. Bu amaca yönelik olarak ise sosyal yardımların kapsamı genişletilmiş bu kapsamda verilen yardımların meblağları arttırılmış, böylelikle ekonominin çarklarının dönmesine yardımcı olunmuştur. Bu uygulama kısa vadede her ne kadar genel bütçeye ağır yükler getirse de, yardımların verildiği kesimlerin parayı tekrar harcayarak ekonomiyi canlı tutacağı da aşîkârdır. Çünkü yardımların yapıldığı

toplumun hassas kesimlerinde bu paralar temel ihtiyaçları karşılamak üzere harcanmak zorundadır ve tasarrufa ayrılması güçtür.

İşlerin korunması için alınan önlemler, incelediğimiz ülkelerin büyük bir bölümünde ortak özellikler göstermektedir. Örneğin Arjantin ve Güney Afrika gibi gelişmekte olan ülkelerde ülkemizdeki kısa çalışma uygulamasına benzeyen ve temelde ekonomik darboğaz nedeniyle zor durumda olan işletmeyle devletin uzlaşması sonucu ücret sübvansiyonları verilmesini öngören uygulamalarda, kişilerin istihdam durumları devam ettirilmeye çalışılmıştır. Özellikle kriz sonrası bu tür önlemlere ayrılan mali kaynaklar arttırılmıştır. Benzer uygulamaları hayata geçiren gelişmiş ülkelere ise en somut rnek Kanada ve ABD olmuştur. ABD'nin 17 eyaletinde benzer uygulamalara gidilmiş ve kişilerin istihdam durumlarının devam etmesi için ücret sübvansiyonları ve çalışma saatlerinde azaltma etkin olarak kullanılan enstrümanlar olmuştur.

Çalışmamızdaki tüm ülke örneklerinde alınan önlemlerdeki ortak noktalardan bir tanesi de; özellikle 2008 krizi sonrasında verilen hizmetlerde yerelleşmeye hız verilmiş olmasıdır. Neredeyse tüm ülkeler kamu istihdam hizmetlerine ulaşılmasını kolaylaştırmaya yönelik tedbirler almış ve bunun için gerek belediyeler gerekse, sanayi odaları, STK'lar ve üniversitelerle kapasitelerinden faydalanılmak üzere işbirlikleri içerisine girilmiştir. Bu işbirlikleri özellikle işgücü ihtiyaç analizleri, eşleştirme hizmetleri, toplum yararına kamuda istihdam, mesleki eğitim kursları düzenlenmesi gibi alanlarda yoğunlaşmıştır. Örneğin; Avustralya, belirlenen 21 hassas bölgede “yerel istihdam koordinatörlükleri” kurmuş ve işgücü analizlerinde, işgücü fuar organizasyonlarında, mesleki eğitim programları organize etmede kullanılmak üzere koordinatörlerin emrine mali bir fon vermiştir. İstihdam koordinatörlerinden aynı zamanda bölgelerindeki özel sektörle sıkı bir ilişki içerisinde olmaları beklenmektedir. Hizmetlerin yerinden verilebilmesi için Arjantin, lkemizde olduğu gibi belediyeler bünyesinde istihdam ofisleri amış, Rusya ise krizden hemen sonraki dönemde tüm yerel yönetimlerden yerel istihdam programları oluşturmasını ve merkezi bütçeden mali kaynak alınabilmesi için programların bir an önce yetkili bakanlığın onayına sunulmasını istemiştir. Rusya, 2011 yılında çıkarılan bir kanunla bu mekanizmayı daha sağlam bir hukuki yapıya kavuşturmuştur. Hizmetlerin yaygınlaştırılması ve yerelleşme konusunda ülkemizde de, belediyeler bünyesinde kurulan İşKUR hizmet noktası sayısı ülke çapında bugün 1.400'n üzerine çıkmış, bunun yanında İşKUR'un taşra

teşkilatında istihdam edilmek üzere sayıları 3900'ün üzerinde iş ve meslek danışmanı işe alınmıştır. Bu meslek danışmanlarından ilk etapta bölgesel işgücü ihtiyaç analizleri noktasında faydalanılmıştır.

Çoğunlukla mesleki eğitimlerin içeriği ile reel sektörün ihtiyaçlarının örtüşmemesinden kaynaklanan kalifiye işgücü bulma sıkıntısı da, gelişmiş ve gelişmekte olan G-20 üyesi ülke sanayilerinin ortak sıkıntısıdır. Bu sıkıntıya karşı özellikle işgücü ihtiyaç analizi yapma konusuna ağırlık verildiğini görüyoruz. Bu konuda geliştirilen önlemler de benzerlikler göstermektedir. Örneğin Avustralya'da söz konusu yerel istihdam koordinatörlerinin iş gücü piyasası analizleri yapmak en önemli görevleri olarak tanımlanmaktadır. Mesleki eğitim kurslarının hangi meslekler için düzenleneceğini belirlemek, kapsamlı işgücü ihtiyaç analizleri ile olacaktır. Örneğin ABD'de 2022'ye kadar geçen sürede ihtiyaç duyulacak mesleklerle ilgili bir projeksiyon çıkartılmış ve mesleki eğitimler için ayrılan kaynaklar bu sektörlere yönelik mesleki eğitimlere kaydırılmıştır. Ülkemizde de 2011 yılında TEPAV tarafından kayıtlı istihdamın yüzde 75'ini bünyesinde barındıran 19 ilde işgücü piyasası analizleri yapılmış ve dikiş makinesi operatörlüğü, gaz altı kaynakçılığı, dokumacılık, CNC tezgâh operatörlüğü, kalite kontrol gibi iş kollarında istihdam ihtiyacının olduğu ortaya konulmuştur. Bu bulgulara ulaştıktan sonra artık hangi konularda eğitimler verilmesi gerektiği sorusu cevabını bulmuştur. Dolayısıyla geleceğe yönelik önlem almak daha kolay hale gelmiştir. İşgücü ihtiyaç analizleri ülkemizde İŞKUR bünyesinde de geniş kapsamlı olarak 2012'den beri atamaları gerçekleştirilen 3900 iş ve meslek danışmanı eliyle yapılmaktadır. 2013 yılı itibariyle 81 ilde işletmelere yapılan ziyaretler sonucu ülkemizdeki her 3 işletmeden birinin işgücüne ihtiyaç duyduğu ortaya konmuştur. İhtiyaç duyulan işgücünün nitelikli işgücü olması gerektiği hususunu dile getiren işletmelerin oranı ise %75'tir. Bu bulgulara ulaşmak ise sadece bu türden saha çalışmaları yapmakla mümkün olmaktadır

İncelenen örnekler kapsamında dikkat çeken diğer bir husus da özel sektöre yönelik sübvanseler ve diğer maliyet azaltıcı teşviklerdir. Ülkeler, ücret sübvansiyonları ve düşük faizli kredi imkânları ile özel sektöre özellikle de KOBİ'lere yönelik istihdam artırıcı teşvik politikaları izlemişlerdir. Örneğin krizden sonra Arjantin'de bankalara bir yıl içerisinde verdikleri kredilerin en az %5'lik kısmının KOBİ'leri destekleyici düşük faizli krediler olması zorunluluğu getirilmiştir. Özellikle Ülkemizde KOBİ'lere verilen

destekler 2008 yılından itibaren istikrarlı bir artış göstermiştir. Bunun sonucunda Ülkemizdeki KOBİ'lerin istihdama olan katkısı hatırı sayılır bir şekilde artmıştır. KOBİ destekleri konusunda Rusya'da ar-ge temelli teşviklere ağırlık verilmiş ve birçok bölge ekonomisi tek endüstri dalına bağlı olmaktan kurtarılmaya çalışılmıştır. İncelemeye çalıştığımız ülkeler içerisinde kamu - özel sektör işbirliğine iyi örneklerden bir tanesini Arjantin'de görmüştük; otomotiv üreticilerinden “General Motors” firmasına yeni bir otomobil modeli geliştirerek üretmesi ve Arjantin'de piyasaya sürmesi karşılığında firmaya “Arjantin Sosyal Güvenlik Kasası”, (ANSES) tarafından uygun koşullarda kredi verilmiş ve bu sayede 1000'in üzerinde yeni istihdam yaratılmıştır. İş yaratma amacıyla ise ülkeler, en fazla altyapı hizmetlerinin iyileştirilmesine, düşük faizli kredilerle girişimciliğin geliştirilmesine odaklanmışlardır. Bu konuda tüm gelişmekte olan ekonomiler kalkınma için yol, hastane, okul, kanalizasyon gibi ihtiyaçlarını gidermeye hız vererek, bir yandan yeni istihdam alanları açmışlar bir yandan da bu alanlarda doğrudan kamu da istihdam edilecek kişilerin toplumun hassas kesimlerinden olmasına özen göstermişlerdir. Özellikle Çin, Hindistan, Rusya, kriz sonrası dönemde devletin işveren rolünü bu noktada güçlendirmişlerdir.

Sonuç olarak çalışmamızın G-20 zirve ve toplantı bildirgelerine değindiğimiz bölümünden hatırlayacağımız gibi büyümenin merkezine istihdam odaklı politikaların konulması hususunda ortaya konulan irade beyanları ile üye ülkelerin bu konuda aldıkları önlemler uyum göstermektedir. G-20'nin İstihdamdan Sorumlu Bakanlarının öne çıkarttıkları 7 ana politika alanının; iş yaratma ve mevcut işlerin korunması, emek piyasası politikaları, sosyal koruma, beceri gelişimi, kaliteli istihdam, genç istihdamı, kadının ekonomik hayata katılımı olduğuna yukarıdaki bölümlerde değinmiştik. İncelemeye çalıştığımız G-20 ülkelerinde ise; bu alanlardan en çok beceri gelişimine, gençlerin istihdamının desteklenmesine, işlerin korunması ve yeni işler yaratılmasına yönelik tedbirlere yer verilmiştir. Beceri gelişimine yönelik tedbirler noktasında özellikle becerilerin iş piyasasına uygun hale getirilmesi ve böylelikle kişilerin istihdam edilebilirliğinin arttırılması, incelemeye çalıştığımız G-20 ülkelerinin üzerinde yoğun olarak çalıştıkları ortak faaliyet alanlarından olmuştur. Gençler için ise; staj veya deneme süresi gibi okuldan çalışma hayatına geçişi kolaylaştırıcı önlemlerin yanında, “NEET's” (*not in education, employment or training*) olarak da adlandırılan her hangi bir eğitim veya istihdam sürecinde olmayan işsiz gençleri, kaliteli eğitim faaliyetlerinin veya kaliteli istihdamın dışında bırakılmamasına yönelik tedbirler öne çıkmıştır. İş

yaratma amacıyla ise ülkeler, en fazla altyapı hizmetlerinin iyileştirilmesine, KOBİ'lerin desteklenmesine, düşük faizli kredilere ve girişimciliğin geliştirilmesine odaklanmışlardır. Aktif istihdam politikaları ise; neredeyse anılan tüm uygulamaların içerisinde geçen taşıyıcı bir kolon vazifesi üstlenmiştir.

Öneriler

Çalışmamız esnasında incelediğimiz ülke örneklerinden elde edilen bulgular ışığında ülkemizde uygulamaya koyulmasında veya genişletilerek uygulanmasına devam edilmesinde fayda mütalaa edilen bazı hususlar da bulunmaktadır. Bu hususları, kamu istihdam hizmetlerinin güçlendirilmesi, KOBİ'lere verilecek destekler, vergi ve sosyal güvenlik primlerinde indirimler, gençlerin okuldan işe geçişlerini kolaylaştırıcı önlemler, işgücü ihtiyaç analizlerine göre tasarlanmış meslek eğitim kursları, mikro finansman ile girişimciliğin desteklenmesi ve ar-ge çalışmalarına verilen destekler şeklinde özetlemek mümkündür.

Ülkemizle ilgili olarak kamu istihdam hizmetlerine ilişkin gelişmelere yer verdiğimiz bölümde, İŞKUR'un faaliyetlerinin son dönemde önemli bir artış gösterdiğine değinmiştik. Bu durum aynı zamanda gereksinim duyulan personel sayısını da arttırmıştır. Her ne kadar son dönemde atanan İş ve Meslek Danışmanlarıyla İŞKUR'un personel sayısı önemli ölçüde arttırılarak 8.436 kişiye yükseltilmiş ise de, bu rakam nüfusları Ülkemizin nüfusuna yakın olan diğer bazı gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında yeterli düzeyde değildir. Örneğin; AB'ye üye 21 ülkenin istihdam kurumlarında personel başına ortalama işsiz sayısı 62 iken, ülkemizde 2013 yılı itibarıyla bu rakam 270'dir.³⁶⁹ Bu verilere göre Ülkemizde İŞKUR, 21 AB ülkesi ile karşılaştırma yapıldığında personel sayısı açısından yaklaşık 4 kat daha az personel ile hizmet vermektedir. Personel başına düşen kayıtlı işsiz sayısının düşürülmesi önümüzdeki dönemde atılması gereken adımlardandır ve Ülkemizin 2014-2023 Ulusal İstihdam Stratejisi taslağında yer alan; 2015 yılına kadar 12.000 İŞKUR personeline ulaşma hedefinin üzerine çıkılması, hizmetlerin daha etkin verilebilmesi noktasında yararlı olacaktır.

³⁶⁹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı 2014-2023*, s19.

KOBİ'lerin Ülkemiz ekonomisinin can damarı olduğunu ve mevcut istihdamın %99'unu bünyesinde barındırdığını çalışmamız esnasında belirtmiş ve KOBİ'lere verilen destek kredileri ile KOBİ'lerdeki istihdam oranlarının arttığını görmüştük. Ülkemiz bu gerçekten hareketle özellikle son on yıl içerisinde KOBİ'lere verilen desteği ciddi oranda arttırmıştır. Örneğin KOSGEB ve Hazine Müsteşarlığı verilerine göre verilen destek kredisi veya hibe yardımlarında çok ciddi artışlar gözlenmektedir. Ancak bu artış ülkemizdeki KOBİ'lerin sayısal üstünlüğü ve istihdam oluşturma becerisi göz önüne alındığında henüz yeterli seviyelerde değildir. Bu desteklerin sayılarının artırılmasının istihdama olumlu yansıtacağı düşünülmektedir. Bunun yanında birçok KOBİ'nin verilen destek kredilerinden habersiz olduğu da düşünülmektedir. Bunun için KOBİ'leri bilgilendirici ve özendirici tanıtım faaliyetleri de her türlü kitle iletişim aracıyla yapılmalıdır.

Çalışmamız esnasında incelediğimiz ilginç örneklerden bir tanesi de Arjantin'de hayata geçirilen bir proje çerçevesinde Amerikan otomobil üreticilerinden General Motors'un Arjantin Sosyal Güvenlik Kasası'ndan uygun koşullarda kredi alarak, yeni bir otomobil modelini piyasaya sürmesi ve bu sayede 1000'in üzerinde yeni istihdam imkânı yaratmasıydı. Kanımızca benzer uygulamalar ülkemizde de yaygınlaştırılabilir. Örneğin; İşsizlik Sigortası Fonu'ndan özellikle KOBİ'ler yararlandırılabilir. Büyük firmalar yerine KOBİ'lerin tercih edilmesinde ise bazı avantajlar sağlanacağı düşünülmektedir; Örneğin AB'de 2002-2010 yılları arasında yaratılan yeni işlerin %85'inin KOBİ'ler eliyle olduğunu görmüştük. Bu durum istihdam yaratma noktasında KOBİ'lerin büyük firmalara göre daha büyük bir rol oynadığının göstergesidir. Elbette Arjantin örneğindeki söz konusu işbirliği başarılı olmuştur ve verilen destek sayesinde istihdam yaratılmıştır. Ancak araştırmalarımız, bunun başarılı bir münferit işbirliği olarak kaldığını göstermektedir. Benzer bir uygulamanın tabana yayılmasında en önemli unsurun KOBİ'ler ile sosyal güvenlik kuruluşları arasında benzer bir mekanizma kurulmasıyla mümkün olacağı düşünülmektedir.

KOBİ'ler ile ilgili başka bir husus ise verilen destek kredileriyle istihdamın azaltılması riskidir. Bunun önüne mutlaka geçilmelidir. Örneğin makine ve teçhizat yenilemeyi planlayan bir KOBİ'ye bu amaçla kredi verilirken, ikame edeceği yeni teknoloji sebebiyle işçi çıkartmasının önüne geçilmeye çalışılmalıdır. Yani teknolojik işsizlik engellenmelidir. Bu konuda alınabilecek önlemler olduğu mütalaa edilmektedir; örneğin

verilecek olan kredi karşılığında söz konusu KOBİ' den işçi çıkarmama taahhüdü alınabilir. Karşılığında ise daha uygun veya daha fazla veyahut daha uzun geri ödeme süresi ile kredi verilebilir. İşletmenin bu durumda bir makine yerine iki adet alması mümkün olabilir. Bunun sonucu olarak işten çıkartılma riskiyle karşı karşıya olan ikinci işçi için de iş yaratılmış olabilir. Kısaca verilen her desteğin gündeminde istihdam konusu bir parametre olmalıdır.

Ayrıca Ülkemiz ihracatının büyük bir bölümünü gerçekleştiren KOBİ'lerin üzerindeki vergi yüklerinin hafifletmesine mümkün olduğunca devam edilmelidir. Ülkemizin bu konuda 2008 sonrası dönemde krize bir tepki olarak birçok önlem almış olduğuna çalışmamızın önceki bölümlerinde değinmiştik. Bu önlemler genişletilerek sürdürülmelidir. Yapılan vergi indirimleri her şeyden evvel iç piyasa satışlarına ve ihracat rakamlarına yansıtacağından dolayı bir vergi kaybı olarak görülmemelidir. Çünkü satışların artması dolaylı vergilerin artması manasına gelecektir. Bu durum ekonomiyi canlı tutmakla kalmayacak aynı zamanda Ülkemizin uluslararası pazarlarda rekabet gücünü arttıracaktır. Sonuç olarak iç piyasadaki tüketim ve ihracattaki artışlar istihdam oranlarına da olumlu etki edecektir. İncelediğimiz ülke örneklerinin neredeyse hepsinde vergi indirimleri canlandırma paketlerinin içerisinde önemli yer tutmuştur. Örneğin Rusya gelir vergisinin sadece 2009 yılı boyunca da olsa %20'lere varan oranlarda indirmiştir. İşletmelerin istihdama olan taleplerini arttırmaya yönelik diğer bir önlem ise sosyal güvenlik primlerinde yapılan indirimler olmuştur. Kayıt dışılığı önlemek ve istihdamı teşvik etmek amacıyla özellikle G. Kore, Arjantin, Çin ve Türkiye bu tür tedbirlere başvurmuş ve hatırı sayılır iyileşmeler söz konusu olmuştur. Özellikle işsizlerin, gençlerin, kadınların, meslek kurslarını bitirenlerin istihdam edilmesini kolaylaştırmak adına birçok uygulama hayata geçirilmiştir. Bu teşvik düzenlemelerinin uygulanması da günümüz piyasa şartlarında elzem olduğu düşünülmektedir. Hatta ilk aşamada yapılabilecekler arasında %38,2 olan ücretlerdeki prim ve vergi yükünün OECD ortalaması olan %35,6'lara çekilmesi genel bir politika olarak benimsenmelidir.

Anılan tüm bu önlemler her ne kadar işsizliği sınırlayıcı ve ekonomiyi canlandırıcı olsa da, üretim sektöründe büyüme sağlanmadığı sürece işsizlik sorunun önüne aktif istihdam politikaları ve bazı diğer teşviklerle geçmek güçtür. Önemli olan üretimde işgücü talebini arttırıcı önlemlerin alınmasıdır. Bu da bölgelerin geleneksel geçim kaynakları üzerinde yenilikçi analizler yapmak suretiyle geçim kaynaklarında çeşitliliğe

gidebilmek ve bu çeşitliliğin sağladığı katma değeri üretime dönüştürerek, elde edilen ürünü satmak için küresel düzeyde pazar araştırmalarına girmekten ve ihracat rakamlarını, oluşturulan iyi imajlı marka ürünlerle daha yukarılara taşımaktan geçmektedir. Bunun sağlanabilmesi yenilikçi ar-ge çalışmaları ve teknolojik araştırmalara çok daha fazla yatırım yapmakla ve bu yatırımları bölgesel olarak homojen bir yapıya kavuşturmakla sağlanabilir. Bugün dünya pazarlarına hammadde ve enerjiden ziyade ürettiklerini ihraç etmek suretiyle yüksek ihracat rakamlarına ulaşan Almanya ve Japonya (sırasıyla 1,09 trilyon avro ve 715,2 milyar dolar) gibi gelişmiş ekonomilerde işsizlik rakamları, diğer tüm ülkelere göre en düşük seviyelerdedir. Bu yüzden istihdamı destekleyen en büyük unsurun yüksek teknolojiye sahip kaliteli mallar üretmeye istekli işletmelerin, gerek sübvansiyonlarla gerek vergi indirimleri gerekse uygun kredi ve hibeler ile desteklenmesi elzemdir. Bunun yanında her bölgede teknolojik araştırma yapılması için laboratuvarlar ve ar-ge çalışmaları için uygun ortamlar oluşturulmalı ve bunun için devlet tarafından hedefe odaklı daha fazla kaynak aktarılmalıdır. Almanya veya Japonya örneğinden hareket edecek olursak dünya pazarlarına katma değeri yüksek kaliteli ürün ihraç etmenin en iyi istihdam politikası olduğu aşîkârdır. Bu yüzden özellikle ar-ge teşvikleri, ülkemizin 2023 hedeflerine ulaşmasında tüm politika alanlarında olduğu gibi istihdam politikalarında da yer almalıdır. Ülkemizde üniversiteler bünyesinde oluşturulan tekno-kentler ile KOSGEB koordinasyonunda üniversiteler ile özel sektörü bir araya getiren TEKMER'lerin (Teknoloji Geliştirme Merkezleri) sayılarının ve niteliklerinin arttırılmasının ülkemizin 2023 hedeflerine ulaşmasında etkin rol oynayacağı mütalaa edilmektedir. Ülkemizde özellikle 2008 sonrası dönemde ar-ge faaliyetlerini destekleyici uygulamalara gidilmiştir. Örneğin 5746 Sayılı “Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun” 12.03.2008 tarihli Resmi Gazetede yayımlanmış ve 01.04.2008 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 4691 sayılı Kanun ile de Ar-Ge faaliyetlerinden elde edilen kazançların vergi dışı tutulması, Ar-Ge harcamalarının vergi indirimine tabi olması, Ar-Ge faaliyetlerinde çalışan personel için vergi ve işveren sosyal güvenlik primi ödenmemesi şeklinde istisnalar ve teşvikler sağlanabilmektedir. Kanımızca Ar-Ge faaliyetlerine ayrılacak kaynakların genişletilmesi ve bu uygulamalara devam edilmesi işletmeleri bilgiye dayanan ürünler üretme noktasında motive edicidir. Ayrıca bu alanda hali hazırda devam eden ve gelecekte oluşturulacak teşvik imkânları konusunda farkındalık yaratacak tanıtım faaliyetleri de önem kazanmaktadır. Her ne kadar ar-ge teşvikleri geleneksel manada aktif istihdam politikası değilse de, önümüzdeki dönemde

ar-ge çalışmaları sonucu geliştirilen ürünlerin üretiminde, satışında, pazarlamasında, yan sanayisinde, satış sonrası hizmetlerinde duyulacak işgücü ihtiyacı işsizlik rakamlarını aşağıya çekecek en önemli unsur olacaktır. Bu sonucun elde edilmesinde ihtiyaç duyulacak olan lokomotif unsur ise nitelikli gençlerin yetişmesidir.

İncelediğimiz ülke örneklerinden edindiğimiz bulgular gençler için tüm ülkelerin birçok farklı uygulamayı hayata geçirdiğini gösteriyor. Ancak bu uygulamaların en başarılı örneklerini Almanya, Japonya, G. Kore ve son yıllarda Ülkemizde görüyoruz. Bu başarılı önlemlerin, iş başı eğitimi ağırlıklı ve genelde işletme bünyesinde stajları öngören, çoğu zaman okuldan iş hayatına geçişi kolaylaştırıcı önlemler olduğu da görülmektedir. Bu alandaki başarılı örneklerin ortak özellikleri ise uygulamalar kapsamında işgücü ihtiyaç analizlerinin yapılması, özel sektörün teşvikler ve sübvanseler eliyle desteğinin alınmış olması, özel sektöre, eğitimlerin tasarımı ve uygulanmasında söz hakkı verilmiş olması ve kişilerin mesleki yatkınlıklarına ilişkin analizler yapılması olmuştur. Bu bulgudan hareketle İŞKUR bünyesinde istihdam edilen İş ve Meslek Danışmanları iş gücü piyasası analizlerini düzenli periyotlarda yapmaya devam etmelidir. Ticaret ve sanayi odaları ile meslek kuruluşlarının analiz kabiliyeti geliştirilmeli, bunun için kayıt sistemleri ve geribildirim mekanizmaları kurulmalıdır. Geri bildirimler hem MEB'e hem de İŞKUR'a yapılmalıdır. Ayrıca sübvansiyonlar ile prim ve vergi indirimi uygulamaları devam etmelidir. Verilen tüm mesleki eğitimlerde özel sektörün de görüşü alınmalı müfredatlar bu görüşler dikkate alınarak hazırlanmalıdır. Ayrıca güncel ve özel sektörün ihtiyacını karşılayacak eğitimler ancak modern teçhizat ve donanımla mümkün olacaktır. Bunun için ise meslek okullarının donanımlarının UMEM projesi kapsamında olduğu gibi yenilenmesine devam edilmelidir. Ülkemizin tüm bu başarı vaat eden unsurları bünyesinde barındıran "UMEM Beceri 10" projesinin devam ettirilmesinde büyük fayda mütalaa edilmektedir. Ancak bu kapsamlı projeye özellikle sanayisi az gelişmiş bölgelerde talep azlığı olduğu ve bu yüzden bazı kursların açılmadığına çalışmamızda değinmiştik. Bu sorunun üstesinden gelinmesi için mesleki eğitime özendirici yayınların yapılması gerektiği düşünülmektedir. Mesleki gelişim bir süreçtir. Bu süreç çocuklukta bir meslek fikrinin oluşmaya başlamasından itibaren, yetişkinlikte bir meslek sahibi oluncaya (veya olamayınca) kadar geçen gelişim dönemlerini kapsamaktadır. Bu süreci etkileyen başta gelen etmenler; bireyin ailesi, ilişki kurduğu kişiler, yaşadığı çevredir. İşsizliğin ciddi boyutlarda olduğu tüm ülkelerde işsizliğin büyük bir bölümünün mesleksizlikten

kaynaklandığına çalışmamızda değinmiştik. Ülkemizde de durum farklı değildir, İŞKUR ve diğer bazı STK'ların yaptıkları piyasa analizleri ülkemizin nitelikli işgücüne ihtiyacı olduğunu göstermiştir. Bu gerçekten hareketle toplumun ve başta ailelerin mesleğe bakışının gençleri ve çocukları meslek sahibi olmak için yeterince yüreklendirmediği gerçeğine varılabilir. Aile ve toplumun meslek eğitime bakışları değiştirilmelidir. (*Okumaz isen seni sanayiye veririm devri ülkemizde artık kapanmalıdır.*) Özellikle de yapılacak projeksiyonlar ışığında belirlenen sektörlerin ihtiyaç duyduğu mesleklere yönelik özendirici yayınların yapılması, ihtiyaç duyulan mesleklerde işgücü açığının uzun vadede kapatılması açısından önemlidir. Ayrıca gerek İŞKUR bünyesinde gerekse MEB'e bağlı meslek liselerinde verilen meslek eğitimlerinde özel sektörün yüklenici rolü güçlendirilmelidir. Bunun için işletmeler özendirilmeli İŞKUR ve MEB görevlileri ilgili işletmelere ziyaretlerde bulunmalı ve öğrenciler için staj imkânları talep etmelidir. Söz konusu görevliler özellikle ortaokullarda kurulacak “*Mesleki Yönlendirme Merkezi*” sorumlusu olarak görev alabilirler ve öğrencileri Ülkemizin gelecek dönemde ihtiyaç duyduğu meslekler hakkında bilgilendirerek yönlendirmelerde bulunabilirler. Bunun için “*Mesleki Yönlendirme Merkezlerinin*” mümkün olan her okulda kurulması sağlanabilir. Liselerde ise aynı merkezler gençler için staj imkânları araştırmalarına girebilirler. Bu merkezlerin görevlileri, İŞKUR bünyesinde istihdam edilebileceği gibi, MEB bünyesinde de istihdam edilebilirler. Elbette en iyi çözüm pedagojik bakımdan donanımlı olan bir MEB rehberlik öğretmeni ile saha tecrübesi olan bir İŞKUR meslek danışmanının bu merkezlerde birlikte görevlendirilmesi olacaktır. Söz konusu ofisler Mesleki Yeterlik Kurumu'nun, sanayi ve ticaret odaları ile STK'ların desteğiyle, meslekler hakkında bilgi veren ve özendiren dokümanlarla donatılabilir. Öğrencilere verilecek bu yakından yönlendirme hizmetleriyle uzun vadede mesleksizlik sorunu asgariye indirilebilir. Aynı zamanda serbest piyasa ekonomisinin doğal bir sonucu olan gençler üzerindeki gelecek kaygısı, onlara sunulacak gerçekçi vizyonlarla bertaraf edilebilir. Aynı merkezlerden “NEET's” olarak adlandırılan istihdam, eğitim veya mesleki eğitim süreci içerisinde olmayan gençler de yararlandırılmalıdır.

Öğrencilerin zamanı yakalamış küresel temel becerilere sahip gençler olmasının önündeki engeller kaldırılmalı, FATİH Projesi yaygınlaştırılarak ve zenginleştirilerek devam ettirilmelidir. Benzer projelerle bilgi teknolojilerini kullanma ve bilgiye ulaşma noktasında gelişmiş ülkelerin gençleriyle aynı fırsatları yakalayacak olan gençlerimizi,

aynı zamanda güncel bilgiyi takip etmenin en kolay yolu olan İngilizce lisan bilgisiyle de donatmalıyız. Günümüzde İngilizce bilmek ve bilgisayar kullanmak istihdam edilebilirliğin arttırılması bakımından da temel ve küresel bir gereklilik haline gelmiştir. Dünya çapında nitelikli iş yapmayı kolaylaştıran en önemli etkenlerden bir tanesi İngilizceyi kullanabilmektir. Türkiye özellikle İngilizce bilgisi konusunda diğer birçok ülkeye göre geride kalmıştır. İngilizce Yeterlilik Endeksi'nde (İYE) Türkiye 44 ülkenin içerisinde 43. olmuş; Şili, Endonezya, Suudi Arabistan gibi ülkelerin gerisinde kalmıştır. 44. ülke ise Kazakistan'dır. Söz konusu çalışma "Education First" isimli dünyanın önde gelen özel eğitim şirketince yapılmıştır. Türkiye'nin İngilizce yeterliliği, bölgesel rolü ve dünyanın en büyük 16. ekonomisi olması göz önünde bulundurulduğunda tablodaki sonuç şaşırtıcıdır.³⁷⁰ Bu durumun arkasındaki nedenlere baktığımızda özellikle okullarda İngilizce derslerinin verimsiz geçtiği gözlenmektedir. Birleşik Krallık'ın kültürel ilişkiler ve eğitim fırsatlarından sorumlu uluslararası kuruluşu olan British Council ile Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı TEPAV'ın ortaklaşa gerçekleştirdikleri bir araştırma çerçevesinde 13 ayrı ilde toplam 20.000 öğrenciyi kapsayan bir çalışma yapılmış ve bu çalışma kapsamında İngilizce dersleri ziyaret edilmiştir. Ziyaretler esnasında edinilen bulgular ise şu şekilde olmuştur,³⁷¹

- Öğretmenler derslerde ağırlıklı olarak İngilizce dilbilgisi kurallarını anlatmaktalar,
- Öğrenciler hata yaptıkları anda öğretmenler tarafından düzeltilmekte,
- Öğrenciler yerine ağırlıklı olarak öğretmen konuşmakta,
- Pratik yaparken kitabın içeriğinin dışarısına çıkılmamakta,
- Alıştırma kitaplarında ise boşluk doldurmalarından oluşan egzersizler bulunmakta.
- Değerlendirme ve testler genelde grammer bilgisi ölçmektedir.

Kısacası genelde öğrenciler pratik yapma konusunda yüreklendirilmemekte, grammer bilgisi dışında pratiğe yönelik çok fazla bir şey yapılmamaktadır. Bu bulgular ışığında derslere yönelik olarak nelerin düzeltilmesi gerektiği daha iyi anlaşılmaktadır.

³⁷⁰ Selim Kuru ve Jesper Akesson, "Türkiye'nin İngilizce Açığı", TEPAV, Aralık 2011, "http://www.tepav.org.tr/upload/files/1329722803-6.Turkiye_nin_Ingilizce_Acigi.pdf" (Erişim Tarihi: 14.03.2014), s.2.

³⁷¹ Güven Sak, "It's classroom Dynamics that matters", Geleceğe Bakış Konferansı, 13-14 Şubat 2014 İstanbul, British Council ve YÖK, "http://www.britishcouncil.org.tr/files/2014/02/5-G%C3%BCven-Sak.pdf" (Erişim Tarihi: 15.03.2014), s.7,9.

İşgücümüzü hazırlarken dünya ölçeğinde iş yapabilecek bireyler yetiştirmeye de özen gösterilmelidir. Bu bakımdan İngilizce müfredatlarının gözden geçirilerek çok daha çağdaş yöntemlerle İngilizce eğitimi verilmesi sağlanmalıdır. İŞKUR bünyesinde bilgisayar ve lisan kurslarını bir arada veren programlar düzenlemesi de en az mesleki eğitim kursları düzenlemek kadar önemlidir. Ayrıca hafta sonları okullarda bilgi teknolojileri ve İngilizce kurslarına da ağırlık verilmelidir.

İncelediğimiz G-20 ülkeleri örneklerinde karşılaşılan ortak bir konu da hizmetlerde yerindenlik anlayışıyla kamu istihdam hizmetlerinin organize edilmeye çalışılmasıdır. Başta Türkiye, Arjantin, Avustralya, Rusya’da örneklerini gördüğümüz istihdam hizmetlerinde yerelleşme eğilimleri, uygulanan aktif istihdam programlarının özellikle belediyeler tarafından tasarımlanmasını, bu uygulamalara belediyelerin kaynak ayırmasını ve oluşturulan programların belediye ve belediye dışı kaynaklardan ortaklaşa karşılanmasını öngörmektedir. Hizmetlerde yerindenlik aynı zamanda analiz yapma ve ihtiyaç belirleme noktasında çok daha etkin bir yol olacaktır. Örneğin Türkiye ve Arjantin’de belediyeler bünyesinde hizmet noktaları açılmış olması önemli bir gelişmedir. Ülkemizde bugün her ne kadar 1400’ün üzerinde bu hizmet noktalarından varsa da bu sayı daha da yükseltilmelidir. Belediyelerin kapasitelerinden faydalanmak üzere sadece hizmet noktası tahsisi ve belediye personelinin yetiştirilmesi noktasında işbirliklerine gidilmemelidir. Örneğin çalışmamızda değinmiş olduğumuz Rusya’nın kriz sonrası ağırlık verdiği ve 2011 yılında çıkarılan bir kanunla sağlam bir hukuki zemine oturttuğu önlem olan “Yerel İstihdam Programları” benzeri programlar, belediyelerden periyodik olarak talep edilebilir. Bu sayede bölgelerin ihtiyaçlarına göre tasarımlanmış kurslar açılması da daha kolay bir hale gelmiş olacaktır. Rusya örneğinde olduğu gibi yerel istihdam programlarının finansman desteği alıp alamayacağı Çalışma Bakanlığının ilgili kurumunun (Ülkemizde ise İŞKUR’un) onayına bağlanabilir. Tüm bu hususları kapsayan çıkarılacak bir kanunla belediyelere bu şekilde bir istihdam programı hazırlama yükümlülüğü getirilebilir.

Bir aktif istihdam politikası olarak girişimcilik eğitimleri ve bu eğitimler sonunda verilen girişimcilik destekleri incelediğimiz ülkelerde önemli tedbirler arasındadır. Özellikle Almanya, AB, G. Kore, Türkiye ve Kanada bu konuya istihdam politikaları çerçevesinde yer vermişler ve bu sayede birçok insanın kendi işinin sahibi olmasını sağlayarak işsizlik durumundan kurtulmalarını ve hatta yeni istihdam yaratmalarını

sağlamışlardır. Ancak mikro krediler ve girişimcilik destekleri noktasında çalışmamız esnasında karşılaştığımız uygulamalar arasında Avrupa Birliği'nin banka statüsü olmayan ve mikro kredi veren kuruluşları danışmanlık hizmetleriyle kurumsal hale getirmeye ve verdiği maddi destekler ile istikrarlı ve güvenilir bir yapıya kavuşturma çabaları, dikkat çekicidir. Bu sayede birçok yeni mikro kredi veren kuruluş, Avrupa'da daha sağlam bir yapıya kavuşmuş ve hatta birçok dernek ve vakıf da bu desteklerden faydalanarak AB'nin "Jasmine" programı çerçevesinde verilen logoyu kullanma hakkı elde etmiştir. Yani vakıflar ve dernekler, kurumsal mikro finansman kuruluşları haline getirilmiştir. Bu tür destekler, mikro kredi kuruluşlarının güvenilirliğini arttıran ve bankalardan teminat göstermek suretiyle uygun koşullu kredi almakta zorlanan kişi ve işletmelerin mikro kredi veren kuruluşlara olan güvenini arttırmaktadır. Ülkemizde de benzer bir uygulamaya gidilerek mikro kredi veren kuruluşların yaygınlaşması ve dernek ve vakıfların bu alana girmeleri konusunda motive edilmelerinin faydalı olacağı mütalaa edilmektedir. Mikro kredi kuruluşlarının yaygınlaşması, bankaları da uygun koşullu mikro kredi verme noktasında rekabet içerisine sokacak bir uygulama olabilir ki, bu durum yine yüksek gelirlere sahip olmayan ancak kendi işini kurmak isteyenlerin lehine olacaktır. Mikro kredi kuruluşlarının ülkemizde yaygınlaştırılması ve devlet eliyle standartlarının ve güvenilirliklerinin yükseltilmesi sermayenin tabana yayılmasında önemli bir etken olacak ve mali kaynağa ulaşma noktasında eşit fırsatlara sahip olmayan kesimler için eşitleyici bir önlem olacaktır.

Sonuç olarak istihdamı arttırmak amacıyla; ihtiyaç analizlerine dayanan, muhatap tarafların görüşlerini göz önünde bulunduran ve hizmetin veya teşviğin verileceği kesimlere iyi tanıtılmış olan her türlü önlem, başarı şansını yükseltecektir. Ayrıca hizmetlere ve teşviklere kolay bir şekilde ulaşılmasının mümkün olması, bunun yanında tüm tedbirlerin sosyal bir koruma da sağlayacak olması uygulamalarda göz ardı edilmemesi gereken diğer hayati konulardır. Tüm istihdam odaklı tedbirler, kurumlar arası iyi bir koordinasyon gerektirirken, aynı zamanda hayata geçirilmesi planlanan her önleminde özel sektör temsilcilerinin desteğini de almış olmalıdır. Ayrıca alınacak önlemlerin tecrübeye dayandırılması için hayata geçirilen uygulamaların etki analizleri konusunda; güvenilir, sağlıklı, objektif, süreklilik arz eden mekanizmaların kurulması elzemdir.

Kaynakça

A Framework for Strong, Sustainable, and Balanced Growth - Putting Quality Jobs at the Heart of the Recovery, “www.g20.utoronto.ca” (Erişim Tarihi 8.10.2013).

About Employment Offices in Argentina, “Arjantin alışma İstihdam ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bilgi Notu” ,Aralık 2013.

About G-20, “http://www.g20.org/docs/about/about_G20.html” (Erişim Tarihi: 01.09.2013).

About the Program, “<http://www.red-seal.ca>”, (Erişim Tarihi: 10.02.1014).

Adnan Korkmaz ve Adem Mahiroğulları, *İşsizlikle Mücadele Emek Piyasası Politikaları*, Ekin Yayınevi, Bursa 2007.

Alpaslan Karabulut, Türkiye’deki İşsizliği nlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara 2007.

Arbeitsgelegenheiten, “<http://www.arbeitsagentur.de/>”, (Erişim Tarihi: 11.10.2013).

Arbeitslosengeld II / Sozialgeld, “http://www.arbeitsagentur.de”, (Erişim Tarihi: 11.10.2013).

Asistencia Tcnica Repblica de Nicaragua - Repblica Argentina Servicios Pblicos de Empleo – Portal Pblico de Empleo Buenos Aires, 16, 17 y 18 de Octubre 2013 (Arjantin Ulusal İstihdam Kurumu Bilgi Notu).

Atila Ethem Zeybek, G-20 Platformunda Sosyal Koruma ve Türkiye’de Sosyal Koruma Tabanının Genişletilmesine Yönelik neriler, çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Ankara, 2012.

Ausbildungspakt, “www.arbeitsagentur.de” (Erişim Tarihi: 05.12.2013).

Australian Department of Human Services, “*Eligibility for JET Child Care Fee Assistance*”, “www.humanservices.gov.au”, (Erişim Tarihi: 09.01.2014).

Avusturya alışma Sosyal işler ve Tüketiciyi Koruma Bakanlığı 2012 - 2013 Raporu, “*Jugend und Arbeit in Österreich*”, “<http://www.pakte.at/attach/JugendundArbeit.pdf>” (Erişim Tarihi: 14.12.2013).

Ayşegül Dinççağ, “*OECD Beceri Stratejisi ve UMEM Projesi*”, *Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı, Politika Notu*, “http://www.tepav.org.tr/upload/files/1325252508-2.OECD_Beceri_Stratejisi_ve_UMEM_Projesi.pdf”, (Erişim Tarihi: 17.02.2014).

B-20 Zirvesinin Sonuç Önerileri 11 Kasım 2010 Seul G. Kore, “www.tusiad.org” (Erişim Tarihi: 01.10.2013).

Bahadır Kaleağası, *G-20 Gezegeni*, Doğan Egmont Yayıncılık ve Yapımcılık Dijital A.Ş., İstanbul, 2012.

Berrin Ceylan Ataman, *İşsizlik sorunu ve Türkiye'nin AB İstihdam Stratejisine Uyum*, İşveren Dergisi, , Ekim 2003.

Berufsbildung ohne Grenzen, “www.bmas.de” (Erişim Tarihi: 08.12.2013).

Berufsbildung ohne Grenzen, “www.esf.de” (Erişim Tarihi: 08.12.2013).

Bilgilendirme Kitapçığı,” http://www.tepav.org.tr/upload/files/haber/1280311947-1.Bilgilendirme_Kitapci.pdf”, (Erişim Tarihi: 11.01.2014).

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Ausbildungspakt Kompakt, “www.arbeitgeber.de”, (Erişim Tarihi: 05.12.2013).

Canadian Aktivation Policies - Strategy and Intergovernmental Relations Directorate, Employment and Social Development, Kanada Şubat 2014. (Kanada Strateji ve Hükümetlerarası İlişkiler Müdürlüğü, İstihdam ve Sosyal Gelişme Bölümü Bilgi Notu).

Country Briefs and Statistical Updates for G20 Meeting of Labour and Employment Ministers ILO 2010, “www.ilo.org” (Erişim Tarihi: 02.09.2013).

ÇSGB, “*İstihdam Politikaları*” Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu, Miki Matbaacılık, Ankara, 2013.

Dein erster EURES-Arbeitsplatz, “<http://ec.europa.eu/>” (Erişim Tarihi: 15.12.2013).

Deutsche Gewerkschaftsbund:..*die im Schatten sieht man nicht: Indien*, “file:///C:/Users/sayan/Downloads/indien_www.pdf”, Aralık, 2007.

Die Bundesregierung, “Grundsicherung Hartz IV-Regelsatz wird angehoben”, “www.bundesregierung.de” (Erişim Tarihi: 2.12.2013).

Dilek ÖRNEK”, *G20'li Yeni Küresel Düzen ve İş Dünyasının Sesi B20*, “www.tusiad.org.tr” (Erişim Tarihi: 30.09.2013).

Education, Employment and Workplace Relations, “http://www.budget.gov.au/2011-12/content/bp2/html/bp2_expense-08.htm” (Erişim Tarihi:11.02.2014).

Ekonomi Bakanlığı, Ekonomik Görünüm Raporu, Mart 2014, “http://www.ekonomi.gov.tr/files/Ekonomik_Gorunum.ppt” (Erişim Tarihi 30.03.2014).

eMagazinEXG, “<http://magazin.existenzgruender.de/2013/12>”, (Erişim Tarihi:04.12.2013).

Empfehlungen der G20-Arbeits- und Beschäftigungsminister an die Staats- und Regierungschefs der G20-Staaten, “www.dol.gov” (Erişim Tarihi 8.10.2013).

Employment levels back to pre-recession peak but absorption rate lower, “http://beta2.statssa.gov.za” (Erişim Tarihi: 10.02.2014).

En fazla istihdam sağlayan ilk 10 il, “www.beceri10.org.tr”, (Erişim Tarihi: 11.01.2014).

Erdal M. Ünsal, *Makro İktisat*, Turhan Kitapevi, 5.Baskı, Ankara 2003.

Erklärung der G20 Arbeits- und Beschäftigungsminister, Moskova 18.-19. Temmuz 2013”, “www.bmas.de” (Erişim Tarihi: 18.10.2013).

Fabio Bertranou And Ximena Mazorra, *Argentina Preventing Of Lay-Offs And Retaining Workers In Employment*, “www. ilo.org” (Erişim Tarihi: 31.12.2013).

Faruk Andaç, *İşsizlik Sigortası*, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, 2. Baskı, Ankara, 1999.

Finanzielle Hilfen für Existenzgründerinnen und Existenzgründer, “www.arbeitsagentur.de” , (Erişim Tarihi: 04.12.2013).

Förderkatalog – Zuwendungsgewährung und Nachweisführung, “www.arbeitsagentur.de” (Erişim Tarihi: 07.12.2013).

G20 Labour and Employment Ministers’ Conclusions, Guadalajara, Mexico, 17-18 May 2012, “www.g20.org” (Erişim Tarihi:10.09.2013).

G20 Leaders’ Declaration, St. Petersburg, September 2013 , “www.g20.org”, (Erişim Tarihi:07.09.2013).

G-20 Kapsamında Yürütölen Çalışmalar, “http://www.ekonomi.gov.tr/index.cfm?sayfa=C63CA9B7-0453-3CA6-249F24210C79B128” (Erişim Tarihi: 15.03.2014).

G20 Special Leaders Summit on the Financial Situation Washington DC, “http://www.g20.utoronto.ca” (Erişim Tarihi: 07.09.2013).

G20 Task Force on Employment, “Job Creation and Labor Activation Policies In G20 Countries”, Moskova, 2013.

G20Labour and Employment Ministers’ Conclusions, Paris, 26-27 September 2011, “www.bmas.de” (Erişim Tarihi: 9.10.2013).

General Motors Argentina, “Sustainability Report 2009-2010”, “http://gmsustainability.com/_pdf/SustainabilityReport2009-2010GMArgentina.pdf” (Erişim Tarihi: 10.09.2013).

Gertjan Hoetjes “*Unemployment in Saudi Arabia: a Ticking Time Bomb?*”,
“<http://muftah.org/unemployment-in-saudi-arabia-a-ticking-time-bomb/>”, (Erişim Tarihi: 04.02.2014).

Global Employment Trends for Youth 2013, Geneva, ILO, 2013.

Grundsicherung für Arbeitssuchende, “www.bmas.de” (Erişim Tarihi: 09.09.2013).

Güney Afrika Ülke Bülteni, “<http://www.deik.org.tr/Contents/FileAction/3848>”, (Erişim Tarihi: 16.03.2014), “Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu ,Ankara 2013.

Güven Sak, “It’s classroom Dynamics that matters”, Geleceğe Bakış Konferansı, 13-14 Şubat 2014 İstanbul, British Council ve YÖK,
“<http://www.britishcouncil.org.tr/files/2014/02/5-G%C3%BCven-Sak.pdf>” (Erişim Tarihi: 15.03.2014).

H. Nur Germir, *Türkiye’de İstihdam Politikalarının Etkinliği*, Adalet Yayınları, Birinci Baskı Ankara, 2012.

How does Korea compare? July 2013,
“<http://www.oecd.org/els/emp/Country%20Notes-KOREA.pdf>”, (Erişim Tarihi 01.02.2014).

ILO, “G-20 Contry Briefs - India’s Response to the Crisis” Washington, Nisan 2010.

ILO, “G-20 Contry Briefs - Japan’s Response to the Crisis” Washington, Nisan 2010.

ILO, “G-20 Contry Briefs - Korea’s Response to the Crisis”, Washington, Nisan 2010.

ILO, “G-20 Country Briefs - Argentina’s Response to the Crisis” Washington, Nisan 2010.

ILO, “G-20 Country Briefs - Canada’s Response to the Crisis”, Washington, Nisan, 2010.

ILO, “G-20 Country Briefs - Turkey’s Response to the Crisis”, Washington, Nisan, 2010.

ILO, “G-20 Country Briefs - United States’ Response to the Crisis”, Washington, Nisan, 2010.

ILO, “G-20 Country Briefs Australia’s Response to the Crisis”, Washington, Nisan, 2010.

ILO, “G-20 Country Briefs –Russian Federation’s Response to the Crisis”, Washington, Nisan 2010.

ILO, “G-20 Country Briefs –South Africa’s Response to The Crisis”, Washington, Nisan, 2010.

ILO, “G-20 Country Briefs, China’s Response to the Crisis”, Washington, Nisan, 2010.

ILO, “G20 Statistical Update - Australia: Unemployment Rose and Hours of Work fell During The Crisis” Washington, Nisan, 2010.

ILO, “G-20 Task Force on Employment Addressing Employment, Labour Market and social Protection Challenges in G-20 Countries: Key Measures since 2010”, Moskova, 2013.

ILO, “Global Employment Trends For Youth 2013”,
“http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_212423.pdf” (Erişim Tarihi: 10.02.2014).

Improving Employability and Labour Market Participation Among Young People,
“http://www.mhlw.go.jp/english/dl/employment_eng.pdf”, MHWL (2012). (Erişim Tarihi: 02.02.2014).

İlyas Karabıyık, *Avantaj ve Dezavantajları İle Genç İşsizliğinin Değerlendirilmesi*,
“http://www.erzincan.edu.tr/birim/HukukDergi/makale/2009%20XIII_2-14.pdf”,
(04.10.2013) Erzincan Üniversitesi Hukuk Dergisi Cilt 13 sayı 3, 2009.

“İstihdamda İşbirliği Protokolü İmzalandı”, “www.aile.gov.tr” (Erişim Tarihi: 15.01.2014).

İŞKUR, *2012 Yılı Faaliyet Raporu*.

JASMINE: Unterstützung für Kleinstkreditgeber,
“http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/presenta/jasmine/microcredit2010_de.pdf”, AB Yayınlar Dairesi Lüksemburg, 2010.

Jugendgarantie, “www.becker-europa.eu” (Erişim Tarihi: 13.12.2013).

Kemal Yıldırım ve Doğan Karaman, *Makro Ekonomi*, Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, 3. Baskı, Eskişehir 2003.

Kommission schlägt Regelung zur Umsetzung der Beschäftigungsinitiative für junge Menschen vor, “<http://ec.europa.eu>” (Erişim Tarihi: 13.12.2013).

Kuvvet Lordoğlu ve Nurcan Özkaplan, *Çalışma İktisadı*, Der Yayınları, İstanbul 2003.

Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete, Sayı: 25997 Yıl:2005,
“<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/11/20051118.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/11/20051118.htm>” (Erişim Tarihi: 17.03.2014). 6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun. Resmi Gazete, Sayı: 27846 Yıl: 2011.

Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) İle Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Arasındaki Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi İşbirliği Protokolü” Temmuz 2013,

“<http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/protokoller.aspx>” (Erişim Tarihi: 09.02.2014).

Küçük Ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) Destek Programları Yönetmeliği, Resmi Gazete tarih: 15.06.2014 sayı: 27612.

Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) Genel Destek Programı,
“<http://www.kosgeb.gov.tr/UserFiles/Genel%20Destek%20Programi.doc>” (Erişim Tarihi: 15.03.2014).

Labour 20 (L20), “www.g20.org” (Erişim: 05.12.2013).

Leaders’ Statement The Pittsburgh Summit September 24 – 25 2009, “www.g20.org” (Erişim Tarihi: 01.09.2013).

Local Employment Coordinators, “<http://employment.gov.au>” (Erişim Tarihi: 07.01.2014).

M. Çağlar Özdemir , “*Avrupa’da İşçilerin Serbest Dolaşımını Teşvik Aracı Olarak EURES ve Türkiye İşgücü Piyasalarına Uyumu*”, Çimento İşveren Dergisi OCAK 2011 s.17, “<http://www.ceis.org.tr/dergi/2011ocak/makaleII.pdf>” (Erişim Tarihi: 15.01.2014).

Megumi Nozawa, “*Japan’s Demographic Change Ministry of Health, Labour and Welfare*”, Mart, 2013 (Japonya Sağlık Çalışma ve Refah Bakanlığı Sunumu).

Mehmet Ali Özkan, “*Vocational Skills Mismatch and the Role of İŞKUR*”,
“<http://www.britishcouncil.org.tr/files/2014/03/SEE-into-the-Future-12-02-2014.pdf>” (Erişim Tarihi 15.03.2014).

Meryem Koray, *Günümüzde İşgücü Piyasasının Özellikleri, Sorunları ve İstihdam Politikaları*, Amme İdaresi Dergisi Cilt.25 Sayı: 4,
“<http://yayin.todaie.gov.tr/dergi.php?Cilt=25&Dergi=1>” (Erişim Tarihi: 09.10.2013).

Ministry of Health, Labour and Welfare, “*Current status of employment measures and the course of action for the future*” Mart, 2013.

MobiPro EU, “www.arbeitsagentur.de”(Erişim Tarihi: 07.12.2013).

Move 2 Work, “<http://employment.gov.au/move-2-work>” (Erişim Tarihi: 08.01.2013).

Muhammet Yunus Kimdir, “<http://muhammedyunus.okan.edu.tr>”, (Erişim Tarihi: 03.10.2013).

Mustafa Kemal Biçerli, *Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı*,
“<http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale13.pdf>” (Erişim Tarihi: 15.08.2013).

Mustafa Kemal Biçerli, *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1.Baskı, Eskişehir 2004.

Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs 2010-2014,
“<http://www.bmbf.de/>”, (Erişim Tarihi: 10.02.2014).

Nusret Ekin, *Türkiye’de yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları*, İstanbul Ticaret Odası yayın no: 2000-33.

OECD / ILO, “G-20 Country Policy Briefs - Canada Targeted Initiative for Older Workers”, Paris 2011.

OECD / ILO, “G20 Country Policy Briefs - China: Generating Employment in the Post Crisis Period” Paris, 2011.

OECD / ILO, “G20 Country Policy Briefs – Germany: Reinforced public employment services”, Paris 2011.

OECD / ILO, “G20 Country Policy Briefs – Supporting Employment Through Reduced Social Security Contributions”, Paris, 2011.

OECD / ILO, “G20 Country Policy Briefs Saudi Arabia, The Saudi Employment Strategy”, Paris, 2011.

OECD / ILO, “G20 Country Policy Briefs, Republic of Korea: The Employment Service Package Programme for Youth”, Paris 2011.

OECD / ILO, “G-20 Country Policy Briefs, Russian Federation: Regional Programmes Promote Employment and Entrepreneurship”, Paris, 2011.

OECD / ILO, “G20 Country Policy Briefs, South Africa, Growth and equity through social protection and policy coherence”, Paris, 2011.

OECD / ILO, “G20 Country Policy Briefs, South Africa, Growth and equity through social protection and policy coherence”, Paris, 2011.

OECD / ILO, “G20 Country Policy Briefs, Strengthening Worker Protection in a Difficult Economy”, Paris, 2011.

OECD/ILO, “G20 Task Force on Employment, - Activation Strategies for Stronger and More Inclusive Labour Markets in G20 Countries: Key Policy Challenges and Good Practices”, Temmuz, Moskova, 2013.

Özlem Işığışok, *İstihdam ve İşsizlik*, Ekin Yayınevi Bursa 2011.

Pressemitteilung, (19.11.2013 tarihli AB Komisyonu Basın Bildirisi) “*Eine Billion Euro für die Zukunft Europas, der Haushaltsrahmen der EU für 2014–2020*”,
“<http://ec.europa.eu>” (Erişim Tarihi: 12.12.2013).

Recep Ulusoy ve Reyhan Akarsu, *Türkiye’de KOBİ’lere Yapılan Destekler Üzerindeki Etkileri*, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı 23, 2012.

Recep Varçın, *İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları*, Siyasal Kitabevi, Ankara 2004.

Rekord bei Sanktionen: Erstmals mehr als eine Million Strafkürzungen bei Hartz IV, “<http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/hartz-iv-jobcenter-verhaengen-mehr-als-eine-million-sanktionen-a-868150.html>”, (Erişim Tarihi: 10.12.2013).

Rıdvan Karluk, *Küreselleşen Dünyada Uluslararası Kuruluşlar*, Beta Yayınevi, İstanbul, 2007.

Seher Ozan Dündar, *Mikro Finansman*, Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş., Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Müdürlüğü, Kasım 2007, Ankara, “http://www.tkb.com.tr/data/file/raporlar/ESA/ga/2007-GA/GA-07-05-28_Mikro_Finansman.pdf” (Erişim Tarihi: 10.09.2013).

Selim Kuru ve Jesper Akesson, “*Türkiye’nin İngilizce Açığı*”, TEPAV, Aralık 2011, “http://www.tepav.org.tr/upload/files/1329722803-6.Turkiye_nin_Ingilizce_Acigi.pdf” (Erişim Tarihi: 14.03.2014).

Sevgi Işık Erol, *Gençlere Yönelik Aktif İstihdam Politikaları: Japonya, G. Kore, Çin ve Türkiye Örnekleri*, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi c.24 sayı: 6 / cilt: 25 sayı: 1-2 Mayıs - Ağustos - Kasım 2013, “<http://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1389608428.pdf>”, (Erişim Tarihi 4.10.2013).

Statistic South Africa - *Economic Indicators*, “<http://beta2.statssa.gov.za>” (Erişim Tarihi: 10.02.2014).

Strategy and Intergovernmental Relations Directorate - Employment and Social Development Canada, “*Canadian Aktivasyon Policies*” Şubat, 2014 (Bilgi Notu).

Şelale UŞEN, *Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları*, Çalışma ve Toplum Dergisi sayı.13 Ankara 2007 “<http://www.calismatoplum.org/sayi13/Usen.pdf>” (Erişim Tarihi 15.08.2013).

Şerife Tezcan Özşuca, *Esneklik Güvenlik İkileminde Türkiye Emek Piyasası*, İmaj Yayınevi Ankara 2003.

Tanım ve Kavramlar, “www.tuik.gov.tr” (Erişim Tarihi: 12.11.2013).

The G-20 Seoul Summit Leaders’ Declaration, 11-12 November, 2010, “www.g20.org” (Erişim Tarihi: 02.09.2013).

The G-20 Toronto Summit Leaders’ Declaration, June 26 – 27, 2010, “www.g20.org” (Erişim Tarihi: 02.09.2013).

The G-20, “<http://www.dfat.gov.au/trade/g20/>” (Erişim Tarihi 10.09.2013).

The G20: its role and legacy, “http://www.g20.org/docs/about/about_G20.html”, (Erişim Tarihi: 02.09.2013).

The Youth Guarantee in Finland provides employment, training and a customised service Ministry of Education and Culture, http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2013/liitteet/The_Youth_Guarantee_in_Finland.pdf?lang=en (Erişim Tarihi: 14.12.2013).

Tricksereien bei der Jobvermittlung, “<http://www.daserste.de/information/wirtschaft-boerse/plusminus/sendung/ndr/2014/jobvermittlung-100.html>” (Erişim Tarihi: 03.02.2014).

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, *İŞKUR'da Yeniden Yapılanma*, Ankara 2002.

UMEM Beceri'10 Projesi Bülteni - Mayıs 2013, “www.beceri10.org.tr” (Erişim Tarihi: 11.01.2014).

UMEM Beceri'10 Projesi, “<http://www.beceri10.org.tr/docs/201305.pdf>” (Erişim Tarihi: 11.01.2014).

Umut Topçu, “6111 Sayılı Kanun ile Getirilen Sigorta Prim Teşviki Uygulama Esasları” İSM MMO Mali Çözüm Dergisi İstanbul, Mart-Nisan 2011 s. 297-298, “<http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/104malicozum/23%20umut%20topcu.pdf>” (Erişim Tarihi: 10.12.2013).

Underemployment is Canada's Real Labour Market Challenge, “<http://www.canadianlabour.ca/news-room/publications/underemployment-canadas-real-labour-market-challenge>” (Erişim Tarihi: 02.03.2014).

Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Projesi Okul Listesi, “www.beceri10.org.tr” (Erişim Tarihi: 14.01.2014).

Überbetriebliche Lehrausbildung, “www.ams.at” (Erişim Tarihi: 13.12.2013).

What is JASMINE?, “<http://www.eif.org>” (Erişim Tarihi: 17.04.2014).

Yeldan Erinç, *Kriz Sonrası Toparlanma Sürecinin İki Öyküsü: Arjantin ve Türkiye*, cilt.2, sayı 2, “<http://researchturkey.org/?p=3048&lang=tr>” (Erişim Tarihi: 02.01.2014).

Yeni Girişimci Desteği, “www.kosgeb.gov.tr” (Erişim Tarihi: 16.01.2014).

100 Soruda İŞKUR, UMEM ve SGK Prim Teşviki Uygulaması Destekleri, “<http://www.serka.gov.tr/store/file/common/aa22e0b3f844e7ea0549c87c64c8bb5e.pdf>”, (Erişim Tarihi: 15.02.2014) s.33.

2013 Rusya Dönem Başkanlığı'nda Oluşturulan B20'nin Temel Mesajları, “www.tusiad.org” (Erişim Tarihi: 02.10.2013).

3-4 Kasım 2011'de Cannes'da Gerçekleştirilen G20 Zirvesi'ne Sunulan B20 - L20 Ortak Deklarasyonu, “<http://tiskweb.com>” (Erişim Tarihi: 3.12.2013).

4447 Sayılı Kanunun Geçici 10 Uncu Maddesinde Öngörülen Sigorta Primi İşveren Hissesi Teşviki, “www.sgk.gov.tr” (Erişim Tarihi: 10.01.2014).

6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Ve Diğer Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun. Ankara: Resmi Gazete (25.02.2011 tarih ve 27846 sayılı).