

AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİ VE TÜRKİYE'DE AKTİF EMEK PİYASASI POLİTİKALARI

Dr. Şelale UŞEN*

ABSTRACT

Having faced high and persistent unemployment rates for more than a decade, EU Member States continue to feel the need for appropriate policies that aim at reducing unemployment and enhancing the employability of the unemployed, as well as policies aimed at preventing unemployment for those individuals at risk. These are the main objectives of active labor market policies (ALMPs) in Europe as well as in Turkey.

The aim of this article is, firstly, to explain the different types of ALMPs, such as training, private sector incentive programs, direct employment programs in public sector and specific programs for those individuals at risks. Then it examines the ALMP experiences in different EU Member States, such as Germany, Finland, Spain, France, etc... As a conclusion it studies the types of ALMPs such as, labor training programs, work and career counselling and wage/employment subsidies, in Turkish labor market

GİRİŞ

1948 yılında kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin Başlangıç kısmının 23. maddesinde "herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır" denilmektedir. Dolayısıyla çalışma hakkının bir insan hakkı olduğu açıkça kabul edilmiş ve bunun doğal bir sonucu olan işsizliğe karşı korunma hakkı da yine aynı maddede vurgulanmıştır. Nitekim AB üyesi ülkelerin tümü, Avrupa İstihdam Stratejisi'nde belirtilen hedeflere ulaşmak için hazırlanan Ulusal Eylem Planları'nda işsizlik sorununa köklü çözümler getirmeye ve bu sorunu hafifletmeye yönelik aktif önlemler almaya çalışmaktadırlar.

Devletin emek piyasasına istihdam politikaları aracılığıyla müdahale etmesi geleneksel olarak işsizlik sigortası, işsizlik yardımı, sosyal yardımlar gibi işsizlere gelir desteği sağlamaya yönelik pasif emek piyasası politikaları şeklinde gerçekleşmiştir. Ancak günümüzde işsizliğin olumsuz sonuçlarını telafi etmeyi amaçlayan bu politikaların işsizliği önleyici tedbirler içermediği ve bütçe üzerine

* İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi

büyük yükler getirdiği görüldüğünden işsizliği eğitim, iş yaratma, bilgilendirme ve işe yerleştirme faaliyetleri gibi doğrudan önlemlerle azaltmaya yönelik aktif emek piyasası politikalarına ağırlık verilmeye başlanmıştır. Ancak belirtmek gerekir ki, bu iki tür politika birbirlerine alternatif olmaktan ziyade birbirlerinin tamamlayıcısıdır.

I. AKTİF EMEK PİYASASI POLİTİKALARI VE EMEK PİYASASINA ETKİLERİ

Aktif emek piyasası politikaları (AEPP) kavramı, uygulamada çok sayıda ve birbirinden farklı programların oluşturduğu bir bütünü ifade etmede kullanılmaktadır. Dolayısıyla devlet tarafından uygulamaya konan ve işsizlerin emek piyasasına girişlerini veya emek piyasasında kalışlarını kolaylaştıracak her türlü sosyal politika önlemi bu bağlamda dikkate alınmalıdır.

Diğer taraftan aktif emek piyasası politikalarının temel hedefi sadece, istihdam oranını ve işgücüne katılım oranını arttırmak ve dolayısıyla bağımlılık oranının düşmesini sağlamak değil aynı zamanda işin kalitesini ve verimliliğini de arttırmak olmalıdır. Ancak aktif emek piyasası politikalarının istihdamı arttırmada olumlu bir etkisi görülmekle birlikte genellikle işsizliğin işsiz gruplar arasındaki dağılımını değiştirdiği ve bu programlara katılanların yanı sıra katılmayanları da doğrudan ya da dolaylı olarak olumsuz etkilediği gözlemlenmiştir.

A. Aktif Emek Piyasası Politikaları

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 (Vazquez-Alvarez,2004:1). 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 (Kapar,2006:343-344).

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) aktif emek piyasası politikalarını, “emek piyasasını ve işçilerin işle ilgili niteliklerini geliştirmeye ve daha etkin bir emek piyasasını teşvik etmeye yönelik önlemler” olarak tanımlamaktadır. Geniş anlamda ise, aktif emek piyasası politikalarını şu şekilde tanımlamak mümkündür; “İşsizliği azaltmak, istihdamı korumak ve arttırmak 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” (Mahiroğulları, Korkmaz, 2005:52).

Aktif emek piyasası politikalarının temel amacı, işsizlere yalnızca gelir desteği sağlamak yerine onların çalışma hayatına dönüşlerini kolaylaştırmaktır. Aktif emek piyasası politikaları genellikle işsizlikten en fazla etkilenen gruplara ve bölgelere yöneliktir. Öncelikli hedef kitlesi ise; uzun dönemli, genç, kadın,

göçmen ve özürlü işsizler gibi emek piyasasında iş bulma şansları oldukça zayıf olan guruplardır. Bu politikalar arasında kısmi süreli çalışma, ödünç iş ilişkisi, evde çalışma, proje bazlı çalışma, iş rotasyonu veya iş paylaşımı gibi esnek çalışma biçimlerinin yasallaştırılması ve yaygınlaştırılması, emeğin vasıf seviyesini yükseltici eğitim programları, bilgilendirme, işe aracılık ve işe yerleştirme hizmetleri, özellikle okuldan çalışma hayatına geçiş sürecinde büyük zorluklarla karşılaşılacak genç işsizlere iş deneyimi kazandıracak programlar, istihdam/iş yaratma programları, işsizliğin yoğun olarak yaşandığı bölgelerde işyerlerinin mali bakımdan ücret ve istihdam sübvansiyonları ile desteklenmesi ve girişimciliğin özendirilmesi gibi önlemler yer almaktadır.

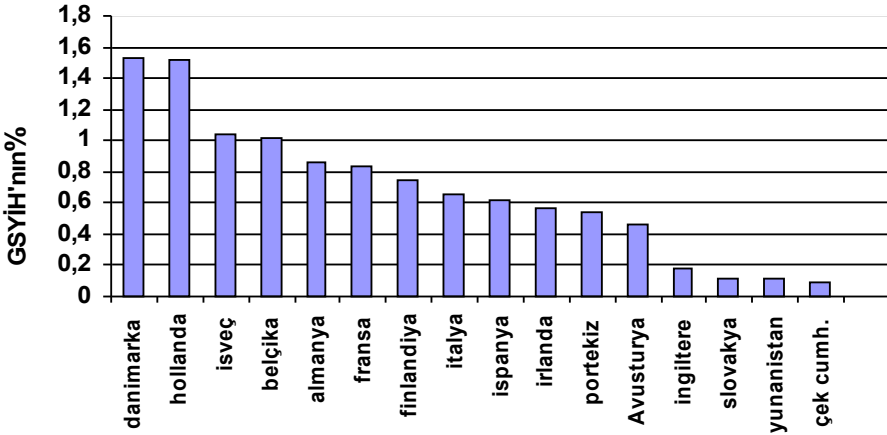
B. Emek Piyasasına Etkileri

Aktif emek piyasası politikaları, işsizlik ve istihdam üzerinde doğrudan olduğu kadar dolaylı olarak da etki etmektedirler. Aktif emek piyasası politikalarının bu etkilerini başlıca beş maddede özetleyebiliriz. Bunlardan ilki işe yerleştirme, mesleki eğitim gibi önlemler yoluyla işsizlik sürelerini kısaltması; bireylerin daha kısa sürede iş bulmalarını sağlamasıdır. İkincisi, mesleki eğitim ya da iş başında eğitim yoluyla emek verimliliğini artırılmasıdır. Hatta aktif emek piyasası programlarına katılmayanlar üzerinde de dışsal bir etki söz konusudur. Zira verimliliğin artması emek talebinin artmasına ve dolayısıyla istihdamın ve ücretlerin artmasına neden olacaktır (Estevão,2003: 4-6). Diğer taraftan aktif emek piyasası politikaları vasıtasıyla emek piyasasında kalan işçiler ile diğer işçiler arasındaki rekabet oluşturulacağından istihdamın arttırmasına; ücretlerin de düşmesine sebep olacaktır (Estevão,2003: 4-6). Üçüncü olarak aktif emek piyasası politikası önlemlerinden bazıları, örneğin istihdam sübvansiyonları ile iş yaratma programları, istihdam halindeki işçinin bu programlardan yararlanan işçi ile ikame edilmesi sonucunu (*substitution effects*) doğuracaktır ki, bu da aktif emek piyasası politikalarının etkinliğini ortadan kaldıracaktır. Dolayısıyla, ikame etkisinin yoğun olduğu emek piyasalarında aktif politikalar istihdamın artmasına değil, işsizliğin kompozisyonun değişmesine neden olacaktır. Dördüncü olarak aktif emek piyasası politikası önlemleri ile desteklenen grup, (örneğin; istihdam sübvansiyonları ve mesleki eğitim programlarına katılanlar) bu programlara katılmayan diğer işçiler üzerinde işten çıkarılma etkisi (*displacement effects*) yaratmaktadır. Diğer bir ifadeyle işveren işçisini, sübvansiyon edilen veya yeni teknolojilere uygun nitelik kazandırılan işçileri işe alabilmek için, kendi işçilerini işten çıkarmayı tercih edebilmektedir (Dar, Tzannatos,1999:21-28). Son olarak aktif emek piyasası politikaları oluşturulurken hedef grupların yanlış belirlenmesi durumunda etkinlik kaybı etkisinden (*deadweight effects*) söz edilebilir (Boone, van Ours, 2004:5). Söyle ki, piyasanın kendi işleyişi içinde zaten istihdam edilebilecek grupların kapsanması halinde kaynakların gereksiz yere israfı söz konusu olmaktadır.

A. Avrupa Birliği'nde Aktif Emek Piyasası Politikalarına Yapılan Harcamalar

Avrupa İstihdam Stratejisi'nde de yer alan aktif emek piyasası önlemlerinin artırılması ve yaygınlaştırılması hedefine rağmen AB ülkelerinde aktif emek piyasası politikalarına yapılan harcamaların 1985 yılından itibaren düşüş eğiliminde olduğu dikkati çekmektedir. Bunun en belirgin nedeni ise işsizlik oranlarındaki artış eğilimidir (Martin,2000:88). Nitekim işsizlik arttıkça pasif emek piyasası önlemlerinden faydalananlar ve dolayısıyla bu önlemlere yapılan kamu harcamaları artmakta; emek piyasası harcamalarında aktif önlemlerin payı azalmaktadır.

Şekil 1
AB üyesi Ülkelerin Toplam AEPP Harcamaları (2003)



Kaynak: OECD, *Employment Outlook*, 2005, pp. 262-275.

1997-2003 döneminde Avusturya, Çek Cumhuriyeti, Lüksemburg ve İspanya'da aktif emek piyasası politikalarına yapılan harcamaların gayri safi yurtiçi hasılaya (GSYİH) oranı sabit kalmış ancak diğer tüm AB ülkelerinde düşmüştür. 2003 yılında AB(15) üyesi ülkelerin toplam aktif emek piyasası harcamaları 66.6 milyar Euro olarak gerçekleşmiştir. Ancak harcamalar konusunda da üye ülkeler arasında belirgin farklar bulunmaktadır. Nitekim 2003 yılında bu konuda en fazla kamu harcaması gerçekleştiren, diğer bir ifadeyle GSYİH'nin yaklaşık %1'ini aktif emek piyasası önlemleri için harcayan ülkeler; Hollanda, Belçika, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Almanya, İsveç'tir. Buna karşılık en az harcama yapan diğer bir ifadeyle, GSYİH'nin yaklaşık %0,5'inden azını aktif emek piyasası önlemleri için harcayan ülkeler; Yunanistan, Slovakya, İngiltere ve Çek Cumhuriyeti

olmuştur. Diğer ülkeler ise aktif emek piyasası önlemleri için GSYİH'nın yaklaşık %0,5'i ile %1'i arasında bir pay harcamışlardır (European Commission, 2005:21-22).

AB üyesi ülkelerde gerçekleşen kamu harcamalarının, aktif emek piyasası önlemlerinin türüne göre dağılımı dikkate alındığında 2000-2002 döneminde, üye ülkelerin en çok "eğitim programlarına" (%40) yatırım yaptıkları görülmektedir (European Commission, 2005:21). Eğitim programlarına en fazla yatırım yapan ülkeler arasında ise, Avusturya, Danimarka, Finlandiya, Yunanistan ve Hollanda dikkati çekmektedir. Hatta eğitim programları bakımından AB ortalamasının çok üzerinde kaynak ayıran Avusturya'da, 2004 yılında aktif politikalara yapılan harcamaların %65'i eğitim programlarına ayrılmıştır (Hofer, Weber,2006:157). İtalya ve İngiltere ise, eğitim programlarına en az harcama yapan ülkelerdir. İkinci sırada "istihdam sübvansiyonları" (%20) gelmektedir. İstihdam sübvansiyonları, esas olarak İtalya, İspanya ve Portekiz gibi Akdeniz ülkelerinde uygulanmakla birlikte Danimarka'da da ikinci sırada tercih edilmektedir. "Doğrudan istihdam yaratma teşvikleri" (%18) üçüncü sırada gelmekte olup en çok Belçika, Fransa, İrlanda, Almanya ve Hollanda tarafından uygulanmaktadır. %16'lık payla "özürlülere yönelik önlemler" dördüncü sırayı almakta olup "yeni iş açma teşvikleri" %5'lik; "iş rotasyonu ve iş paylaşımı" yöntemi ise, %1'lik bir paya sahiptir (European Commission, 2005:22-23).

B. Avrupa Birliği Ülkelerinde Uygulanan Aktif Emek Piyasası Önlemleri

AB genelinde uygulanmakta olan aktif emek piyasası politikaları çok çeşitli ve birbirinden farklı önlemlerdir. Bu sebeple AB bakımından aktif emek piyasası önlemlerinin heterojen olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. (European Commission, 2005:19) Söz konusu önlemleri iki grupta toplamak mümkün olup bunlardan ilki tüm işsizlere yönelik uygulanan genel programlarla ilgili olup ikincisi, doğrudan riskli grupta bulunan gençlere, özürlülere, kadınlara, yabancılara, yaşlılara ve uzun süreli işsizlere yönelik önlemlerdir.

1. İşsizlere Yönelik Önlemler

Emek piyasasındaki tüm işsizlere yönelik genel önlemlerin başında gelen iş aracılığı ve işe yerleştirme hizmeti, günümüzde hem kamu istihdam kurumları hem de özel istihdam büroları aracılığıyla yürütülen hizmetler haline gelmiştir. Bunun dışında işsizlerin istihdam edilebilirliklerini arttırmak amacıyla mesleki eğitim, yeniden eğitim, genel eğitim-öğretim programları hazırlanmaktadır. Ayrıca işsizlerin istihdamının çekici hale getirilmesi amacıyla özel sektöre ücret ve istihdam sübvansiyonları verilmesi, işsizlerin kendi işlerini kurmalarına maddi ve teknik destek verilmesi, esnek çalışma saatlerinin ve esnek istihdam türlerinin yasallaştırılarak yaygınlaştırılmaya çalışılması, özellikle kamuda doğrudan istihdam

yaratan düzenlemelere gidilmesi de işsizlere yönelik aktif emek piyasası politikaları arasında sayılabilir.

a. Bilgilendirme, Danışmanlık ve İşe Yerleştirme Hizmetleri

Teoride aktif emek piyasası politikaları yapısal işsizliğin azaltılmasına iki şekilde katkıda bulunmaktadır. Bunlardan ilki, emek piyasasını daha şeffaf bir hale getirerek emeğini arz edenlerle emek talep edenlerin etkin bir şekilde ve “doğru işe doğru eleman” anlayışıyla karşılaşmasını ve doğru eşleşmesini sağlamasıdır. İkinci olarak sosyal bakımdan dışlanmış dezavantajlı gruptakilerin veya iş bulma ümidini yitirmiş bireylerin emek piyasasına yeniden girmesini kolaylaştırmasıdır (Dar, Tzannatos,1999:3). Diğer taraftan arızı işsizliğin nedeninin, iş arama sürecinin uzaması veya piyasadaki açık işler konusundaki eksik bilgilendirme olduğu dikkate alındığında, aktif emek piyasası önlemlerinin en geleneksel biçimi olan kamu istihdam kurumları aracılığıyla işe yerleştirme, bilgilendirme ve danışmanlık hizmetlerinin geçici işsizliği azaltmada büyük rol oynadığını söylemek yanlış olmayacaktır. Nitekim 2004 yılında yapılan bir ampirik araştırmada kamu istihdam kurumlarının hem kadın, hem erkeklerde işsizlik oranlarını düşürücü etkisi olduğu saptanmıştır (Boone, van Ours,2004:16).

İşe yerleştirme, bilgilendirme ve danışmanlık hizmetinin temel amacı, iş arayanlarla işçi arayanların doğru bir şekilde karşılaşmasının sağlanmasıdır. Bu amaçla kamu istihdam kurumları ihtiyaç sahiplerine iş arama danışmanlığı, mülakat teknikleri ve rehberlik hizmetleri sunmaktadır. Söz konusu hizmetler uzun yıllar bir kamu hizmeti olarak nitelenip kamu tekeli altında gelişim göstermiştir. Ancak son yıllarda bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler sonucunda, işe yerleştirme hizmetlerinde kamu istihdam kurumları yetersiz kalmıştır. Bu durum istihdam hizmetlerinde kamunun yanında, yine onun gözetim ve denetimi altında faaliyet gösterecek özel istihdam bürolarının düzenlenmesine neden olmuştur. Dolayısıyla günümüzde söz konusu faaliyetler kamu istihdam bürosunun yanında özel istihdam büroları tarafından da yürütülmeye başlanmıştır.

b. Mesleki Eğitim Programları

Mesleki eğitim programları, çeşitli sebeplerle emek piyasasından ayrılmış olanların veya emek piyasasına ilk defa girecek olanların ya da emek piyasasından çıkma riski taşıyanların emek piyasasına dönüşünü/girişini kolaylaştırmaktadır. Dolayısıyla mesleki eğitim programları, yapısal işsizlikle mücadelede uzun süredir kullanılan en etkin politikalardan birisidir. Bu programlar işsiz bireylerin ve işsiz kalma riski altında bulunan çalışanların beceri düzeyini yükseltmede ve yeni beceriler kazandırmada yardımcı olmakta ve istihdam edilebilirliklerini arttırmaktadır. Bu uygulamada işsizlerin ya da halen çalışmakta olanların emek piyasasının ihtiyaç duyduğu iş veya meslek dallarında yetiştirilmesi amacıyla kamu ve özel sektör tarafından beceri kazandırma ve geliştirme kursları açılmaktadır.

Teknolojik değişime ayak uyduramadığı için işsiz kalanların belirli bir süre eğitime tabi tutularak emek piyasasında istihdam imkanı olan sektörlerle geçmelerine imkan sağlanmaktadır. Diğer taraftan belirtmek gerekir ki, eğitim programlarının doğru planlanmaması istihdamda olan bireylerin işten çıkarılması ve bunlar yerine mesleki eğitim almış bireylerin işe yerleştirilmesi sonucunu da doğurabilir. Bu durumda müdahaleye rağmen işsizlik oranlarında bir değişim yaşanmayabilir. Mesleki eğitim programları arasında sınıf eğitimi, iş başında eğitim ve iş tecrübesi kazandırıcı eğitimler sayılabilir. Söz konusu eğitim faaliyetleri bir yandan genel eğitim-öğretim (yabancı dil kursları, temel bilgisayar kursları vb...) veya belirli bir alanda mesleki beceri kazanma eğitimleri şeklinde gerçekleşmektedir. Eğitim programlarının temelde amacı, katılımcıların verimliliklerini ve istihdam edilebilirliklerini arttırmak ve becerilerini arttıracak beşeri sermayeyi geliştirmektir. Bu bağlamda eğitim programları, aktif emek piyasası politikalarının en klasik önlemlerinden biridir.

Örneğin Avusturya’da eğitime ve insan sermayesine yatırıma büyük önem verilmiştir. 2000 yılından itibaren eğitime yatırım yapan işverenler vergi teşviki almaktadır. Bu teşvik oranı, 2000 yılında %9’dan 2002 yılında %20’ye çıkarılmıştır. Vergi teşviki, işletmelerin belirli eğitim maliyetlerinin %120’sinin vergiden düşürülmesini mümkün kılmaktadır. Kaynakları sınırlı olan işletmeler de eğitim harcamaları için %6 oranında vergiden muaf kredi talep edebilmektedir. (ÇSGB,2004:29-30) Diğer taraftan eğitim programlarına katılan işsizlere de işsizlik sigortası tutarında ayrıca bir tazminat verilmektedir. (European Commission, 2005:67).

İsveç’te uygulanan eğitim programlarından en ilginç ise, 1991 yılında uygulanmaya başlayan “stajyer yerleştirme planları” (*Trainee Replacement Schemes*)dir. Söz konusu programın amacı eğitim amacıyla işinden ayrılan bir kişinin yerine işsiz birini istihdam etmektir. Daha çok kamu sektöründe ve özellikle de sağlık sektöründe uygulanmaktadır. (European Commission, 2005:57)

c. Özel Sektörü Teşvik Programları

Özel sektörü teşvik programlarının en yaygın olarak uygulananı ücret veya istihdam sübvansiyonları ve işsizlerin kendi işlerini kurmalarının teşvik edilmesidir. Diğer bir önlem ise, İspanya’da olduğu gibi, işsizlerle, yaşlı işçilerle veya belirli süreli iş sözleşmesine sahip esnek çalışanlarla belirsiz süreli iş sözleşmelerinin yapılmasını teşvik etmektir (European Commission, 2005:146).

Ücret ve istihdam sübvansiyonları, gelişmiş ülkelerin çoğunda uygulanmakta ve özellikle yapısal ve konjonktürel işsizlikle mücadelede etkili olmaktadır. Söz konusu sübvansiyonların amacı, ekonominin daralma ve gerileme dönemlerinde, işverenlerin yeni işçi istihdam etmesini sağlamak veya işçi çıkarmasını önlemektir. Genellikle uzun süreli işsizleri ve istihdamında zorluk

çekilen gençler, niteliksiz işçiler, özürülüler gibi işsiz gruplarını kapsamaktadır. Söz konusu önlem doğrudan işverenin istihdam ettiği işçilerin ücretleri üzerinden vergi ve/veya sosyal güvenlik prim indirimleri ya da muafiyetleri şeklinde olabileceği gibi, belirli bir süre söz konusu işçiye yapılan finansal destekler şeklinde de gerçekleştirilmektedir. Örneğin Almanya’da, düşük gelire sahip işçiler sosyal güvenlik primlerinin tamamı için sübvansiyon almaktadırlar (European Commission, 2005:81).

Emek piyasasında iş bulma şansı çok zayıf olan işsiz gruplarını istihdam edecek işverenlerin işgücü maliyetleri iki yolla düşürülebilir: Birincisi, doğrudan ücret yapısının değiştirilmesi yoludur. İşgücü maliyetleri, işletmelerin ya da işkollarının kârlılığı ve rekabet kabiliyeti ile doğrudan ilgilidir. Dolayısıyla ücret artışlarının verimlilik artışına paralel olarak gerçekleşmesi, performans dayalı ücret sistemlerinin geliştirilmesi, mikro ve makro düzeyde ücret esnekliğinin sağlanması işgücü maliyetlerinde düşüşe neden olacaktır. Bir diğer yol ise, sosyal güvenlik prim oranlarının ve diğer ücret dışı işgücü maliyetlerinin düşürülmesidir. Her iki yaklaşımın da amacı, emek talebini arttırmaktır. Bu konudaki AB üyesi ülke uygulamalarına bakıldığında, Belçika ve Fransa gibi bazı ülkelerde doğrudan ücretle ilgili düzenlemeler yoğunlaşırken; Portekiz, İtalya, İspanya gibi ülkelerde ise, işverenlerin sosyal güvenlik ödemelerinde indirim yapılması gibi ücret dışı işgücü maliyetlerinin azaltılması yolu daha sıklıkla tercih edilmektedir. Çoğu zaman her iki yaklaşımın da bir arada uygulandığı göze çarpmaktadır.

İstihdamı arttırmaya yönelik sübvansiyonların etkinliği, bu sübvansiyonların türüne ve uygulanacağı emek piyasasının yapısına ve şartlarına bağlıdır. Örneğin, istihdam sübvansiyonları işsizliği azaltmaktan çok işsiz kalan sürenin kılınmasına yol açacaktır. Zira sübvansiyon edilen işçi işverenin istihdam maliyetlerini azalttığından işveren, sübvansiyon süresi sona erer ermez o işçiyi işten çıkarabilmekte ve yeni bir sübvansiyon edilen işçi işe almaktadır (Dar, Tzannatos,1999:28). Bazı durumlarda ise, hedef kitleye yönelik ücret sübvansiyonları işsizliğin azaltılmasından ziyade onun yeniden dağıtılması sonucunu doğuracaktır. Zira işverenler aynı niteliklere sahip sübvansiyon edilen işçi ile diğer bir işçi arasında seçim yapmak durumunda kaldıklarında sübvansiyon edilen işçiyi işe almayı tercih edecekleri için diğer işçi işsiz kalmış olacaktır (Dar, Tzannatos,1999:7).

Özel sektörü teşvik programları kapsamında uygulanan bir başka önlem kendi adına çalışacaklara sağlanan teşviklerdir. Diğer bir ifadeyle işsizlerin kendi işlerini kurmalarının desteklenmesidir. Girişimciliğin teşvik edilmesi, özellikle 1990’lı yıllarda işsizlik oranlarının yüksek olduğu Avrupa ülkelerinde istihdam politikalarının da önemli bir aracı haline gelmiştir. İşsizlerin kendi işlerini kurmalarının teşvik edilmesi, bu amaçla teknik yardım ve düşük faizli kredi sağlanması, belirli bir süre boyunca danışmanlık hizmeti ve girişimcilik eğitimi verilmesi, yeni bir işletme kurabilmek için gerekli prosedürün daha kısa bir sürede

tamamlanmasının sağlanması, girişimciliği engelleyen hukuki ve idari düzenlemelerin, özellikle küçük ve orta boy işletmeler açısından önemli bir sorun teşkil eden muhasebe ve vergi prosedürlerinin basitleştirilmesi, girişimcilik kültürünün oluşturulması girişimciliğin teşvik edilmesine yönelik önlemler arasında sayılabilir. Söz konusu teşvik daha çok İspanya’da, İsveç’te ve Almanya’da verilmektedir (European Commission, 2005:146).

İspanya’da da girişimciliğin geliştirilmesi amacıyla var olan idari engellerin kaldırılması, küçük işletmelerce talep edilen bilgi ve eğitimi sağlama, bu tip girişimleri mali olarak destekleme, ek işçi alımında idari prosedürleri azaltma uygulamaları yapılmıştır. Kendi adına çalışanların işlerinin geliştirilmesi bakımından bu çalışanlar için eğitim programlarının geliştirilmesi ve kadın girişimciliği destekleyen planlarda da artış olmuştur. Kendi adına çalışma, işsizlikten istihdama geçiş için iyi bir temel olmuştur (ÇSGB, 2004:28).

Diğer taraftan Fransa’da da girişimciliğin teşviki amacıyla, küçük işletmeler için resmi bildirimlerin basitleştirilmesi, girişimcilerin belirli şartlarda ulusal sigorta katkılarından muaf tutulması, işletmelerin transferine ilişkin vergilerin azaltılması uygulamaları başlatılmıştır (ÇSGB, 2004:11).

Hollanda’da istihdam sübvansiyonları 1996 yılından itibaren Hollandaca kısa adı SPAK (*Specifieke Afdrachtskorting Lage Lonen*) olan yasada düşük gelirli yani, ulusal asgari ücretin %115’ine kadar kazanan işçileri çalıştıran işverenlere yönelik vergi ve sosyal güvenlik ödemeleri indirimi şeklinde düzenlenmiştir. İstihdam sübvansiyonları ile ilgili bir diğer önemli uygulama Hollandaca kısa adı VLW (*Vermindering Langdurig Werklozen*) olan yasada uzun süreli yani, 12 ay veya daha fazla süreli işsizleri çalıştıranlara 4 yıllık bir süre için sosyal güvenlik prim indirimi sağlayacak şekilde düzenlenmiştir (Marx,2005:8-10). Ancak belirtmek gerekir ki 2003 yılında, düşük gelirli işçi çalıştıran işverenlere yönelik sübvansiyonlar (SPAK); 2004 yılında ise, düşük gelirli ve uzun süreli işsiz işçi çalıştıran işverenlere yönelik sübvansiyonlar (VLM) kaldırılmıştır (European Commission, 2005:48).

İtalya’da ise, özel sektörü teşvik programları çerçevesinde yürütülen stratejiler, yeni işçi çalıştırılması durumunda işverenlere bir vergi kredi tahsisatının verilmesini ve bazı bölgelerde kurulu olan özel teşebbüslerde sosyal güvenlik primlerinde indirim yapılmasını içermektedir. Ancak belirtmek gerekir ki, vergi kredisi tahsisi sadece işsizliğin %20 olduğu yerlerde kurulu olan küçük ve orta ölçekli firmalara ve İtalyan Sanayi Bakanlığı’nca belirlenen ve AB kuralında tanımlanan küçük ve orta ölçekli firmalara yapılmaktadır. (ÇSGB,2004:13-15)

Danimarka’da özel sektörü teşvik programlarına katılan işsizleri özel sektörde belirli süreli iş sözleşmesi ile en az 6 ay en fazla 9 ay istihdam eden işverene asgari ücretin yaklaşık %50’si sübvansiyon olarak ödenmektedir (European Commission, 2005:108-109).

Avusturya'da istihdam sübvansiyonları genellikle yaşlı işsizleri işe alan veya kapatılacak bir pozisyonda çalışan işçisini işten çıkarmayan işverenlere verilmektedir. Ayrıca belirli bir eşik altında (2006 yılında bu eşik aylık 333.16 Euro'dur) ücret alanları istihdam eden işverenlere bu işlerde çalışanların sosyal güvenlik ödemelerinde indirim sağlanmaktadır (Hofer, Weber,2006:159).

AB'ne 2007 yılında tam üye olan Romanya'da ise, belirli bir istihdam sağlamak şartıyla işverenlere pazarlığa tabi olarak 5-10 yıl vergi istisnası uygulanmaktadır. İhracatı teşvik ve bu yolla istihdamı arttırmak için %25 yerine %5 kurumlar vergisi alınmakta buna karşılık, aradaki farkın yeniden yatırıma dönüştürülmesi şartı aranmaktadır. Romanya'da, özellikle, işçilik ve enerji maliyetlerini düşük tutma politikası izlenmektedir. Bulgaristan'da işsizliğin yüksek olduğu bölgelerde kriterlere uygun yabancı yatırımcıya büyük tutarlarda Kurumlar Vergisi istisnası ve 5 yıl süreyle %50 vergi istisnası uygulanmaktadır. Tevsii yatırımında* ise, belirli oranda vergi istisnası getirilmiştir. İstihdamın artması şartına bağlı olarak, ikinci 5 yıllık dönemdeki kârdan da vergi alınmamaktadır. Yatırım yapanlara bedelsiz arsa sağlanmaktadır. Bunlara ek olarak yatırımlarla ilgili olarak bürokrasi oldukça azaltılmış ve çok süratli yatırım izni alınması sağlanmıştır (ÇSGB,2004:32).

AB'ne yeni üye olan ülkelerden Letonya'da, yatırımlara 3-5 yıl vergi istisnası uygulanmaktadır. Yüksek ihracat, istihdam, ciro ve katma değer sağlanması kaydıyla KOBİ'lere de belirli oranda vergi istisnası uygulaması yapılıyor. Çek Cumhuriyeti'nde işsizliğin yoğun olduğu bölgelere 5 milyon dolar ve üstü yatırım yapanlara önemli teşvikler uygulanmaktadır. Bu sayede yatırımcılar 10 yıl süre ile kurumlar vergisinden muaf tutulmaktadır (ÇSGB,2004:33).

d. İstihdam Yaratma Programları

İş yaratma programları, iş bulmaları çok güç olan işsizlere yönelik olarak geliştirilmiş programlardır. Dolayısıyla katılımcılarının büyük bir kısmını uzun dönemli işsizler oluşturmaktadır. Özellikle 1980'li yıllarda, uzun dönemli işsizlerin toplam işsizler içerisindeki oranında meydana gelen hızlı artış, iş yaratma programlarının da önemini arttırmıştır. Bu tür programlar genellikle yaygın ve büyük ölçekli işsizlik problemi ile başa çıkmak ve özellikle talep yetersizliğinden kaynaklanan işsizlikle mücadele etmek amacıyla uygulanmaktadır (Dar, Tzannatos,1999:17).

* Yeni bir yatırım hüviyeti taşımayan, genişleme yapıldıktan sonra mevcut tesis ile altyapı müşterekliği oluşturarak bir bütün teşkil eden, aynı işletmede aynı mal ve hizmetin kapasitesini artırmaya yönelik, gelişmiş yörelerde ilave kapasitenin mevcut üretim kapasitesinin %100'ünü aşmayan yatırımlar "Tevsi Yatırımı" olarak kabul edilir. (Daha fazla bilgi için Bkz: <http://www.turmob.org.tr>)

İş yaratma programları, çoğu ülkede gençlerin çalışma hayatı ile ilişki kurmaları ve bir deneyim kazanmaları amacına yönelik, tamamlayıcı bir politika aracı olarak kullanılmaktadır. Bu tür programlar genellikle, şu iki özelliğiyle dikkat çekicidir: İlki, bu tür programlarda işveren geleneksel olarak, kamu ya da kâr amacı gütmeyen kuruluşlardır. Bir diğer özellik ise, yaratılan işlerin süresi ve niteliğidir. İşler, genellikle geçici ve sosyal faydası olan işlerdir. İşgücü maliyetleri, kamu ve proje sponsorları tarafından karşılanır. Bu tür programlar, normal olarak uzun dönem işsizlik riskiyle karşı karşıya bulunan, dezavantajlı bütün gruplara yönelik olmasına rağmen, gençler ağırlıklı olarak bu gruplar içinde yer alırlar (OECD, 1999:36).

Geçmişte iş yaratma programları, genellikle yükselen konjonktürü aşağı çekecek önlemler olarak kullanılırdı ve uzun dönemli istihdama etkisi pek dikkate alınmaz, birincil amacı kısa dönemde insanların bir iş sahibi olmalarını sağlamak olarak görülürdü. Ancak son zamanlarda bazı ülkelerde bu programlar, işlerin kalitesinin artırılması sağlanarak ve katılımcılara sunulan rehberlik ve danışmanlık hizmetleri ile de desteklenmek suretiyle yeniden düzenlenmeye başlanmıştır.

AB ülkelerinde söz konusu önlemler, kamu sektöründe belirli işsiz gruplarına kamu kuruluşlarında veya iktisadi teşebbüslerinde doğrudan istihdam imkanı yaratmak şeklinde uygulanmaktadır. Ancak kamuda yaratılan işler genellikle risk grubundaki işsizlerin emek piyasasından kopmasını önlemek amacı taşıdığından kamuda yaratılan işler emek piyasasında bulunan işlere ek olarak yaratılan ve “toplum yararına çalışma” veya “sosyal bakımdan faydalı işler” olarak adlandırılan yeni işlerdir (European Commission, 2005:20). Sosyal bakımdan faydalı işler esasında altyapı, çevre koruma ve iyileştirme, kamuya açık alanların bakım ve onarımı, sağlık ve refah hizmetleri gibi kamu müdahalesi olmadan yaratılmayacak işlerdir (Dar, Tzannatos,1999:17).

Örneğin Danimarka’da kamu sektöründe istihdam yaratma programına katılanlar ya bir kamu kurumunda ya da belediyeler bünyesinde yürütülen özel istihdam projelerinde (örneğin park/bahçe temizliği, yaşlı bakımı veya kalıcı statüdeki personele yardım/destek) en az 6 en fazla 12 ay geçici olarak istihdam edilmektedirler (European Commission, 2005:109).

Fransa’da 16-21 yaş arasındaki düşük vasıflı gençler ile 22-25 yaş arasındaki genç işsizler kamu kurumları, yerel idareler ve kamu yararına çalışan kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda yenilenemez geçici veya kısmi süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilmektedirler. Bu şekilde istihdam edilenlere yasal asgari ücret ödenmekte olup, bunları istihdam eden işverenler ise işsizlik sigortası primleri hariç tüm sosyal güvenlik primlerinden muaf tutulmaktadır (European Commission, 2005:153).

2. Risk Gruplarına Yönelik Önlemler

Risk gruplarına yönelik önlemlerin başında mesleki eğitim programları (mesleki eğitim kursları, iş başında eğitim, stajyerlik gibi) gelmektedir. Diğer bir strateji ise, yasama yolu ile dezavantajlı insanların istihdamını daha az masraflı kılmaktır. Risk gruplarına yönelik sağlanan ücret ve istihdam sübvansiyonları hemen her AB üyesi ülkede uygulanmaktadır. Ücret ve istihdam sübvansiyonlarına yoğun olarak özürülülerin, gençlerin ve uzun süreli işsizlerin istihdamında başvurulmaktadır. Örneğin Danimarka'da aktif sosyal politikaya yönelik kanun ile düşük nitelikli insanların çalışma saatleri ve ücretleri bakımından esnek işler edinmeleri sağlanmıştır. Buna göre; eğer bir kişinin çalışma kapasitesi %50'nin altında ise, kalan %50'yi asgari ücrete kadar Belediye finanse etmektedir (ÇSGB,2004:17).

Bununla birlikte yaşlıların (45-64 yaş) istihdam oranını arttırmayı en iyi başaran ülkelerden Finlandiya ve Hollanda'da ücret ve istihdam sübvansiyonları yerine iş danışmanlığı ve eğitim olanaklarının artırılması ve işçi ücretleri üzerinden alınan vergilerin azaltılması yoluyla aktif emek piyasası politikaları yeniden şekillendirilmiştir (OECD,2005(b):102).

a. Gençlere Yönelik Programlar

Genç işsizliğini etkileyen faktörlerden en önemlisi gençlerin sanayinin gereklerine cevap verebilecek mesleklerde eğitim görmemiş olması ve niteliklerinin sanayinin ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde bulunmamasıdır (Kutal,1996:38). Dolayısıyla tüm risk gruplarının ve özellikle genç işsizlerin istihdam edilebilirliğinin artırılması için AB üyesi ülkelerde uygulanan ortak strateji mesleki eğitim imkanlarının artırılması, iş arama danışmanlığı sağlanması ve bu amaçla bir fon oluşturulması şeklinde gerçekleşmektedir. Diğer yandan genç işsizleri işe alacak işverenlere sağlanan istihdam ve ücret sübvansiyonları da gençlere yönelik programlar arasında yer almaktadır. Bazı AB üyesi ülkelerde belirli bir süre örneğin Lüksemburg'da 3 ay, Yunanistan'da 6 ay, Hollanda'da 12 ay süreyle işsizlik ödeneği alan gençlerin ücret veya istihdam sübvansiyonları vasıtasıyla istihdam edilmeleri sağlanmaktadır (Brandt, Burniaux, Duval,2005:50,78,86).

Örneğin İtalya'da gençlerle "ilk istihdam sözleşmesi" yapan işverenlerin sosyal güvenlik harcamalarında belirli oranlarda indirim yapılması, hatta söz konusu indirimin işsizliğin yoğun olduğu Güney İtalya'ya özel olarak artırılması uygulanan stratejilerden biridir. Diğer taraftan İtalya, Lüksemburg, Belçika, İngiltere gibi ülkelerde kurulan "işsizlikle mücadele fonları", işsizlerin ve özellikle genç işsizlerin mesleğe yönelmesi meslekte ilerleme eğitimine tâbi tutulması veya çıraklık eğitimi alması amacı ile kullanılmaktadır (Kutal,1996:39-42).

Hollanda'da Çalışma Bakanlığı işsiz kalan her genç işsizi işsiz kaldığı ilk 6 ay içinde rehberlik ve danışmanlık hizmeti (örneğin; iş arama danışmanlığı,

yabancı dil kursları, iş tecrübesi ve meslek kazandırma programları gibi) vermektedir (European Commission, 2005:47-48).

Eğitim programlarının en iyi örneklerine Danimarka ve İsveç gibi İskandinav ülkelerinde rastlanmaktadır. Danimarka’da belediyeler, herhangi bir niteliğe sahip olmaksızın, okullarından ayrılan 20 yaşın altındaki (bazı bölgelerde yaş sınırı 25’e kadar yükseltilmiştir) gençleri yasal olarak izlemek zorundadırlar. Ayrıca, okullar da yine yasal olarak, bu durumdaki gençleri belediyelere bildirmekle yükümlü bulunmaktadırlar. Eğer bu durumdaki bir gençle ilişki kurulduğunda, gencin eğitim görmediği, işsiz ya da geçici bir işte çalıştığı anlaşılırsa, özel görüşme için rehberlik servisine çağrılır ve kendisine bir danışman tayin edilir. Danışmanla birlikte eğitim ve iş konularını kapsayan bir kişisel eylem planı hazırlanır. 1996 yılında çıkarılan kanun ile işsizlerin pasif yardım alma süreleri kısıtlanarak meslek eğitimine katılmaları amaçlandığından bu tarihten itibaren eğitimsiz 25 yaşın altındaki işsizlerin son 9 ay içerisinde 6 aydan fazla işsizlik yardımına hak kazanmaları en az 1 yıllık eğitim programlarına katılmaları koşuluna bağlandı (ÇSGB, 2004:15-16).

Almanya’da mesleki eğitim almak için gerekli temel becerilere sahip olmayan genç işsizler en fazla 1 yıl süren hazırlık kurslarına katılmak için maddi destek almaktadırlar. 25 yaş altı gençler bunun yanı sıra yerel istihdam büroları aracılığıyla kariyer danışmanlığı almakta, çalışma gruplarına katılmakta ve yüz yüze mülakat teknikleri hakkında eğitilmektedirler (European Commission, 2005:85-86).

Fransa’da diploma veya derece almadan eğitim sistemini terk eden 16-25 yaş arası gençlerin sosyal ve mesleki anlamda emek piyasasına uyumunu kolaylaştırmak amacıyla 6 ila 9 ay süren mesleki eğitim kursları verilmekte olup, eğitim süresince katılımcılara devlet tarafından götürü ücret (*lump-sum*) ödenmektedir (European Commission, 2005:152). Ayrıca genç işsizleri istihdam eden işverenlere ilgili işçilerin sosyal güvenlik harcamalarında indirim ve muafiyetler sağlanmaktadır (Brandt, Burniaux, Duval,2005:42). 2002 yılında uygulanmaya başlayan “gençlik sözleşmesi” (*contrats jeunes*) uygulaması ile Fransa, özellikle düşük niteliklere sahip gençleri özel sektörde istihdam eden işverenler iki yıllık bir süre için o gencin sosyal güvenlik harcamalarından; üçüncü yıl ise, istihdam ettikleri her bir nitelikli gencin sosyal güvenlik harcamalarının %50’sinden muaf tutulmaktadır (Burns,2003).

Belçika’da ise, işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarına haiz olmayan genç işsizler, temel eğitimlerini tamamladıktan sonra yaşa bağlı olarak 6, 9 veya 12 aylık bir süre için, sosyal güvenlik kurumu tarafından ödenen ve “bekleme ödeneği” (*allocation d’attente*) olarak adlandırılan alternatif bir ödeneğe hak kazanmaktadır (OECD,2005(b):116). Diğer taraftan 2000 yılında uygulanmaya başlayan “ilk iş programı” (*plan premier emploi*) çerçevesinde düşük vasıflara sahip 25 yaşın

altındaki gençlerin istihdam edilmesi halinde ücret dışı işçilik maliyetlerinde indirim sağlanmaktadır (Brandt, Burniaux, Duval,2005:21).

AB'ne yeni üye olan Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinden Macaristan'da ise, gençlere yönelik en önemli önlemlerden biri mesleki eğitim programlarıdır. Macaristan'da başlıca iki tür mesleki eğitim programı mevcut olup bunlardan biri kamu istihdam kurumu bünyesinde düzenlenen "grup halinde mesleki eğitim" diğeri ise, "bireysel mesleki eğitim"dir. Bunun yanı sıra üç aydan fazla süredir işsiz olan gençleri istihdam eden işverenlere ücret sübvansiyonları verilmektedir (O'Leary, Nesporova, Samorodov,2001:38). Çek Cumhuriyeti'nde okulu terk eden gençleri istihdam eden işverenlere söz konusu işçinin ücretinin tamamı bir yıl süreyle çalışma bürosu tarafından sübvansiyon edilmektedir (O'Leary, Nesporova, Samorodov,2001:38). Polonya'da 1997 yılında yerel düzeyde kamu istihdam kurumu, eğitim kurumları ve diğer emek piyasası partnerlerinin katılımıyla gençlere yönelik kısa dönemli özel bir programa başlanmıştır. Buna göre; katılımcı gence azami 12 ay boyunca asgari ücretin yarısı tutarında mali destek ödenmektedir (O'Leary, Nesporova, Samorodov,2001:39). Bulgaristan'da ise, iş tecrübesi olmayan üniversite mezunu 28 yaşını aşmayan gençleri veya herhangi bir sebeple okulu terk eden 24 yaşını aşmayan gençleri istihdam eden işverene sübvansiyon verilmektedir (O'Leary, Nesporova, Samorodov,2001:39).

Sonuç olarak gençlere yönelik programlar açısından AB(15) üyesi ülkelerde genel eğilim, mesleki eğitim programları açmak ve zorunlu katılım öngörmek iken yeni üye ülkelerde bu eğilim, genç işsizleri istihdam eden işverenlere sübvansiyon vermek yönündedir.

b. Özürlülere Yönelik Programlar

Özürlülere yönelik programlar arasında mesleki rehabilitasyon, eğitim programları ve fiziksel veya zihinsel engellilere yönelik istihdam sübvansiyonları sayılabilir. Mesleki rehabilitasyon, özürlülerin topluma uyumunu destekleyen ve olumsuz çalışma koşullarından korunmada eşit olanaklar sağlayan tüm hizmetleri ve önlemleri içermektedir (Kapar,2006:356). AB üyesi ülkelerin hemen hepsinde özürlülerin ekonomik hayata katılımını sağlayacak önlemlere yer verilmektedir.

Örneğin Almanya'da işverenler açık işlerin %5'inde özürlü istihdam etmek zorundadır. Almanya'da ayrıca özürlülere yönelik mesleki eğitim, ücret sübvansiyonları (24 ay boyunca özürlü işçinin ücretinin %70'i sübvansiyon edilir), iş arama yardımı, özürlü işçinin işyerine uyumunu sağlamaya yönelik yardımlar gibi hizmetler de bulunmaktadır (European Commission, 2005:86).

AB'ne yeni üye olan Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde ise, 1990'larda uygulanan geçiş ekonomisi nedeniyle işverenlere belirli oranlarda özürlü işçi çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir. Örneğin Çek Cumhuriyeti'nde 20 ve üzeri işçi çalıştıran işletmelerin %4,5 oranında özürlü çalıştırmaları zorunludur. Bulgaristan'da 50 işçi ve üzeri işçi çalıştıran işverenler faaliyet gösterdikleri

sektöre göre %4 ile %10 arasında değişen oranda özürli istihdam etmek zorundadır (O'Leary, Nesporova, Samorodov,2001:41).

c. Kadınlara Yönelik Programlar

AB'de kadınların istihdama katılımı hâlâ düşüktür. AB Komisyonu, kadın istihdamının artırılmasını sağlamak üzere kadını istihdam dışı bırakan nedenlerin en başında gelen çocuk ve yaşlıların bakım hizmetleri geliştirilmesini hedeflemektedir (ÇSGB,2004:45). Alınan diğer aktif önlemler arasında cinsiyetler arası ücret farklılığını da içerecek şekilde özellikle ücret ve vergilerde kadınların istihdama katılımındaki finansal engellerin kaldırılması, meslek edinmelerin kolaylaştırılması ve mesleki eğitim almaları, esnek çalışma, kısmi zamanlı çalışma gibi teşvik edicilerin geliştirilmesi, kadın girişimciliğinin desteklenmesi, kadınlara özel istihdamı teşvik yardımları/sübvansiyonları sayılabilir.

Finlandiya'da işverenlik ve iş yaratma çerçevesinde kadınlara özel kredi verme, özellikle kadınlara yönelik olarak hizmet sektöründe vergi avantajları sağlama şeklinde kadınlar için özel önlemler alındı (ÇSGB,2004:24). Bu önlemler kadınlar için erkeklerden daha fazla indirim sağlayan sürekli istihdam sözleşmelerinin yapılması, kadınlara yönelik işlerin daha da genişletilmesi için finans, rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi gibi hizmetlerdir (ÇSGB,2004:29).

AB'ne yeni üye olan Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde ise, kural olarak, kadınlara yönelik özel bir aktif emek piyasası programı mevcut değildir. Ancak Çek Cumhuriyeti ve Macaristan'da uzun annelik izinleri nedeniyle emek piyasasından çıkan kadınların emek piyasasına dönüşünü kolaylaştırmak amacıyla yeniden mesleki eğitim kursları verilmektedir. Diğer taraftan, bazı Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde kadın girişimciliğini arttırmak amacıyla kadınlara, temelde uluslararası kuruluşlar tarafından finanse edilen, sübvansiyonlar verilmektedir (O'Leary, Nesporova, Samorodov,2001:40).

d. Yabancılara Yönelik Programlar

Düşük vasıflı yabancı işçilerin kabul eden ülkedeki işgücüne katılım oranlarının düşük olması ve bu kesimde yaşanan yüksek işsizlik, göçmenlerin emek piyasasına entegrasyonunun AB ülkelerinde kilit mücadele alanı olarak görülmesine neden olmaktadır. Göçmenlerin işgücüne katılımına kabul eden ülkede yaşadıkları süre, o ülkenin dilini konuşabilme, eğitim ve vasıf düzeyleri, sahip oldukları çocuk sayısı, hanede çalışan kişi sayısı gibi pek çok faktör etki etmektedir. Dolayısıyla göçmenlerin istihdamını artırıcı aktif önlemlerin yerli işgücüne uygulananlardan farklı olması gerekmektedir. Örneğin işgücüne katılım oranları çok düşük olan göçmen kadınların emek piyasasına entegrasyonunda kadın işsizlere yönelik uygulanan genel programlar, kültürel faktörler göz önüne alınmadığından, yetersiz kalacaktır (Morissens,2006:35-36). Bu sebeple dil eğitimi, temel ve mesleki eğitim, yabancı işçi çalıştıracak işverenlere yönelik ücret

sübvansiyonları gibi programlar yabancı işsizlere yönelik aktif önlemlerin başında gelmektedir.

Danimarka'da 1996 yılında yürürlüğe giren kanun ile mültecilerin ve göçmenlerin Danimarka dilini öğrenme ve Danimarka'ya uyum sağlamalarına yönelik teşvikler, yabancılara yönelik aktif emek piyasası önlemlerinin başında gelmektedir. Bu programın kapsamı önceleri daha sadece mülteciler iken, 1999 yılı Ocak ayından itibaren göçmenler de kapsama dahil edilmiştir. Göçmenlere yönelik olarak 1999 yılında çıkarılan bir kanun ile entegrasyon programı yeni gelen göçmen ve mülteciler için 18 aydan 3 yıla çıkarılmıştır. Diğer taraftan tüm göçmenler için dil öğrenimini kolaylaştırmak ve işsiz göçmenler için eğitim verilmesi ile ilgili olarak özel bir fon kurulmuştur. Etnik azınlıkların istihdamı ile ilgili olarak daha önceden bu konuda hiçbir deneyimi olmayan teşebbüslere 6 aya kadar 11.000 Danimarka kronuna kadar çalışanların ücretlerinin yarısı kamu istihdam hizmetlerince karşılanmaktadır. Bu programlar sonucu göçmenler ile ilgili olarak ortaya konan araştırma 6 aydan sonra bunların %71'inin iş bulduğu ve %51'inin de eğitime başladığını göstermektedir (ÇSGB, 2004:18).

İsveç'te 1997-2000 döneminde İsveççe kısa adı "SwIT" olan ve ulusal düzeyde bilişim teknolojileri alanında mesleki eğitim vermeyi amaçlayan programın kapsamı öncelikle kadın, göçmen ve özürli işsizler olarak belirlenmiştir. Katılımcıların yaklaşık %60'ı eğitimin sona ermesinden 6 ay içinde işe yerleştirilmiştir. 2004 yılında İsveç hükümeti, göçmen ve kadın işsizler arasında girimciliğin geliştirilmesine yönelik 19 milyon SEK tutarında bir harcama ayırmıştır (ILO,2001).

e. Yaşlılara Yönelik Programlar

AB üyesi ülkelerde aktif emek piyasasının temel hedef grupları arasında yer alan yaşlılara (45-64 yaş arası), istihdam sübvansiyonu, sosyal güvenlik primlerinde indirim, danışmanlık ve yeniden mesleki eğitim kursları ile yetiştirme kursları sağlanmaktadır. Genellikle yaşlılara yönelik aktif emek piyasası önlemleri yaşlıların emek piyasasına yeniden girişlerinin kolaylaştırılması şeklinde gerçekleşmektedir. AB üyesi bazı ülkelerde yaşlılara yönelik aktif önlemler belirli bir süre işsiz kaldıktan sonra örneğin; İsveç, Finlandiya, Almanya ve Portekiz'de 12 ay; Lüksemburg'da 6 ay; İrlanda'da 9 ay sonra, devreye sokulmaktadır (Brandt, Burniaux, Duval,2005:38-102).

Mesleki eğitim, danışmanlık hizmetlerinin yanı sıra bazı ülkelerde yaşlıların istihdamının teşvik edilmesi amacıyla işverenlere istihdam sübvansiyonları da verilmektedir. Örneğin Almanya'da, 2003 yılından itibaren 55 yaş ve üstü bir işçiyi istihdam eden işveren, o işçi için işsizlik sigortası priminden muaf tutulmaktadır (European Commission, 2005:80-81). Ayrıca 2003 yılından itibaren 50 yaş ve üstü işsizlere bir önceki işlerinde kazandıkları ücretten daha az bir ücrete razı olarak işe girmeleri halinde önceki ve şimdiki ücretleri arasındaki

farkın %50'si kadar ücret sübvansiyonu sağlanmaktadır. Söz konusu finansal destek, işçinin hak ettiği işsizlik ödeneği süresi kadar devam etmektedir (European Commission, 2005:82). Almanya'da 1 Ocak 2007 tarihinde yürürlüğe giren 50 yaş ve üzerinelere yönelik istihdam sübvansiyonlarının düzenlendiği ve "Initiative 50plus" olarak adlandırılan program uyarınca halihazırda işsizlik sigortasından ödenek alanlardan en azından 120 gün daha ödenek alma hakkı olanların işsiz kalmadan önceki işlerinde kazandıklarından oldukça düşük bir ücrete razı gelip işe girenlere ücret sübvansiyonu verilmesi öngörülmektedir. Söz konusu sübvansiyon iki iş arasındaki net gelir farkının ilk yıl için %50'sini; ikinci yıl için %30'unu kapsamaktadır. Buna ilaveten emeklilik sigortası primlerinin de %90'ı karşılanmaktadır. Aynı şekilde 50 yaş üzeri işçi istihdam eden işverenlere, işçinin en az bir yıl çalıştırılması koşuluyla, 2 yıl boyunca işçinin ücretinin %20 - %40'ı entegrasyon sübvansiyonu olarak verilmektedir (Eurofound, 2006).

Finlandiya'da işsiz kalan yaşlılara işsizliğin ilk 12 ayı içinde iş arama eğitimi, mesleki eğitim ve istihdam sübvansiyonları sağlamanın yanı sıra bazı eğitim programlarına katılımları zorunlu tutulmaktadır (Brandt, Burniaux, Duval,2005:38). Yunanistan'da 45-64 yaş arasındakilere mesleki eğitim ve istihdam sübvansiyonları sağlanmakta ve 2002 yılından itibaren yaşlıların istihdam edilmesi halinde sosyal güvenlik primlerinin işveren payında %50 indirim yapılmaktadır (Brandt, Burniaux, Duval,2005:50).

İsveç'te yaşlı işsizlere yönelik özel programların uygulanmasına 1990'lı yıllarda başlanmış olup, bunlardan en eski olanı "Yaşlılar için Kamu Sektöründe Geçici Çalışma Programı" (*Temporary Public Sector Jobs for Older Workers*) Kasım 1996 yılında hayata geçirilmiştir. Söz konusu programın amacı, 55-64 yaş grubunda uzun süreli işsizleri kamu sektöründe yeni yaratılan ve kamu hizmetlerinin kalitesini artırıcı işlerde istihdam etmektir. 1998 yılında katılımcı sayısı 7741 olan program çerçevesinde bu yıldan itibaren yeni işe yerleştirmeler yapılmadığı için katılımcı sayısı giderek azalmış ve 2001 yılı itibarıyla 124 kişiye gerilemiştir (Wadensjö, 2004:2-3). İsveç'te 2000 yılında uygulanmaya başlayan bir diğer program (*the activity guarantee*) ise, iki yıldan fazla süredir istihdam kurumlarına iş arayan olarak kayıtlı bulunan yaşlı işçilere yönelik olup bu programa katılanlar işsizlik ödeneğinin miktarı kadar bir ödenek almaktadır. Dolayısıyla programa katılanlar önerilen işi kabul etmedikleri takdirde işsizlik ödeneği hakkını da kaybetmektedirler (Wadensjö,2004:3).

f. Uzun Süreli İşsizlere Yönelik Programlar

AB üyesi hemen hemen her ülkede, genç işsizlere yönelik programlarda olduğu gibi, uzun süreli işsizlere de mesleki eğitim, ücret sübvansiyonları ve işverenlere sağlanan sosyal güvenlik primlerinde indirim veya muafiyetler yoluyla emek piyasasına katılmaları sağlanmaya çalışılmaktadır. Örneğin İsveç'te, istihdam sübvansiyonları uzun süreli işsizlere yönelik olarak uygulanmakta ve

işverenlere istihdam ettikleri her uzun süreli işsiz için azami 6 aylık süre boyunca ücret maliyetinin %50'si kadar sübvansiyon sağlanmaktadır. Ancak belirtmek gerekir ki 1999 yılında bu oranlar artırılmış, ancak daha katı bir yasal düzenleme getirilmiştir (European Commission, 2005:58).

Almanya'da 2000-2003 döneminde uygulanan "Mainzer Modeli"nde uzun süreli işsizler ile düşük nitelikli kişilerin sosyal güvenlik primleri sübvansiyon edilmiştir (European Commission, 2005:81). İspanya'da ise, uzun süreli işsizler, kâr amaçlı olmayan kamu ve özel kuruluşların da işbirliğiyle, bu kuruluşlarda sosyal bakımdan faydalı işlerde istihdam edilmektedirler (European Commission, 2005:147). Diğer taraftan Fransa'da 40 ila 200 saat arasında değişen mesleki eğitimlere katılan uzun süreli işsizlere devlet tarafından götürü ücret verilmektedir (European Commission, 2005:152).

İsviçre'de 1995 -1997 döneminde 60 yaşın üstündeki uzun süreli işsizleri istihdam eden işverenlere işçilerin ücretlerinin %50'si sübvansiyon edilmiştir. 1996 yılında 55 yaşın üstündeki uzun süreli işsizlerin işsizlik sigortası ödeneğine denk gelen bir ücretle kamu kuruluşlarında çalışması sağlanmıştır. 1998 yılında ise, uzun süreli işsizleri istihdam eden işverenlerin sosyal güvenlik prim payları geri ödenmiştir (Brandt, Burniaux, Duval,2005:114). Söz konusu sübvansiyonlar sadece belirtilen dönemlere ilişkin olarak uygulanmıştır.

Avusturya'da 1 Ocak 2006 yılında yürürlüğe giren Emek Piyasası Hizmetleri Yasası (*Arbeitsmarktservicegesetz*, AMSG) ile birlikte düşük ücretli sektörlerde ücret ve istihdam sübvansiyonları yeniden düzenlenmiştir. Buna göre; uzun süreli işsizlerden 25 yaşın altındaki gençler ile 45 yaşın üzerindeki yaşlıların aylık 1.000 Euro'yu geçmeyen brüt gelirlerinin %50'si sübvansiyon edilmekte; bu işçileri çalıştıracak işverenlere ise, işçilerin brüt ücretinin %15'i kadar ki, bazı durumlardan bu oran %66'ya kadar yükseltilebilir, sübvansiyon verilmektedir (Eurofound,2006(b)).

III. TÜRKİYE'DE AKTİF EMEK PİYASASI POLİTİKALARI

Türkiye'de aktif emek piyasası politikaları 1990'lı yıllardan itibaren giderek büyük önem kazanmakla birlikte yeterli düzeyde uygulanamamış ve bu politikalara yeterli kaynak ayrılamamıştır.

1985-1989 dönemi Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda işsizliği azaltmak ve istihdamı arttırmak amacıyla özellikle genç işsizlere yönelik istihdam artırıcı projeler hazırlanarak yürürlüğe konulacağı; gençlere istihdam sağlayan işverenlerin vergi ve diğer yollarla teşvik edileceği; gençlerin istihdam edilebilir hale getirilmesini mümkün kılacak nitelikte beceri eğitimiyle donatılmasına yardımcı olan işverenlere vergi iadesi uygulaması başlatılacağı belirtilmiştir (DPT,1984:131-133). Planda ayrıca "teşebbüs gücünün geliştirilmesi ve kullanılması teşvik edilecek ve kendi işini kuracaklara yardım hizmetleri

geliştirilecektir” denilmek suretiyle aktif emek piyasası politikaları önlemlerinden girişimciliğin destekleneceği açıkça düzenlenmiştir.

1990-1994 dönemini kapsayan Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda ise, “yaygın eğitimde öncelik istihdama yönelik beceri eğitiminde olacaktır. İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) ile işbirliği yapılarak beceri ve meslek kazandırıcı eğitimin kapsamı ve imkanları genişletilecek, bu konuda kamu ve özel istihdam kuruluşlarının hizmet vermeleri teşvik edilecektir” denilmek suretiyle aktif emek piyasası politikası önlemlerinden mesleki eğitimin önemine dikkat çekilmiştir (DPT,1989:309). Diğer taraftan özellikle kalkınmada öncelikli yörelere yapılacak yatırımların teşvik edilmesi, müteşebbislik ruhunun ve teşebbüs gücünün geliştirilmesi, küçük ve orta ölçekli teşebbüslerin desteklenmesi, nitelikli işgücü yetiştirilmesi ve mevcut iş gücünün niteliğinin yükseltilmesi, işgücü piyasasına girişte zorluklarla karşılaşan özürüllü ve eski hükümlülerin problemlerini giderici tedbirlerin alınması, kısmi süreli (part-time) yeni iş alanlarının açılması için gerekli mevzuat düzenlemesinin yapılması gibi hedefler söz konusu planda yer alan aktif emek piyasası politikası önlemleri arasında sayılabilir (DPT,1989:315-316).

1996-2000 dönemi Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda “hem güvenceli, hem de esnek bir işgücü piyasası düzenlemesi gerçekleştirilecek, işgücünün piyasa şartlarına daha iyi cevap verebilmesini sağlayacak beceri eğitimi ve yeniden eğitim programlarını içeren uyum çalışmalarına ağırlık verilecektir. Bu çerçevede, küreselleşme süreci ve AB’ye uyum politikaları kapsamında aktif emek piyasası önlemlerine ağırlık verilecek, İİBK çağdaş istihdam hizmetleri sağlayabilecek bir yapıya kavuşturularak İş-Kur adı altında yeniden örgütlenecektir” (DPT, 1995:55) denilmek suretiyle ilk defa aktif emek piyasası önlemlerinden bahsedilmiştir. Nitekim 2000 yılında emek piyasasının etkinliğinin artırılabilmesi için İİBK, 617 sayılı KHK uyarınca Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) adını alarak istihdamı geliştirecek, işsizlikle mücadelede etkin hizmet verebilecek şekilde yeniden yapılandırılmış ve pasif emek piyasası politikalarının yanı sıra aktif emek piyasası politikalarının yürütülmesi görevi İŞKURa** verilmiştir.

2001-2005 dönemini kapsayan Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı uyarınca bu dönemde istihdam hizmetlerinde etkinliği artırmak, özel istihdam bürolarının faaliyet göstermelerine imkan sağlamak, işsizler ile beceri düzeyi düşük işçilerin niteliklerinin artırılarak üretken istihdamda çalışmalarını teşvik etmek, meslek standartları sınav ve belgelendirme sistemi kurmak, mesleki danışmanlık sistemi kurmak, işgücü piyasası kararlarının oluşturulmasında etkinliği artırmak amacıyla başlatılan istihdam ve eğitim projesinin uygulanmasına

** 617 sayılı KHK’nin gerekçesini oluşturan 4588 sayılı yetki yasasının Anayasa Mahkemesi tarafından iptalinden sonra 617 sayılı KHK de 8 Kasım 2000 tarihide iptal edilmiş ve 4904 sayılı İŞKUR Yasası 5 Temmuz 2003 tarihinde yürürlüğe girene kadar hukuki bir boşluk doğmuştur. Buna rağmen bu dönemde İŞKUR faaliyetlerine devam etmiştir.

devam edilmiştir (DPT, 2000:103). Nitekim 2003 yılında 4904 sayılı İŞKUR Yasasının yürürlüğe girmesi ile birlikte İŞKURun yasal bir zemine kavuşması ve aynı yasada özel istihdam bürolarının da düzenlenmesi ile birlikte özellikle gençlere, kadınlara ve özörlölere yönelik olmak üzere işsizliği önleyici tedbirlerin alınmasını; işsizlik riskiyle karşılaşılabilecek beceri düzeyi ve ücret seviyeleri oldukça düşük kişilerin işsiz kalmalarını önleyici ve niteliklerini artırmayı hedefleyen aktif ve pasif istihdam politikaları uygulanmaya başlanmıştır.

2002 yılında Avrupa Birliği, Avrupa İstihdam Stratejisi çerçevesinde, aday ülke olan Türkiye'ye Türkiye İş Kurumu'nun (İŞKUR) modernizasyonu ve aktif emek piyasası politikaları için 40 milyon Euro'luk bir kaynak aktarmıştır (Kenar,2003). Türk hükümetinin de 10 milyon Euro'luk katkısıyla birlikte 2003 yılı itibariyle başlamış olan ve Mart 2006'da tamamlanması planlanan "Aktif İşgücü Piyasası Programları Projesi"nin temel amaçları arasında işsizlikten en çok etkilenen grupların istihdam edilebilirliğini arttırmak, iş arayan kişilere bilgilendirme ve danışmanlık hizmeti sunma, iş arayanların becerilerini piyasa ile uyumlaştırmak yer almaktadır. Bu projeden beklenen yararlar, 25.000 kişiye aktif istihdam önlemlerinin sunulması ve bunların yarısının emek piyasasına girip kendi hesabına çalışıyor olmasının sağlanması ve küçük ve orta ölçekli işletmelerin (KOBİ) teşvik edilmesidir (Ceylan-Ataman,2003). Ancak bu proje kapsamında 50.059 kişi eğitilmiş olup, bu kişilerden toplam 7.463 kişi istihdam edilmiştir. Bununla birlikte, aktif işgücü politikaları kapsamında yapılan harcamaların GSYİH'ya oranı AB ortalaması olan %0,7'nin çok altında kalmıştır (DPT,2006(a):40).

Diğer taraftan Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı (DPT) tarafından hazırlanmış ve Mayıs 2005 tarihli ve 2005/8873 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla kabul edilmiş olan 2006 yılına ait Orta Vadeli Program'da (Resmi Gazete, 2 Kasım 2005, sayı 25984 Mükerrer) aktif emek piyasası politikaları önlemi olarak Emek Piyasası Bilgi Sistemi'nin (EPBS) 2006-2008 dönemi içinde oluşturulması öngörülmüştür. Buna göre DPT, Türkiye İstatistik Kurumu^{***} (TÜİK), Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), İşçi ve İşveren Sendikaları ile Meslek Kuruluşları ile ortaklaşa olarak hazırlanacak EPBS sayesinde emek piyasasına ilişkin bilgiler, doğru ve kolay erişilebilir hale getirilecektir (DPT,2006(b):89).

Sonuç olarak Türkiye'de aktif emek piyasası politikaları önlemlerinin başında bunların temel uygulayıcısı olan İŞKUR tarafından verilen işgücü yetiştirme kursları ile iş ve meslek danışmanlığı gelmektedir. İŞKUR, bunun yanı sıra, aktif emek piyasası politikalarının daha etkin şekilde uygulanabilmesi için Milli Bütçe ve Dünya Bankası kaynaklarından finanse edilen "İstihdam ve Eğitim Projesi"; özelleştirme sonrası ortaya çıkabilecek işsizliği önleme ya da işsizlik

^{***} Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE), 18 Kasım 2005 tarihinde Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) adını almıştır.

süresini azaltma amacındaki “İşgücü Uyum Programı”; “Toplum Yararına Çalışma Programı”; “Özelleştirme Sosyal Destek Projesi” ve “Bilişim Çırakları” adı altında bazı hizmetler de sunmaktadır. Örneğin 2003 yılından itibaren “Toplum Yararına Çalışma Projesi” uyarınca işsizlere, öncelikle de özelleştirme ve ekonomik reform programları sebebiyle işlerinden çıkarılanlara, kültürel mirasın, çevrenin ve kamusal alt yapının korunması, sosyal yardımlaşma gibi alanlarda en fazla 6 ay süreyle geçici iş imkanı sağlanmaktadır (ÇSGB,2004:70). Diğer taraftan hükümetler yatırımların teşvik edilerek istihdam yaratılmasını sağlamak amacıyla bazı yasal düzenlemeler yoluyla aktif emek piyasası politikalarını desteklemektedir.

1. İşgücü Yetiştirme Kursları

İşgücü yetiştirme kursları, 11 Ocak 1988 tarihinde yürürlüğe giren “İşgücü Yetiştirme Yönetmeliği” çerçevesinde İİBK (yeni adıyla İŞKUR) inisiyatifinde, işgücü yetiştirme hizmetlerinin yaygınlaştırılması, istihdamın artırılması, iş piyasasının nitelikli işgücü ihtiyaçlarının karşılanmasını hedef almıştır (Kavak,1999). Ancak İŞKUR tarafından verilen işgücü yetiştirme kursları öncelikle yeterli sayıda kursiyer bulunamaması, vasıfsız işgücünün kursa katılarak mesleki nitelik kazanacağı sürede düşük vasıfsız işlerde çalışarak gelir elde etmeyi tercih etmesi; yeterli donanımına sahip eğitim kuruluşlarının ülke düzeyinde orantılı dağılmamış olması; işgücü talebinin azalmış olması ve en önemlisi İŞKUR’un bütçesinin aktif işgücü programlarını uygulamaya yetecek düzeyde oluşmaması nedeniyle hem nitelik hem nicelik bakımından etkili olamamıştır (ÇSGB,2001:50) Günümüzde ise, söz konusu kurslar AB’den aktarılan büyük miktardaki kaynak yardımıyla “Aktif İşgücü Programları Projesi” çerçevesinde yeniden düzenlenmiştir. İşgücü yetiştirme kurslarına katılan kursiyerlere katıldıkları her fiili eğitim yılı için her yıl belirlenen miktarda kursiyer cep harçlığı adı altında ödeme yapılmakta olup özürülülere ise belirlenen bu miktarın %50 fazlası ödenmektedir (ÇSGB,2001:55).

İŞKUR tarafından verilmekte olan işgücü yetiştirme kursları; istihdam garantili yetiştirme kursları, kendi işini kuracaklara yönelik meslek edindirme kursları ile özürülülere, eski hükümlülere ve işsizlik sigortasından yararlananlara yönelik mesleki eğitim kursları gibi programlardan oluşmaktadır. İşgücü yetiştirme kursları işgücü piyasası tarafından talep edilen hemen her meslekte düzenlenebilmektedir. Bu kursların finansmanı İŞKUR mevzuatı çerçevesinde karşılanmaktadır. Bu kapsamda başta Milli Eğitim Bakanlığı olmak üzere diğer kamu kurumları, özel işyerleri, özel dershaneler, belediyeler ve sivil toplum kuruluşları ile işbirliği yapılmaktadır (ÇSGB,2001:46).

2003 yılında çeşitli mesleklerde düzenlenen 427 işgücü yetiştirme kursuna toplam 14.039 kişi katılmıştır. 2004 yılında 303; 2005 Eylül ayı itibarıyla 394 işgücü yetiştirme kursu açılmıştır. Kursiyer sayısı 2004 yılında 8920, 2005 Eylül

ayı itibarıyla 8864'tür (İŞKUR,2005:36). Bununla birlikte 2006 yılı Orta Vadeli Plan'da "İŞKUR İl Müdürlüklerine kayıtlı işgücünün her yıl en az %3'üne yönelik işgücü yetiştirme kursu düzenlenmesi" öngörülmüştür (DPT,2006(b):89).

a. İstihdam Garantili Mesleki Eğitim Programları

2006-2008 döneminde istihdam garantili mesleki eğitim programlarının yaygınlaştırılmasını hedeflemiştir. Bunun gerçekleştirilebilmesi için KOSGEB, İl İstihdam ve İl Mesleki Eğitim Kurulları, İşçi ve İşveren Sendikaları, Meslek Kuruluşları, Sivil Toplum Kuruluşları ile işbirliği yapılması öngörülmüştür. Ayrıca Orta Vadeli Program'da bununla ilgili olarak, teorik ve pratik bilgilerin iş başında bir arada verildiği istihdam garantili eğitim programlarının sayısının artırılacağı ve başta yeni kurulmakta olan işletmeler ile ek yatırım yapanlar olmak üzere işletmelerin bilgilendirilerek istihdam garantili programların yaygınlaştırılacağı da belirtilmiştir (DPT,2006(b):89).

İŞKUR'un sunduğu istihdam garantili işgücü yetiştirme kursları Kuruma kayıtlı herhangi bir mesleği ya da iş piyasasında geçerli bir mesleği olmayan işsizlerin, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde yetiştirilerek istihdam edilmelerini amaçlayan kurslardır. 2004 yılında istihdam garantili olarak 10 işgücü yetiştirme kursu düzenlenmiş, bu kurslara 121 kadın ve 70' i erkek olmak üzere toplam 191 kişi katılmıştır. 2000 – 2005/Eylül döneminde ise toplam 231 istihdam garantili kurs açılmış, 3859 kişi bu kurslara katılmıştır (İŞKUR,2005:37).

b. Kendi İşini Kurmak İsteyenlere Yönelik Programlar

Türkiye'de girişimciliğin teşviki konusunda alınan önlem ve destekler, uzun yıllar, birkaç bankanın genç girişimcilere sağlamış olduğu kısıtlı miktardaki krediler ile sınırlı kalmıştır. Günümüzde ise, İŞKUR aktif emek piyasası politika önlemleri çerçevesinde kendi işini kurmak isteyenlere yönelik kurslar ile mesleki rehberlik ve danışma hizmetlerini sunmaktadır. İŞKUR'un yanı sıra belirli bazı kurumların hazırlamış oldukları girişimciliğin desteklenmesi ile ilgili pek çok proje vardır. Örneğin Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayii Destekleme Vakfı (MEKSA), özellikle esnaf, sanatkar ve küçük sanayi işletmelerine destek amacıyla mesleki eğitim merkezleri kurmuştur. MEKSA, ayrıca, İsviçre Hükümeti'nin de desteği ile kendi eğitim merkezlerinde verilmekte olan küçük işletme yöneticilerin yönelik "Girişimcilik Eğitimi" kapsamında Diyarbakır, Erzurum, Şanlıurfa, Van ve Gaziantep illerinde 2003-2006 yılları arasında iş hayatının ihtiyaç duyduğu elemanların yetiştirilmesi ile halihazırda çalışanların becerilerinin geliştirilmesine yönelik eğitimler verilmesi planlanmıştır (KOSGEB,2004:2-3).Ayrıca KOSGEB bünyesinde Girişimciliği Geliştirme Merkezi'nin yürüttüğü Genç Girişimci Geliştirme Programı; hükümlülere yönelik girişimcilik faaliyetleri; bazı üniversitelerde "girişimcilik merkezleri"nin kurulması gibi projeler de kendi işini kurmak isteyenlere yönelik aktif önlemler arasında sayılabilir.

İŞKUR tarafından verilen kendi işini kurmak isteyenlere yönelik kurslar ise, Kuruma kayıtlı işsizlerden herhangi bir mesleki bilgi ve becerisi bulunmayanların kendilerine gelir getirici bir faaliyette bulunmalarını temin amacıyla düzenlenen meslek edindirme kurslarıdır. Bu kurslar daha çok yörenin özellikleri dikkate alınarak planlanmaktadır. Sadece 2004 yılında kendi işini kuracaklara yönelik olarak 33 işgücü yetiştirme kursu düzenlenmiş, bu kurslara 427' si kadın ve 151' i erkek olmak üzere toplam 578 kişi katılmıştır. 2000-2005/Eylül ayı itibarıyla kendi işini kuracaklara yönelik olarak 162 kurs açılmış ve 2725 kursiyer yararlanmıştır (İŞKUR,2005:37). Diğer taraftan 2006 yılı Orta Vadeli Plan'da yer alan "girişimcilik eğitiminin etkinleştirilmesi ve yaygınlaştırılması" hedefi doğrultusunda özellikle genç ve kadın işsizlerin, girişimcilğe yönelmelerinin sağlanması ve kurmak istedikleri iş alanında bu kişilere mesleki bilgi, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri ile girişimcilik eğitiminin verilmesi gerektiği belirtilmiştir (DPT,2006(b):89).

c. Özürlülere Yönelik Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Faaliyetleri

4857 sayılı İş Yasasınının 30.maddesi uyarınca; elli veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde işverenler, Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranlarda**** özürlü ve eski hükümlü ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesinin (b) fıkrası uyarınca istihdamı zorunlu olan terör mağduru işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. (1.fıkra) İşverenler, çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri İŞKUR aracılığı ile sağlarlar. (5.fıkra)

Dolayısıyla İŞKUR söz konusu yasal düzenleme uyarınca herhangi bir mesleği olmayan özürlülere ilgi, ihtiyaç ve yeteneklerine uygun mesleklerde bilgi ve beceri kazandırmak ve bu suretle onları istihdama hazırlamak üzere işgücü yetiştirme kursları düzenlemektedir. Özürlü çalıştırmadığı için işverenlerden kesilen ve İŞKUR'a aktarılan para cezaları özürlülerin mesleki eğitimi, rehabilitasyonu ve istihdamına yönelik projelere tahsis edilmektedir. 2000-2005/Eylül itibarıyla çeşitli mesleklerde toplam 124 kurs düzenlenmiş olup, bu kurslara katılan 2076 kişi meslek sahibi olmuştur (İŞKUR,2005:38).

2006 yılı Orta Vadeli Plan uyarınca 2006-2008 döneminde İŞKUR il müdürlüklerinin her yıl kayıtlı işgücünün en az %3'üne yönelik düzenleyeceği işgücü yetiştirme kurslarının %20'sinin dezavantajlı gruplara yönelik olacağı özellikle belirtilmiştir. Hatta Plan uyarınca bu gruplara yönelik işgücü yetiştirme kurslarının finansmanın özürlü ve eski hükümlü çalıştırmayan işverenlerden ceza

****Bu oranlar, Bakanlar Kurulu'nun 2005/9077 sayılı kararı uyarınca 1 Ocak 2006 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere kamu işyerlerinde özürlüler için %4, eski hükümlüler için %2 olarak; özel sektör işyerlerine özürlüler için %3, eski hükümlüler için %1, terör mağdurları için de %2 olarak belirlenmiştir.

olarak kesilen paralardan karşılanması ve bu kursların İŞKUR koordinatörlüğünde ilgili kamu ve sosyal taraf temsilcilerinden oluşan komisyon tarafından düzenlenmesi öngörülmüştür (DPT,2006(b):98).

d. Eski Hükümlülerin Mesleki Eğitimine Yönelik Çalışmalar

4857 sayılı yasa uyarınca işverenlerin belli bir oranda eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu olduğu ve bu tür işçileri İŞKUR aracılığıyla sağlayacakları daha önce de belirtilmiştir. Nitekim 2001 yılından itibaren İŞKUR bünyesinde eski hükümlülere yönelik olarak, iş piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde, istihdam garantili işgücü yetiştirme kursları başlatılmıştır. Adalet Bakanlığı iş piyasasında geçerli bir mesleği olmayan, mesleği olmakla birlikte mesleği geçerliliğini yitirmiş olan eski hükümlülerin istihdamlarını kolaylaştırmak amacıyla meslek geliştirme ve değiştirme eğitimi almaları için bu hükümlülerin İŞKUR'a yönlendirilmelerini sağlamaktadır (ÇSGB,2001:46-47). Bu faaliyet özürlü ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüklerine uymayan işverenlerden kesilip, kuruma aktarılan ceza paraları kapsamında sürdürülmektedir. 2002-2005/Eylül itibarıyla eski hükümlülere yönelik toplam 97 kurs düzenlenmiş ve 1610 kursiyer katılmıştır (İŞKUR,2005:38).

e. İşsizlik Sigortası Kapsamında İşsizlere Verilen Eğitimler

2002 yılından itibaren başlatılan söz konusu hizmet, işsizlik sigortası kapsamında işsizlik ödeneği almaya hak kazanan işsizlerin mesleklerine uygun ve son yaptıkları işin ücret ve çalışma koşullarına yakın bir işe yerleştirilmeyen sigortalı işsizlerin, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde yetiştirilerek işe yerleştirilmelerini veya kendi işlerini kurmalarının sağlanması amacıyla meslek geliştirme, değiştirme ve edindirme eğitimleridir. 2002-2005 Eylül itibarıyla toplam 109 kurs düzenlenmiş ve 1796 kursiyer katılmıştır (İŞKUR,2005:39).

2.İş ve Meslek Danışmanlığı

İş ve meslek danışmanlığı; kişilerin özellikleriyle mesleklerin gerektirdiği nitelik ve koşulları karşılaştırarak, bireyin istek ve durumuna en uygun iş ve mesleği seçmesi, bu meslekle ilgili eğitim imkanlarından yararlanması, işe uyumunun sağlanması ve işe yerleştirilmesiyle ilgili sorunların çözümüne yardım edilmesi sürecidir (Kenar,2004).

İŞKUR'un İl Müdürlüklerinde verilen iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden; meslek seçme aşamasında olanlar; meslek eğitimine başlayacak olan gençler yani ilköğretim ve ortaöğretim öğrencileri; ilk kez çalışma hayatına atılacak olanlar; uzun süreli işsizler ile işsizlik sigortası ödeneği alan işsizler, meslek becerilerini geliştirmek isteyenler ve meslek değiştirmek isteyen gençler ve yetişkinler yararlanmaktadır. Meslekler ve mesleki eğitim yerleri hakkında bilgileri içeren bilgi kaynaklarının ihtiyaç sahiplerinin kullanımına sunulduğu, 39 ilde

faaliyet gösteren 41 Meslek Danışma Merkezinden, 2004 yıl sonu itibarıyla 46.362 kişi yararlanmıştır (İŞKUR,2005:34).

Diğer taraftan son zamanlarda özel sektör tarafından sağlanan mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinde de gelişmeler yaşanmaktadır. Birçok danışmanlık şirketi ve özel istihdam büroları büyük ve orta ölçekli işletmeler mesleki eğitim ve işe yerleştirme konusunda danışmanlık hizmeti sunmaktadır. Ayrıca sendikalar da bu konuya ilgi göstermekte; özellikle işveren sendikaları kurdukları eğitim vakıfları vasıtasıyla mesleki rehberlik konularında üyelerin hizmet vermektedirler.

3. Yatırımları ve İstihdamı Arttırmaya Yönelik Teşvikler

Yatırımları ve istihdamı arttırmaya yönelik teşvikler ile vergi teşvikleri, ekonomik ve sosyal politika araçlarının en önemlileri arasındadır. Diğer ülkelere bakıldığında, genel olarak eğilimin, teşvik uygulamalarının artık eski önemini kaybetmesi ve oldukça sınırlandırılması yönünde olduğu görülmekte ise de, özellikle yoğun bölgesel istihdam farklılıklarının yaşandığı İtalya gibi ülkelerde bölgesel teşviklerin hâlâ geniş ölçüde yer bulduğu ve küçük işletmelerin desteklendiği görülmektedir.

Türkiye’de yatırımları ve istihdam imkânlarını arttırmaya yönelik önlemler genellikle bazı illerde veya bölgelerde vergi ve sigorta primi teşvikleri uygulamak, enerji desteği sağlamak ve yatırımlara bedelsiz arsa ve arazi temin etmek şeklinde gerçekleşmektedir. Söz konusu teşviklerin kapsamı ise, bölgelerarası gelişmişlik farklılıklarını azaltmak amacıyla, ekonomik gelişmişlik düzeyi düşük olan yörelerle sınırlandırılmıştır. Diğer taraftan yatırım ve istihdam teşvikleri sadece yeni bir işyeri kurulması veya ek istihdam artışı sağlayan işyerlerine verilmektedir.

1990’lı yıllardan itibaren belirli bölgelerde yani, olağanüstü hal bölgesinde ve kalkınmada öncelikli yörelerde, istihdam yaratılması ve yatırımların teşvik edilmesi amacıyla hayata geçirilen yasal düzenlemelerde belirli sayıda işçi çalıştıranlara verilen teşvikler aşağıdaki gibidir (Mahiroğulları, Korkmaz, 2005:82-88):

- Olağanüstü hal bölgesi kapsamındaki illerde gelir ve kurumlar vergisinden belirli bir süre muaf olma ve bunlarda belli oranda indirim yapılması; (*4325/1998 sayılı Yasa uyarınca*)

- Olağanüstü hal bölgesi kapsamındaki illerde çalışanların ücretlerinden kesilen gelir ve damga vergilerin 2 yıl süreyle ertelenmesi; (*4325/1998 sayılı Yasa uyarınca*)

- Olağanüstü hal bölgesi kapsamındaki illerde sosyal sigorta primi işveren paylarının Hazine tarafından karşılanması; (*4325/1998 sayılı Yasa uyarınca*)

- Kalkınmada öncelikli yörelerde ve diğer bazı illerde yatırım yerinin “bedelsiz” tahsis edilmesi; (*4325/1998 sayılı Yasa ve 5084/2004 sayılı Yasa uyarınca*)

- Ücret dışı yüklerden (işsizlik sigortası dahil tüm sigorta primlerinin işveren payının ve gelir vergisinin) bazılarının 1 yıl süreyle ertelenmesi; (4747/2002 sayılı Yasa uyarınca)

- Bazı illerdeki yatırımcılara %80-%100 oranında gelir vergisi stopajı teşviki; (5084/2004 sayılı Yasa ve 5350/2005 sayılı Yasa uyarınca)

- Bazı illerdeki yatırımcıların sosyal sigorta primi işveren paylarının %80-%100 oranında Hazine tarafından karşılanması; (5084/2004 sayılı Yasa ve 5350/2005 sayılı Yasa uyarınca)

- Bazı illerde ve belirli alanlarda yatırım yapanların elektrik enerjisi giderlerinin %20-%50'sinin Hazinece karşılanması (5084/2004 sayılı Yasa ve 5350/2005 sayılı Yasa uyarınca).

Yukarıda sayılan yasalar uyarınca Türkiye’de uygulanan istihdam ve yatırım teşviklerinin kapsamının dar tutulmuş, faydalanma kriterleri ve süresi bakımından da önemli sınırlamalar getirilmiş olduğunu görüyoruz. Halbuki yatırımları ve istihdamı teşvik sistemi, AB ülkelerindeki gibi istihdam bazlı olmalıdır. Bu konudaki uluslararası tecrübeler de dikkate alınarak, yatırım yapan ve ilave istihdam yaratan işverenlere gelir ve kurumlar vergisi istisnası, ücret sübvansiyonu, sigorta prim indirimi, enerji maliyetinin düşürülmesi gibi çağdaş özendirme araçları devreye sokulmalı; ancak sağlanan bu avantajların ne şekilde kullanıldığı ciddi biçimde takip edilmelidir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Türkiye’de aktif emek piyasası politikaları uygulamalarının AB üyesi ülkeler karşısında görece daha genç bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Dolayısıyla Türkiye işsizlikle mücadelede, aktif emek piyasası önlemleri bakımından “en iyi ülke uygulamaları”nı (*best practices*) da göz önünde bulundurmalıdır. Ulusal insan gücü planlaması çerçevesinde, ihtiyaç sahibi bireylerin ve özellikle işsizlerin piyasanın ihtiyaç duyduğu mesleklerde eğitilmeleri, yeni beceriler kazanmaları gerekmektedir. Bu amaçla kamu istihdam kurumunun yürüttüğü aktif emek piyasası önlemlerinin yanı sıra, Avusturya örneğinde olduğu gibi, eğitime yatırım yapan işverenlere vergi teşviki sağlanması düşünülmelidir.

Dezavantajlı grupların eğitim ve mesleki eğitimden yararlanma imkanlarının artırılması, yeni istihdam alanlarının yaratılması ve özel sektörde istihdamlarının teşviki için işverenlere de danışmanlık hizmeti verilmeli ve gerektiğinde işveren teknik ve finansal olarak desteklenmelidir. Aynı şekilde özelleştirme sonucu işsiz kalmış olanları istihdam eden işverenlere SSK primlerinde indirim sağlanmalıdır. Türkiye’nin genç bir nüfusa sahip olması nedeniyle özellikle gençlere yönelik aktif politikalara önem verilmelidir. Dolayısıyla genç işsizlerin mesleki eğitim imkanlarının artırılması, iş arama

danışmanlığı sağlanması ve Fransa, İtalya gibi ülkelerde de uygulanan mesleki eğitim amaçlı bir fon oluşturulması düşünülmelidir.

İşsizlikle mücadelede aktif emek piyasası politikalarının önemli bir parçası olan girişimciliğin geliştirilmesi amacıyla, İspanya örneğinde olduğu gibi, var olan idari engellerin kaldırılması, küçük işletmelerce talep edilen bilgi ve eğitimin sağlanması, bu tip girişimleri mali olarak desteklemesi, ek işçi alımında idari prosedürleri azaltması gibi uygulamaların düzenlenmesi gerekmektedir. Ayrıca, bölgesel istihdam farklılıklarını gidermeye yönelik olarak, geri kalmış bölgeler için girişimciliği ve KOBİ'leri destekleyecek önlemler alınmalıdır.

Diğer taraftan ilave istihdam edilen her işçi için gelir vergisinin ve sigorta primi işveren payının belirli oranlarda devletçe karşılanması, yeni işyeri açılması ya da önemli oranda istihdam artışı yaratılması halinde ise örneğin Kurumlar Vergisinde indirim gibi teşvikler getirilmelidir. Diğer taraftan yeni iş kurulmasını ve ilave istihdam yaratılmasını desteklemek amacıyla yerel yönetimlerin finansman ve organizasyon imkanları kullanılarak girişimcilere kredi garantisi ve SSK primi desteği verilebilir.

KAYNAKÇA:

- Boone, J. van Ours, J.C. (October 2004). **Effective Active Labor Market Policies**, IZA, Discussion Paper no:1335, Bonn.
- Brandt, Nicola. Burniaux, Jean-Marc. Duval, Romain. (May 2005). **Assessing The OECD Jobs Strategy: Past Developments And Reforms**, OECD Economics Department Working Paper, No. 429.
- Burns, Andrew. (July 2003). "France's employment challenge: Mobilising young and old", **OECD Observer**, No.238. (Çevirimiçi) <http://www.oecdobserver.org> (3 Mayıs 2006)
- Ceylan Ataman, Berrin. (Ekim 2003). "İşsizlik Sorunu ve Türkiye'nin AB İstihdam Stratejisi'ne Uyumu", **Tisk İşveren Dergisi**. www.tisk.org.tr (4 Nisan 2006)
- ÇSGB. (2001). **Avrupa Sosyal Şartı Dokuzuncu Ulusal Rapor**, Ankara.
- ÇSGB. (2004). **Türkiye'de İşsizliğin Önlenmesi ve İstihdamın Arttırılması**, M. Cem Tokar (ed), Yayın no: 117, Ankara.
- Dar, Amit. Tzannatos, Zafiris. (1999). **Active Labor Market Programs: A Review Of The Evidence From Evaluations**, Social Protection Department Working Paper, The World Bank, Washington.
- DPT (1984), **Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1985-1989)**, Yayın no: 1974, Ankara.
- DPT (1989), **Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994)**, Yayın no: 2174, Ankara.
- DPT (1995), **Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000)**, Ankara.
- DPT (2000), **Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005)**, Ankara.
- DPT. (2006a). **Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013) Taslak Metin**, Ankara.
- DPT. (2006b). **2006 Yılı Programı**. (Çevirimiçi) <http://ekutup.dpt.gov.tr/program/2006.pdf>, (17 Haziran 2006)
- Estevão, Marcello. (December 2003). **Do Active Labor Market Policies Increase Employment?**, IMF Working Paper.
- European Commission.(Decembre 2005). **Study of Effectiveness of ALMPs**, Essen.
- Eurofound (August 2006a), "Wage incentives aim to boost employment of older workers", **European Industrial Relations Observatory On-line**, (çevirimiçi) <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/08/articles/de0608039i.html> (20 Şubat 2007)
- Eurofound (April 2006b), "Low take-up of subsidised wage scheme", **European Industrial Relations Observatory On-line**, (çevirimiçi) <http://eurofound.europa.eu/eiro/2006/04/articles/at0604029i.html> (20 Şubat 2007)
- Hofer, Helmut. Weber, Andrea. (2006). "Active Labor Market Policy in Austria: Practice and Evaluation Results", **DIW Quarterly Journal of Economic Research**, n.3, 155-167.
- ILO. (May 2001). **Action Plan for Employment – Sweden**, (çevirimiçi) http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/hrdr/init/swe_1.htm (20 Şubat 2007)
- İŞKUR. (Kasım 2005). **3. Genel Kurul Raporu**, Ankara, (Çevirimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/mydocu/3.Genel%20Kurul%20Raporu.doc> (4 Nisan 2006)

- Kapar, Recep. (2005). “İşsizliğin Düzenlenmesi: Aktif İşgücü Piyasası Politikaları”, **İktisat Fakültesi Mecmuası-Prof.Dr. Toker Dereli’ye Armağan**, Cilt no.55, Sayı no.1, İstanbul, ss. 341-371.
- Kavak, Yüksel. (1999). “Türkiye’deki Yaygın Meslekî Eğitim İçinde Kadın Eğitiminin Yeri”, **Milli Eğitim Dergisi**, sayı 144, (Çevirimiçi) <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/144/icindekiler.htm> (17 Haziran 2006)
- Kenar, Necdet. (Ekim 2003). “AB Genelinde Ekonomi Politikalarının Koordinasyonunda, İstihdam Politikasının Başrolü Oynaması Düşünülmüştür”, **TİSK İşveren Dergisi**. www.tisk.org.tr (14 Haziran 2006)
- Kenar, Necdet. (Ocak 2004). “Türkiye’de Meslek (Kariyer) Danışmanlığı ve Rehberliği Hizmetleri”, **İndeks:E-dergi**. (Çevirimiçi) <http://www.indeksiletisim.com> (17 Haziran 2006)
- KOSGEB. (2004). **Küçük İşletmeler için Avrupa Şartı: Türkiye Raporu 2004**, (Çevirimiçi) www.kosgeb.gov.tr (17 Haziran 2006)
- Kutal, Gülten. (1996). “Çalışma Hakkının Korunmasında Aktif Emek Piyasası Politikası Önlemleri”, **İktisat Fakültesi Mecmuası-Sabahattin Zaim’e Armağan**, No.1994/B3 – C-1-4, İstanbul, ss.27-53.
- Mahiroğulları, Adnan. Korkmaz, Adem. (2005). **İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları (Türkiye ve AB)**, Filiz Kitabevi, İstanbul.
- Martin, John P..(2000). “What Works Among Active Labour Market Policies: Evidence From Oecd Countries’ Experiences”, **OECD Economic Studies**, No. 30/I, pp. 79-113.
- Marx, Ive. (2005). **Job Subsidies And Cuts In Employers’ Social Security Contributions: The Verdict Of Empirical Evaluation Studies**, Paper prepared for the Conference ‘Changing Social Policies for Low-Income Families and Less-Skilled Workers in the E.U. and the U.S.’, at the University of Michigan, April 7-8.
- Morissens, Ann .(2006). **Immigrants’ socio- economic outcomes in different welfare regimes, how do they fare?**, the Espanet Annual Conference Bremen, September 21-23.
- O’Leary, Christopher. Nesporova, Alena. Samorodov, Alexander.(2001). **Manual On Evaluation Of Labour Market Policies In Transition Economies**, ILO, Geneva.
- OECD. (2005a). **Employment Outlook**, Paris.
- OECD. (May 2005b). **Economic Surveys: Belgium**, Vol. 2005/5, Paris.
- OECD (1999). “Preparing Youth for the 21st Century: The Policy Lessons from the Past Two Decades”, Background Paper for Conference Organised by the OECD and the US Department of Labour and Education, Washington.
- TC Resmi Gazete**, 2 Kasım 2005, sayı: 25984 Mükerrer.
- Wadensjö, Eskil. (2004). **The Swedish Experience: Wage Subsidies**, German Federal Ministry of Economics and Technology, (Çevirimiçi) http://www.bmwi.de/English/Redaktion/Pdf/Beschaefigung-aelterer/wadensj_C3_B6-the-swedish-experience,property=pdf,berreich=bmwi,sprache=en,rwb=true.pdf (19 Şubat 2007)
- Vazquez-Alvarez, Rosalia. (2004). **The Economics of Active Labor Market Policies**, Universidad St. Galen. (Çevirimiçi) <http://www.siaw.unisg.ch> (15 Haziran 2006)

