

T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE EMEK
PİYASALARININ GÖRÜNÜMÜ; İŞSİZLİK
OLGUSU VE UYGULANAN
POLİTİKALAR**

SONAT BAYRAM

1058219106

TEZ DANIŞMANI

YRD. DOÇ. DR. AYHAN GENÇLER

EDİRNE 2009

ÖNSÖZ

İşsizlik olgusunun Avrupa Birliği perspektifinde incelenmesi ve uygulanan politika yöntemlerinin üye ülkeler açısından karşılaştırmalı analizlerinin yapılması bu çalışmanın ana konusudur. Bu çerçevede Avrupa Birliği'nin tarihi ve iktisadi yapısı da incelenerek işsizlik sorununun çözümüne yönelik atılan adımlar ortaya konmuştur.

Tezimin başlangıcından tamamlanmasında kadar her aşamasında çalışmama yön veren ve desteğini esirgemeyen en başta değerli danışman hocam Yrd.Doç.Dr.Ayhan GENÇLER olmak üzere emeği geçen tüm hocalarıma ve her zaman yanımda olan değerli dostum Arş. Gör. Dilek Akbaş'a teşekkürü bir borç biliyorum.

Son olarak, zor şartlar altında çalışır iken desteğini her zaman yanımda hissettiğim eşim Esra'ya ve ailemin tüm fertlerine de teşekkür ediyor ve çalışmamı onlara ithaf ediyorum.

Sonat BAYRAM
EDİRNE – 2009

ÖZET

TEZİN ADI : AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE EMEK PİYASALARININ GÖRÜNÜMÜ; İŞSİZLİK OLGUSU VE UYGULANAN POLİTİKALAR
HAZIRLAYAN : SONAT BAYRAM

Bu çalışma Avrupa Birliği ülkelerinde mevcut olan işsizliğin nedenlerini ve işsizliği azaltmaya yönelik olarak uygulanan politikaları incelemek üzere hazırlanmıştır. Ekonomik bir birlik olarak doğan Avrupa Birliği, geçen süreç içinde üye ülkeler arasında gittikçe derinleşen bir entegrasyon sürecini düşünceden eyleme geçirme yolunda ilerleme kaydetmiştir. Maasticht Antlaşması (1992) (Avrupa Birliği Antlaşması) ile birlikte başlayan ekonomik bütünleşme süreci sonunda, Amsterdam Antlaşması (1997) ile birlikte yüksek istihdamı ve düşük işsizliği hedefleyen AİS (Avrupa İstihdam Stratejisi) ortaya çıkmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde, Avrupa Birliği'nin entegrasyon sürecinin kronolojik gelişimi istihdam ile ilgili önemli gelişmeler esas alınarak anlatılmıştır. İkinci bölümde ise Üye Ülkelerde emek piyasalarının görünümü, işsizlik ve istihdamın yapısı ile trendler incelenmiştir. Üçüncü bölümde ise Avrupa Birliği'ndeki istihdamın analizi yapılarak, Avrupa İstihdam Stratejisi'nin ortaya çıkışı ve gelişimi ile seçilmiş Avrupa Birliği Ülkelerinin istihdam politikası uygulamaları incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler:

İşsizlik, İstihdam, Avrupa Birliği, Aktif ve Pasif Emek Politikaları

ABSTRACT

DISSERTATION TOPIC: EUROPEAN UNION COUNTRY VIEW OF THE LABOR MARKET; CASE OF UNEMPLOYMENT AND APPLIED POLICIES

PREPARED BY: SONAT BAYRAM

This study is available in European Union countries and the causes of unemployment, as implemented policies to reduce unemployment to examine prepared. Arose as an economic union of the European Union, last in the process of integration among member states in an ever deepening process of thinking through action has made progress on the way. Maastsicht Treaty (1992) (Treaty of European Union) together with starting at the end of the process of economic integration, Amsterdam Treaty (1997) with high employment and low unemployment that target the AIS (European Employment Strategy) has emerged.

The first part of the study, the chronological development of the European Union's integration process on the basis of important developments related to employment are discussed. In the second part of the view of the labor market in the Member States, with the structure of unemployment and employment trends are examined. In the third section of the analysis can be employed in the European Union, the European Employment Strategy with the emergence and development of selected European Union countries to implement employment policies were examined.

Key Words:

Unemployment, Employment, European Union, Active and Passive Labor Market Policies

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
ÖNSÖZ	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	v
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
TABLolar LİSTESİ	xiii
KISALTMALAR	xiv
GİRİŞ	1
1. AVRUPA BİRLİĞİ ENTEGRASYON SÜRECİNİN KRONOLOJİK GELİŞİMİ ...	3
1.1 Avrupa'daki İlk Ulus Ötesi Örgütlenmelerin Doğuşu	3
1.1.1 Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu	4
1.1.2 Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu	5
1.1.3 Avrupa Ekonomik Topluluğunun Kuruluşu	7
1.2 Avrupa Birliği'nde Derinleşme	9
1.2.1 Maastricht Antlaşması	10
1.2.2 Amsterdam Antlaşması	13
1.2.3 Nice Antlaşması	16
1.2.4 Lüksemburg Zirvesi	18
1.2.5 Lizbon ve Stokholm Zirveleri	19
1.2.6 Avrupa Anayasası	24
1.2.7 Çözumsuzlük ve Yeni Arayış (Lizbon)	26
2. ÜYE ÜLKELERDE EMEK PİYASALARININ GÖRÜNÜMÜ; İŞSİZLİK OLGUSU VE UYGULANAN POLİTİKALAR	30
2.1 Üye Ülkelerde Emek Piyasalarının Görünümü	30
2.1.1 İstihdamın Yapısı ve Trendler	33
2.1.1.1 Sektörel İstihdam	34

2.1.1.2 Cinsiyetlere Göre Sektörel İstihdamın Gelişimi	37
2.1.1.3 Yaşlıların ve Gençlerin İstihdamı	39
2.1.1.4 Serbest Meslek Çalışanlarının İstihdamı	44
2.1.2 İşsizliğin Yapısı ve Trendler	45
2.1.2.1 İşsizlikte Nitelikli ve Niteliksizlerin Yapısı	47
2.1.2.2 Genç İşsizler	51
2.1.2.3 Yaşlı İşsizler	54
2.1.2.4 İşsizliğin Boyutuna Göçmenlerin Eklemlenmesi	56
2.2 AB Ülkelerinde İşsizlik Sorununa Karşı Uygulanan Politikalar	80
2.2.1 Pasif İstihdam Politikaları	80
2.2.2 Aktif İstihdam Politikaları	88
3. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE İSTİHDAMIN ANALİZİ	102
3.1 Avrupa İstihdam Stratejisinin Ortaya Çıkışı ve Gelişimi	102
3.2 Üye Ülkelerde İşsizliği Azaltmaya Yönelik Kurumsal Düzenlemeler	108
3.2.1 Hollanda	115
3.2.1.1 İşgücü Piyasası Kuruluşları	116
3.2.1.2 Desteklenmiş İstihdam ve İşgücü Havuzları	116
3.2.1.3 İşsizlik Ödemeleri	118
3.2.1.4 Özel ve Kamusal İstihdam Projeleri	119
3.2.1.5 İşsizlikle İlgili Hizmet ve Yaptırımlar	119
3.2.1.6 Diğer Politika Önlemleri	120
3.2.1.7 Genel Değerlendirme	121
3.2.2 İsveç	122
3.2.2.1 İşgücü Piyasası Kuruluşları	122
3.2.2.2 İşgücü Piyasası Eğitim Programı	124
3.2.2.3 Mesleki Uzmanlık Planı	125
3.2.2.4 İstihdam Subvansiyonları	126

3.2.2.5 Çalışma Alanının Tanıtımı	126
3.2.2.6 Yetişkin Eğitim Programı	127
3.2.2.7 Genel Değerlendirme	127
3.2.3 Avusturya	128
3.2.3.1 İşgücü Piyasası Kuruluşları	128
3.2.3.2 İşsizlik Sigortası	133
3.2.3.3 İşsizlik Yardımı	134
3.2.3.4 Erken Emeklilik	134
3.2.3.5 Çıraklık Dönemi Eğitim Sistemi	135
3.2.3.6 Genel Değerlendirme	136
3.2.4 Almanya	137
3.2.4.1 İşgücü Piyasası Kuruluşları	139
3.2.4.2 Meslek Rotasyonu ve Meslek Paylaşım Programları	141
3.2.4.3 Başlangıç Teşvikleri	142
3.2.4.4 Özürlülere Yönelik Önlemler	142
3.2.4.5 Doğrudan Meslek Yaratma Önlemleri	143
3.2.4.6 İstihdamı Teşvik Programları	144
3.2.4.7 Eğitim Programları	145
3.2.4.8 Genel Değerlendirme	145
3.2.5 İtalya	150
3.2.5.1 İşgücü Piyasası Kuruluşları	150
3.2.5.2 İşsizlik Sigortası	156
3.2.5.3 Özel Sektör Teşvik Programları	157
3.2.5.4 Genel Değerlendirme	158
3.2.6 Danimarka	158
3.2.6.1 Özel Sektör İstihdam Programları	161
3.2.6.2 Kamu Sektörü İstihdam Programları	162

3.2.6.3 Eğitim Programları	163
3.2.6.4 Diğer Programlar	164
3.2.6.5 Genel Değerlendirme	164
3.2.7 Estonya	165
3.2.7.1 İş Arama Yardımı	168
3.2.7.2 İşgücü Piyasası Eğitimi	168
3.2.7.3 Ücret Sübvansiyonları	169
3.2.7.4 Genel Değerlendirme	170
3.2.8 Polonya	170
3.2.8.1 İşsizlik Ödemeleri	173
3.2.8.2 Erken Emeklilik	174
3.2.8.3 Ücret Sübvansiyonları	175
3.2.8.4 Genel Değerlendirme	175
3.2.9 İspanya	176
3.2.9.1 Eğitim Programları	177
3.2.9.2 İş Yaratma Önlemleri	178
3.2.9.3 Genel Değerlendirme	180
3.2.10 Fransa	180
3.2.10.1 Eğitim Programları	181
3.2.10.2 Genel Değerlendirme	185
3.2.11 İngiltere	185
3.2.11.1 Refah ve İşsizlik Ödeneği	188
3.2.11.2 Yeni Dönem Programları	189
3.2.11.3 Genel Değerlendirme	191
SONUÇ	194
KAYNAKÇA	197

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. 2000-2004 Yılları Arasındaki Doğal Nüfus Değişimi (Canlı Doğanlar Eksi Ölenler) (1.000 Oturan İçin)	31
Şekil 2. 1960-2005 Yılları Arasında, AB-25 Üye Ülkesinde Toplam Doğurganlık Oranı	32
Şekil 3. Avrupa Birliği Üye Ülkelerinde, Ana Sektörler Açısından İstihdamın Karşılaştırmalı Yapısı, 2005 (Toplam İstihdam Açısından)	34
Şekil 4. En Büyük Dört Üye Ülkede Temel Sektörel İstihdamın Gelişimi, 2001-2005 (Önceki Yılların Aynı Çeyreklerindeki İstihdam ile Karşılaştırmalı)	36
Şekil 5. Avrupa Birliğinde 2000-2005 Yılları Arasındaki Sektörel İstihdamın Cinsiyete Göre Dağılımı	38
Şekil 6. Üye Ülkelerin Cinsiyetlere Göre İstihdam Oranları, 2007	39
Şekil 7. Avrupa Birliğinde 2000-2005 Yılları Arasındaki Sektörel İstihdamın Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	40
Şekil 8. Üye Ülkelerin 2000 ve 2007 Yıllarındaki Genel İstihdam Oranları	42
Şekil 9. Üye Ülkelerdeki Yaşlı Çalışanların 2000–2007 Yıllarındaki İstihdam Oranları..	43
Şekil 10. Üye Ülkelerdeki Genç Çalışanların 2000–2007 Yıllarındaki İstihdam Oranları.	43
Şekil 11. Endüstri ve Pazar Hizmetlerinde 2005 Yılında Kadın ve Erkek Kendi Hesabına Çalışma Oranları (Endüstri ve Hizmetlerdeki Toplam % Kadın/Erkek İstihdamına Göre)	44
Şekil 12. AB Üye Ülkelerinde İstihdam Edilen Kişilerin Mesleksel Yapısı (Temel Meslek Sınıfları Açısından), 2005	48
Şekil 13. AB’de 2000 ve 2005 Yılları Arasında İstihdam Edilen Nüfusun Mesleksel Yapısındaki Gelişmeler	49
Şekil 14. AB’de İstihdamın Temel Meslek Grupları ve Cinsiyetler Açısından, 2000 ve 2005 Yılları Arasındaki Değişimi	50
Şekil 15. Uluslar arası Göçmenlerin Avrupa Birliğine Yıllara Göre Net Akış Rakamları (Milyon)	58
Şekil 16. Çalışma Çağındaki Yabancı Kökenlilerin Ülkelere Oranı, 2007	64
Şekil 17. Karşılaştırmalı Olarak AB’de Yabancı Kökenliler, 2007	65
Şekil 18. Seçilmiş Üye Ülkelerdeki Avrupa Birliği Doğumlu Olmayan Nüfusun, Temel Bölgeler Esas Alınarak Hazırlanmış Nüfus Kompozisyonu, 2007	68
Şekil 19. Avrupa Birliği’nde, Avrupa Birliği Doğumlu Olmayanların Bölge ve Köken Açısından Kompozisyonu, 2007	69

Şekil 20. Avrupa Birliği'nde Doğan ve Doğmayanlar Arasındaki İstihdam Oranı Farkı, 2007	70
Şekil 21. Seçilmiş AB Ülkeleri'nde, Avrupa Birliği'nde Doğan ve Doğmayanların İstihdam ile İşsizlik Oranlarının GSYİH Artışına Oranı, 1995 - 2007	71
Şekil 22. Avrupa Birliği'nde Doğanların İstihdam Oranlarına Karşılık, Avrupa Birliği'nde Doğmayanların (Toplam, Daha Uzun Süreli Yerleşikler ve Yerel Göçmenler) İstihdam Oranlarının Kıyaslaması, 2007	73
Şekil 23. Son Dönemde Gelen Düşük Nitelikli Kadın Göçmen İşgücünün, Avrupa Birliği'nde Doğmayan Yerli Göçmen İşgücü İle İstihdam Oranlarının Karşılaştırılması, 2000-07	75
Şekil 24. Avrupa Birliği Üye Ülkelerinde Doğan ve Doğmayanların İşsizlik Oranları Arasındaki Farkın Karşılaştırılması, 2007	78
Şekil 25. Avrupa Birliği'nde Doğmayan Genel ve Daha Yerleşik Göçmenlerin İstihdam Oranlarının Karşılaştırması, 2007	79
Şekil 26. Avrupa Birliği Üye Ülkelerinde Doğmayanlar ile Avrupa Birliği'nde Doğanların Uzun Dönem İşsizlik Oranlarının Karşılaştırması, 2007	79
Şekil 27. AB (27) Üye Ülkelerinin, Aktif ve Pasif Emek Piyasaları Politikalarına Yaptığı Harcamalara Göre Ayrımı ve GSMH'ya % Oranı (2003)	82
Şekil 28. İşsizlik Ödemeleri: Ortalama Genel Yerleştirme Oranı (Önceki Ücrete Göre %) (2003)	83
Şekil 29. İşsizlik Ödemeleri – 2003 Yılı EPL Farksızlık Eğrisi	85
Şekil 30. Aktif Emek Piyasası Harcamalarının GSMH'ya oranı (1997 – 2004 Yılları) ..	86
Şekil 31. Pasif Emek Piyasası Harcamalarının GSMH'ya oranı (1997 – 2004 Yılları) ..	86
Şekil 32. Üç yüksek harcamalı ülke için (Belçika, Danimarka ve Hollanda), Pasif Emek Piyasası Politikaları (PLMPs) Harcamaları İle İlişkili Artış ve Gerçekleşen Sonuçları (1997 – 2004 Yılları Ortalaması)	87
Şekil 33. Emek Piyasası Politikalarının (PLMPs) İşsizler için Yoğunluğu Göstergesi. 100=(Belçika, Danimarka ve Hollanda) (1997 – 2004 Yılları Ortalaması)	87
Şekil 34. O*NET Memnuniyet Modeli. (O* : Occupation - Meslek*NET)	95
Şekil 35. Hollanda'da İşsizlik Oranının Gayrı safi Yurt içi Hasılaya Oranı, 1990 – 2004	115
Şekil 36. İsveç'teki İşsizlik Oranının Gayrı safi Yurt içi Hasılaya Oranı, 1990 – 2004	123
Şekil 37. Avusturya'daki GSYİH ve İşsizlik Oranının, 1990 Yılından 2004 Yılına Gelişimi	130

Şekil 38. Avusturya’da Program Tipine Göre, Programa Katılım Rakamları (1998 - 2004) (1.000)	131
Şekil 39. Avusturya’daki İşsiz Bireylerin Programlara Aylık Katılım Oranı (1993 - 2004) (%)	131
Şekil 40. Avusturya’daki Aktif ve Pasif Emek Piyasası Politikalarının Yıllık Gelişimi, 1974–2004 (%)	132
Şekil 41. Almanya’nın Gayrı safi Yurtiçi Hasıla’sının 1992 Yılından 2004 Yılına Gelişimi (%)	137
Şekil 42. Almanya’daki İşsizlik ve Aktif Emek Piyasası Politikalarına Katılım, 1991 – 2005 (1.000)	138
Şekil 43. AB-15’te, Aktif Önlem Tiplerine Göre Harcamaların Toplam Aktif Politika Harcamalarına Oranı (%) (2003)	146
Şekil 44. Avrupa Birliği Üye Ülkeleri ve Bazı Diğer Ülkelerin Aktif Emek Piyasa Politikalarına Yaptığı Toplam Harcamaların Gayrı safi Yurtiçi Hasıla’ya Oranı (%), 2002	147
Şekil 45. İtalya’da 1990 Yılından 2004 Yılına Kadar Gayrı safi Yurtiçi Hasıla’nın Sabit Fiyatlarla Artış Oranı, (%)	153
Şekil 46. İtalya’da 1990 Yılından 2004 Yılına Kadar Toplam İşsizlik Oranı, (%)	154
Şekil 47. İtalya’da 1996 Yılından 2004 Yılına Kadar İşgücü Politika Harcamalarının Gayrı safi Yurtiçi Hasıla’ya Oranı, (%)	154
Şekil 48. İtalya’da 1996 Yılından 2004 Yılına Kadar Aktif ve Pasif Emek Piyasası Politikaları, (%)	155
Şekil 49. İtalya’da 1996 Yılından 2004 Yılına Kadarki Aktif Emek Piyasası Politika Harcamalarının Politika Tiplerine Göre Oranı, (Milyon €)	156
Şekil 50. Danimarka’da 1994 Yılından 2003 Yılına İşsizlik Oranı (%)	159
Şekil 51. Danimarka’daki Reel GSYİH’nın 1996 Yılından 2004 Yılına Artış Oranı (%).159	
Şekil 52. Danimarka’daki İşsizlik ve İşsizlik Programlarına Katılım Oranı, 1994 – 2003 (%)	160
Şekil 53. İşsiz Kişilerin Danimarka’daki Aktif Politikalara Katılım Oranı, 1994 – 2003, (%)	160
Şekil 54. Danimarka’daki Aktif Emek Piyasası Politika Harcamalarının GSYİH’ya Oranı, (%)	160
Şekil 55. Estonya’da 1990 Yılından 2004 Yılına İşsizlik Oranı Artışı (%)	166
Şekil 56. Polonya’da 1994 Yılından 2004 Yılına İşsizlik ve GSYİH’nın Artış Oranı, (%)	172

Şekil 57. İspanya’da 1993 Yılından 2005 Yılına GSYİH Artış Oranı (%).....	177
Şekil 58. İspanya’da 1993 Yılından 2004 Yılına İşgücünün İşsizlik Oranı (%).....	177
Şekil 59. Fransa’da 1990 Yılından 2004 Yılına GSYİH ve İşsizliğin Artış Oranı (%) ..	181
Şekil 60. İngiltere’de 1990 Yılından 2005 Yılına İşsizlik Oranı (%)	186
Şekil 61. İngiltere’de 1993 Yılından 2005 Yılına GSYİH’nın Artış Oranı (%)	186

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Avrupa Birliği Üye Ülkelerinde 2007 Yılındaki İstihdam Oranları ve 2010 Yılındaki Lizbon ve Stokholm Hedeflerine Doğru İlerleyiş	41
Tablo 2. Avrupa Birliğinde Temel Mesleki Gruplara Göre Mesleki Yapı (Toplam İstihdama Göre % Oranı (Silahlı Kuvvetler Hariç))	47
Tablo 3. Gençler Açısından İstihdam ve Eğitim	52
Tablo 4. Avrupa Birliğinde Temel Mesleki Gruplara Göre Mesleki Yapı (Toplam İstihdama Göre % Oranı (Silahlı Kuvvetler Hariç))	53
Tablo 5. İşgücü açısından, 2000 yılından 2050 yılına değişim	55
Tablo 6. Temel Avrupa Birliği Bölge Ülkelerinde, Avrupa Birliğinde Doğmamış Olan 15-64 Çalışma Yaşındakilerin Bölgesel Dağılımı, 2007	66
Tablo 7. Avrupa Birliği'nde Ulaşılmış En Yüksek Eğitim Seviyeleri, 2007. (Toplam İstihdama Oranı %)	98
Tablo 8. Eğitim ile “Yakın İlişkili Olan” Meslekler, AB-27, 2006	100
Tablo 9. Eğitim ile “Gevşek İlişkisi Olan” Meslekler, AB-27, 2006	101
Tablo 10. Seçilmiş Avrupa Birliği Üye Ülkelerinde İşsizliği Azaltmaya Yönelik Kurumsal Düzenlemeler	112
Tablo 11. Avusturya Emek Piyasasına Ait Göstergeler, 2003	130
Tablo 12. Avusturya'da Kurs Katılım Maliyetleri	133
Tablo 13. Emek Piyasası Harcamalarının Kategorileri ve 2000 ile 2002 Yılları Arasındaki Gayri safi Yurtiçi Hasıla'ya Oranı (%)	148
Tablo 14. Estonya'da Aktif Emek Piyasası Programlarına Katılanların Sayısı (1995-2002)	166
Tablo 15. Estonya'da Emek Piyasası Politika Harcamaları (1994-2001)	167
Tablo 16. Yerel İstihdam Ofisleri Tarafından Polonya'da Yürütölen Farklı Aktif Programların Rolü	173
Tablo 17. Polonya'da Bölgesel İşgücü Ofisi Başına Değişik Aktif Programlara Katılan Kişilerin Ortalama Sayısı	173

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AET	: Avrupa Ekonomik Topluluğu
AFG	: (Gemeinschaftskommentar zum Arbeitsförderungsgesetz(GK-AFG)) Mesleki Destek Yasası (Almanya)
AİS	: Avrupa İstihdam Stratejisi
AKÇT	: Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu
ALMP	: (Active Labour Market Policy) Aktif Emek Piyasası Politikası
ALU	: (Work Experience Schemes) Mesleki Uzmanlık Planı (İsveç)
AMU	: (Arbetsmarknadsundersökningar) İşgücü Piyasası Eğitimi (İsveç)
ANPE	: (Agence Nationale Pour l'Emploi) Ulusal İstihdam Ajansı (Fransa)
API	: (Workplace introduction) Çalışma Alanı Tanıtım Programı (İsveç)
ASF	: (ESF: European Social Fund) Avrupa Sosyal Fonu
ASS	: Avrupa Sosyal Şartı
AT	: Avrupa Topluluğu
AT	: (Austria) Avusturya
ATS	: Avrupa Tek Senedi
BE	: (Belgium) Belçika
BG	: (Bulgaria) Bulgaristan
BKZ	: Bakınız
BLS	: (Bureau of Labor Statistics) Amerikan Çalışma İstatistikleri Bürosu
CA	: (Classify Analysis) Grup Analizleri
CARITAS	: İtalya'nın Yıllık Göçmen Raporu
CEDEFOP	: (European Centre for the Development of Vocational Training) Avrupa Merkezli Mesleki Çalışmayı Geliştirme Ajansı
CH	: (Confoederatio Helvetica; Latince Helvetler Konfederasyonu) İsviçre
CVT	: (Continuous Vocational Training) Sürekli Mesleki Eğitim
CVTS	: (Continuous Vocational Training Survey) Sürekli Mesleki Eğitim Anketi
CY	: (Cyprus) Kıbrıs
CZ	: (Czech Republic) Çek Cumhuriyeti
DE	: (Germany) Almanya
DG EMPL	: (Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities) AB İstihdam, Sosyal Etkiler ve Eşit Fırsatlar Genel Müdürlüğu

DİE	: (Devlet İstatistik Enstitüsü) Türkiye İstatistik Kurumu'nun Eski Adı
DK	: (Denmark) Danimarka
ECHP	: (European Community Household Panel) Avrupa Topluluğu Hanehalkı Paneli
EE	: (Estonia) Estonya
EEA	: (European Economic Area) Avrupa Ekonomik Bölgesi
EL	: (Greece) Yunanistan
EMCO	: (Employment Committee) İstihdam Komitesi
EMU	: (Economic and Monetary Union) Ekonomik ve Parasal Birlik
EPL	: (Employment Protection Legislation) İstihdamı Koruma Yasaları
EPSCO	: (EU Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council) AB İstihdam, Sosyal Politika Sağlık ve Tüketim İşleri Konseyi
ES	: (Spain) İspanya
ESAW	: (European Statistics on Accidents at Work) Avrupa İş Kazası İstatistikleri
ESK	: (EESC:European Economic and Social Committee) Ekonomik ve Sosyal Komite
ETUI	: (European Trade Union Institute) Avrupa Sendika Enstitüsü
ETUC	: (European Trade Union Confederation) Avrupa Sendikalar Konfederasyonu
EU	: (European Union) Avrupa Birliği
EU-10	: 1 Mayıs 2004 Tarihinde Avrupa Birliği'ne Üye Olan 10 Ülke
EU-12	: 1 Mayıs 2004 Tarihinde Avrupa Birliği'ne Üye Olan 10 Ülke ve
EU-15	: 1 Mayıs 2004 Tarihinden Önce Birliğe Üye Olmuş 15 Ülke
EU-25	: 1 Ocak 2007 Tarihinden Önceki 25 Üye Ülke
EU-27	: 1 Ocak 2007 Tarihinden Sonraki 27 Üye Ülke
EU-8	: 1 Mayıs 2004 Tarihinde Malta ve Kıbrıs Hariç Diğer Ülkeler 1 Ocak 2007 Tarihinde Birliğe Dahil Olan 2 Ülkenin Toplamı
EURATOM	: (The European Atomic Energy Community) Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu
EURO	: Avrupa Ortak Para Birimi
EUROSTAT	: Avrupa İstatistik Kurumu
EU-SILC	: (Income, Social Inclusion and Living Conditions) Avrupa Birliği'nin Gelir ve Yaşam Koşulu İstatistikleri
EWCS	: (European Working Conditions Survey) Avrupa Çalışma Koşulları Anketi
FA	: (Factor Analysis) Faktör Analizleri
FL	: (Finland) Finlandiya

FR	: (France) Fransa
FY	: (Federal Republic of Yugoslavia) Makedonya'nın Resmi Yugoslav Cumhuriyeti
GDP	: (Gross Domestic Product) Gayrisafi Yurtiçi Hasıla
GKRY	: Güney Kıbrıs Rum Yönetimi
GNI	: (Gross National İncome) Toplam Ulusal Gelir
GSMH	: Gayri Safi Milli Hasıla
GSYİH	: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
HR	: (Croatia) Hırvatistan
HU	: (Hungary) Macaristan
IE	: (Ireland) İrlanda
IFAU	: (İnstitutet För Arbetsmarknadspolitisk Utvardering) Emek Piyasası Politikaları Değerlendirme Kurumu (İsveç)
ILO	: (International Labour Organization) Uluslar arası Çalışma Örgütü
IMF	: (International Monetary Fund) Uluslararası Para Fonu
INEM	: (National Institute of Employment) Ulusal İstihdam Enstitüsü (İspanya)
INSEE	: (İnstitut National de la Statistique et des Etudes Economiques) Ulusal İstatistik ve Ekonomik Çalışmalar Enstitüsü (Fransa)
IS	: (Iceland) İzlanda
ISCED	: (International Standard Classification of Education) Uluslararası Eğitim Sınıflandırma Standardı
ISCO	: (International Standard Classification of Occupations) Uluslararası Meslekleri Sınıflandırma Standardı
ISTAT	: (Italian Institute of Statistics) İtalyan İstatistik Enstitüsü
IT	: (Italy) İtalya
İHAS	: İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi
JP	: (Japan) Japonya
JSA	: (Jobseeker's Allowance) İşsizlik Ödeneği (İngiltere)
KOMVUX	: (Kommunala Vuxenutbildningen) Yetişkinlere Yönelik Eğitim Programı (İsveç)
LFS	: (Labour Force Survey) İşgücü Anketi
LI	: Liechtenstein (İsviçre ile Avusturya Arasında Yer Alan Ülke)
LMP	: (Labour Market Policies) Emek Piyasası Politikaları
LT	: (Lithuania) Litvanya
LU	: (Luxembourg) Lüksemburg
LV	: (Lithuania) Letonya
MT	: (Malta) Malta

NAIRU	: (Non-Accelerated Inflation Rate of Unemployment) İşsizliği Hızlandırmayan Enflasyon Oranı
NAWRU	: (Non-Accelerating Wage Rate of Unemployment) İşsizliği Hızlandırmayan Ücret Oranı
NL	: (The Netherlands) Hollanda
NO	: (Norway) Norveç
NOÇ	: Nitelikli Oy Çoğunluğu
NUTS/LAU	: (Nomenclature of Units for Territorial Statistics (NUTS) / Local Administrative Units (LAUs)) Bölgesel İstatistik Birimi ve Bölgesel Yönetim Birimleri
OECD	: (Organisation for Economic Co-operation and Development) Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı
OMC	: (Open Method of Coordination) Açık Koordinasyon Metodu
ONET	: (Occupation Net) Çalışma İstatistikleri Bürosu
PARE	: (Plan d'aide au retour à l'emploi) Fransız İstihdama Dönüş Planı
PCA	: (Principal component analysis) Temel Bileşen Analizleri
PES	: (Public Employment Services) Kamusal İstihdam Hizmetleri
PL	: (Poland) Polonya
PLMP	: (Passive Labour Market Policy) Pasif Emek Piyasası Politikası
PPS	: (Purchasing Power Standard) Satınalma Gücü Standardı
PPSN	: (Personal Public Service Number) Kişisel Kamu Hizmet Numarası
PT	: (Portugal) Portekiz
RO	: (Romania) Romanya
SE	: (Sweden) İsveç
SGB	: (Sozialgesetzbuch) Alman Sosyal Yasalar Kitabı
SIVP	: (Training Period for Insertion into Professional Life) Çalışma Yaşamına Hazırlama Kursları (Fransa)
SK	: (Slovakia) Slovakya
SL	: (Slovenia) Slovenya
SSCB	: Rusya Federasyonu'nun Eski Adı
TLM	: (Transitional Labour Markets) Geçici İşgücü Piyasası
TR	: Türkiye
UB	: (Unemployment Benefit) İşsizlik Ödemeleri
UK	: (United Kingdom) Birleşik Krallık, İngiltere
US	: (United States) Birleşik Devletler
VET	: (Vocational Education and Training) Mesleki Eğitim ve Çalışma
WRS	: (Worker Registration Scheme) Çalışanları Kayıt Altına Alma Planı

GİRİŞ

“Avrupa Birliği Emek Piyasalarının Görünümü; İşsizlik Olgusu ve Uygulanan Politikalar” başlıklı çalışmada, fikri temelleri 19.yy’a kadar uzanan birleşik Avrupa fikrinin ikinci dünya savaşından sonra başlayan doğuş süreci, iktisadi gelişmeler ve emek piyasalarının gelişimi çerçevesinden incelenmiş, işsizliği azaltmaya yönelik olarak uygulanan politikaların ülkeler bazında etkinliği ölçülmüştür.

A. Problem

Avrupa Birliği’nin özellikle yeni ülkeleri birliğe ekonomik entegrasyon ile birlikte, sürekli büyümeyi muhafaza ederek işsizliği azaltmaya yönelik politikalar geliştirmektedir. Söz konusu emek piyasası politika uygulamalarında piyasa özellikleri ve ülkelerin ihtiyaçları da göz önüne alınarak, konulan Avrupa Birliği hedeflerine ulaşılmaya çalışılmaktadır.

Birlik hedeflerine ulaşılması açısından politika geliştirmenin önemi ortadadır. İşsizlik olgusunun yaşamsal öneme sahip olması ve acil çözümler gerektirmesi konunun önemini daha da arttırmaktadır. İşsizliğin yaratabileceği toplumsal, ekonomik ve sosyal problemleri önlemek amacıyla, öncelikle sorunun doğru tanımlanmasını ve uygun politika yöntemlerinin geliştirilmesini gerekmektedir. Çalışma bu temel noktadan hareket etmektedir.

B. Amaç

Avrupa Birliği emek piyasaları, işsizlik ve işsizliği azaltmaya yönelik uygulanan politikalar açısından ayrıntılı olarak incelenerek, karşılaştırmalı analizler yapılması amaçlanmaktadır.

C. Önem

Avrupa Birliği ekonomisinin sağlıklı işleyebilmesinin temel koşulu olan tam istihdam ve işsizliğin azaltılması konusunda uygulanacak olan politikalar, birliğin ekonomik geleceği açısından belirleyici olacaktır.

D. Sınırlamalar

Çalışmanın Birinci Bölümünde, Avrupa Birliği Entegrasyon Sürecinin Kronolojik Gelişiminden bahsedilecektir. Avrupa'nın tek bir çatı altında toplanması fikrinden yola çıkarak, kronolojik gelişim ile birlikte iktisadi ve sosyal değişimler irdelenmiştir.

İkinci bölüm, çalışmanın temel bölümünü oluşturmaktadır ve üye ülkelerde emek piyasalarının görünümü ile işsizlik sorununa karşı uygulanan politikalar incelenmiş, ayrıntılı ülke analizleri yapılmıştır.

E. Tanımlar

Çalışma sonucunda ortaya çıkan ana tema ve bulgular tespit edilecek ve tanımlar ile kavramlar araştırmanın içerisinde alana uygun terimlerle açıklanacaktır.

F. Araştırma Modeli

Çalışmanın temelini ana kaynakların taranması oluşturacaktır. Öncelikle elde edilen veriler ile ilgili ana tema ve bulgular tespit edilecek, buradan hareketle siyasal ve sosyal çıkarımlarda bulunulacak ve eleştirel ve analitik bir çerçeveye oturtulacaktır.

G. Veriler ve Toplanması

Materyal olarak, konu üzerine literatürdeki bilimsel içerikli kitap ve makaleler, çeşitli kuruluşların yayınları, internet siteleri ve arşivlerinden faydalanılacaktır.

H. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

Literatür taramasından sonra elde edilen veriler analitik ve eleştirel bir yaklaşımla ele alınarak soruna ilişkin saptamaların doğrulanıp doğrulanmadığı araştırılacaktır. Bu çerçevede Avrupa Birliği'nin işsizlik sorununun çözümünde karşılaşması muhtemel sorunlar eleştirel bir gözle irdelenmelidir. Tüm bunlar ele alınırken kontjontürel anlamda meydana gelebilecek değişmelerin probleme etkileri değerlendirilerek çözüm önerileri irdelenecektir. Konunun sosyal ve yapısal boyutuna özel bir önem verilecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. AVRUPA BİRLİĞİ ENTEGRASYON SÜRECİNİN KRONOLOJİK GELİŞİMİ

1.1 Avrupa'daki İlk Ulus Ötesi Örgütlenmelerin Doğuşu

Avrupa uluslarının tek bir Avrupa devleti çatısı altında birleştirilmesi fikri eski zamanlara kadar uzanmaktadır. 13. yüzyılda Dante dinî ve sosyal entegrasyondan bahsetmiş, 1795'de Kant Avrupa'yı bütünleştirme isteğini dile getirmiştir, 18. yüzyılda Voltaire "Büyük Avrupa Cumhuriyeti" ve 19. yüzyılda Victor Hugo "Avrupa Birleşik Devletleri" hayallerini ifade etmişlerdir.^[1] Avrupa'nın siyasi temel içinde toplanması ve birleşmesi fikri, günümüzdeki ekonomik birleşme düşüncesinden daha eski bir döneme dayanmaktadır. Napoleon ilk olarak Avrupa'yı birleştirme düşüncesini, Fransa temelinde bütün kıtaya dayatmaya başlamıştır. Ancak karşısında dönemin Avrupalı monarşileri (İngiltere, Rusya, Prusya ve Avusturya) güçlü bir biçimde çıkmıştır. Aslında yirminci yüzyılın başına gelene kadar birleşik Avrupa fikrini siyasi ve ekonomik temelde görmüyoruz İlk kez savaş sonrasında mağlup ülkesi Almanya ile galipler arasındaki Fransa'yı uzlaştırma çabaları AB'ye giden yol açısından bir dönüm noktası sayılabilir^[2]. Bugün birleşik Avrupa fikri öncelikle siyasi temelde çözümlenmişse de 1930'lu yıllarda başlayan İspanya iç savaşı ve Almanya gibi gelişmiş ülkelerde başlayan Nazi hareketinin yükselişi, bütünleşmenin Pan-Germen ve ırk temeline dayandırılmasına neden olmuştur. Bu yeni yapının oluşturduğu ikinci savaş, sadece Avrupa'nın değil dünyanın da alt üst oluşunu beraberinde getirmiştir. Bütünleşme, bir araya gelme, dayanışma ve bunların oluşturduğu Avrupalı kimliği iki savaşın etkisi ile ciddi biçimde hasar görmüştür. Buna karşılık, ABD ve SSCB'nin kurtarıcı rolleri karşısında Bütünleşik Avrupa fikrinin yeniden doğuşu akılcı bir örgütlenme modelinde somut hale gelmiştir^[3]. Savaş sonrası dönemin getirdiği yeni oluşumları takiben, Fransa ve Almanya'yı bir araya getirme çabaları yoğunlaşmıştır. Savaşan iki ülkenin farklı siyasi kanatlarında uluslar arası bir Avrupa ruhu canlanmaya başlar. Siyasal bir birlik için milliyetçilik temelinde direncin yanı sıra, Avrupa

[1] Deniz Altınbaş, "Avrupa Kimliği, Avrasya Stratejik Araştırmalar Merkezi", *Stratejik Öngörü 2006*, <http://www.asam.org.tr/temp/kitap113.pdf>, (12.03.2007), s.6.

[2] Deniz Vardar, "Avrupa Birliği ve Kimlik Oluşum Süreci", *Birikim Dergisi*, Sayı 157, 2002, s.35

[3] Deniz Vardar, *a.g.e.*, s.36

halklarının kayıtsız kalmaları da şaşırtıcı olmamıştır. Ancak bu dönemde, mevcut ekonomik sıkıntıların birlikte aşılabilmesi, farklı siyasi görüşlerin ekonomi temelinde işbirliğine hazır olmaları, sınırlı ilk ekonomik işbirliğini ve yakınlaşmayı doğurmuştur. Avrupa federasyonu fikrinin siyasal bir temel yerine ekonomi ile başlaması, farklı çevrelerden gelen tepkilerin rolü sayesinde. Nitekim Avrupa fikri etrafında toplanan ve ortak kullanılan kelimeler, öncelikle teknik ve ekonomik nitelikli terimler olmuştur^[4].

1.1.1 Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu

İkinci dünya savaşı sonrasında, dönemin Fransa Dışişleri Bakanı Robert Schuman ve Fransa Planlama Teşkilatı Başkanı Jean Monnet tarafından “Schuman Planı” adı verilen, kömür ve çelik üretiminin kontrol altına alınmasını hedefleyen bir plan oluşturulmuştur. Schuman Planı kapsamında, kömür ve çelik üretiminde Almanya ve Fransa arasında bir denge sağlanarak, kömür-çelik üretim ve denetiminin bu otoriteye devredilmesi öngörülmüştür. Kömür ve çelik üretiminde ilk sıralarda yer alan Fransa ve Almanya, savaşın temel hammaddeleri olan kömür ve çelik üretimini kurulacak komisyonun yetkilerine devrederek, Avrupa’da barışı, aynı zamanda da siyasi ve ekonomik bütünleşmeyi sağlayacaktır. Almanya ve Fransa ile birlikte Belçika, İtalya, Lüksemburg ve Hollanda 18 Nisan 1951’de Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu’nun (AKÇT) kuruluşuna ilişkin antlaşmayı (Paris Antlaşması) imzalamışlar ve Antlaşma 23 Temmuz 1952 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Bu ülkelerdeki kömür ve çelik sanayii ile ilgili alınan kararlar, bağımsız ve devletler üstü bir kuruma (Yüksek Otorite) devredilir. Söz konusu kurumun ilk başkanı ise Jean Monnet oldu. Bu kurum, günümüz Avrupa Birliğinin kuruluşunun ilk adımını oluşturmuştur. AKÇT’nun amaçları; üye ülke ekonomilerinin gelişmesine katkıda bulunmak, tam istihdamı gerçekleştirerek işsizliği önlemek, hayat seviyesinin yükseltilmesini sağlamak, sektörde tekelleşmeyi önleyerek yatırımların hızlandırılması ve işçilerin konut edinmelerine yardımcı olmak olarak belirlenmiştir^[5]. AKÇT’nun yürütme organı olarak bir Yüksek Otorite, Topluluğun her alandaki çalışmalarını denetlemek üzere bir Parlamenter Asamblesi, hukuki denetimin sağlanması için bir Adalet Divanı, Toplulukla üye ülkeler arasında eşgüdümün sağlanması için bir Bakanlar Konseyi ve

[4] Edgar Morin, *Avrupa’yı Düşünmek*, çev.Şirin Tekeli, *Afa Yayıncılık*, 1988, s.148

[5] Rıdvan Karluk, *Avrupa Birliği ve Türkiye*, Beta Yayınları, Sekizinci Bası, İstanbul 2005, s.9

ayrıca bir Danışma Komitesi oluşturulmuştur^[6]. AKÇT'nin temel karar alma organı, idari açıdan bağımsız olan Yüksek Otorite'dir. Ortak Pazar'ın yönetimine ilişkin tüm yetkiler bu organa verilmiştir. Bu açıdan değerlendirildiğinde AKÇT'nin daha sonra kurulan diğer iki Topluluktan temel farkı, Yüksek Otorite'ye devletlerüstü yetkiler verilmiş olmasıdır. Bu sayede gerek uluslararası güvenlik gerek ekonomik büyüme açısından anahtar konumda bulunan demir ve çelik kaynaklarındaki menfaatler birleştirilerek, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra Avrupa'da yeni bir savaşın engellenmesi hedeflenmiştir. 1951 tarihli Paris Anlaşması'yla hayata geçirilen bu girişim sonrasında, yalnızca Almanya ve Fransa'nın değil, İtalya, Belçika, Lüksemburg ve Hollanda'nın da demir-çelik kaynakları birleştirilerek, bu altı ülke arasında ortak bir demir-çelik pazarı oluşturulmuştur^[7].

Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu Antlaşması ile uygulamaya konulan ortak gümrük tarifeleri ve işçilerin üye ülkeler arasındaki serbest dolaşımı ile birlikte genişleyen istihdam profili, birlik üyelerini yeni ortak politikalar üretme konusunda cesaretlendirmiştir. 1 Temmuz 1967 tarihinde yürürlüğe giren Birleşme (füzyon) Antlaşması'yla AKÇT'nin yürütme organları diğer iki Topluluğun yürütme organlarıyla (Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (EURATOM) ile Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET)) birleştirilmiştir. Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (EURATOM) ile Avrupa Ekonomik Topluluğu Antlaşmaları süresiz olmasına rağmen AKÇT Antlaşması 50 yıllık bir süreye sahiptir ve 23 Temmuz 2002 tarihinde sona ermiştir.

1.1.2 Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu

1955 Yılında toplanan Messina Konferansı ile de daha geniş kapsamlı bir Avrupa Ekonomik Topluluğu ve Avrupa Atom Enerjisi Topluluğunun (EURATOM) kuruluşuna karar verilir. Amaç, gümrük birliği ve ortak pazar yoluyla Avrupa'nın entegrasyonunu kolaylaştırmaktır. Bu bağlamda 1957 yılında imzalanan Roma Antlaşması ile de bu amacın gerçekleştirilmesi yolunda önemli bir adım atılmıştır^[8].

[6] Coşkun Can Aktan-Dilek Dileyici-Özlem Özkıvrak, "Bir Bölgesel Ekonomik Entegrasyon Girişimi Olarak Avrupa Birliği", Mart 2007, http://www.canaktan.org/ekonomi/yeni-avrupa/bir-bolgesel.htm#_ednref4, (11.03.2007), s.1.

[7] İktisadi Kalkınma Vakfı, "Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu", Mart 2007, <http://www.ikv.org.tr/sozluk2.php?ID=954>, (14.03.2007), s.1.

[8] Sibel Turan-Emre Aykoç, "Küreselleşme: Dünü, Bugünü, Yarını", *Trakya Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, C Serisi, Cilt 2, No 1 128-144 2002, <http://www.trakya.edu.tr/Enstituler/SosyalBilimler/Dergi/dergi.c.2.pdf>, (16.03.2007), s.139.

Almanya, Fransa, İtalya, Belçika, Hollanda ve Lüksemburg arasında, 25 Mart 1957 tarihinde imzalanan ve 1 Ocak 1958 tarihinde yürürlüğe giren Roma ve EURATOM Antlaşmaları ile birlikte, topluluk sayısı üçe çıkmıştır. Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu, Avrupa Birliği'nden bağımsız bir kurumdur. Ancak, üyelik ve düzenlemeler Avrupa Birliği ile birlikte yönetilmektedir. EURATOM, Avrupa Ekonomik Topluluğu ve bugün yürürlükten kalkmış olan Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu'nun örgütsel yapıları 1967 yılında Merger Antlaşması uyarınca birleştirilmiştir^[9].

EURATOM, Birlik sınırları içerisinde nükleer araştırmaların desteklenmesini, teknik bilgilerin paylaşılmasını, çalışanların ve genel kamuoyunun sağlığının korunmasına yönelik ortak standartlar geliştirilmesini ve bu standartların uygulanmasını, AB'de nükleer enerjinin gelişmesi için temel kuruluşların oluşturulmasını, AB içerisindeki tüm kullanıcıların düzenli ve yeterli nükleer yakıt erişimlerinin sağlanmasını, sivil amaçlar için kullanılan nükleer maddelerin başka amaçlar (örneğin askeri) kullanımının engellenmesini, diğer ülke ve uluslar arası kurumlarla işbirliği içerisinde nükleer enerjinin barışçıl kullanımının geliştirilmesine çalışılmasını hedeflemektedir^[10].

Antlaşmanın 96'ncı maddesi; "Üye Devletler, kamu düzeni, kamu güvenliği ve kamu sağlığıyla ilgili temel zorunluluklardan kaynaklanan sınırlamalar saklı kalmak kaydıyla, nükleer alanda nitelikli işgücü istihdamı konusunda, Üye Devletlerden herhangi birinin vatandaşlarına karşı uyrukluk esasına dayalı her türlü kısıtlamayı kaldırır." hükmüyle nitelikli işgücünün birlik içerisindeki serbest dolaşımı önündeki engeli kaldırmıştır^[11]. Bazı çevreler Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu'nun, geçmişte Avrupa Ekonomik Topluluğu ile Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu'nun birleştirilmesi gibi Avrupa Birliği bünyesi içine katılmasını önermişlerdir. Özellikle Avrupa Birliği için bir anayasa tasarısı hazırlandığı dönemde yoğunlaşan bu öneriler, anayasa taslağına karşı nükleer enerji karşıtı kesimler tepkilerini çekmemek için reddedilmiştir^[12].

[9] Vikipedi, "Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu", Mart 2007, http://tr.wikipedia.org/wiki/Avrupa_Atom_Enerjisi_Toplulu%C4%9Fu, (19.03.2007), s.1.

[10] İktisadi Kalkınma Vakfı, "Euratom (Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu) (Euroatom (European Atomic Energy Community))", Mart 2007, <http://www.ikv.org.tr/sozluk2.php?ID=1076>, (19.03.2007), s.1.

[11] Avrupa Atom Enerjisi Topluluğunu Kuran Antlaşma, "Avrupa Topluluklarına İlişkin Temel Belgeler Cilt 1: Avrupa Topluluklarını Kuran Temel Antlaşmalar (AKÇT, AET, AAET)", Mart 2007, <http://ekutup.dpt.gov.tr/ab/antlasma/at1.pdf>, (21.03.2007), s.379.

[12] Vikipedi, a.g.e., s.2.

1.1.3 Avrupa Ekonomik Topluluğunun Kuruluşu

Roma Antlaşması'yla kurulan ve adı 1993 yılında Avrupa Birliği olarak değişen Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET), bu antlaşma ile hukuken de uluslar üstü bir kuruluş haline gelmiştir. İşte birisi Paris, ikisi Roma'da imzalanan üç kurucu antlaşmayla oluşturulan Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu (AKÇT), Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (AAET) ve Avrupa Ekonomik Topluluğunun (AET) üçü birden ifade edilmek istendiğinde “Avrupa Toplulukları” deyimini kullanılmaktadır. Bu kavram 7 Şubat 1992 tarihinde Maastricht'de imzalanan Avrupa Birliği Antlaşması ile getirilmiştir. Avrupa Birliği deyimini ise; Avrupa Toplulukları (AKÇT, AAET, AT) aracılığıyla izlenen hedef ve politikalar ile Avrupa Birliği Antlaşmasıyla getirilen iki yeni eylem alanının (Ortak Dış ve Güvenlik Politikası/Adalet ve İçişleri Alanında İşbirliği) kapsadığı hedef ve politikaları bir bütün olarak ifade etmek üzere kullanılmaktadır^[13].

AET'nin hedefi malların, hizmetlerin ve sermayenin serbest dolaştığı bir ortak pazarın kurulması idi. Nihai hedef ise AET'nin siyasi bütünlüğe ulaşmasıydı. Roma Antlaşması'nın 2. maddesi AET'nin hedefini şu şekilde açıklar: “Topluluğun görevi, ortak pazarın kurulması ve üye ülkelerin ekonomik politikalarının giderek yakınlaştırılması suretiyle, Topluluğun bütünü içinde ekonomik etkinliklerin uyumlu olarak gelişmesini, sürekli ve dengeli bir yayılmayı, artan bir istikrarı, yaşam düzeyinin hızla yükseltilmesini ve birleştirdiği devletler arasında daha sıkı ilişkileri gerçekleştirmektir.”^[14]

Avrupa Ekonomik Topluluğunun kuruluşundan itibaren göstermiş olduğu gelişme, diğer ülkeleri de birliğe katılım konusunda isteklendirmiştir. Ancak dönemin Fransız Cumhurbaşkanı De Gaulle'ün; “Topluluğun siyasi kararlarının ulusal hükümetlerce alınması” temelli ve “İngiltere'yi birliğe sokulmak istenen bir truva atı” olarak gören siyasi görüşü nedeniyle, İngiltere'nin birliğe katılım konusunda 31 Temmuz 1961 ve 02 Mayıs 1967 tarihlerinde yaptığı başvurular sonuçsuz bırakılmış ve İngiltere birliğe ancak De Gaulle'ün istifasından sonra, 22 Ocak 1972 yılında Brüksel'de imzalanan katılım antlaşması ile üye olabilmıştır. Aynı tarihlerde İrlanda, Danimarka ve Norveç ile de benzer

[13] Sahir Özdemir, “Avrupa Ekonomik Topluluğu, Avrupa Topluluğu, Avrupa Toplulukları, Avrupa Birliği, Roma Antlaşması, Avrupa Tek Senedi, Avrupa Birliği Antlaşması, Maastricht Antlaşması, Amsterdam Antlaşması, Nice Antlaşması (kavramlara ilişkin açıklayıcı not)”, Avrupa Birliği ile İlişkiler Genel Müdürlüğü, Haziran 2001, <http://ekutup.dpt.gov.tr/ab/ozdemirs/kavram.pdf>, (11.02.2007), s.2.

[14] İktisadi Kalkınma Vakfı, “Roma Antlaşması (Treaty of Rome)”, <http://www.ikv.org.tr/sozluk2.php?ID=1260>, (11.02.2007).

anlaşmalar imzalanmış, Norveç'teki halk oylamasında “Birliğe Hayır” oylarının % 53 çoğunlukta olması üzerine, Norveç hariç olmak üzere, AET üye sayısı 1 Ocak 1973 tarihi itibarıyla 9'a çıkmıştır.^[15] Birinci genişleme olarak adlandırılan bu genişleme ile birlikte Topluluk, batıdaki coğrafi sınırlarına ulaşmıştır.

Yunanistan ile AET arasında, 09 Temmuz 1961 tarihinde imzalanan Atina antlaşması ile Yunanistan, “Sınırlı Haklara Sahip” üye statüsünde Topluluğa dahil olmuştur. Yunanistan'ın Topluluğa tam üye olabilmesi için; gümrük tarifelerinin kaldırılması ve Topluluğun gümrük tarifelerine uyum sağlanmasını amaçlayan 5 yıllık bir uyum dönemi ile birlikte toplam 22 yıl sürecek bir uyum süreci belirlenmiştir. Ancak Yunanistan bu süreden daha önce, 12 Haziran 1975 tarihinde Topluluğa tam üyelik başvurusunu yapmış ve 28 Mayıs 1979'da Atina'da tam üyelik ile ilgili Katılım Antlaşması imzalanmıştır. Böylece Yunanistan, 01 Ocak 1981 tarihinde Topluluğun 10. üyesi olmuş, birliğin ikinci genişlemesi tamamlanmıştır.^[16]

İspanya'da "Franco Rejimi (1939-1975)", Portekiz'de ise "Salazar Rejimi (1932-1968)" sonrasında yaşanan demokrasi süreci, (Yunanistan'da "Albaylar Cuntası (1967-1974) sonrası) AT tarafından da destek görmüş ve İspanya'nın 12 Haziran 1985 tarihli, Portekiz'in ise 28 Mart 1977 tarihli üyelik başvuruları, iki ülkenin de 01 Ocak 1986 tarihinde topluluk üyesi olmaları ile sonuçlanmıştır.^[17] Bu genişleme birliğin “Güneye Genişlemesi” olarak ta adlandırılmaktadır.

II. Dünya Savaşı sonrasında bölünen Almanya'da, “Demirperde” olarak ta adlandırılan “Berlin Duvarı”nın 03 Kasım 1990 tarihinde yıkılması ile birlikte, Doğu Almanya ve Batı Almanya birleşmiş ve Topluluk “De Facto” (Uluslar arası İlişkilerde “Tanıma”) ile Doğu Almanya'yı tanıyarak sınırlarını genişletmiştir.

Avusturya, Finlandiya ve İsveç'in 01 Ocak 1995 tarihinde Topluluğa katılımı ile Topluluk üye sayısı 15'e ulaşmıştır. 4. Genişlemenin sonucunda kuzey ülkesi olan Finlandiya ve İsveç ile birlikte topluluğa katılan merkez Avrupa ülkesi Avusturya'nın Topluluğa katılım süreci, özellikle SSCB'nin 1991 yılında yıkılmasından sonra hız kazanmıştır.

[15] Rıdvan Karluk, *a.g.e.*, s.19.

[16] European Navigator Catalogue, “The accession of Greece to the European Communities (Athens, 28 May 1979)”, <http://www.ena.lu/europe/enlargement-single-act/accession-greece-european-communities-athens-1979.htm>, (14.02.2007), pp.1.

[17] Murat Kavalalı, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı (AB ile İlişkiler Genel Müdürlüğü), “Avrupa Birliği'nin Genişleme Süreci: AB'nin Merkezi Doğu Avrupa ve Batı Balkan Ülkeleri İle İlişkileri”, Ankara, Ekim 2005, <http://ekutup.dpt.gov.tr/ab/kavalalim/genislem.pdf>, (18.02.2007), s.8.

AB tarihinin en kapsamlı genişlemesi, 1 Mayıs 2004 tarihinde 10 yeni üye ülkenin (Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Polonya, Slovakya, Slovenya, Litvanya, Letonya, Estonya, Malta ve Güney Kıbrıs Rum Yönetimi) AB'ye resmen katılması ile tamamlanmış oldu. Toplam 378 milyon nüfusa sahip olan AB 15'in nüfusu, son genişleme ile birlikte 454 milyona ulaşırken; 10 yeni ülkenin katılımıyla AB'nin resmi dillerinin sayısı da 11'den 20'ye yükseldi. Avrupa kıtasının tarihi bölünmesini sona erdiren bu genişleme dalgası AB'nin sosyal, kültürel, ekonomik iç dengelerinin yanı sıra kurumsal yapısını da büyük ölçüde değiştirdi^[18].

Bulgaristan ve Romanya'nın da birer parçası haline gelmesiyle, Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin sayısı 27'ye yükselmiştir. Bulgaristan ve Romanya'nın birliğe katılımı, 2004 yılındaki büyük genişlemenin bir uzantısı olarak görülmektedir.

1.2 Avrupa Birliği'nde Derinleşme

Başlangıçtaki bu ekonomik ağırlıklı örgütlenmeler, siyasi gelişmeleri ve bütünleşme fikrini dışlamadan bir arada sürdürmüştür. 1973 yılı Kopenhag zirvesinde ilk kez ortaya çıkan "Avrupa Kimliği Belgesi" ortak bir kimlik yaratma ve bütünleşme fikrinin somutlaştığı tarih olarak düşünülebilir. Bunun dışında ekonomik bütünleşmenin sadece ortak örgütlenmeler ile değil sosyal bütünleşme ile sağlanabileceği fikrine ve eylem planına aslında 1974 yılından itibaren rastlanmaktadır. Buna rağmen, bu eylem planının ortak ve genel bir sosyal politika zemini oluşturmak niyeti ile değil, Avrupa ülkeleri arasındaki rekabet, uyumsuzluk ve dengesizlikleri giderme amacına yönelik olması dikkat çekici bir olgudur^[19]. Tasarlanan ve bütünleşmiş bir Avrupa'nın sosyal boyutunun ekonomik boyutun arkasından gelmesidir. Öte yandan siyasi açıdan bütünleşme fikrinin daha fazla bir öncelik taşıdığı açıktır. Örnek olarak, 1975 yılında Avrupa Yurttaşlarına somut haklar verilmesi, seçme ve seçilme haklarının "Avrupalı" kimliği ile gerçekleşmesi yolundaki ilk çabalar olarak sayılabilir. 1980'li yıllardan itibaren ise siyasal bütünleşme yolundaki çabaların daha fazla somutlaştığı adımlar ortaya çıkmaktadır. Sınır kontrollerinin kaldırılması, tek tip sürücü belgelerinin kullanılmasına başlama dışında bir

[18] EUTurkey İletişim Platformu, Başbakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği, "Avrupa Birliğinin Genişlemesi", http://www.abgs.gov.tr/ab_dosyalar/ab_genisleme.htm, (21.01.2007), s.1.

[19] Mesut Gülmez, "Avrupa Birliği'nde Sosyal Politika", *Türkiye-AB Sendikal Koordinasyon Yayını*, Ankara, Mart 2003. Ortak Yayın, 2003, s.5.

dizi ortaklaştırma projesi, bütünleşmeye doğru eş zamanlı olarak hayata geçmiştir^[20]. Öte yandan bu bütünleşme çabalarının siyasi temeli olduğu gibi ekonomik ve sosyal temele dayalı farklı içerikleri de bulunabilmektedir. Ancak bütün ekonomik, siyasi ve sosyal nitelikli uyumlaştırma çabalarının ortak ve bütün bir Avrupa oluşturma çabalarına katkı sağlamakta oluşu eş zamanlı bir gelişme olarak ortaya çıkmamıştır. Ekonomi temelli bütünleşme sürecinde Pazar ekonomisine dayalı toplum modeli benimsenmiştir. Bu sürecin ekonomi ağırlıklı yapısının Maastricht'e kadar sürdüğü görülmektedir^[21].

1.2.1 Maastricht Antlaşması

7 Şubat 1992 tarihinde, Hollanda'nın Maastricht kentinde imzalanarak 1 Kasım 1993'de yürürlüğe giren Avrupa Birliği Antlaşmasında (Maastricht Antlaşması), Ekonomik ve Parasal Birliğin (EPB) aşamaları, bu aşamalarda izlenecek ekonomik ve parasal politikalar ve bu politikaların uygulanması için gerekli kurumsal değişiklikler ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler çerçevesinde, EPB'nin gerçekleştirilmesi doğrultusunda, üye ülke ekonomileri arasındaki farklılıkların giderilebilmesini teminen, bazı makro büyüklükler açısından, "Maastricht Kriterleri" olarak adlandırılan yakınlaşma kriterleri tespit edilmiş ve bunlara uyulmaması durumunda uygulanacak yaptırımlar belirlenmiştir. Söz konusu kriterler aşağıda yer almaktadır^[22]:

- Toplulukta fiyat istikrarı bakımından en iyi performansa sahip üç ülkenin yıllık enflasyon oranları ortalaması ile, bir üye ülkenin enflasyon oranı arasındaki fark 1,5 puanı geçmemelidir. (Avrupa Topluluğunu Kuran Antlaşma, m. 121(1); Avrupa Topluluğunu Kuran Antlaşmanın 121'inci Maddesinde Öngörülen Yakınlaşma Kriterlerine İlişkin Protokol, m.1).
- Üye ülkelerin kamu açıklarının; GSYİH'lerine oranı %3'ü geçmemelidir. (Avrupa Topluluğunu Kuran Antlaşma m.121(1); Avrupa Topluluğunu Kuran Antlaşmanın 121'inci Maddesinde Öngörülen Yakınlaşma Kriterlerine İlişkin Protokol m.2; Aşırı Kamu Açığı Prosedürüne İlişkin Protokol).

[20] Deniz Vardar, *a.g.m.*, s.37, "Resmi Avrupa bayramı olarak 9 Mayıs, Avrupa'nın resmi marşı olarak Beethoven'ın 9. Senfonisi, 12 yıldızlı Avrupa bayrağının kullanılmaya başlanması"

[21] Mesut Gülmez, *a.g.e.*, s.2.

[22] Selin Dilekli-Kadriye Yeşilkaya, "Maastricht Kriterleri", Avrupa Birliği ile İlişkiler Genel Müdürlüğü, Aralık 2002, DPT, <http://ekutup.dpt.gov.tr/ab/maastricht/dilekcli/kriter.pdf>, (23.08.2009), s.1.

- Üye devletlerin kamu borçlarının GSYİH'lerine oranı %60'ı geçmemelidir. (Avrupa Topluluğunu Kuran Antlaşma m.121(1); Avrupa Topluluğunu Kuran Antlaşmanın 121'inci Maddesinde Öngörülen Yakınlaşma Kriterlerine İlişkin Protokol m.2; Aşırı Kamu Açığı Prosedürüne İlişkin Protokol).
- Üye ülkelerde uygulanan uzun vadeli faiz oranları, 12 aylık dönem itibarıyla, fiyat istikrarı bakımından en iyi performansa sahip 3 ülkenin faiz oranını 2 puandan fazla aşmamalıdır. (Avrupa Topluluğunu Kuran Antlaşma m.121(1); Avrupa Topluluğunu Kuran Antlaşmanın 121'inci Maddesinde Öngörülen Yakınlaşma Kriterlerine İlişkin Protokol m. 4).
- Son 2 yıl itibarıyla, bir üye ülkenin para birimi, diğer bir üye ülkenin para birimi karşısında devalüe edilmemiş olmalıdır. (Avrupa Topluluğunu Kuran Antlaşma m. 121(1); Avrupa Topluluğunu Kuran Antlaşmanın 121'inci Maddesinde Öngörülen Yakınlaşma Kriterlerine İlişkin Protokol m. 3).

Öncelikli ve temel olan amacın “ekonomik” oluşu sosyal içerikli bütünleşmeyi ve işbirliğini kendiliğinden beraberinde getirmemiştir. Aksine AB açısından genel hatları ile tasarlanan ve planlanan olgu, sosyal boyutun ve politikaların ekonomik önceliklere göre düzenlenmesidir^[23]. Bu yol ile bir bütünleşme hedeflenmekte; ekonomik birliğin gelişmesinin beraberinde sosyal açıdan da ilerlemeyi sağlayacağı düşüncesi Birlik içinde hakim bir görüş olmaktadır. Ancak Maastricht Antlaşmasında Avrupa bütünleşmesine ekonomik boyutun yanı sıra sosyal boyutun da etkili olarak eklendiği hükümler bulunmaktadır. Bu antlaşmaya kadar daha çok ekonomik hedefler sosyal boyutun önünde iken, bu antlaşma ile başlayan süreç içinde, Amsterdam antlaşmasından (1997) itibaren etkin sosyal politika araçlarına topluluk bünyesinde sahip olunmaya başlanmıştır^[24].

“Maastricht Antlaşması” “Avrupa Birliği Antlaşması” olarak da bilinir. Gerçekleştirilmiş olan önceki üç antlaşma ve topluluk modellerinde herhangi bir değişikliğe gidilmemiştir. AET'nin adı Avrupa Topluluğu (AT) olarak değiştirilmiştir. Antlaşmanın amacı temelde “ekonomik ve parasal birlik ile siyasi birliği gerçekleştirmek” ve sosyal içerik taşımamasına karşın, önceliklere göre çok daha fazla sosyal'e vurgu yaptığı bilinen antlaşma, birliğin sosyal amaçlar içeriğini zenginleştiren yeni eklemelerde

[23] Meryem Koray, “Avrupa Toplum Modeli”, *Tüses Yayını*, 2002, s.246.

[24] Mesut Gülmez, (Mart 2003), *a.g.e.*, s.51.

içermektedir^[25]. Roma Antlaşmasının 2. Maddesinde değişiklikler yapılarak ekonomik ve parasal birlik yolunda sağlanacak ilerlemelerin ekonominin sosyal uyum alanında da paralel yönde gelişmeler gösterebileceği beklenmektedir. Bu bağlamda Madde 3’de, 2’nci maddedeki hedeflerin gerçekleştirilebilmesi için yirmi başlıkta toplanan ve üye ülkeler arasında ticaretin gelişmesi için gümrük engellerinin kaldırılmasından enerji, vatandaşlık hakları ve turizme kadar alanlarda ilerlemenin sağlanması gerektiği, bunun ise açık ekonomi, serbest rekabet ve ortak ekonomik çıkarların tesis edilmesiyle olabileceği (md.3a) belirtilmektedir. Antlaşmada tartışmalı olarak ve açık olmamakla birlikte madde 3b’de, topluluğun antlaşmada sunulan yetkiler ve amaçların verdiği gücün sınırları içinde kalmak şartıyla, yetkisi dışında kalan ve üye ülkeler tarafından yeterli başarının sağlanamadığı alanlarda antlaşmanın içerdiği gerekli amaçların daha iyi gerçekleştirilebilmesi için ikame prensibi kapsamında hareket edebileceğine yönelik düzenleme yapılmıştır^[26].

Bu antlaşma ile topluluğun kademeli olarak gerçekleştirmesi planlanan önemli yenilikler getirilmiştir: 1990 sonunda ekonomik ve parasal bütünleşmenin tamamlanması; ortak güvenlik ve dış politika konularında ortak hareket edilmesi; Avrupa vatandaşlığı anlayışının geliştirilmesi; Avrupa Parlamentosunun etkinliğinin artırılması sayılabilir. Yine bu antlaşma ile sosyal tarafların AT (Avrupa Topluluğu) düzeyinde görüşme ve antlaşma yapabilmelerini kolaylaştırıcı prosedür getirilmektedir^[27]. Ancak ATA, ATS (Avrupa Tek Senedi) ile Roma Antlaşmasında değiştirilen sosyal politika konularını içeren maddelere yönelik İngiltere’nin muhalefetinden dolayı herhangi bir düzenleme getirilememiştir. Sadece 123’ncü maddedeki ASF’nun (Avrupa Sosyal Fonu) amaçlarına yönelik “mesleki eğitim ve yeniden yönlendirme yoluyla, sınaî dönüşümlere ve üretim sistemlerinin evrimine uyumu kolaylaştırmak” biçiminde ekleme yapılmıştır^[28]. Sosyal alanda önceki dönemlere göre önemli değişiklik getirmemiş olması, sosyal politikaya ilişkin esasların antlaşma içinde yer alması durumunda veto tehdidinde bulunan İngiltere engelini aşılması için Sosyal Politika Protokolü olarak antlaşma ekinde yer alabilmiştir.

[25] Mesut Gülmez, “Avrupa Birliği ve Sosyal Politika (2008)”, Geliştirilmiş ve Güncellenmiş 2.Baskı, *Hatiboğlu Yayınları*, Ankara, s.209.

[26] Ayhan Gençler - Hasan Şenocak, “1951’den 2009’a Avrupa Birliği Sosyal Politikasının Gelişimine Panoramik Bakış”, *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Haziran 2009, Cilt 11, Sayı 1, s.205.

[27] Meryem Koray-Aziz Çelik (2007), “Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sosyal Diyalog”, *Belediye İş Yayınları*, Ankara, s.172.

[28] Mesut Gülmez, “Avrupa Birliğinde Sosyal Politika”, *Türkiye – AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu Yayın No: 4*, Ankara (2003), s.34.

1989 tarihli ASŞ'ı antlaşma ekinde 7 madde olarak yer almıştır. Bu nedenle Maastricht, ekonomik ve siyasi birlik alanlarının ön plana çıktığı bir antlaşma olarak görülmektedir^[29].

1.2.2 Amsterdam Antlaşması

17 Haziran 1997 tarihinde imzalanarak 1 Mayıs 1999'da yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması, sosyal alanda önemli değişiklikler getirerek^[30]; ilk olarak sosyal sözleşme antlaşmanın bir parçası haline gelmiştir. Sosyal diyalog yoluyla taraflar arasında gelişmelerin kaydedilmesi hedeflenerek bugüne kadar sosyal politika protokolünün dışında kalan İngiltere'de sürecin içine dâhil edilerek iki vitesli sosyal politika sona ererek 15 üyeyi bağlayan yapıya dönüşmüştür. İkincisi ise üye ülkeler arasında istihdamın artırılması amacıyla politikaların hayata geçirilmesi kabul edilmiştir (md.125). Sosyal Şartın Antlaşmanın parçası olması 1990'ların başından beri komisyon'un yaptığı inatla çalışmanın ve doğruya doğru genişlemenin yaratacağı etkilerde göz önünde tutularak ilerleme kaydedilmiş, Avrupa'da işsizlikle mücadelede başarı sağlanabilmesi için yapılan mücadele ile istihdam konusu Antlaşmanın kapsamına dâhil edilmiştir^[31]. Amsterdam Antlaşması ile Avrupa Topluluklarını oluşturan kurucu antlaşmalar ve AB antlaşmasında değişiklik yapılarak ilgili maddeler düzenlenip yeniden numaralandırılmıştır. Sosyal politika alanında anlaşma sağlanarak eğitim, mesleki eğitim, gençlik gibi konular antlaşmanın XI no'lu başlığında düzenlenmiştir. Böylece üye ülkeler tarafından sosyal politika uyum alanında entegrasyonun geliştirilmesi amacıyla yükümlülükler getirilmiştir^[32]. Bu antlaşmanın getirdiği temel özellikler:

- Demokrasi ve kişisel haklar bakımından birliğin temel ilkelerini daha ileriye götürmek ve AB vatandaşlığı hakkını gerçekleştirmek;
- Serbest dolaşım, güvenlik ve adalet alanını oluşturmak;

[29] Ayhan Gençler-Hasan Şenocak, *a.g.e.*, s.205.

[30] Mückenberger Ulrich, (2001) "From the Social Policy agreement to the Charter of Fundamental Rights – An epilogue on the Nice summit" Introduction, *Manifesto Social Europe Ed.U. Mückenberger*, ETUI Brussels, pp.1-2

[31] Stephan Leibfried, (2005) "Social Policy Left to the Judges and the Markets?", *Policy Making in the European Union, The New European Union Series*, Edited by H. Wallace, W. Wallace and M.A. Pollack, Fifth Edition, Oxford University Press., pp.255

[32] Linda Hantrais, "(2007) Social Policy In The European Union", *Third Edition Palgra-MacMillan*, London, pp.15

- İstihdam, sosyal politika ve çevre gibi belirli alanlarda AB düzeyinde politika oluşturmasını güçlendirmek;
- Kurumsal düzenlemeler ve karar oluşturma süreçlerini AB düzeyinde basitleştirmek ve genişlemeye yardımcı olmak;
- Birliğin dış politika faaliyetlerini güçlendirmektir.

Antlaşmanın revize edilmesinde üç ana nedeni mevcuttur. İlki, 1992’de Maastricht ile AB’ni oluşturan kuralların gerekliliğinden kaynaklandığıdır. Örneğin madde 189b kapsamında yeni kararların gerçekleştirilmesinde hükümetler arası konferansın zorunlu görüldüğüdür. İkincisi, genişleme ve yeni üyelerin alımına yönelik idari karar alma mekanizmalarının daha pratik hale getirilmesidir. Üçüncüsü ise, AB vatandaşları arasında antlaşmalardan doğan esasların yaygınlaştırılmasıdır^[33].

Antlaşmanın birinci bölümünde “önemli değişiklikler” başlığı altında anlaşmanın getirmiş olduğu temel değişiklikler belirtilmiştir. Madde 1A’da, 18 Ekim 1961’de Turin’de imzalanan Avrupa Sosyal Şartı ve 1989’da ki Topluluk Çalışanlarının Temel Sosyal Hakları Sözleşmesi’nin Antlaşmaya eklenmiş olduğu, ekonomik ve sosyal sürecin iç piyasada sürdürülebilir bir şekilde güçlü olarak gerçekleştirilebilmesi için tüm alanlarda ekonomik entegrasyonun paralel politikaların gerçekleştirilebilmesi ile sağlanabileceği, birlik üyesi ülkelerin vatandaşlarının önündeki engellerin kaldırılarak serbest, güvenli ve adaletli bir alanın yaratılması ile mümkün olabileceği, bu anlaşmanın Avrupa vatandaşları arasında daha yakın işbirliğinin tesis edilmesini hedeflediği teyit edilmiştir. Madde 1B’de de, ekonomik ve sosyal sürecin ilerlemesinin dengeli sürdürülebilir gelişme ve yüksek düzeyde istihdamın sağlanabilmesi ile mümkün olabileceği, bununda sınırların olmadığı güçlü ekonomik ve sosyal uyumun sağlandığı, tek para sisteminin gerçekleştirilmesi ile mümkün olabileceği öngörülmektedir. Bunun için Avrupa vatandaşlığı yaklaşımının güçlendirilmesi gerektiği, birliğin amaçlarının gerçekleştirilebilmesinde madde 3b kapsamında yetki ikamesi kapsamında çalışmalarda bulunulması vurgulanmaktadır. Nitelikli oy çokluğu uygulamasının madde 148(2) kapsamındaki konular kapsamında gerçekleştirileceği ve bu amaçla Avrupa Parlamentosunda üye ülkelerin temsil çoğunluğu göz önüne alınarak 2/3 oy çokluğu ile kararların alınabileceği madde 1F’de belirtilmektedir^[34].

[33] Ayhan Gençler, Hasan Şenocak, *a.g.e.*, s.209.

[34] Mesut Gülmez, (2003), *a.g.e.*, s.43.

Amsterdam Antlaşmasının istihdam konusunu öne çıkarması, Avrupa’da gittikçe artan ve kalıcılığa dönüşen işsizlik sorununa ortak çözüm yollarının geliştirilmesine önem verilmesi ile olmuştur. Antlaşma öncesinde 1996 yılında Komisyon Başkanı J. Santer tarafından; büyüme ve istihdamı özendirecek makro ekonomik politikaların öneminin artacağı; iç pazarın etkinliğini sağlayacak, kişilerin ve hizmetlerin serbest dolaşımının önündeki engellerin kaldırılacağı; gençlerin mesleki yaşama girişlerini kolaylaştıracak ve istihdam sistemlerinin reforme edilmesini sağlayacak; istihdam için Avrupa yapısal politikalarının benimsenebileceği, küçük ve orta ölçekli işletmelerin desteklenebileceği, “istihdam için güven paketi” ortaya atılmıştır. Bu girişimlerin ertesinde, haziran 1997’deki Amsterdam Avrupa Konseyi toplantısında, anılan kararların makro ekonomik mali politikaların verimlilik ve istihdam politikalarının güçlü ve süreklilik gösteren büyüme ile gerçekleşebileceği vurgulanarak metne dâhil edilmiştir^[35].

Antlaşmanın XI başlığı altında AET Antlaşmasında yer alan sosyal tedarik ve ASF’ye ilişkin 117-28’nci maddeler 136-50’de düzenlenme yoluna gidilmiştir. Madde 117, sosyal politika anlaşmasına denk olacak biçimde değiştirilmektedir. Topluluk sosyal politikasının genel amaçlarını dikkate alarak “istihdamın artırılması, yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini sağlamak için sosyal korunmada ilerleme sağlanarak sosyal dışlama ile mücadele edip bu bağlamda işveren ve işçiler arasındaki sosyal diyalogun geliştirilmesini” sağlamaya çalışacaklardır. Bu gerçekleştirilirken üye ülkelerin ulusal politikalarındaki farklılıklar ve rekabetçi ekonominin gereksinimleri de göz önünde tutulacaktır. 118’nci maddeye yapılan ekleme ile de konseyin sosyal dışlama ile mücadelede en uygun pratik yöntemin nasıl uygulanacağı ve bilgi değişiminin ilerletilmesi yönünde önlemlerin hayata geçirilmesinin teşvik edilmesini içermektedir. 118(2)’de küçük ve orta ölçekteki işletmelerde sağlık ve güvenlik alanına yönelik yapılacak düzenlemelerde ayrımcılığa karşı olunması gerektiği vurgulanmaktadır. 118b’de ise işverenler ve çalışanlar arasında anlaşmalar yoluyla gelişmenin sağlanmasına işaret edilerek bunun üye ülkelerdeki toplu sözleşme düzenleme kurallarına göre olabileceğinin sınırları da çizilmektedir. Bu kapsamda 118c’de de komisyonun üye devletlerde teşvik edebileceği faaliyet alanları istihdam, iş kanunu ve çalışma koşulları, temel ve gelişmiş mesleki eğitim, sosyal güvenlik, mesleki kazalar ve hastalıkların önlenmesi, mesleki hijyen ile işçi ve işverenler arasında toplu pazarlık ve örgütlenme haklarına yöneliktir. Konseye, istihdamda kadın ve erkeğe işte eşit ücret ödenmesi, eşit fırsatlar yaratılması ve işlem yapılmasına ilişkin

[35] Mesut Gülmez, (2003), *a.g.e.*, s.43.

önlemlerin alınmasına yönelik 119'ncü maddeye yeni paragraf eklenmiştir. Aynı zamanda antlaşmaya istihdam ve faaliyetler ile ilgili yeni maddelerde eklenmiştir^[36]:

- Madde 5: istihdamı teşvik tedbirleri
- Madde 119: fırsat ve davranış eşitliğidir.

Konseyden nitelikli oy çokluğuna ilişkin anlaşma hükümleri de genişletilmiştir:

- Madde 4: istihdam kılavuzları ile ilgili istihdam bölümü
- Madde 5: teşvik tedbirleri ile ilgili istihdam bölümü
- Madde 118(2) sosyal dışlanma
- Madde 119(3): kadın ve erkekler için fırsat ve işlem eşitliğidir.

Amsterdam antlaşması ile birlik içinde sosyal politika açısından önemli hedefler belirlenmiştir. İlk kez istihdam AB'nin ortak görevi olarak kabul edilerek, AB çapında istihdam politikalarının uyumlaştırılması söz konusu olmuştur. Avrupa İstihdam Stratejisinin uygulanması ile ilgili olarak "üye ülkeler istihdam politikaları için Rehber, Ortak Rapor ve üyelerin İstihdam Politikaları hakkında üyelere tavsiye kararları" gibi araçlar kullanılmaya başlanmıştır^[37]. Avrupa İstihdam Stratejisi ile AB çapında ortak bir politikanın üye ülkelerle birlikte uygulanmaya başlaması Amsterdam Antlaşması ile mümkün olmuştur. Öte yandan bu antlaşma ile AB kurumları arasında cinsiyet farkını ortadan kaldırmaya yönelik politikalar Birliğin amaçları arasına alınmıştır. Kısaca Amsterdam Antlaşması ile Avrupa'nın sosyal gereksinimlerine uygun bir Avrupa kurmak hedeflenmiştir^[38].

1.2.3 Nice Antlaşması

26 Şubat 2001 tarihinde imzalanan ve 1 Şubat 2003 tarihinde yürürlüğe giren Nice Antlaşması'nın başlıca amacı Birliği, yeni üyeler olarak genişlemeye hazırlamaktır. Konseyde oy ağırlıkları, salt çoğunluk uygulamasının genişletilmesi ve Komisyon reformu olarak bilinen üç alan bu Antlaşmada ele alınmıştır. Antlaşma ile Bakanlar Konseyi'ndeki ağırlıklı oy oranları değiştirilmektedir. Konsey'de toplam 237 oy olacaktır. Yeni sistemde herhangi bir kararın çıkması için 169 oy yeterli olacaktır. Salt çoğunluk için aranan eşik yeni üyeler Avrupa Birliği'ne katıldıkça değişecektir. Konsey'in karar verme mekanizması

[36] Ayhan Gençler, Hasan Şenocak, *a.g.e.*, s.211.

[37] Nazik Işık, "Avrupa Birliği Sosyal Politikasına Uyum Sürecinde Aday Ülke Türkiye'nin Öncelikleri", *Basılı Olmayan Tebliğ*, s.6.

[38] Kuvvet Lordoğlu-Ahmet Selamoğlu, "Katılım Sürecinde Avrupa Birliği ve Türkiye'de İşgücü ve İstihdamın Görünümü", *Belediye-İş Yayınları*, Kasım 2006, s.15.

da sadeleştirilmekte, Antlaşma'da bulunan 27 hüküm ile oybirliği kuralından nitelikli çoğunluk koşuluna geçilmektedir. Yeni üye ülkelerin temsil edileceği 2004-2009 dönemi Avrupa Parlamentosu'nun üye sayısı 732'ye çıkarılmaktadır. Avrupa Komisyonu'nun üye sayısı her devleti temsil eden bir üye olacak şekilde 25 olarak sınırlandırılmıştır. Avrupa Birliği 27 üye devlete ulaştığında atanacak ilk Komisyon'dan başlayarak, Komisyon üyelerinin sayısı üye devletlerin sayısından daha az olacaktır. Komisyon üyeleri, bütün ülkeler için adil olan bir rotasyon sistemiyle seçileceklerdir. Komisyon'un oluşumunda ve oyların ağırlık dağılımında Nice Antlaşması'nın getirdiği değişiklikler, 1 Kasım 2004'ten başlayarak geçerli olmuş, Avrupa Parlamentosu'nun yeni oluşumu ise 2004 seçimlerinden başlayarak geçerlilik kazanmıştır^[39].

Aralık 2000'de Nice Avrupa Konseyi'nde sosyal içerme alanında ilk ortak hedefler kabul edilmiştir^[40]. Bu hedefler;

- İstihdama katılımı ve tüm kaynaklara, haklara, mallara ve hizmetlere erişimi geliştirmek,
- Sosyal dışlanma risklerini önlemek,
- Toplumdaki en zayıf kesimlere yardımcı olmak,
- Konu ile ilgili tüm tarafları harekete geçirmek, şeklinde sıralanmıştır.

Bu hedefler, 2001-2003 yıllarını kapsayan birinci tur Sosyal içerme Ulusal Eylem Planlarında yer almıştır. 2003-2005 yıllarını kapsayan ikinci tur ile 2004 yılındaki son genişleme ile yeni üyeleri içeren 2004-2006 yıllarını kapsayan Ulusal Eylem Planlarında da bu hedeflere yer verilmiştir. Ayrıca, 2002 ve 2004 yıllarında yayınlanan Sosyal içermeye ilişkin Ortak Raporlarda da bu hedefler belirtilmiştir. Ancak, istihdam ve Sosyal İşler Bakanlarının Temmuz 2002'de yapmış oldukları toplantıda Sosyal Koruma Komitesi tarafından hazırlanan rapor ile bu hedefler gözden geçirilerek;

- Barselona Avrupa Konseyi kararları çizgisinde, üye ülkelerin Ulusal Eylem Planlarında yoksulluk ve sosyal dışlanma riski altında olan kişilerin sayısını 2010 yılına kadar önemli ölçüde düşürmeyi hedefleyecek şekilde oluşturmaları konusunun vurgulanması,
- Ulusal Eylem Planlarının geliştirilmesi, uygulanması ve izlenmesi sürecinde, toplumsal cinsiyete ilişkin rollerin göz önünde tutulmasının öneminin vurgulanması,

[39] Nice Antlaşması, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, <http://www.mess.org.tr/ab/absol/Nice%20Antlasmasi.pdf>, (23.08.2009), s.1.

[40] Faruk Sapancalı, "Avrupa Birliği'nde Sosyal İçerme Politikaları", *Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Akademi*, Cilt 2, Sayı 4, s.59.

- Göç sonucunda bazı erkek ve kadınların daha fazla yoksulluk ve sosyal dışlanma riskiyle karşı karşıya kaldıklarının açık biçimde öne çıkarılması, hususları da eklenmiştir.

1.2.4 Lüksemburg Zirvesi

1997 yılı sonunda toplanan Lüksemburg Konseyi, bir anlamda ilk AB istihdam zirvesini oluşturmuştur. Lüksemburg sürecini başlatan ve Avrupa İstihdam Stratejisine yeni bir ivme kazandıran bu zirvede, istihdam politikasının koordinasyonunun bir uyumlaştırma süreci ile gerçekleşeceği konusunda anlaşmaya varılmış; ana hedefin istihdamın sürekli olarak artırılması ve işsizlikle mücadele olduğu belirtilmiştir. Zirve’de aynı zamanda ilk İstihdam Kılavuz İlkeleri benimsenerek, “hedeflere göre yönetim” yaklaşımı kabul edilmiş; zirve kararları, “açık koordinasyon yöntemi” olarak isimlendirilen yeni bir çalışma biçimi için model oluşturmuştur^[41].

Avrupa Konseyi’nin 1997 yılında Amsterdam’da bir ortak kaygı olarak tanımladığı istihdam sorununu çözümleyici bir yaklaşıma yönelme ve bu bağlamda somutlaşan AİS’ye işlerlik kazandırma kararı ise aynı yıl Kasım ayında Lüksemburg Zirvesi’nde alınmıştır. “Lüksemburg Süreci” olarak da tanımlanan yapılanma, AİS çerçevesinde ulusal istihdam politikalarının yıllık olarak izlenmesini ve değerlendirilmesini gerektirmektedir.

Lüksemburg Süreci ile benimsenen uygulamaya göre;

1. Her yılbaşında Komisyonun önerisine bağlı olarak Avrupa Konseyi uygulamalar için öncelikli faaliyet alanlarını nitelikli oy çokluğu ile onaylamaktadır İstihdam kılavuzları olarak adlandırılan öncelikli faaliyet alanlarının ise somut hedefler taşıması beklenmektedir.
2. Her üye ülke içinde bulunduğu koşulları değerlendirip, kendisine en uygun yöntemleri benimseyerek, istihdam kılavuzlarını uygulayacağı Ulusal Eylem Planı’nı (National Action Plan) oluşturmaktadır. Bu planın oluşturulmasında ve uygulanmasında hükümetlerin tüm sosyal tarafları sürece ortak etmesi beklenmektedir.
3. Komisyon ve Konsey ortak olarak üye ülkelere yöneltilen tavsiyeler doğrultusunda her ülkenin ulusal eylem planını değerlendirmekte ve Aralık ayı Avrupa Konseyi toplantısına sunulmak üzere Ortak İstihdam Raporu hazırlamaktadır. Ayrıca Komisyon bir

[41] Tuba Burcu Şenel, “Avrupa Birliği’nin Yeni Sosyal Gündemi ve Türkiye’yi Bekleyen Hedefler”, *İşveren Dergisi*, Ekim 2005, s.3.

sonraki yıla yönelik olarak istihdam kılavuzlarının değiştirilmesi için Konsey'e tavsiyelerde bulunabilmekte ve farklı uygulamaların benimsenmesini önerebilmektedir.

4. Konsey, devlet başkanları ve hükümetlerin değerlendirmelerine bağlı olarak Aralık ayı toplantısında bir sonraki yıla yönelik olarak istihdam kılavuzlarını onaylamaktadır. Ayrıca Konsey, Komisyon'un önerisine bağlı olarak ülkelere özel tavsiyelerde de bulunabilmektedir^[42].

Lüksemburg Süreci olarak adlandırılan ve AİS'ye işlerlik kazandıran bu kararlar bütünü nihayetinde istihdam politikalarına yönelik olarak AB düzeyinde yıllık planlama, izleme, değerlendirme ve yeniden düzenleme içeren bir mekanizma oluşturmuştur. 1997 yılı sonunda karara bağlanan ve AİS'ye işlerlik kazandıran bu mekanizmaya bağlı olarak 1998 yılından itibaren istihdam kılavuzları belirlenerek süreç günümüze kadar gelmiştir^[43].

1.2.5 Lizbon ve Stokholm Zirveleri

AB Lüksemburg zirvesi sonrası Lizbon'da istihdam amaçlı bir zirve toplanmıştır. Bu toplantıda gelecek on yıl içinde istihdama yönelik hedefler saptanmıştır. Bu hedefler dışında AB'nin gelecek ile ilgili vizyonu şu şekilde belirtilmiştir; "Daha çok sayıda ve daha nitelikli istihdam yaratacak ve daha büyük toplumsal uzlaşma ile sürdürülebilir ekonomik büyümeyi gerçekleştirecek bilgiye dayalı dünyanın en rekabetçi ve dinamik ekonomisi olmak"^[44]. İstihdama ilişkin Lizbon Zirvesinin sonuçlarını dört ana grupta toplamak mümkündür. Buna göre Avrupa sosyal modelinin modernleştirilmesi, eğitim ve mesleki eğitim sisteminin bilgi toplumunun taleplerine cevap vermesi, sosyal tarafların yenilik ve yaşam boyu eğitim anlayışlarının teşviki, Aktif yaşlanma politikalarının desteklenmesi gibi konular öngörülmüştür. Lizbon'da alınan kararların iki yıllık uygulama sonuçları işgücüne katılımı arttırmış, işsizlik oranında azalma sağlanmış ve yaratılan yeni işlerin sayısında artış gerçekleşmiştir^[45]. Lizbon zirvesinde alınan kararları uygulama sürecinde izlemek için her yıl düzenli olarak Avrupa Konseyi toplantıları düzenlenmesi kararlaştırılmıştır.

Lizbon stratejisi, AB'nin sosyal ve ekonomik kalkınma konusundaki temel bakış açısını ifade etmektedir. Strateji üç tane tamamlayıcı ve karşılıklı olarak birbirini

[42] European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs, "The European Employment Strategy" – Investing in People, 1999, pp.9.

[43] Kuvvet Lordoğlu-Ahmet Selamoğlu, *a.g.e.*, s.102.

[44] Kuvvet Lordoğlu-Ahmet Selamoğlu, *a.g.e.*, s.15.

[45] TİSK, "XXII. Genel Kurul Çalışma Raporu", 2004, s.194.

destekleyen amaçtan oluşmaktadır: tam istihdam, işte kalite ve verimlilik ile sosyal koruma ve içirme.

Ayrıca hedefler arasında 2010 yılı itibariyle toplam ortalama istihdam oranının %70'e, kadın istihdam oranının %60'a ve 55-64 yaş arasında bulunan yaşlı kişilerin istihdam oranının da %50'ye çıkarılması sıralanmıştır. Bu kapsamda bilgi ekonomisine ve bilgi toplumuna geçiş için gerekli hazırlıkların yapılmasını; rekabet gücü için gerekli olan ekonomik reformların gerçekleştirilmesini; kişilere yatırım yapılarak ve ayrımcılıkla mücadele edilerek Avrupa Sosyal Modeli'nin modernize edilmesini ve sürdürülebilir kalkınmanın sağlanabilmesi için uygun makro-ekonomik politikaların uygulanmasını hedefleyen geniş kapsamlı bir strateji benimsenmiştir. Söz konusu stratejinin etkin bir şekilde uygulanabilmesi için "tüm seviyelerde açık işbirliği" sistemi benimsenmiş ve Avrupa Konseyi'nin de her yıl toplanıp Ortak İstihdam Raporları'nı (JER) hazırlamak suretiyle, kaydedilen gelişmeleri değerlendirerek, bu sistemi desteklemesine karar verilmiştir^[46].

Avrupa Birliği'nin yeni sosyal gündemi ancak 2005 yılına gelindiğinde Avrupa Komisyonu "Lizbon Stratejisi Ara Dönem Raporu"nu hazırlayarak belirlenen hedeflere ne kadar yaklaşıldığını saptamaya çalışmıştır. Raporun ortaya koyduğu sonuçların Avrupa Birliği'nin 2010 yılına kadar dünyanın en rekabetçi bilgi ekonomisi olma yönündeki hedefinin oldukça gerisinde olduğunu belirlemesi ve yukarıda da değinildiği gibi genişlemenin yeni hedefleri ortaya çıkarması sonucu yeni öncelikler belirlenmesi ihtiyacı Revize Lizbon Stratejisinin hazırlanmasını gündeme getirmiş ve bu çerçevede Komisyon "kalıcı, güçlü ekonomik büyümeyi sağlamayı" ve "daha fazla, daha kaliteli istihdam olanakları yaratmayı" birinci öncelik olarak belirlemiştir.

Söz konusu ekonomik büyüme stratejisinin sosyal boyutunun güçlendirilmesine yönelik olarak, Şubat 2005'te "Küresel Ekonomide Sosyal bir Avrupa: Herkes için İş ve Fırsat" sloganıyla yeni bir Sosyal Gündem kabul edilmiştir. 2000 yılında kabul edilen önceki Sosyal Politika Gündemi kapsamında yapılan eylemlere devam edilmesinin önemini vurgulayan yeni Gündem, 2010 yılına kadar Avrupa sosyal politikası için bir yol haritası içermektedir. Söz konusu Gündem, AB'nin taslak Anayasa Anlaşmasının

[46] The Lisbon Review 2004, "An Assessment of Policies and Reforms in Europe", *World Economic Forum*, Cenevre, 2004, pp.7.

amaçlarını yansıtmakta ve istihdam ve sosyal politika alanında Üye Devletlerin eylemlerini tamamlayıcı özellik taşımaktadır^[47].

Revize Lizbon Stratejisini destekleyecek biçimde 2005-2010 yıllarını kapsayan yeni Sosyal Gündem iki temel öncelik alanı belirlemiş ve bunları tam istihdam ile yoksullukla mücadele ve eşit fırsatlar yaratılması olarak sıralamıştır^[48].

Bu çerçevede, yeni Sosyal Gündemde tam istihdam başlıklı öncelik kapsamında:

- Tam istihdam hedefi ile, özellikle gençlerin ve kadınların işgücü piyasasına katılımlarının artırılarak daha fazla kişiye düzgün iş sağlanması;
- Endüstriyel ilişkilere yeni bir dinamizm kazandırılarak, iş yasalarının, yeni çalışma biçimlerinin ihtiyaçlarına cevap verecek biçimde güncellenmesi;
- Sosyal diyalogun sosyal taraflar ve sektörler arasında yerel, bölgesel ve ulusal seviyede geliştirilerek sürece katkısının artırılması;
- İşletmelerin sosyal sorumluluğunun teşvikine devam edilmesi;
- AB işgücü piyasası açısından işçilerin hareketliliğinin artırılması ve 2006 yılının “Avrupa Hareketlilik Yılı” ilan edilmesi;
- İhtiyari olarak kullanılacak uluslararası bir toplu pazarlık çerçevesinin çizilmesi ve
- Sosyal güvenlik planlarının Avrupa seviyesinde koordinasyonunun sağlanması yer almaktadır.

Yoksullukla mücadele ve eşit fırsatlar yaratılması önceliği kapsamında ise;

- Giderek yoksulluk tehdidi ile daha fazla yüzleşen Birlik içerisinde asgari gelir planları hazırlanması çalışmalarına ağırlık verilmesi ve işgücü piyasası dışında kalan kişilere yönelik olarak 2010 yılının “Avrupa Yoksullukla Mücadele ve Sosyal Dışlanma Yılı” ilan edilmesi;
- Her türlü ayrımcılık ve eşitsizlikle mücadele edilerek 2007’nin Avrupa Fırsat Eşitliği Yılı ilan edilmesi;
- Kadın ve erkek arasında eşit fırsatlar yaratılması ve Avrupa Cinsiyet Enstitüsünün hayata geçirilmesi ile kamu yararına yönelik sosyal hizmetlerin modernize edilerek kalitesinin yükseltilmesi yer almaktadır.

Sosyal Gündemin belirlenmesini takiben 22-23 Mart 2005 tarihlerinde yapılan 2005 Avrupa Konseyi Bahar Zirvesi çerçevesinde ekonomik ve sosyal konular ile çevre konularında Lizbon hedefleri çerçevesinde kaydedilen gelişmeleri değerlendirmek üzere

[47] Tuba Burcu Şenel, *a.g.e.*, s.7.

[48] *European Commission*, “Communication from the Commission on the Social Agenda”, Brüksel , 09.02.2005, pp.19.

Ocak 2005'te Komisyon bir Çalışma Belgesi yayınladı. AB'nin ekonomik performansının pek de umut verici olmadığı vurgulandığı Belge'de^[49];

- Toplam ortalama istihdam oranının artmakla birlikte (%63), Lizbon hedeflerinden halen uzak olduğu;
- Kadın istihdam oranının, nüfus artışının olmadığı varsayımı altında hedefe yaklaştığı (%55.1) ve hedefe ulaşılabilmesi için gereken yıllık büyüme oranının %1.2 olduğu;
- 55-64 yaş arasındaki kişilerin istihdamının hedeften uzak olduğu (%40.2) ve hedefe ulaşılabilmesi için nüfus artışının olmadığı varsayımı altında yıllık büyüme oranının %3.2 olması gerektiği tespitleri yapıldı.

Böylece, ekonomik ve sosyal hedeflerin birlikte gerçekleştirilmesi gereğinin bir kez daha anlaşılması ile 2005-2008 dönemine ilişkin olarak bir Bütünleşik Büyüme ve İstihdam Kılavuzu hazırlandı. Genel Ekonomi Politikası Kılavuzu ile İstihdam Kılavuzlarının bir araya getirildiği belgede 2004 yılının ikinci yarısında olumsuz sinyaller veren Avrupa ekonomisinde 2005 yılında iyileşmeler beklendiği, ancak Avrupa'nın halen çeşitli açılardan dünyanın en rekabetçi ekonomisi haline gelme hedefinden oldukça uzak bulunduğu bir kez daha vurgulanmaktadır.

Bu Kılavuzlar, Birliğe ve Üye Ülkelere Avrupa Konseyi tarafından onaylanan öncelik önlemlerini uygulamayı olanaklı kılacak istikrarlı ve uyumlu bir çerçeve oluşturmuştur. Bu Kılavuzla ifadesini bulan Lizbon Stratejisine getirilen yeni başlangıç nispeten daha zayıf bir ekonomik performans ve yetersiz iş yaratmaya karşı, uygun tepkileri tanımlayan bir stratejiyi ifade etmektedir^[50].

Kılavuzda daha fazla kişinin istihdama kazandırılması ve sosyal koruma sistemlerinin modernleştirilmesi konusunda şu rehber ilkeler sıralanmıştır:

- Tam istihdama ulaşılmasına, işin kalitesinin ve verimliliğinin artırılmasına ve sosyal ve bölgesel uyumun güçlendirilmesine yönelik istidam politikalarının uygulanması;
- İşe yönelik olarak yaşamboyu bir bakış açısının geliştirilmesi;
- İş arayanlar ve dezavantajlı grupların işgücü piyasasına katılımının sağlanması ve
- İşgücü piyasasının ihtiyaçlarına uyum sağlanması.

[49] European Commission, "on the Lisbon Strategy of economic, social and environmental renewal", *Commission Staff Working Document, in support of the report from the Commission to the Spring European Council, 22-23 Mart 2005*, Brüksel, 28.01.2005, pp.81.

[50] European Commission, "Communication from the Commission to the Council and the European Parliament; Common actions for growth and employment: *The Community Lisbon Programme*", Brüksel, 20.07.2005, pp.16.

İşçilerin ve işletmelerin uyum kabiliyetinin ve işgücü piyasalarının esnekliğinin geliştirilmesi konusunda;

- Esnekliğin güvenceyle dengeli biçimde artırılması ve işgücü piyasasında bölümlenmenin azaltılması;
- İstihdam dostu ücrete yönelinmesi ve işgücü maliyeti konusunda diğer olumlu gelişmelerin sağlanması.

Daha iyi eğitim ve beceriler yoluyla insan sermayesine yatırımın geliştirilmesi konusunda ise;

- İnsan sermayesine yatırımın genişletilmesi ve geliştirilmesi ile
- Yeni beceri gereksinimleri doğrultusunda eğitim ve öğretim sistemlerinin uyumlaştırılması hususları yer almaktadır.

Lizbon Zirvesi'nden bir yıl sonra 2001 Stockholm Zirvesi'nde ise gelişmeler çok yönlü değerlendirilmiş ve istihdam açısından altı konuda yetersizlikler bir kez daha vurgulanmıştır. Bu yetersizlikler; istihdam artışının beklenen gelişmeyi gösterememesi, bölgesel dengesizlikler, uzun dönemli işsizlik, kadın ve yaşlanan nüfusun düşük istihdamı, vasıflı işgücü açığı ve hizmetler sektöründe yeterince iş yaratılamamasıdır. Bu yetersizlikler nedeniyle 2001 yılında yüksek istihdam hedefine tekrar vurgu yapılmış ve 2010 hedefi çerçevesinde 2005 yılı için ara hedefler belirlenmiştir. Bu hedefler; ortalama istihdam oranını % 67'ye ve kadın istihdam oranını % 57'ye yükseltmektir^[51]. Ayrıca vasıflı işgücü açığı, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma koşulları ve esneklik ile güvence arasında denge arayışı, göçmen işçilerin sosyal güvenlik sorunu, serbest dolaşım bağlamında sosyal güvenlik haklarının korunması ve mesleki yetkinliklerin AB düzeyinde tanınması konuları da istihdam sorunu içerisinde tartışılan konular olarak öne çıkmıştır^[52].

Ancak Stockholm Zirvesi'nde belki de en önemli konu, yaşlanan nüfus ve artan sosyal güvenlik yükü olmuştur. 2020 Yılı itibariyle AB'de çalışma çağındaki nüfusun sayısı olarak aynı kalacağı, fakat 50 yaş üzeri nüfusun 16 milyon, 65 yaş üzeri nüfusun ise 18 milyon artarak bağımlılık oranının değişeceği tespiti, AB'nin ekonomik ve sosyal politikaları açısından ciddi bir sorundur. Bu bağlamda makro ekonomik istikrar ve istihdam açısından kabul gören öneriler ise; üye ülkelerin kamu maliyesini iyi yöneterek gelecekte emeklilik ve sağlık giderlerine kaynak aktarabilecek konumda olabilmeleri, toplam istihdamı arttırmak, vergi teşvikleri ve yeniden vasıf kazanımı yöntemleriyle erken

[51] Janine Goetschy, "The European Employment Strategy from Amsterdam to Stockholm: Has It Reached its Cruising Speed?", *Industrial Relations Journal*, Volume:32, No:5, 2001, pp.412.

[52] Kuvvet Lordoğlu-Ahmet Selamoğlu, *a.g.e.*, s.110.

emekliliği engelleyerek yaşlı işgücünün istihdam oranını yükseltmek ve sosyal güvenlik sistemlerini reform sürecinden geçirmektir^[53]. Bu önerilerle birlikte yaşlı işgücünün istihdam oranının arttırılması amacıyla 2010 yılı için yaşlı işgücünün (55-64 yaş arası) istihdam oranı hedefi % 50 olarak tespit edilmiştir^[54]. Böylesi bir hedefin belirlenmesi ile amaçlanan ise aktif yaşlanma ile AB'yi önemli derecede etkileyen nüfus değişiminin olumsuz sonuçlarını yönetebilmektir^[55].

1.2.6 Avrupa Anayasası

Avrupa Birliği'nin kuruluşundan beri süregelen tartışmaların ve birliğe ulus üstü entegrasyon yaklaşımları kapsamında farklı görevler ve roller biçen kesimlerin neden olduğu karmaşa ve belirsizliğin giderilmesi,^[56] daha demokratik, şeffaf ve etkin bir yapıya dönüştürülmesi amacıyla birliğin bir anayasasının olması gereksinimi ortaya çıkar. Bunun için her üye ve aday ülkenin devlet veya hükümet başkanları düzeyinde birer temsilci, üye ve aday ülkelerin ulusal parlamentolarının her birinden ikişer temsilci, Avrupa Parlamentosu'ndan on altı üye, Avrupa Komisyon'undan iki temsilci olmak üzere 105 temsilciden oluşan bir Konvansiyon oluşturulur. Konvansiyon tarafından bir buçuk yıllık çalışma sonunda (Şubat 2002- Temmuz 2003) anayasa taslağı hazırlanır. Hazırlanan taslak, 29 Ekim 2004 tarihinde Roma'da Hükümetler Arası Konferans'da son şekli ile kabul edilir. Daha önce kabul edilmiş olan antlaşmaların yerine bir “şemsiye antlaşma” olarak geçmesi düşünülen Avrupa Anayasası” dört bölüm ve 448 maddeden oluşmaktadır^[57]. Birliğin tüzel kişilikler ile donatılmış üçlü yapılanmasını sona erdirecek olan Anayasa,^[58] içerik olarak önemli olmamakla birlikte biçimsel olarak değişiklikler (Bayrağı ve Marşının olması, iki buçuk yıllığına Avrupa Konsey Başkanı seçilmesi, Dışişleri Bakanı olması vd. gibi) getirmektedir^[59].

[53] Janine Goetschy, *a.g.e.*, pp.412-413.

[54] Mehmet Rauf Kesici-Ahmet Selamoğlu, “Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm”, *İş,Güç' Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:7, Sayı:2, Haziran 2005, http://www.isgucdergi.org/index.php?cilt*7&sayi=2&year=2005; *Ş.Serim*, (11.06.2009)

[55] Kuvvet Lordoğlu-Ahmet Selamoğlu, *a.g.e.*, s.110.

[56] Aziz Çelik, (2005) “Sosyal Haklar Açısından Avrupa Anayasası”, *Sendikal Notlar*, Sayı 27, s.60–78.

[57] Banu Uçkan, (2005)“Avrupa Anayasası'nın Genel Çerçevesi ve Sosyal Politikalara İlişkin Temel Düzenlemeleri”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2005/3, Sayı 6, s.111.

[58] Mesut Gülmez, (2003) *a.g.e.*, s.280.

[59] Banu Uçkan, *a.g.y.*, s.113.

Anayasa onay sürecinin (ulusal parlamentolarca ya da referandum yoluyla) tamamlanmasının ardından yürürlüğe girecektir^[60]. AB Anayasası, sosyal politika açısından da büyük önem taşımaktadır. Anayasa ile Bakanlar Konseyinin, Anayasa’da aksi kararlaştırılmayan durumlarda nitelikli çoğunlukla karar alması esası getirilmekte ve nitelikli oy çoğunluğu için gerekli oran düşürülmekte, nitelikli çoğunlukla karar alma kolaylaştırılmaktadır. Sosyal politika alanında pek çok konunun nitelikli oy çokluğuyla karara bağlanması nedeniyle bu değişiklik sosyal politikaya ilişkin düzenlemelerin daha kolay yasalaşmasını sağlayacaktır. Ancak liberal yaklaşımlar, bu değişikliğin daha fazla kural yaratacağını ve Avrupa’nın rekabetçiliğini olumsuz etkileyeceğini ileri sürmektedirler^[61].

Anayasanın ikinci maddesinde Birliğin ”insan onuru, özgürlük, demokrasi, eşitlik, hukuk devleti ve insan haklarına saygı temelinde kurulduğu” belirtilmekte ve “çoğulcu toplum, hoşgörü, adalet dayanışma ve ayrımcılığın reddinin üye ülkelerin ortak değerleri olduğu” vurgulanmaktadır.

“Birliğin Amaçları” başlıklı üçüncü maddede “Birliğin dengeli bir ekonomik büyümeye ve sosyal piyasa ekonomisine dayalı tam istihdam ve sosyal ilerlemeyi amaçlayan sürdürülebilir bir kalkınma için çalışacağı” belirtilmektedir.

Buradaki sosyal piyasa ekonomisi (social market economy) ve tam istihdam vurgusu özellikle önemlidir. Çünkü halen yürürlükte olan AT Antlaşmasının İlkeler Bölümünde (m.4) serbest rekabete dayalı açık piyasa ekonomisi (an open market economy with free competition) ve yüksek bir istihdam düzeyi kavramlarına yer verilmektedir. AT Antlaşmasının ekonomi politikası ve para politikasına ilişkin 98 ve 105.maddelerinde yer alan “açık piyasa ekonomisi” ifadesi, Anayasanın aynı konularla ilgili maddelerinde korunurken, ilkeler bölümünden çıkarılmış ve böylece sosyal piyasa ekonomisi kavramı ilk kez antlaşmasal bir nitelik kazanmış oldu. Bu değişiklik ETUC’un (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu) kısmi bir başarısı olarak değerlendirilebilir. ETUC, Avrupa Konvansiyonuna sunmuş olduğu önerilerde AT Antlaşmasındaki tüm açık piyasa ekonomisi kavramları yerine sosyal piyasa ekonomisi; yüksek bir istihdam düzeyi kavramı yerine de tam istihdam olarak değiştirilmesini önermiştir^[62].

[60] Özgür Tonus-Sanem Baykal, “Avrupa Birliği Anayasal Antlaşma Taslağı Üzerine Değerlendirmeler”, *www.ceterisparibus.net*, (06.03.2008).

[61] Roland Vaubel, “Europe’s faster route to too much regulation”, *Finacial Times*, (14.11.2003).

[62] ETUC, “A Constitutional Treaty For A Social And Citizens’ Europe, ETUC Contribution to the European Convention”, Brussels, *ETUC Management Committee*, 9-10 October 2002, pp.5.

Üçüncü madde devamla, Birliğin sosyal dışlanma ve ayrımcılıkla mücadeledeceğini, sosyal adaleti ve korumayı, kadın ve erkekler arasında eşitliği, kuşaklar arasında dayanışmayı güçlendireceğini vurgulamaktadır. Anayasa'nın yedinci maddesi ise İHAS (İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi)'in topluluk hukukunun genel ilkelerini oluşturacağını belirtmektedir. Anayasa, sosyal politikayı, Birliğin üye devletlerle yetki paylaşımı içinde olduğu alanlar arasında saymıştır. 14.madde ile Birliğe, üye ülkelerin istihdam ve sosyal politikalarının eş güdümünü sağlama görevi verilmiştir. Anayasa ile ESK'nın (Ekonomik Sosyal Komite), Parlamento, Konsey ve Komisyon için bir danışma organı olma niteliği sürdürülmektedir.

AB Anayasasında istihdam (madde 97-102) ve sosyal politikaya ilişkin hükümler (madde 103-120) iki ayrı bölüm olarak düzenlenmiştir. Anayasanın istihdamla ve sosyal politika ile ilgili bölümlerinde, Topluluk Antlaşmasının mevcut hükümleri korunmuş, Avrupa Parlamentosuna danışılması konusunda küçük ekler ile işveren ve işçi (management and labour) kavramları yerine sosyal partner kavramlarının yerleştirilmesi dışında yeni bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Anayasanın sosyal politika açısından en önemli yönlerinden biri kuşkusuz yukarıda ayrıntılı olarak değinilen Temel Haklar Şartının, Anayasanın ikinci bölümüne olduğu gibi aktarılmış olmasıdır^[63].

1.2.7 Çözumsuzlük ve Yeni Arayış (Lizbon)

Anayasanın Fransa ve Hollanda seçmenleri tarafından red edilmesinin ardından bu Anayasanın varolan yapısı ile tekrar oylamaya sunulamayacağı, iki ülkenin hükümetleri tarafından deklare edilir. AB'nin bu belirsizlik ortamından çıkabilmesi ve yönünü tayin edilebilmesi için yeni çözüm arayışlarına girilir ve 2007 yılının ilk yarısındaki Almanya'nın dönem başkanlığı sürecinde yeni bir anlaşma hazırlıklarına başlanır. İngiltere, yeni bir anlaşmanın anayasa'nın içerdiği daha belirleyici esaslar yerine, daha mütevazı ve düzenleyici anlaşma olmasını talep etmektedir^[64]. Bu taleplerin sonucunda anlaşma, anayasadaki bazı unsurlardan vazgeçilmesine ve projenin daraltılmasına neden olur. Anlaşmada, anayasada varolan ve federalist çağrışımları içeren “bayrak ve marş” gibi semboller metinden çıkarılır ve anayasa ibaresi hiçbir şekilde metinde yer almamaktadır. 21–23 Haziran 2007 tarihleri arasındaki AB Zirvesinde AB liderleri, anayasanın reddi ile

[63] Aziz Çelik, “Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Gelişimi, Kapsamı ve Türkiye'nin Uyum Süreci-1”, *Kristal İş Sendikal Notlar*, Sayı 24, Kasım 2004, s.15.

[64] BBC news, www.bbc.co.uk, (25.08.2009).

ortaya çıkan kurumsal çıkmazın üstesinden gelerek, yeni anlaşma üzerinde anlaşmaya varılır. Portekiz'in dönem Başkanlığı sürecinde 13 Aralık 2007 tarihinde Lizbon'un "Jeronimos Manastırında" 27 üye ülke tarafından imza edilir. Yeni anlaşmada bazı kurumsal yeniliklerde getirilmektedir. Bunlar^[65];

- Konsey kararlarında çifte çoğunluk kuralının uygulanması, bir AB yasının kabul edilebilmesi için üye ülkelerin % 55'inin ve AB nüfusunun % 65'inin desteği aranmaktadır. Fakat Polonya'nın karşı çıkmasından dolayı yeni oylama sistemi 2014 yılından sonra uygulanabilecektir. Ayrıca kararları engellemeyi kolaylaştıracak şartların uygulamaya sokulabilmesi için 2017 yılına kadar ekstra geçiş süreci de öngörülmekte,
- Özellikle sığınma, göç, suçla mücadelede polis ve adli işbirliği olmak üzere 40 adet politika alanını da kapsayacak biçimde NOÇ sistemi genişletilmekte,
- Altı aylık dönem başkanlığı yerine 2,5 yıllık yenilenebilir, daimi konsey başkanlığı uygulaması getirilmekte,
- Parlamento üye sayısının 750 ile sınırlanarak ülke başına en az 6 ve en çok 96 üye ile temsil edilebilmekte,
- Ulusal parlamentolar AB komisyonunun hazırladığı yasa tasarılarına itiraz ederek geri gönderme yetkisine sahip olabilecekler^[66],
- 2014 yılı itibarıyla Komisyon üye sayısı 27'den 15'e düşürülmekte,
- AB tek bir yasal kişilik haline getirilmekte,
- Birlikten çıkış maddesi eklenerek AB üyelerine Birlikten ayrılmaları için imkân tanınmaktadır^[67].

İstihdam ve Sosyal Esaslar ile ilgili olarak antlaşmada yer alan hükümler ise şunlardır;

"Genel Hükümler

Madde 2

3. Birlik bir iç pazar kuracaktır. Bu çalışma; Avrupa'nın gelişiminin devam ettirilebilmesinin temeli olan dengeli ekonomik büyüme ve fiyat istikrarı, çok yüksek bir rekabete dayanan sosyal piyasa ekonomisi, tam istihdamın amaçlanması ve sosyal kalkınma, yüksek seviyeli bir koruma ve çevrenin kalitesinin geliştirilmesini sağlamaya yöneliktir. Bu, bilimsel ve teknolojik ilerlemeyi arttıracaktır."

[65] Euractiv, "AB haber ve politika portalı", www.euractiv.com.tr, (26.08.2009).

[66] Wikipedia, <http://tr.wikipedia.org>, (26.08.2009)

[67] Ayhan Gençler-Hasan Şenocak, a.g.y., s.228.

“Kategoriler ve Yetki Alanları

Başlık I

Kategoriler ve Birliğin Yetki Alanları

Madde 2 A

3. Üye Devletler ekonomi ve istihdam politikalarını bu Antlaşma yoluyla belirlenmiş düzenlemeler aracılığıyla koordine edecektir ve Birlik bu konuda yetkilendirilmiştir.

Madde 2 D

2. Birlik, Üye Ülkelerin istihdam politikalarının koordinasyonunun sağlanmasına yönelik olarak, özellikle bu politikalar konusunda meselenin ana noktalarının belirtilmesi yoluyla önlemler alacaktır.”

“Genel Uygulama Koşulları

Başlık II

Genel Uygulama Koşulları

Madde 5a

Belirlenmiş ve tanımlanmış olan bu politika ve aktiviteler; Birlik istihdamının yüksek bir seviyeye ulaştırılması ile bağlantılı olarak kendi içerisinde gerekli raporları alacak; uygun sosyal korumayı, sosyal dışlamaya karşı mücadele etmeyi ve yüksek seviyeli bir eğitim, çalışma ve insan sağlığı korumasını garanti edecektir.”

“Sosyal Politika

115. Aşağıdaki yeni Madde 136a içine yerleştirilmiştir:

Madde 136a

Birlik, sosyal partnerleri tanımış ve bu seviyedeki rolünün gelişimine yardımcı olmuş, ulusal sistemlerin farklılıkları kendi içinde değerlendirilmiştir. Bu sosyal partnerler arasındaki diyalogu kolaylaştıracak ve bunların özerkliğine saygı gösterilecektir. Büyüme ve İstihdama yönelik bu üç bölümlü Sosyal Zirve sosyal diyalogun gelişimine katkıda bulunacaktır.”^[68]

[68] “Treaty Of Lisbon, Amending The Treaty On European Union And The Treaty Establishing The European Community (2007/C 306/01), *Official Journal of the European Union*, C 306, Volume 50, 17 December 2007.

Lizbon Antlaşması ile Avrupa Birliği, Ülkelerin imtiyazlarına, parasal desteklemelerine ve sosyal başarılarına tamamıyla uyumlu hareket edileceğini belirtmektedir. Çok yüksek bir rekabete dayalı sosyal piyasa ekonomisi, tam istihdam ve sosyal ilerleme Birliğin amaçlarına açıkça dahil edilmektedir. Üye Ülkelerin ekonomi ve istihdam politikalarının koordinasyonu birliğin yetki alanı içerisindedir ve bu üye ülkelerin sosyal politikalarının makul bir şekilde koordinasyonunu mümkün kılmaktadır. Lizbon Antlaşmasında yer alan “sosyal bölüm” sayesinde (yüksek seviyeli bir istihdamın teşvik edilmesi, yeterli sosyal koruma, sosyal dışlanmaya karşı savaş, vb.) konuya gereken önem verilerek anlaşmaya dahil edilmiş ve tüm politikalar uygulamaya konulmuştur. Lizbon Antlaşmasında temel haklar aynı zamanda tanınmış, Temel Haklar Beyannamesi ortaklaşa uyulması gereken yasal bir referans olarak kabul edilmiştir. Bir bölüm ise sosyal dayanışmaya ayrılmış; direkt olarak sosyal alan ile ilgili bu haklar ve prensipler sayısal olarak listelenmiş, serbest yerleşim hakkı ve haksız olarak göçe zorlanmaya karşı korunma hakkı ile sosyal güvenlik ve sosyal yardıma sahip olarak bunları kullanma hakkı güvence altına alınmıştır^[69].

İrlanda'lılar 4 Ekim 2009 tarihinde yüzde 67.13 oranında "evet" oyu vererek, Polonya 10 Ekim 2009 tarihinde Polonya Cumhurbaşkanı'nın onayı ile, Çek Cumhuriyeti ise Çek Anayasa Mahkemesi'nin 'Lizbon Anlaşması onaylanabilir' kararı üzerine, Cumhurbaşkanı'nın 4 Kasım 2009 tarihli imzası ile Lizbon Antlaşması'nı imzalamış ve antlaşmanın önündeki bütün engeller ortadan kalkmıştır. Lizbon anlaşmasının Avrupa Birliği kurumlarının daha etkin ve hızlı çalışmasına olanak sağlaması ve Türkiye'nin üyeliğini hızlandırması umulmaktadır^[70].

[69] European Union, “Does the Treaty of Lisbon weaken the social achievements of the EU?”, http://europa.eu/lisbon_treaty/faq/index_en.htm, (21.09.2009), pp.1.

[70] “Lizbon Anlaşması tamam”, http://www.bbc.co.uk/turkce/haberler/2009/11/091103_czech_update.shtml, (03.11.2009).

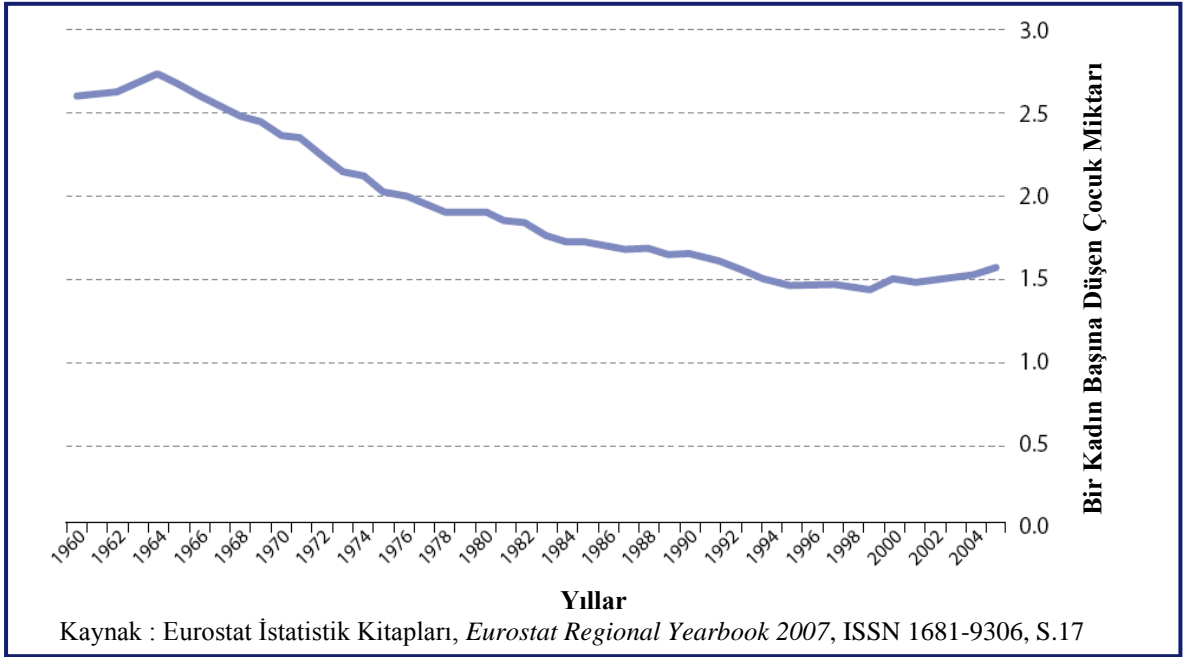
İKİNCİ BÖLÜM

2.1 ÜYE ÜLKELERDE EMEK PİYASALARININ GÖRÜNÜMÜ

Avrupa Birliği Ülkelerinin nüfus yapılarındaki değişim farklılıklar göstermektedir. İrlanda, Fransa, üç Benelux ülkesi ve Danimarka'da nüfus çoğunlukla doğal olarak artmaktadır (Bkz.Şekil 14). Doğal nüfus değişimi Almanya, Çek Cumhuriyeti, Slovakya, Macaristan, Slovenya, Romanya ve yakın bölgeleri ile İsveç'in kuzeyinde ve Yunanistan'ın güneyinde negatif baskındır. Diğer üye ülkelerin durumu ise genelde daha çok dengelidir. Nüfusun doğal azalışının yavaş gerçekleşmesinde önemli bir faktörde, zaman ile ortalamanın üzerinde, Avrupa'da yaşayanların daha az çocuk sahibi olmasıdır. Bu bugün 27 ülkede de yükselişte olmakla birlikte, toplam doğurganlık oranı 1960'lardaki $2\frac{1}{2}$ oranından 1993 yılında $1\frac{1}{2}$ düzeyine gerilemiş ve bu düzeyde kalıcı olmuştur. Son yıllarda önemsiz bir düzeyde yükselmiş olması, daha çok bugünlerde kadınların ilk çocuklarından sonra geçmiştekinden farklı olarak ikinci bir çocuğa daha sahip oluşuna bağlanmalıdır.

Son 40-50 yılda, bugünün Avrupa Birliği 27 ülkesinin 1960 yılındaki nüfusu 400 milyon kişi iken 2006 yılında bu nüfus hemen hemen 500 milyon kişiye yükselmiştir. Bununla birlikte, son yıllarda nüfusun gücü ve kompozisyonu da önemli anlamda yükselmiştir. Toplam nüfus değişimi iki bileşenden oluşmaktadır; doğal artış (canlı doğanlar – ölenler olarak tanımlanır) ve net göç (ideal ölçüt olarak içeri giren göçmenler – dışarıya çıkan göçmenler olarak tanımlanır). 1980'lerin sonlarından beri, nüfusun artışında önemli bileşen nüfusun doğal artışı olmamıştır. Bununla birlikte, 1960'ların başından beri doğal azalış sürekli azalarak seyretmiştir. Diğer taraftan uluslar arası göçmenler 1990'ların başlarından beri nüfusun gelişiminde önemli bir güç olarak önem kazanmıştır. Doğu Almanya, Polonya, Çek Cumhuriyeti, Slovakya, Macaristan ve Romanya ile üç Baltık ülkesinin kuzeyi, İsveç ile Finlandiya'nın bazı bölümlerindeki nüfusun azalışı nüfus yapısını önemli ölçüde etkilemektedir. Avrupa birliğinin birçok bölgesinde 2000'li yıllarda ölen insanlardan daha çok insan canlı doğmaktadır. Sonuç olarak toplam nüfusun değişiminde, negatif "doğal nüfus değişimi" yaygın ve sürece daha az etkilidir.

Şekil 2. 1960-2005 Yılları Arasında, AB-25 Üye Ülkesinde Toplam Doğurganlık Oranı.



Karşılaştırma yapılacak olursa; bugün dünyanın bir çok gelişmiş yerinde, kadın başına düşen toplam çocuk doğurma oranı değişerek 2.1 olarak hesaplanmış ve eğer içeri ve dışarı göç olmaz ise bu nüfus düzeyinde de uzun vadede sabit kalacağı değerlendirilmektedir.

AB'nin farklı bölgelerindeki nüfus hareketliliği ise aşırı derecede ölçüsüzdür. İtalya ve Almanya gibi ülkelerde yaşlı nüfus artmasına rağmen, az sayıda bebek dünyaya gelmektedir. Özellikle küçük yerleşim merkezlerinden büyük merkezlere doğru göç yoğunudur. Birlik üyesi Polonya, Romanya ve Bulgaristan gibi doğu ülkelerinden ise batıya milyonlarca kişi göç etmiştir. Sadece Fransa, Norveç ve İrlanda'da 'yeterli' derecede doğum gerçekleşmektedir. Avrupa'da gelecekte gençlerden fazla yaşlıların yaşayacağı tahmin edilmektedir. Bugün örneğin İtalya'nın Liguriyen şehrindeki nüfusun yüzde 13'ü 75 yaşın üzerindeki kişilerden oluşmaktadır. İrlanda, İspanya ve İtalya birlik içinden en fazla göç alan ülkelerdir. İrlanda'da yabancı sayısı 1995 ile 2006 yılları arasında iki katına çıkarken, İtalya'da bu oran üç kat, İspanya'da ise sekiz kat artmıştır. Finlandiya ve Portekiz gibi ülkelerde ise 1995 yılına kıyasla yaklaşık yüzde 80 daha fazla yabancı yaşamaktadır. Doğum oranlarının en az olduğu ülkeler ise Almanya (doğu eyaletler), Romanya, Bulgaristan, Ukrayna ve Beyaz Rusya'dır. Doğu Almanya'da kadın başına düşen çocuk sayısı sadece 0,77'dir. Özellikle bayanların büyük bir çoğunluğu batı eyaletlerine göç

etmiştir. Almanların göç için en fazla tercih ettikleri ülke ise Avusturya'dır. En fazla çocuklu aile ise Kosova'da yaşamaktadır. Bunu Fransa ve İzlanda izlemektedir. Göçmenlere kalifiye iş imkanları sunan ve iyi maaş veren İskandinav ülkeleri ise yarışa önde devam etmektedir^[71].

2.1.1 İstihdamın Yapısı ve Trendler

Ekonomideki firmalar ve alt sektörler; tarım, sanayi ve hizmetler olmak üzere üç temel sektör etrafında toplanmaktadır. Ekonomik kalkınmanın gerçekleşmesi ile birlikte, tarım sektörünün istihdamdaki ağırlığının azalması, ardından önce sanayi sonra da hizmetler sektöründeki istihdamın artması beklenir. Gelişmiş ekonomilerde, emeğin sermaye ile ikamesi neticesinde genel olarak, tarım sektöründeki istihdamın % 5'ler düzeyine indiği, sanayi istihdamının % 25'ler düzeyinde seyrettiği, hizmetler de ise istihdamın % 75'ler düzeyinde bulunduğu görülmektedir. Ayrıca bilgi toplumuna geçiş ile birlikte, dördüncü bir sektör olarak bilgi sektörünün varlığı da dünya çapında kabul görmüştür. Bu noktadan hareketle, üye ülke ekonomilerinde istihdamın sektörel dağılımı, Birlik politikaları ve ülkelerin ekonomik yapılarının sorgulanmasında önem arz etmektedir.

Avrupa Birliğinde 2005 yılında toplam istihdamın % 4,9'u tarım, % 27,5'i endüstri ve % 67,7'si de hizmetlerde çalışmaktadır. Gelecekte de sanayi ve tarım sektöründen hizmetler sektörüne geçişin devam edeceği beklenmektedir. Örneğin Polonya ve Litvanya'da halen tarım sektöründe çalışanların oranın toplam istihdama oranı % 17 ve % 15 gibi yüksek düzeylerde bulunmakla beraber bu ülkeleri, birlik ortalamasından nispeten yüksek olan; Yunanistan, Letonya ve Portekiz izlemektedir. Bunun yanında, İngiltere, Malta ve Lüksemburg'ta tarımsal istihdamın toplam istihdama oranının % 2'nin altında bulunduğu görülmektedir. Endüstri sektöründe çalışanların toplam istihdama oranı Lüksemburg'ta % 17 civarında iken bu oran Çek Cumhuriyeti ve Slovakya'da % 39 civarındadır. Tüm üye ülkelerde hizmetler sektöründeki istihdam sürekli genişliyor olmakla birlikte, Polonya ve Slovenya'da toplam istihdamın % 55'i, İsveç, İngiltere, Lüksemburg ve Hollanda'da ise % 80'den fazlası hizmetlerde çalışmaktadır.^[72]

Üye ülke ekonomik yapıları incelenirken de öncelikle çalışanların sektörel dağılımı, daha sonra çalışanların yaş ve cinsiyete göre dağılımı ile işteki durumları esas alınacaktır.

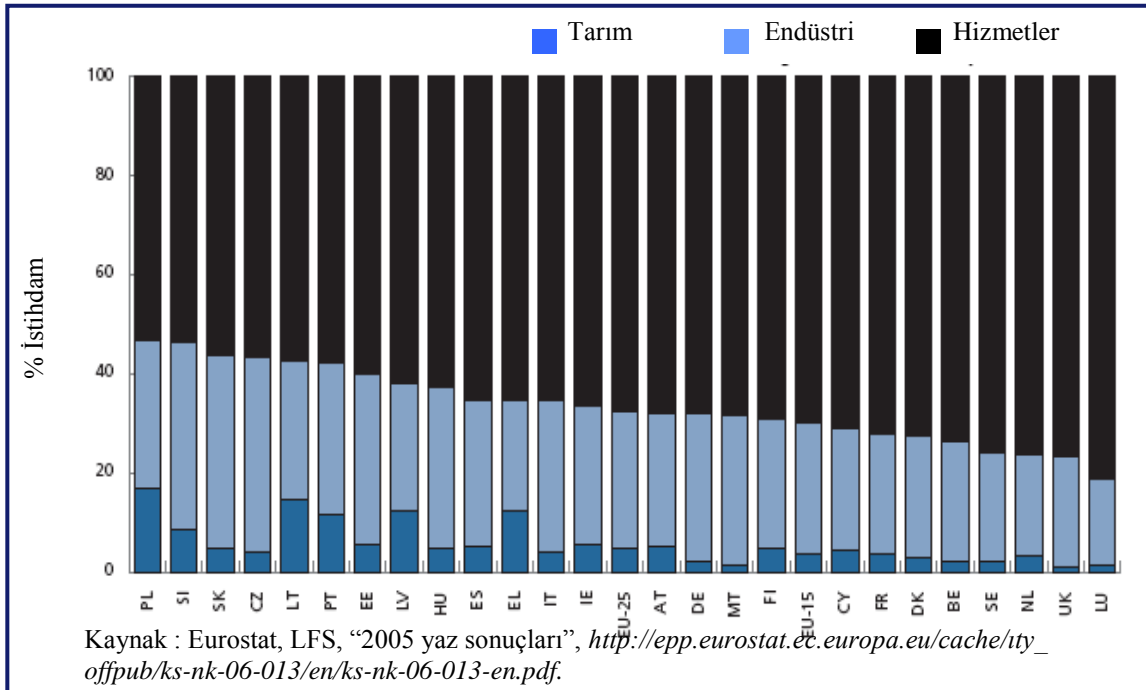
[71] Oktay Yaman, "Zaman Gazetesi", Berlin, <http://www.eurozaman.com/euro/detaylar.do?load=detay&link=39691>, (22.10.2009), s.1.

[72] *Employment in Europe 2006*, European Commission Publications, ISSN: 1016-5444, October 2006, pp.57

2.1.1.1 Sektörel İstihdam

Son yıllarda ekonomilerde büyük bir ilerleme ile birlikte, uzmanlaşma ve mesleksel yapılarda değişim gözlemlenmiştir. Endüstri baskın bir istihdam yapısından, hizmetler baskın bir istihdam yapısına geçiş yaşanmıştır. Gelişmiş ekonomilerde 1980'lerin ikinci yarısında ve 1990'larda hizmetlerde istihdam edilen işgücü artmaya devam etmiştir. Tüm Avrupa ülkeleri bir noktada birleşiyor olmakla birlikte, Avrupa'daki hizmet işlerinin payı, Amerika ile kıyaslandığında arada önemli bir fark olduğu gözlemlenmektedir. Bunun arkasında da, Avrupa'da başarılan yüksek istihdam düzeylerinin çok önemli bir rolü olduğu görülmektedir.^[73] 2005 Yılında AB-25'te istihdamın sektörel dağılımı, % 4,9 tarım, % 27,5 endüstri ve % 67,7 hizmetler olarak gerçekleşmiştir.^[74] İstihdamda hizmetlerin payı önemli bir şekilde artmakla birlikte, tarım ve endüstri de ise azalma devam etmektedir. Üye ülke bireylerinin yaşam düzeyleri arasında, ana sektörlerdeki istihdam açısından hala önemli farklılıklar mevcuttur.

Şekil 3. Avrupa Birliği Üye Ülkelerinde, Ana Sektörler Açısından İstihdamın Karşılaştırmalı Yapısı, 2005 (Toplam İstihdam Açısından)



[73] D'Agostino Antonello-Roberta Serafini-Melanie Ward, Warmedinger, "Avrupa'da İstihdamın Sektörel Açıklamaları ve Hizmetlerin Rolü", Avrupa Merkez Bankası, Çalışma Yazıları Serisi No 625, Mayıs 2006, <http://www.ecb.int/pub/pdf/scpwps/ecbwp625.pdf>, (08.01.2007), s.5-8.

[74] Employment in Europe 2006, a.g.y., pp.57

Örneğin, 2006 yılında Polonya ve Litvanya’da tarım sektörünün toplam istihdam içerisindeki payı hala sırasıyla % 17 ve % 15 olmakla birlikte, Yunanistan, Letonya ve Portekiz’de de tarımsal istihdamın yüksek olduğu Şekil 1’de görülmektedir. Birliğe 26 ve 27’nci tam üye olarak yeni katılan Bulgaristan ve Romanya’da tarımsal istihdamın toplam istihdama oranı ise 2003 yılında sırasıyla; % 25 ve % 36’dır. Özellikle Romanya, burada çok yüksek tarım nüfusu ile dikkat çekmekte ve burada tarım sektörü diğer sektörlerden gelen işsizleri de absorbe eden önemli bir tampon görevi görmektedir.^[75]

Karşılaştırma sonucunda, çok düşük olmakla birlikte, Lüksemburg, Malta ve İngiltere’de tarımsal istihdamın % 2’nin altında olduğu görülmektedir. İstihdam türlerinden Endüstri’nin payı, Lüksemburg’ta % 17, Çek Cumhuriyeti ve Slovakya’da ise % 39 civarındadır. Tüm üye ülkelerde Hizmetler Sektörü diğer istihdam türlerine kıyasla en yüksek paya sahip olmakla birlikte, toplam istihdam içerisinde Polonya ve Slovenya’da % 55’in altında, Hollanda, İsveç ve İngiltere’de ise bunun üçte-dörtte bir üzerinde, Lüksemburg’ta ise % 80’in üzerindedir.^[76] Hizmetler sektörüne doğru oluşan sektörel kayma, sektörün dinamik yapısına da işaret etmektedir.

En büyük dört üye ülke olan Almanya, Fransa, İtalya ve İngiltere’deki istihdamın sektörel gelişimi, uzmanlaşma ile birlikte oluşan pozitif yıllık istihdam gelişiminin, 2005 yılında da hizmetler sektöründe yaşandığını göstermiştir (Bkz. Şekil 4). Hizmetlerdeki yıllık istihdamın gelişimi İtalya ve Almanya’da 2005 yılında azalarak yavaşlamış, Fransa’da hafifçe artmış, İngiltere’de ise yeterince artmıştır.

Endüstri istihdamı ise, çeşitlenerek gelişmiştir. Almanya’da endüstrideki yıllık istihdamın aynı çeyrekteki gelişimi kıyaslandığında, yapılan iş sözleşmeleri bazında 2004 yılının % - 2,0’dan % - 2,5’a kadar olan aynı çeyreğinden daha yüksek bir oran göze çarpmakta iken, İtalya’da ise yıllık istihdamdaki artışın yılın ilerleyen ikinci çeyreğinde negatif bölgeden geri döndüğü gözlemlenmektedir.

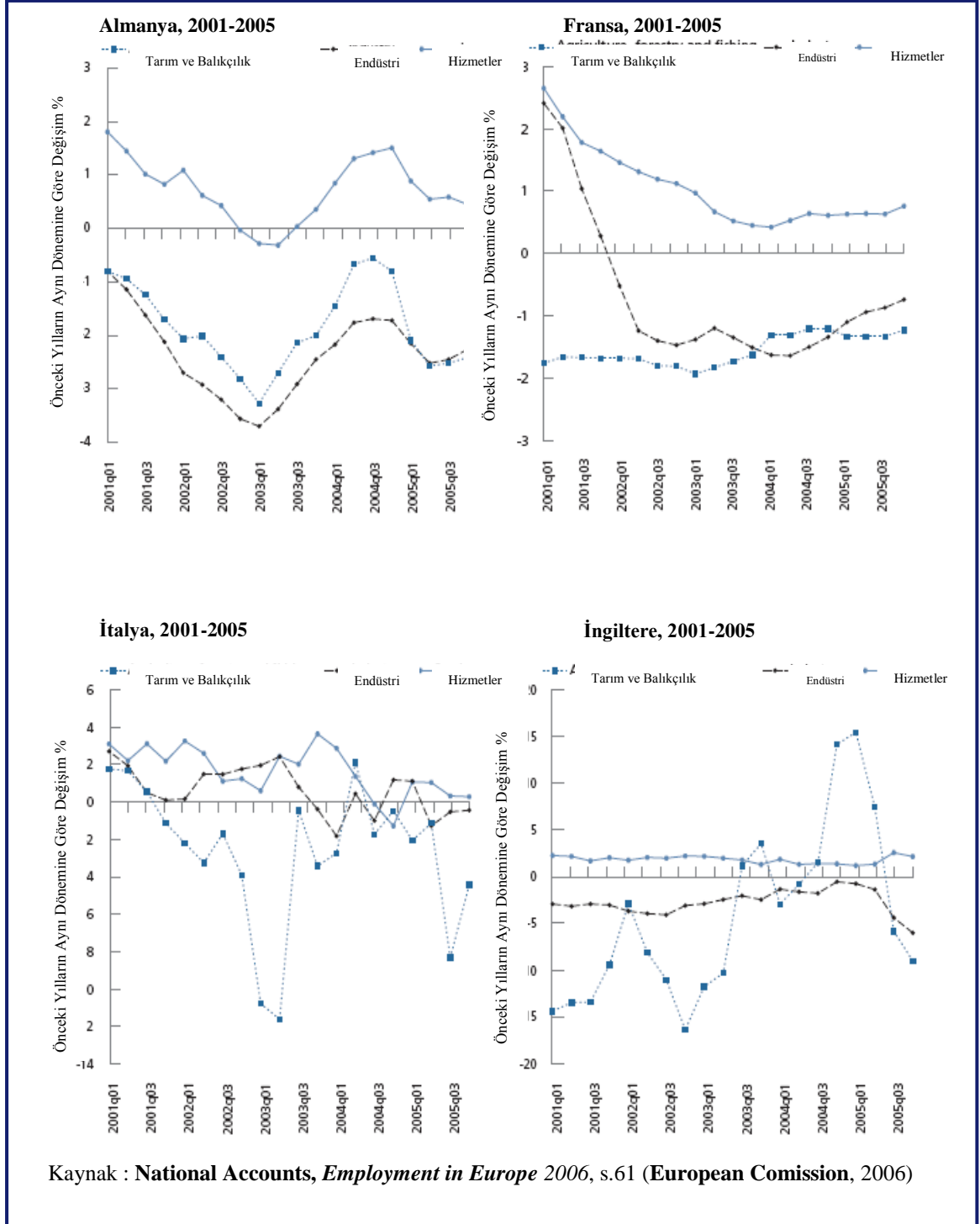
Fransa’da endüstri’de kaybolan işlerin oranının 2005’te 2004 yılının biraz üzerinde iyi bir seviyede kaldığı, İngiltere’de ise endüstri oranı ve genel oranların yılın ilk yarısında önceki yılların altında gerçekleşmiş olduğu, fakat ikinci yarı yılda keskin bir biçimde bu oranların aşıldığı görülmektedir. Tarımsal istihdamın ise genel olarak negatif olduğu, güçlü

[75] Michael Landesmann-Hermine Vidovic-Terry Ward, “Economic restructuring and labour market developments in the new EU member states”, 16 Şubat 2005, <http://www.euractiv.com/en/enlargement/economic-restructuring-labour-market-developments-new-eu-member-states/article-135573.html>, (16.11.2007), pp.2.

[76] *Employment in Europe 2006*, European Commission Publications, ISSN: 1016-5444, Ekim 2006, pp.57

bir geriye dönüş ile birlikte istihdamın Almanya ve İtalya'da küçüldüğü, fakat Fransa'da daha hafifçe küçüldüğü görülmektedir.

Şekil 4. En Büyük Dört Üye Ülkede Temel Sektörel İstihdamın Gelişimi, 2001-2005
(Önceki Yılların Aynı Çeyreklerindeki İstihdam ile Karşılaştırmalı)



Farklı olarak, önceki yıllarda aynı çeyrekteki istihdam oranları ile karşılaştırıldığında, İngiltere’de 2005 yılının birinci altı ayında tarımda güçlü bir istihdam genişlemesi yaşandığı görülmekte fakat bunun yanında istihdam da üçüncü çeyrekte ileriye güçlü bir küçülme yaşandığı gözlemlenmiştir.

Tüm bu veriler ışığında, Avrupa’da sektörel istihdamın, bir hizmet ekonomisi olma yolunda değiştiği, hiçbir üye ülkede tarımsal istihdamın genel istihdama oranının % 20’leri aşmadığı, birliğin gelişmiş ekonomilerinde hizmetler sektörünün ağırlığının % 80’lere vardığı gözlemlenmiştir. Bu sektörel dağılım, istihdamın ekonomik gelişme ile birlikte, tarımsal istihdamdan önce endüstriye, ardından da hizmetlere kaydığının önemli bir kanıtı olmuştur.

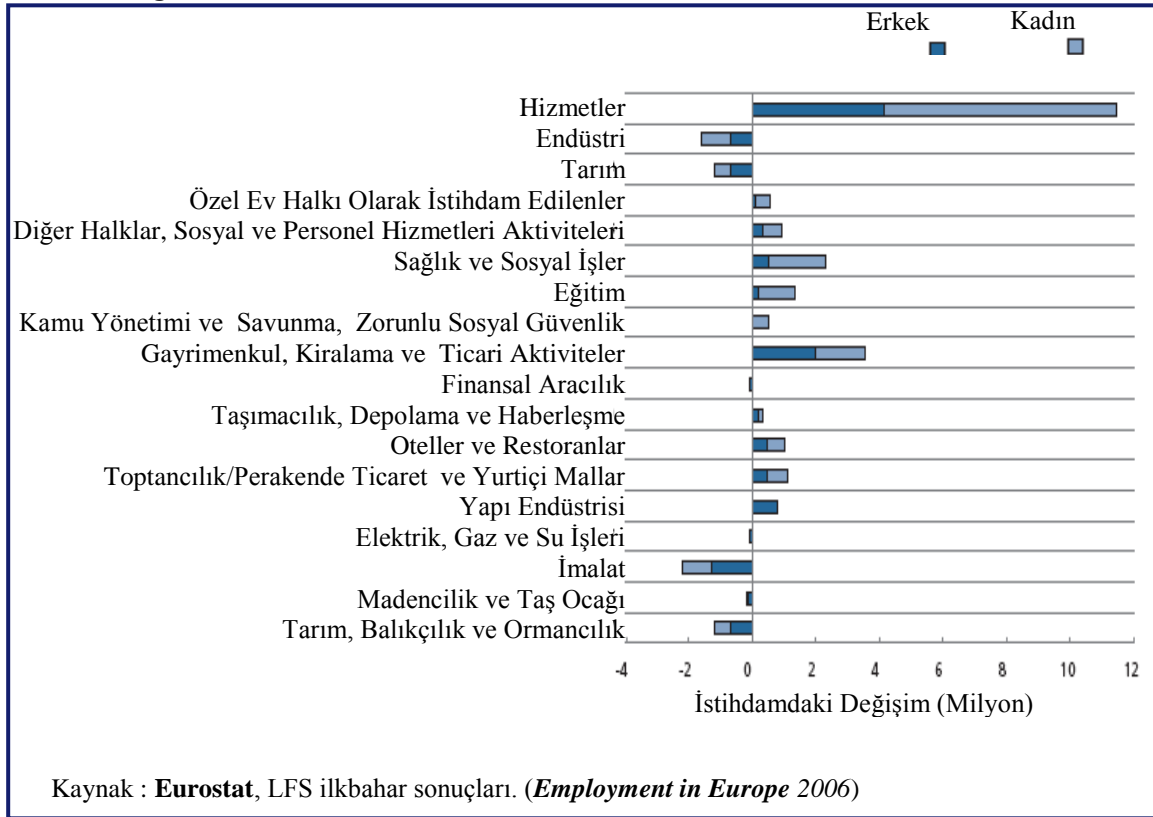
2.1.1.2 Cinsiyetlere Göre Sektörel İstihdamın Gelişimi

AB düzeyinde, kadınların emek piyasalarına katılımı artıyor olmakla birlikte, hizmetler sektöründeki istihdamda, 2000 yılından beri önemli bir yükseliş kaydedilmiştir. Sektörler arasında kadınların istihdamı açısından en büyük genişleme, “Sağlık ve Sosyal İşler”, “Eğitim”, “Gayrimenkul”, “Kiralama ve Ticari Faaliyetler” sektörlerinde yaşanmaktadır. Bunlardan “Sağlık ve Sosyal İşler” ile “Eğitim” sektörlerinde kadınların istihdamının genişlemesine katkısı erkeklerden daha çok olmuştur. Aynı zamanda ilginçlik arz eden bir konuda, kadınlar açısından AB düzeyinde “Kamu Yönetimi ve Savunma ve Zorunlu Sosyal Güvenlik” alanında net istihdamın, 2000 ile 2005 yılları arasında bir bütün halinde yükselmiş olmasıdır (Bkz. Şekil 5). Yine kadınlar itibariyle genel olarak “Endüstri” ve “İmalat alanlarında istihdam azalmakla birlikte, benzer bir şekilde “Yapı Endüstrisi” sektöründe de erkeklerin istihdamı azalmıştır.

Ancak geçiş ekonomileri olarak da adlandırılan, Birliğe beşinci genişleme ile dahil olan ülkeleri istihdam yapısındaki değişmeler, tüm bu ülkelerde kamusal hizmetler ve kazandıkları sosyal haklar bakımından kadınların genişleyen hizmet piyasalarındaki payının erkeklerden daha az düzeyde kaldığını göstermiştir.^[77]

[77] Ruminska Ewa–Zimny, “Gender Aspects of Changes in The Labour Markets in Transition Economies”, United Nations Economic Commission For Europe, Agenda Item 27 May 2002, <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/ruminska-zimny.final.pdf>, (02.03.2007), pp.3.

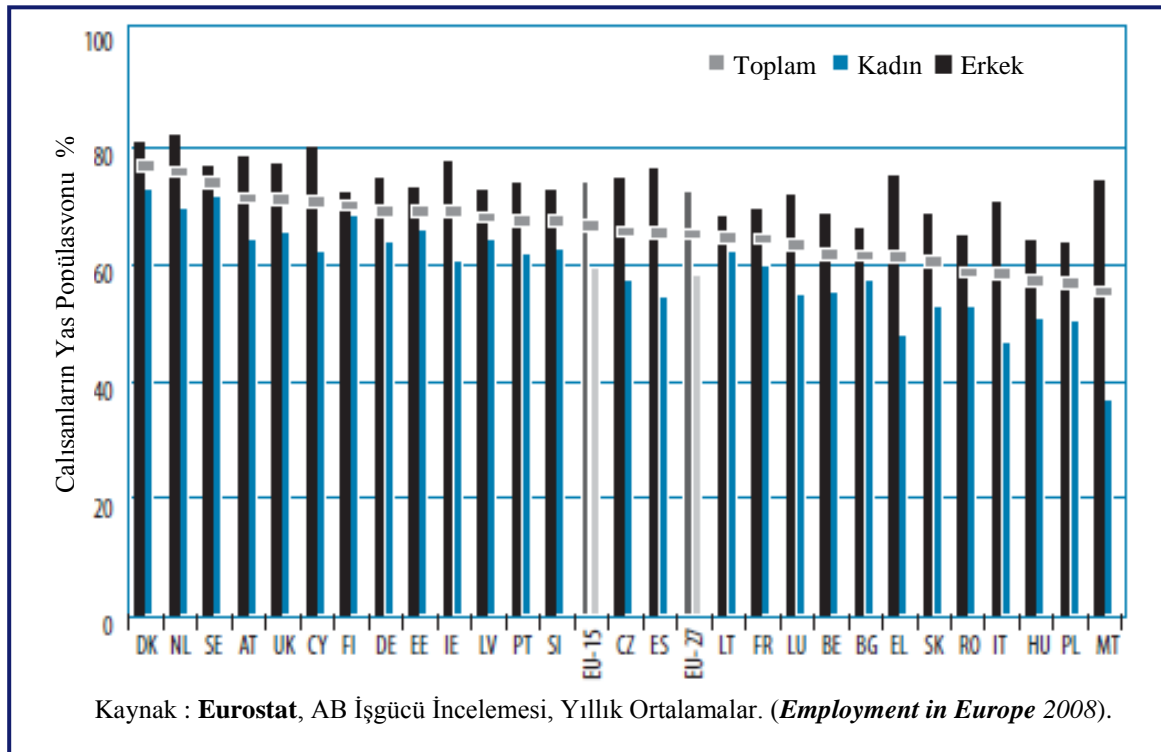
Şekil 5. Avrupa Birliğinde 2000-2005 Yılları Arasındaki Sektörel İstihdamın Cinsiyete Göre Dağılımı



2007 Yılında yedi üye ülkede genel istihdam oranı % 70'in üzerinde gerçekleşmiş iken (Danimarka'da % 77,1, Hollanda'da % 76, İsveç'te % 74,2 Avusturya'da 71,4, İngiltere'de % 71,3, Güney Kıbrıs'ta % 71 ve Finlandiya'da % 70,3), diğer altı üye ülkede ise hedefin üç puan altında gerçekleşmiştir (Almanya'da % 69,4, Estonya'da % 69,4, İrlanda'da % 69,1, Litvanya'da % 68,3, Portekiz'de % 67,8 ve Slovenya'da % 67,8). Bununla birlikte, beş üye ülkede genel olarak istihdam oranı % 70 istihdam hedefinin % 10 altında gerçekleşmiştir (Romanya'da % 58,8, İtalya'da % 58,7, Macaristan'da % 57,3, Polonya'da % 57,0 ve Malta'da % 55,7). Bulgaristan ve Romanya'da genel istihdam oranı 2007 yılında güçlü bir artış göstermekle birlikte, sırasıyla % 3,1 ve % 2,5 artış göstermiştir. Bundan başka, Macaristan ve İtalya'daki istihdam oranı 2004 yılından beri durgun seyretmiş olup ancak Polonya'daki genel istihdam oranından daha yüksektir. Danimarka, Portekiz ve İngiltere'deki istihdam oranı 2000 yılındaki durumuyla karşılaştırıldığında azalma gerçekleştiği görülmektedir.^[78]

[78] *Employment in Europe 2008*, European Commission Publications, ISSN: 1016-5444, Ekim 2008, pp.29.

Şekil 6. Üye Ülkelerin Cinsiyetlere Göre İstihdam Oranları, 2007.

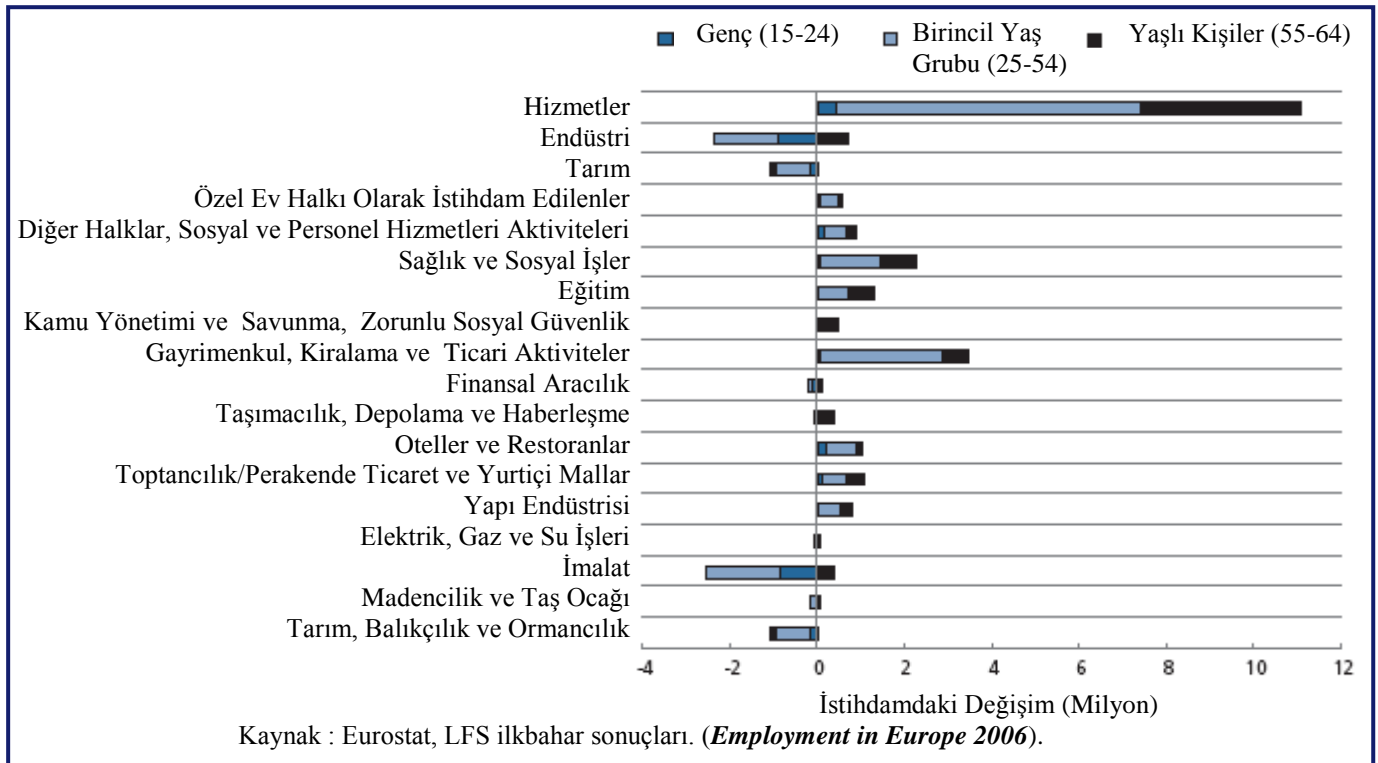


2.1.1.3 Yaşlıların ve Gençlerin İstihdamı

Yaş gruplarından birisi olarak adlandırılan, 55-64 yaşları arasındaki yaşlı insanların istihdamın gelişmesindeki güçlü katılımı en çok hizmetler sektöründe hissedilmekle birlikte kesinlikle endüstri alanında da bir genişleme yaşanmaktadır. 2000-2005 Yılları arasında resmi hesaplara göre net olarak bir-üç civarında istihdam yaratılmış, zamanla ikincil sektörde çalışan sadece bu yaş grubunda net istihdama pozitif bir katılım görülmüştür. Ana sektörler içerisindeki hizmetlerde yaşlı insanların istihdamı en çok, “Sağlık ve Sosyal İşler”, biraz farkla izleyen “Gayrimenkul, Kiralama ve Ticari Faaliyetler” ile “Eğitim” alanlarında yükselmiştir. Bundan başka, 55-64 yaşlarındaki yaşlı insanların neredeyse tamamı “Kamu Yönetimi ve Savunma”, “Zorunlu Sosyal Güvenlik” ile “Ulaştırma, Depolama ve Haberleşme” alanlarında istihdam edilmiştir (Bkz. Şekil 7).

Yaşlı insanların istihdamı ile Genç Kişilerin (15-24 yaş grubu) istihdamındaki gelişmeler mukayese edildiğinde, temel sonuç olarak ta “Endüstri” (ağırlıklı olarak “İmalat” sektöründe) ve bunun yanında “Tarım” sektöründeki gençlerin istihdamında net bir azalma görülmüş, bu azalma sınırlı da olsa hizmetler sektöründeki artan istihdam ile dengelenmiştir.

Şekil 7. Avrupa Birliğinde 2000-2005 Yılları Arasındaki Sektörel İstihdamın Yaş Gruplarına Göre Dağılımı.



Diğer taraftan, birinci nesil çalışanlar açısından endüstri ve tarım istihdamındaki azalış, hizmetler özellikle de “Gayrimenkul, Kiralama ve Ticari Faaliyetler” ile “Sağlık ve Sosyal İşler” alanlarındaki büyük istihdam artışı ile dengelenmiştir^[79].

2001 ve 2002 yıllarındaki Stokholm ve Barselona zirve toplantılarında, 55-64 yaş grubuna mensup yaşlı çalışanların, 2002 yılı itibariyle genel istihdam içerisinde % 40,1 olan istihdam oranının 2010 yılında % 50’ye yükseleceği öngörülmüş, bunun da Birliğin 2010 yılı istihdam hedeflerinin başarılmasında ilerlemeyi yavaşlatacak bir sorun olduğu tespiti yapılmıştır. Avrupa Birliği söz konusu problemin aşılması konusunda, “Aktif bir Yaş Konsepti” uygulanmasının Birliğin gelecek amaçlarının başarılmasında anahtar bir rol oynayacağı konusunda mutabakata varılmıştır.^[80]

[79] Employment in Europe 2006, a.g.y., pp.62.

[80] Says Commission, “Europe Needs to Make Better Use of its Older Workers”, Brüksel, 3 Mart 2004, IP/04/295, http://europa.eu/rapid/start/cgi/guesten.ksh?p_action.getfile=gf&doc=ip/04/295%7c0%7crapid&lg=en&type=pdf, (08.03.2007), pp.1.

Tablo 1. Avrupa Birliği Üye Ülkelerinde 2007 Yılındaki İstihdam Oranları ve 2010 Yılındaki Lizbon ve Stokholm Hedeflerine Doğru İlerleyiş.

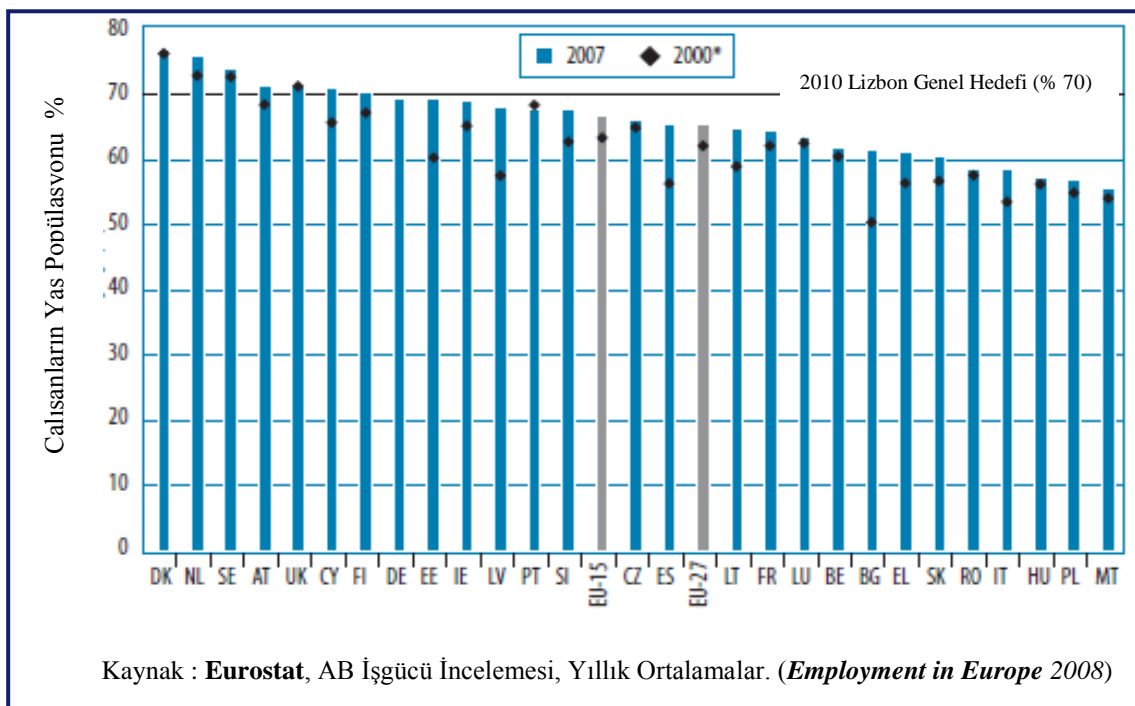
	Toplam İstihdam Oranı				Kadın İstihdam Oranı				Yaşlı İnsanların İstihdam Oranı			
	2007	Değişim 2006-07	Değişim 2007-00	2010 Hedefi ile Arasındaki Fark	2007	Değişim 2006-07	Değişim 2007-00	2010 Hedefi ile Arasındaki Fark	2007	Değişim 2006-07	Değişim 2007-00	2010 Hedefi ile Arasındaki Fark
BE	62,0	1,0	1,5	8,0	55,3	1,3	3,8	4,7	34,4	2,4	8,1	15,6
BG	61,7	3,1	11,3	8,3	57,6	3,0	11,3	2,4	42,6	3,0	21,8	7,4
CZ	66,1	0,8	1,1	3,9	57,3	0,5	0,4	2,7	46,0	0,8	9,7	4,0
DK	77,1	-0,3	0,8	>	73,2	-0,2	1,6	>	58,6	-2,1	2,9	>
DE	69,4	1,9	3,8	0,6	64,0	1,8	5,9	>	51,5	3,1	13,9	>
EE	69,4	1,3	9,0	0,6	65,9	0,6	9,0	>	60,0	1,5	13,7	>
IE	69,1	0,5	3,9	0,9	60,6	1,3	6,7	>	53,8	0,7	8,5	>
EL	61,4	0,4	4,9	8,6	47,9	0,5	6,2	12,1	42,4	0,1	3,4	7,6
ES	65,6	0,8	9,3	4,4	54,7	1,5	13,4	5,3	44,6	0,5	7,6	5,4
FR	64,6	0,8	2,5	5,4	60,0	1,2	4,8	>	38,3	0,2	8,4	11,7
IT	58,7	0,3	5,0	11,3	46,6	0,3	7,0	13,4	33,8	1,3	6,1	16,2
CY	71,0	1,4	5,3	>	62,4	2,1	8,9	>	55,9	2,3	6,5	>
LV	68,3	2,0	10,8	1,7	64,4	2,0	10,6	>	57,7	4,4	21,7	>
LT	64,9	1,3	5,8	5,1	62,2	1,2	4,5	>	53,4	3,8	13,0	>
LU	63,6	0,0	0,9	6,4	55,0	0,4	4,9	5,0	32,9	-0,3	6,2	17,1
HU	57,3	0,0	1,0	12,7	50,9	-0,2	1,2	9,1	33,1	-0,5	10,9	16,9
MT	55,7	0,9	1,5	14,3	36,9	2,0	3,8	23,1	28,3	-1,7	-0,2	21,7
NL	76,0	1,7	3,1	>	69,6	1,9	6,1	>	50,9	3,2	12,7	>
AT	71,4	1,2	2,9	>	64,4	0,9	4,8	>	38,6	3,1	9,8	11,4
PL	57,0	2,5	2,0	13,0	50,6	2,4	1,7	9,4	29,7	1,6	1,3	20,3
PT	67,8	-0,1	-0,6	2,2	61,9	-0,1	1,4	>	50,9	0,8	0,2	>
RO	58,8	0,0	1,2	11,2	52,8	-0,2	1,0	7,2	41,4	-0,3	4,1	8,6
SI	67,8	1,2	5,0	2,2	62,6	0,8	4,2	>	33,5	0,9	10,8	16,5
SK	60,7	1,3	3,9	9,3	53,0	1,1	1,5	7,0	35,6	2,5	14,3	14,4
FI	70,3	1,0	3,1	>	68,5	1,2	4,3	>	55,0	0,5	13,4	>
SE	74,2	1,1	1,2	>	71,8	1,1	0,9	>	70,0	0,4	5,1	>
UK	71,3	-0,2	0,1	>	65,5	-0,3	0,8	>	57,4	0,0	6,7	>
EU-27	65,4	0,9	3,2	4,6	58,3	1,0	4,6	1,7	44,7	1,2	7,8	5,3
EU-15	66,9	0,7	3,5	3,1	59,7	1,0	5,6	0,3	46,6	1,3	8,8	3,4
2010 Hedefi	70%				60 % Fazla				50%			

Kaynak : *Employment in Europe 2008*, pp.30

Sembol > : Üye Ülkeler ile ilgili konulmuş olan hedefin geçilmiş olduğunu gösterir.

Bulgaristan ve Polonya'da 2007 yılında genel istihdam oranı güçlü bir artış göstererek sırasıyla yüzde 3,1 ve 2,5 düzeyinde artmıştır. Bununla birlikte, bu artışlara rağmen Bulgaristan (% 61,7) ve Romanya'da (% 57) istihdam oranı nispeten düşük kalmıştır. Bundan başka, Macaristan ve İtalya'da da istihdam oranı 2004 yılından beri durgun seyretmiş ancak Polonya'dan daha yüksek bir düzeyde gerçekleşmiştir. İstihdam oranları 2000 yılındaki durumu ile karşılaştırıldığında, Danimarka, Portekiz ve İngiltere'de azalma yaşandığı görülmektedir (Bkz.Şekil 8).

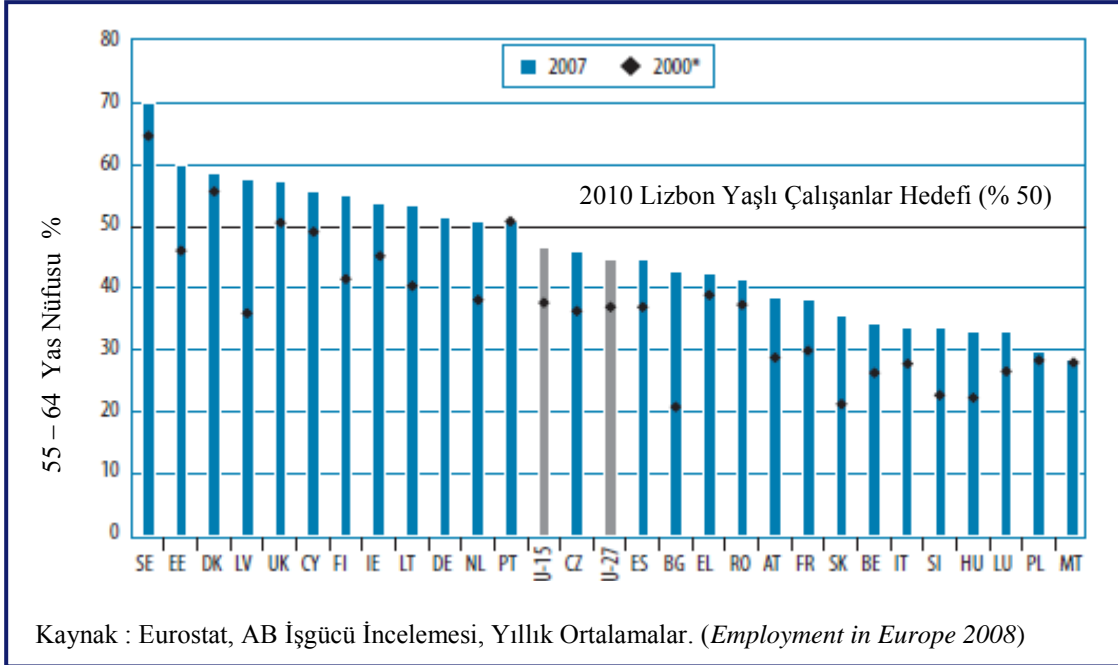
Şekil 8. Üye Ülkelerin 2000 ve 2007 Yıllarındaki Genel İstihdam Oranları.



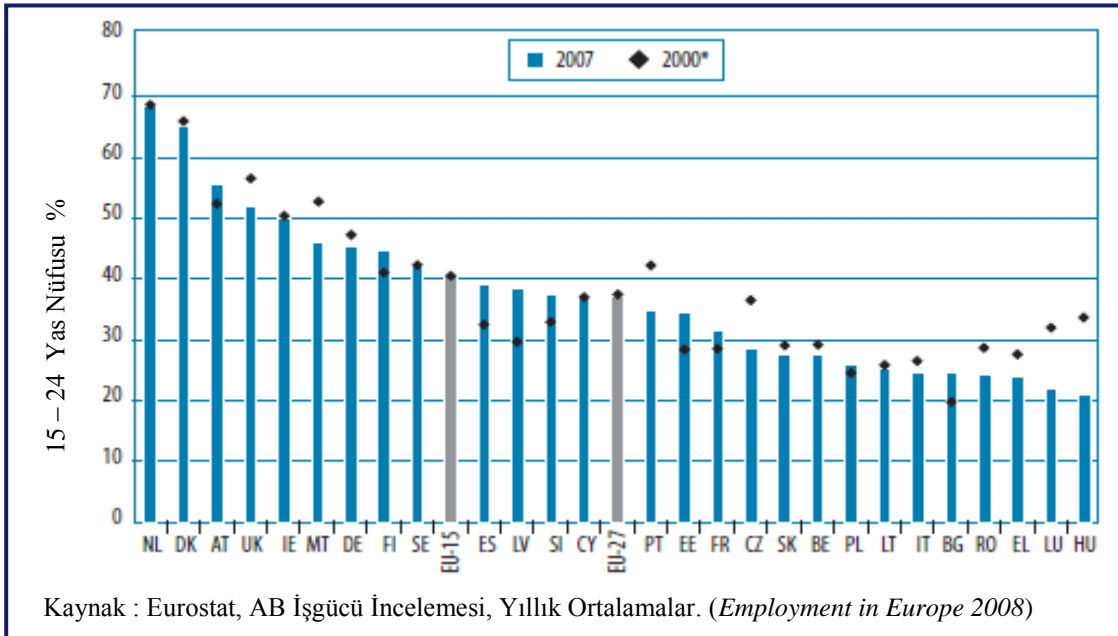
Genel İstihdam Oranındaki gelişmeler, yaşlı insanları işte tutma ve kadınları işgücü piyasalarına girmede cesaretlendirme konusunda üye ülkelerin bir yetenek artışı içerisinde olduğunu göstermektedir. 12 Üye ülke, özellikle de birliğin kuzey bölümünde, 2007 yılında % 50 hedefi aşılmış, fakat Fransa, İtalya ve Polonya gibi büyük üye ülkeleri de içeren 10 üye ülkenin hedefle arasında % 10'luk bir fark gerçekleşmiştir. Karşılaştırma yapılırsa, Danimarka ve İsveç'te kadın çalışanların istihdam oranının %70'in üzerinde olduğu görülür. 2000 yılındaki durumu ile karşılaştırıldığında tüm üye ülkelerdeki kadın istihdam oranlarının ümit verici olduğu ve en yüksek artışın İspanya, Bulgaristan ve Letonya'da gerçekleştiği görülmektedir.

Genel olarak 2007 yılında kadın istihdam oranı, erkeklerden AB-27’de % 14,2, AB-15’te % 14,5 daha düşük gerçekleşmiştir^[81]

Şekil 9. Üye Ülkelerdeki Yaşlı Çalışanların 2000 – 2007 Yıllarındaki İstihdam Oranları.



Şekil 10. Üye Ülkelerdeki Genç Çalışanların 2000 – 2007 Yıllarındaki İstihdam Oranları.

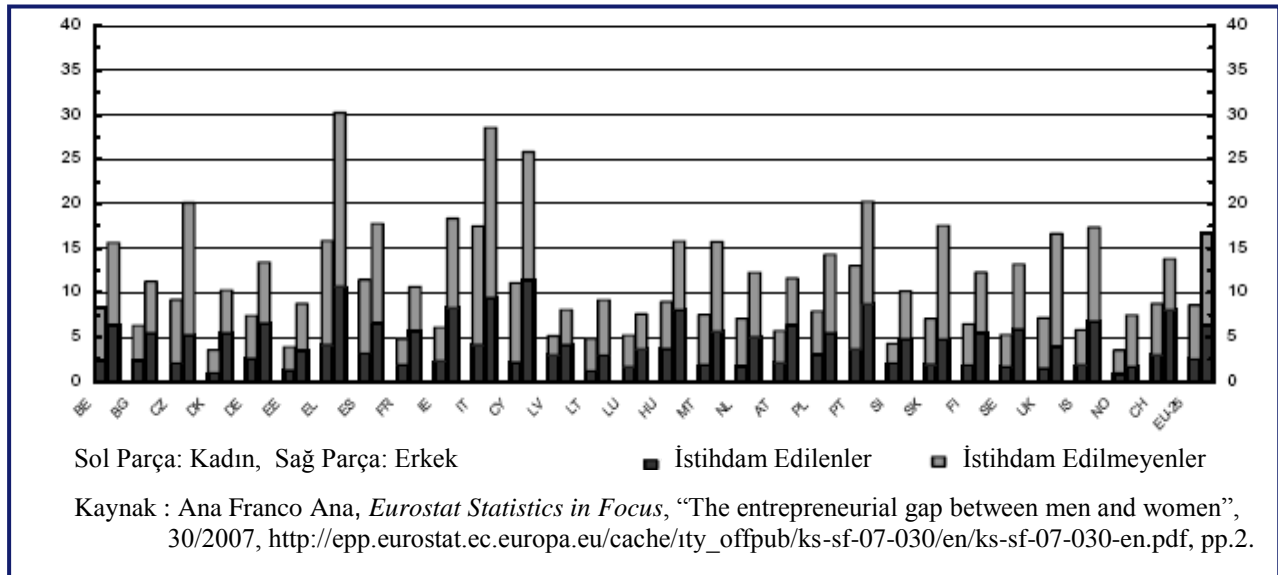


[81] Employment in Europe 2008, a.g.y., pp.29.

2.1.1.4 Serbest Meslek Çalışanlarının İstihdamı

Endüstri devrimi esnasında ve sonrasında emeğin bölünmesi üretimin artırılmasında daha önemli bir hale gelmiş ve kendi hesabına çalışma oranlarında azalma başlamıştır. Yirminci yüzyılda kendi hesabına çalışma oranı yüzyılın son çeyreğine kadar düşmüş olmakla birlikte bu trend dikkate değer bir şekilde tersine dönmüştür. 1980'lerde birçok ülke bir tür uyanış ile kendi hesabına çalışmada uzmanlaşmıştır.^[82] Kendi hesabına çalışarak istihdam edilenler açısından, kadınlar ve erkekler arasındaki farklılık, toplam kendi hesabına çalışanlardan daha fazla göze çarpmaktadır.

Şekil 11. Endüstri ve Pazar Hizmetlerinde 2005 Yılında Kadın ve Erkek Kendi Hesabına Çalışma Oranları (Endüstri ve Hizmetlerdeki Toplam % Kadın/Erkek İstihdamına Göre)



Avrupa Birliğinin 25 üye ülkesinde, 2005 yılında endüstri ve hizmetlerde çalışan kadınların sadece % 2,5'i kendi hesabına çalışıyor olmasına karşın, erkeklerde bu oran neredeyse % 6,4'tür (Bkz. Şekil 11). Bu fark daha çok Danimarka'da ortaya çıkmış, erkeklerin oranı kadınların neredeyse altı mislini bulmuştur. Güney Kıbrıs'ta da durum hemen hemen benzer bir durumdadır. Kadınlarda en düşük kendi hesabına çalışma oranı Danimarka, Estonya, Litvanya, İngiltere ve Norveç'te (% 1,5'in altında) bulunmaktadır.

[82] Ferry de Goey, "Economic structure and self-employment during the twentieth century", Faculty of History and Arts Erasmus University Rotterdam, Netherland, 8. *EBHA Conference 16-18 September 2004*, Chapter 2A, Barcelona, Spain, http://www.bintproject.nl/textfiles/2004_degoey.pdf, (26.02.2007), pp.2.

Sadece Yunanistan ve İtalya’da bu oran kadınlar için % 4’ün üstünde olup, bu durumda bile erkeklerin yarısından biraz daha azdır.^[83]

Dünya genelinde, 1991 yılı Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO) rakamları ile 130 milyon kişinin kendi hesabına çalıştığı tespit edilmiştir.^[84] Bu sayı tarımdaki kendi hesabına çalışanları kapsamamaktadır. Çünkü bu alanda kendi hesabına çalışan birisinin tanımlanması ve kendi hesabına çalışanların hesaplanması konusunda bir uzlaşma bulunmamaktadır. Yayımlanan istatistikler, birim ve sayı şeklinde ne kullanıldı ise buna bağlı olmaktadır. Amerika Birleşik Devletlerinde kendi hesabına çalışan büyük Anonim Şirketlerde çalışanlar istihdam edilenler gibi görülerek dahil edilmez iken, birçok Avrupa ülkesinde bunlar kendi hesabına çalışan olarak görülmektedir. Bazı durumlarda da sadece tam zamanlı kendi hesabına çalışanlar hesaplamalara dahil edilir iken, diğerleri **part-time** kendi hesabına çalışan olarak kabul edilmektedir. Bu önemli husus özellikle kadın girişimcilerin sık sık, girişimci ve aile işlerinde çalışan olarak karıştırılmasına neden olmaktadır. Tarımda kendi hesabına çalışanların da buna dahil edilip edilmeyeceği konusunda bir uzlaşma bulunmamaktadır. Birçok istatistikte bu sorun olmamakla birlikte, özellikle büyük sayıda çiftçi barındıran ülkeler için bazen kargaşaya neden olabilmektedir. Avrupa Birliği genelinde, kendi hesabına çalışanların sosyal koruması konusunda, bu dinamiklerin harekete geçirilmesini teşvik edici emek piyasası politikaları geliştirilmektedir.^[85]

2.1.2 İşsizliğin Yapısı ve Trendler

DİE ve uluslararası istatistikler işsizliği, “belirli bir referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan ve iş aramak için son altı ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış olup 15 gün içinde iş başı yapabilecek durumda olan, 15 ve daha yukarı yaştaki (genel kabul 64 yaş sınırı arasındaki) tüm kişiler” olarak tanımlanmıştır. ILO’nun tanımına göre ise işsiz olabilmek için; işi yok, iş arıyor ve işe başlamaya hazır olmak şeklinde, üç temel kriter gereklidir.

[83] Franco Ana, Eurostat, Statistics in Focus, “The entrepreneurial gap between men and women”, 30/2007, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ity_offpub/ks-sf-07-030/en/ks-sf-07-030-en.pdf, (12.03.2007), pp.2.

[84] Ferry de Goey, *a.g.y.*, pp.2.

[85] Karin Schulze Buschoff-Günther Schmid, “The New Self-Employed in European Perspective”, <http://www.wz-berlin.de/ars/ab/nse/nse.en.htm>, (28.03.2007), pp.2.

Bu temel çerçevesinde hesaplanan işsizlik, kişinin çalışma arzusuna göre; “İradi” ve “Gayri İradi (Arzusu Dışında)”, işsizliğin görünümüne göre ise; “Gizli” ve “Açık” olmak üzere iki temel gruba ayrılabilir^[86]. İşsizlik oranının hesaplanmasında, “Gayri İradi (Kişinin Arzusu Dışında)” meydana gelen işsizlik esas alınmakla birlikte, “İradi” yani çalışma isteği duymamadan kaynaklanan işsizlik tipi, hesaplamalarda “Piyasa Dışı” olarak dikkate alınmaktadır. Üretimde miktar artışına yol açmayan, eksik istihdam neticesinde oluşan işsizliğe ise “Gizli İşsizlik” denmektedir. Emek piyasalarındaki “eksik bilgi” akışı sonucunda, iş arayanlarla işverenler genel olarak buluşmamaktadır. Piyasada genel olarak kıt olan bilgi ve kişilerin niteliklerini tam olarak karşılamayan işlerde istihdamı neticesinde kişiler, tatminlerini arttırmak maksadıyla yeni iş arayışına girmektedirler. Bunun sonucunda, bir çeşit “Açık İşsizlik” olan ve “Geçici İşsizlik” olarak ifade edilen, piyasanın dinamik yapısından kaynaklanan işsizlik türü oluşmaktadır. Diğer “Açık İşsizlik” türleri ise; iş arayanların niteliklerinin, piyasada mevcut açık işler için aranan nitelikler ile örtüşmemesinden kaynaklanan “Yapısal İşsizlik”, ekonomideki talep dalgalanmaları neticesinde oluşan “Konjonktürel” işsizlik, dönemsel emek talebi ve mevsimsel etkiler nedeniyle, genellikle tarımda yaşanan işsizliğe “Mevsimlik İşsizlik”, ücret rijitliği neticesinde oluşan yüksek ücretlerin neden olduğu işsizliğe ise “Reel Ücret İşsizliği veya Klasik İşsizlik” denmektedir^[87]. Tüm bu işsizlik türleri yanında, teknolojik gelişmenin ikame nisbetini işgücü aleyhine çevirmesinden veya diğer bir ifade ile insan emeği yerine üretimde makine kullanımının yaygınlaşmasından doğan bir işsizlik türüdür. Bilimsel ve teknolojik gelişmeler sonucu ortaya çıkan makineleşme ve otomasyon süreklilik gösteren fakat ekonominin tümünü kapsamayan teknolojik işsizliğe yol açmaktadır^[88].

[86] İlker Parasız-Melike Bildirici, *Modern Emek Ekonomisi*, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa 2002, s.6.

[87] Bookrags, “Unemployment Types, View Additional Search Results”, Wikipedia on Unemployment Types, http://www.bookrags.com/Unemployment_types#Classical_unemployment, (13.03.2007), pp.1.

[88] Nur Serter, *Genel Olarak ve Türkiye Açısından İstihdam ve Gelişme*, İstanbul Üniversitesi Yayın No: 3697, Fakülte Yayın No: 540, İstanbul 1993, s.12.

2.1.2.1 İşsizlikte Nitelikli ve Niteliksizlerin Yapısı

Avrupa Birliği 25 üye ülkesinde 2000-2005 yılları arasında istihdam edilen nüfusun mesleki yapısı incelendiğinde; toplam istihdamın, yaklaşık olarak % 40'ının “yüksek nitelikli el emeğine dayanmayan mesleklerde” yer aldığı ve bir mesleki genişlemenin söz konusu olduğu, “düşük nitelikli el emeğine dayanmayan mesleklerde” % 1 oranında gerileme olduğu, “nitelikli el emeğine dayanan mesleklerde” % 2,6 oranında gerileme olduğu, “basit mesleklerde” ise % 0,7 oranında artış yaşandığı görülmektedir (Bkz. Tablo 2). Nitelik düzeylerine göre yapılan mesleki ayırmada; yasama meclisi üyeleri, kıdemli memurlar ve yöneticiler, profesyoneller, teknisyenler ve hakları sınırlı profesyoneller “yüksek nitelikli el emeğine dayanmayan meslek çalışanı”, hizmet çalışanları ile mağaza ve pazarlarda satış elemanı olarak çalışanlar “düşük nitelikli el emeğine dayanmayan meslek çalışanı”, nitelikli tarım ve balıkçılık çalışanları, sanat ve bağlantılı ticaret çalışanları, fabrika ve makine operatörleri ile montajcılar “nitelikli el emeğine dayanan meslek çalışanı”, sokak satıcıları ve bağlantılı meslekler, yerel yardımcıları, temizlikçiler ve emekçiler ise “basit mesleklerde” çalışanlar olarak tanımlanmaktadır^[89].

Tablo 2. Avrupa Birliğinde Temel Mesleki Gruplara Göre Mesleki Yapı (Toplam İstihdamda Göre % Oranı (Silahlı Kuvvetler Hariç))

TEMEL MESLEKİ GRUPLAR	2000	2005	2000-2005 DEĞİŞİM
Yüksek Nitelikli El Emeğine Dayanmayan Meslekler	35,8	38,7	2,9
Düşük Nitelikli El Emeğine Dayanmayan Meslekler	25,9	24,9	-1,0
Nitelikli El Emeğine Dayanan Meslekler	29,3	26,8	-2,6
Basit Meslekler	9,0	9,7	0,7

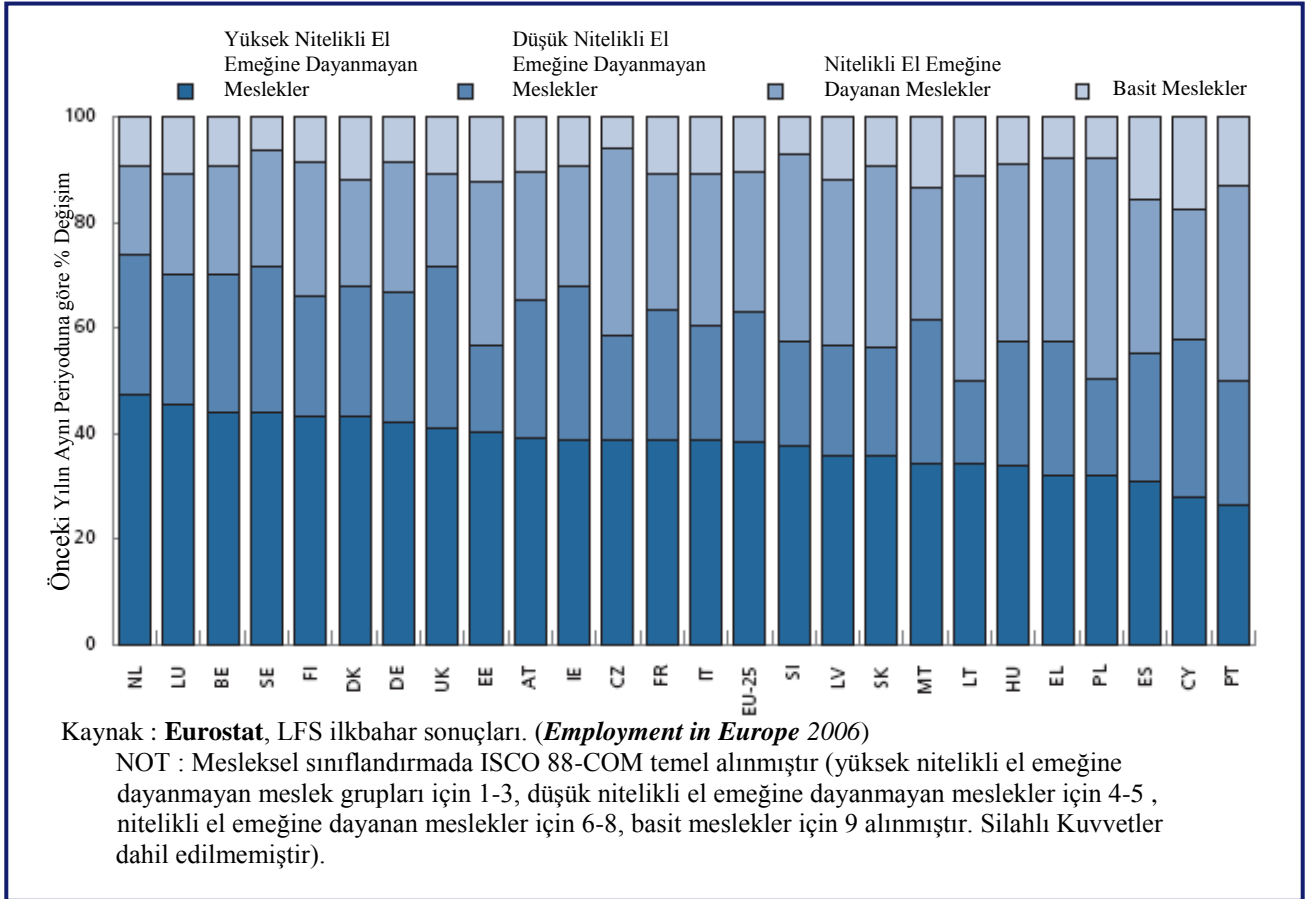
Kaynak : Eurostat, LFS ilkbahar sonuçları. (Employment in Europe 2006)

İstihdamın sektörel dağılımına benzer olarak, Üye Ülke koşullarında bireysel düzeyde istihdamın nispi oranları için temel meslek kategorileri arasında dikkate değer farklılıklar mevcuttur (temel mesleklere göre)(Bkz. Şekil 12). Avrupa Birliği içerisinde mukayese edildiğinde, İngiltere yüksek nitelikli el emeğine dayanmayan mesleklerin istihdamında en yüksek orana sahiptir (% 48'e yakın) ve Portekiz'de bu sadece % 27

[89] Employment in Europe 2006, a.g.y., pp.64.

civarındadır. Polonya'daki iki güçlü istihdam şekli olan nitelikli tarım ve balıkçılık çalışanları istihdamı nedeniyle, nitelikli el emeğine dayanan mesleklerde istihdam toplam istihdamın % 42'sidir. Benzer şekilde nitelikli el emeğine dayanan meslek çalışanlarının istihdamında; Çek Cumhuriyeti, Yunanistan, Macaristan, Litvanya, Portekiz, Slovakya ve Slovenya'nın toplam istihdamı, % 20'nin altında bulunan Lüksemburg, Hollanda ve İngiltere ile karşılaştırıldığında daha yüksektir. Güney Kıbrıs Rum Yönetimi, İrlanda ve İngiltere'de desteklenmekte olan düşük nitelikli el emeğine dayanmayan meslek istihdamı, karşılaştırıldığında nispeten yüksek bir orana sahip olmakla birlikte, basit meslekler için en yüksek istihdam oranları Güney Kıbrıs Rum Yönetimi ve İspanya'da bulunmaktadır.

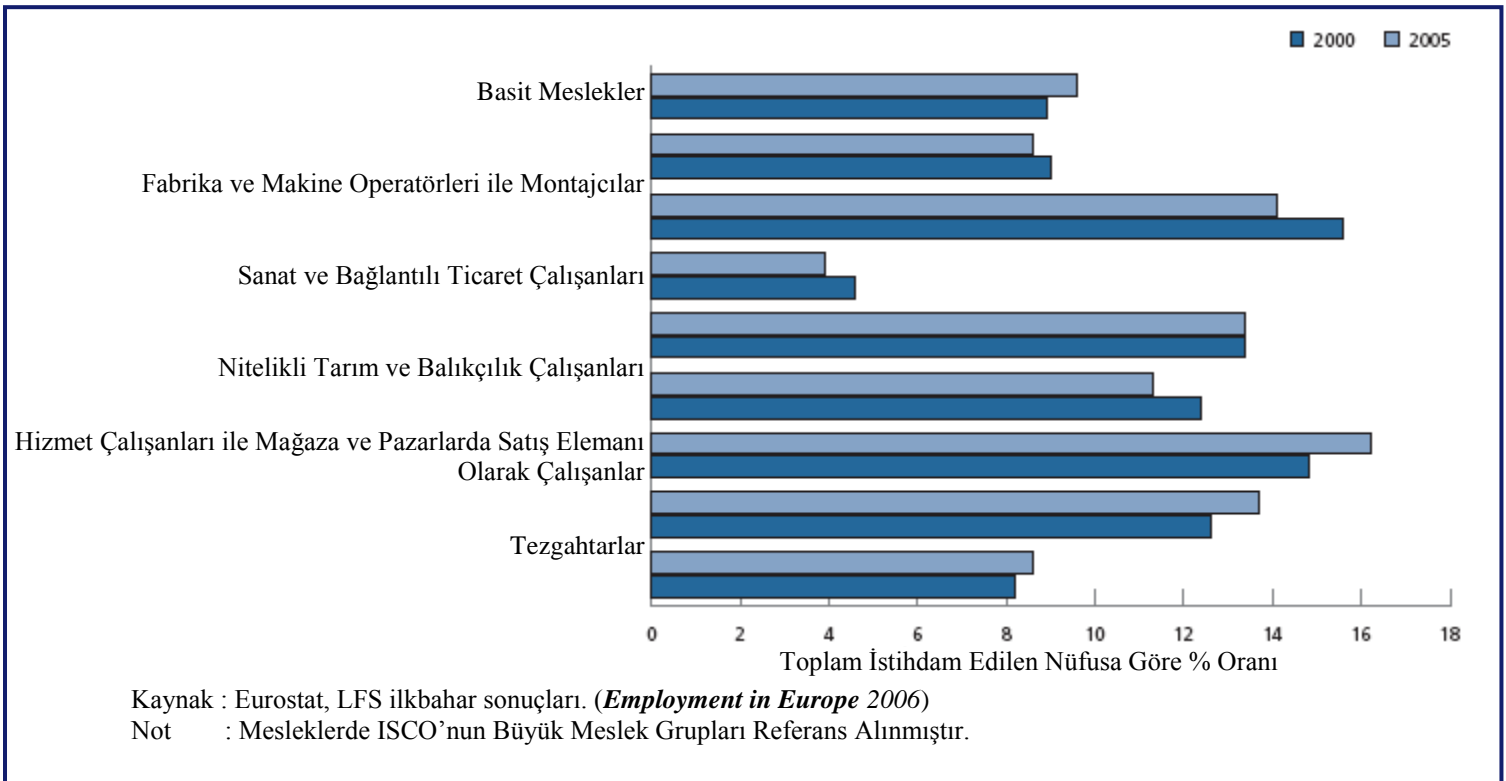
Şekil 12. AB Üye Ülkelerinde İstihdam Edilen Kişilerin Mesleksel Yapısı (Temel Meslek Sınıfları Açısından), 2005



Yüksek nitelikli el emeğine dayanmayan meslek grubu içerisinde, “yasama meclisi üyeleri, kıdemli memurlar ve yöneticiler”in 2005 yılında Avrupa Birliği düzeyinde istihdamın % 8,6’sı, “profesyoneller”in % 13,7 ve “teknisyenler ve hakları sınırlı profesyoneller”in % 16,2’sini oluşturduğu hesaplanmıştır, diğer üç önemli ISCO

(Mesleklerin Uluslar arası Sınıflandırma Standardı (ISCO-88 (com)) grubu ile birlikte 2000 yılından 2005 yılına kadar toplam istihdam içerisindeki payının arttığı görülmüştür (Bkz. Şekil 13). Düşük nitelikli el emeğine dayanmayan meslek grubu içerisinde, “hizmet çalışanları ile mağaza ve pazarlarda satış elemanı olarak çalışanların” istihdam içerisindeki payının % 13,4 düzeyinde olduğu ve 2000 yılından bu yana bu oranın değişmediği, “tezgahtarların” istihdamdaki oranının azalarak % 12,4’ten % 11,3’e düşmüş olduğu ve bu düşük nitelikli el emeğine dayanmayan meslek grubunun istihdamdaki oranının genel olarak azalışını sürdürdüğü görülmüştür. Nitelikli el emeğine dayanan meslek çalışanları içerisindeki, “sanat ve bağlantılı ticaret çalışanlarının” istihdamdaki oranının azalarak % 15,6’dan % 14,1’e düştüğü, “nitelikli tarım ve balıkçılık çalışanları” ve “fabrika ve makine operatörleri ile montajcılar” dan oluşan meslek grubunun istihdamdaki payının kayboluş yönünde olduğu görülmekle birlikte miktar olarak azalış sürmektedir^[90].

Şekil 13. AB’de 2000 ve 2005 Yılları Arasında İstihdam Edilen Nüfusun Mesleksel Yapısındaki Gelişmeler



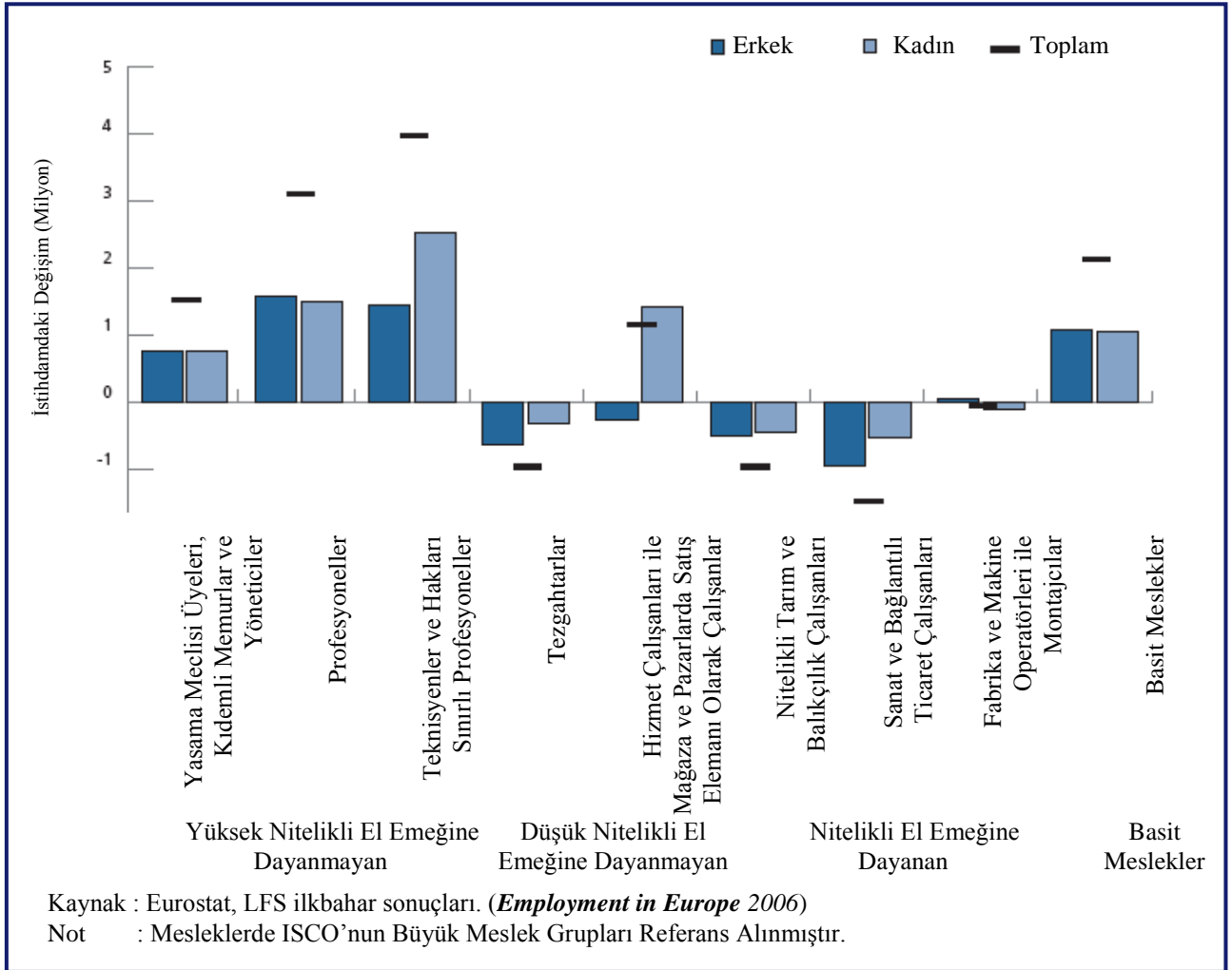
Mesleksel istihdamdaki değişime mutlak tanımlamalar ile bakıldığında, yüksek nitelikli el emeğine dayanmayan meslek grubu kategorisi içerisindeki üç meslek grubunun hepsinin istihdam içerisindeki payında, son birkaç yılda önemli büyüklükte artış gözlenmiş

[90] Employment in Europe 2006, a.g.y., pp.64.

olmakla birlikte, bunlar içerisinde en dikkate değer olanları “teknisyenler ve hakları sınırlı profesyoneller” ile “profesyoneller” grupları olmuştur (Bkz. Şekil 14). Sonuç olarak, yüksek nitelikli el emeğine dayanmayan meslekler istihdamının genel olarak artışı, istihdamın 2000 yılından sonraki büyümesinin önemli bir bölümünde, temel itici güç olmuştur.

Gelişen istihdamın altında yatan nitelik düzeylerindeki bu gelişme, bunun gibi daha çok bilgi-temelli bir ekonomi yönünde yansiyarak devam eden değişimin uygunluğunu göstermiştir^[91].

Şekil 14. AB’de İstihdamın Temel Meslek Grupları ve Cinsiyetler Açısından, 2000 ve 2005 Yılları Arasındaki Değişimi.



Bununla birlikte, tüm nitelikli el emeğine dayanan meslekler ve “tezgahtarlar” için istihdam azalır iken, basit mesleklerde ve aynı zamanda “hizmet çalışanları ile mağaza ve pazarlarda satış elemanı olarak çalışanlar”da oldukça çok istihdam yaratılmıştır.

[91] Employment in Europe 2006, a.g.y., pp.65.

Mesleksel yapının değişiminde, belirgin bir şekilde, yüksek nitelikli meslekler ve çok düşük nitelikli mesleklere doğru bir yöneliş göze çarpmaktadır.

2.1.2.2 Genç İşsizler

Uluslar arası Çalışma Örgütü'nün (ILO) raporları dünyada genç işsiz sayısının arttığını belirtmektedir. Zamanla genç işsizlerin sayısı 74 milyondan 85 milyona artmış veya rakamsal olarak, 1995 ile 2005 yılları arasında 300 milyondan fazla genç (veya genç nüfusun % 25'i) günlük 2 dolar yoksulluk düzeyinin altında yaşar duruma gelmiştir. ILO raporuna göre, bugünün gençlerinin potansiyel zenginliğinin verimli bir şekilde değerlendirilebilmesi için iyimser rakamlarla en az 400 milyon verimli istihdam fırsatına – basit şekilde ifade edilecek olursa, yeni ve gelişmiş işlere ihtiyaç duyulmaktadır. Rapor ülkelerdeki gelişmelerin daha çok genç işsizliğe yöneldiğini ve bu tasvir edilen gençlere ilişkin dezavantajın çoğunlukla emek gücü açısından daha yüksek, gelişmiş ekonomilerde göze çarptığını göstermektedir^[92].

AB-27 içerisinde, 2005 yılında genç insanların üçte birinden fazlası 20-24 yaşlarında en az ikinci yüksek eğitimi (üniversiteye hazırlık programı) tamamlamış oluyor ve 25-64 yaş ile karşılaştırıldığında bu oran şu anda % 70'in altında bulunmaktadır. Dört üye ülke Slovakya, Çek Cumhuriyeti, Polonya ve Slovenya'da 20-24 yaşlarında ikinci yüksek eğitimi tamamlama oranı % 90'dan fazla iken, Portekiz ve Malta'da bu oran % 50'ler civarındadır. Aynı şekilde AB-27 içerisinde, 15-24 yaşları için işsizlik oranı, son yıllarda aşağıya düşmekte olup (Ocak 2004'teki % 19,2'den, Ocak 2007'deki % 16,8'e) bu oran hala toplam nüfus açısından iki katından fazladır (% 7,5). Genç insanların işsizlik oranı toplam nüfusun işsizlik oranı ile kıyaslandığında, Romanya (Ocak 2007'de % 23,4'e % 7,5) ve İtalya'da (% 20,1'e % 6,7) daha yüksek iken İngiltere (% 6,9'a % 3,6), Almanya (% 14,9'a % 7,7), Letonya (% 11,7'ye % 6,0), Avusturya (% 8,8'e % 4,5), Danimarka (% 6,5'e % 3,3) ve Litvanya (% 12,4'e % 6,3)'da bu oran nispeten daha düşüktür (Bkz. Tablo 3).

Toplam nüfus açısından 15-24 yaşlarındaki genç insanların istihdam oranı doğal olarak, hala eğitimlerine devam etmeleri veya halen bir işe sahip olmamaları nedeniyle düşük olmakla birlikte, 2006 yılının ikinci çeyreğinde AB-27 içerisindeki oranı % 36,0 olup, 15-64 yaş arası nüfus ile kıyaslandığında bu oran % 64,3' düzeyinde bulunmaktadır.

[92] ILO, "New ILO study says youth unemployment rising", <http://www.ilo.org/public/english/region/ampro/cinterfor/news/unemploy.htm#Note%201>, (02.04.2007)

Tablo 3. Gençler Açısından İstihdam ve Eğitim.

	Eğitimde bulunan düzey**, 2005		İşsizlik oranları***, Ocak 2007		İstihdam oranları, 2006 ikinci çeyreği	
	15 Yaşın üzerindeki**	15-24 Yaşındakiler**	Gençler (15-24)	Toplam	Gençler (15-24)	Toplam
AB-27	77,4	69,3	16,8	7,5	36,0	64,3
AB-25	77,5	69,1	16,5	7,5	36,9	64,6
Belçika	81,8	66,1	18,8	7,8	26,2	60,4
Bulgaristan	76,5	72,5	17,8	8,5	23,0	59,1
Çek Cumhuriyeti	91,2	89,9	15,2	6,6	17,1	65,3
Danimarka	77,1	81,0	6,5	3,3	63,7	76,9
Almanya	71,5	83,1	14,9	7,7	42,6	67,0
Estonya	82,6	89,1	10,0	4,7	31,9	68,8
İrlanda	85,8p	65,2p	9,4	4,4	48,0	68,1
Yunanistan	84,1	60,0	24,7	8,7	24,5	61,0
İspanya	61,8	48,5	17,8	8,6	39,4	64,7
Fransa*	82,6	66,4	21,3	8,4	28,8	63,0
İtalya	73,6	50,4	20,1	6,7	25,8	58,9
Güney Kıbrıs	80,4	66,6	9,5	4,5	36,3	69,5
Letonya	79,9	84,5	11,7	6,0	32,7	65,5
Litvanya	87,8	87,6	12,4	6,3	23,9	63,7
Lüksemburg	71,1	65,9	14,6	5,0	24,9	63,6
Macaristan	83,4	76,4	20,0	7,8	21,2	57,3
Malta	53,7	25,3	15,1	6,8	42,7	54,3
Hollanda	75,6	71,8	6,9	3,6	66,2	74,2
Avusturya	85,9	80,6	8,8	4,5	52,3	70,0
Polonya	91,1	84,8	26,2	12,6	23,5	53,9
Portekiz	49,0	26,5	17,0	7,6	36,1	68,1
Romanya	76,0	73,1	23,4	7,5	24,9	59,6
Slovenya	90,5	80,3	10,2	5,0	35,3	67,1
Slovakya	91,8	87,9	23,4	11,2	25,7	59,3
Finlandiya	83,4	78,8	17,6	7,0	45,0	69,9
İsveç	87,5	83,6	:	:	40,7	73,1
İngiltere	78,2	71,7	13,9	5,4	52,2	71,3

* İstihdam oranı üzerine veride 2005'in ikinci çeyreği referans alındı

** Kesin bir yaş grubu için en az ikinci yüksek eğitimi tamamlamış nüfusun kesin oranı

*** İngiltere: Aralık 2006, Yunanistan ve İtalya: 2006'nın üçüncü çeyreği

P Geçici

: Mevcut veri yok

Kaynak : "Young Europeans through statistics, 24-25 March: Youth Summit in Rome", 44/2007 – 23 2007, Eurostat News Release,

En yüksek genç istihdam oranlarına sahip üye ülkeler Hollanda (% 66,2), Danimarka (% 63,7), Avusturya (% 52,3) ve İngiltere (% 52,2) iken, dikkate değer en

düşük ülkeler ise Macaristan (% 21,2), Bulgaristan (% 23,0), Polonya (% 23,5) ve Litvanya (% 23,9)'dir^[93].

Euro bölgesinde ayrıntılı işsizlik oranı Ağustos 2003'te % 8,8'di ve bu 2000, 2001 ve 2002'nin aynı döneminden daha yüksekti. Bu % 8,8 karşılaştırıldığında, İngiltere'den (% 5,0) rakamsal olarak % 76, Amerika Birleşik Devletleri'nden (% 6,1) rakamsal olarak % 44 daha yüksek gerçekleşmiştir.

Genç İşsizlik, Ağustos 2003'te endişe verici bir düzeye, % 16,8'e tırmanmıştır. İşsizlik oranında 25 yaş altı yaş düzeyinin işsizliği daha az şiddetlidir. 2003 Yılında istihdamın gelişimi neredeyse sıfırdır. 2000, 2001 ve 2002'de miktar açısından yeterli miktarda iş yaratılmışsa da, euro bölgesinde iş gücü net iş yaratım miktarından daha hızlı artmaya devam etmektedir.

Euro bölgesi ekonomisinde istihdam edilen kişi sayısı bakımından (genişleme oranı yıldan yıla düşmektedir) genişleme, sadece "Hizmetler" sektöründe yaşanmaktadır. Bu geniş kategori içerisinde özel sektör açısından genişleme ise sadece "Finans ve Ticaret"te olmaktadır (Bkz. Tablo 4).

Tablo 4. AB Euro Bölgesinde Genç İşsizliğin İşgücüne Oranı.

	2000	2001	2002	Ağustos 2003
Toplam	8,5	8,0	8,4	8,8
25 Yaş Altı	16,6	15,7	16,2	16,8
25 Yaş Üstü	7,4	7,0	7,4	7,8

Kaynak : Avrupa Merkez Bankası, "Ekim 2003 Aylık Bülteni".

İstenmeyen bir şekilde, kamu sektöründe "Kamu Yönetimi" kategorisindeki istihdam, ki bu alanda çalışanların tamamının maaşı vergilerden ödenmektedir, sürekli genişlemektedir^[94].

[93] Eurostat News Release, "Young Europeans through statistics, 24-25 March: Youth Summit in Rome", 44/2007 – 23 March 2007, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/pls/portal/docs/page/pgp_prd_cat_prerel/pge_cat_prerel_year_2007/pge_cat_prerel_year_2007_month_03/3-23032007-en-ap.pdf, (26.04.2007)

[94] Eurofacts, "Youth unemployment: one in six without work in euro-zone", 5 December 2003, <http://www.junepress.com/pdf/vol%20%209%20no%20%204%20-%205th%20december%202003.pdf>, (27.04.2007)

2.1.2.3 Yaşlı İşsizler

Daha uzun bir hayat beklentisi ve doğum oranındaki azalma nedeniyle, tüm dünyada ilerleyen insan yaşı artan bir öneme sahip olmuştur. Bu demografik senaryo Avrupa ülkelerinin emek politikalarını yoğun olarak etkilemiş, öyle ki çalışma yaşamının bu şekilde uzuyor olması, Avrupa Konseyi tarafından Lizbon'da objektif bir başarıya amaç olarak şu şekilde yayınlanmıştır; 2010 yılında tüm Avrupa Birliği ülkelerinde istihdam oranı % 70 olacaktır.

Yaşlı çalışanların Avrupa emek piyasalarına katılımı hakkında yayımlanan analizler; Avrupa'daki yaşlı çalışanların istihdamının artırılması, uluslar arası senaryonun başlangıcı, karakteristiği ve trendleri açısından sorgulanmış, ulusal düzeydeki gelişmelere rehberlik etmiş, yardımcı olmuştur. 2002 Yılından beri, gerçekten hiçbir Avrupa Birliği ülkesinde bu hedef yaş için istihdam azalışı kaydedilmemiş, bunun yanında bütün Avrupa Birliği için açık bir istihdam artışı gözlemlenmiştir. 1995 ve 2002 yılları arasında, iki milyondan fazla yaşlı çalışan için kararlı bir yükseliş kaydedilmiş, incelenen son yıl açısından olağanüstü bir mesafe alınmıştır. Çalışma faaliyetlerinin yanı sıra aktif yaşlılığı tamamlamada konu ile ilgili olarak, istihdam oranı içerisindeki gerçekten yüksek nitelikli kıdemli çalışanlar aynı yaştaki düşük nitelikli çalışanlara göre iki kat fazla saygı görmektedir (birinci durumda % 61, ikinci durumda % 31 civarı)^[95].

OECD ülkelerinde 50-64 yaşları arası insanlar, çalışanların ortalama olarak % 60'ından daha az bir miktarını oluşturmaktadır. Birinci yaş grubu olarak tanımlanan, 25-49 yaşları arasındaki insanların, çalışanlar içerisindeki oranı % 75'tir. Eğer hiçbir şey yapılmaz ise, 2050 yılında Avrupa ülkelerinde bir çalışana bir emekli düşecektir. Sonuç olarak, gelecek elli yılda AB-15 içerisindeki emek piyasası yaklaşık % 15 küçülebilir (Bkz. Tablo 5). Mukayese edildiğinde, göç ve doğum oranındaki fazlalık nedeniyle ABD'deki genç işgücünün, diğer OECD ülkelerinin birçoğundan daha fazla genişleyerek büyümeye devam edeceği öngörülmektedir (her ne kadar geçmiştekenden daha yavaş olsa da)^[96].

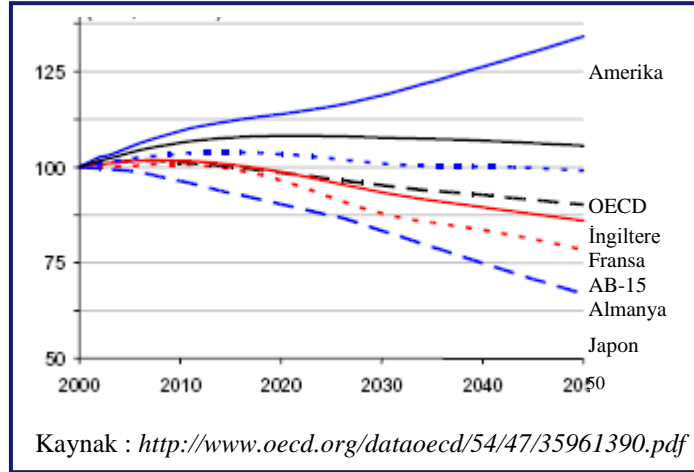
2001 Yılında AB ülkeleri, istihdam edilen yaşlı çalışanların AB ortalamasının, 2010 yılı itibariyle % 40'tan % 50'ye yükseltilmesini hedef olarak kabul etmiştir. Bu zamandan beri üye ülkeler, politika geliştirme ve başlangıçta ortaya atılan bu hedefleri

[95] "Old Workers And European Labour Market Studies", Public Policies, Company Good Practices, http://www.isfol.it/basis/web/prod/document/ddd/mlmonog05_9e.htm, (27.04.2007)

[96] "Older workers, Living longer, working longer", OECD, DELSA Newsletter Issue 2, <http://www.oecd.org/dataoecd/54/47/35961390.pdf>, (27.04.2007)

zenginleştirmek, yaşlı çalışanların toplumsal ve kültürel algılanış biçimini değiştirmek ve bu 50 yaşın üzerindeki tecrübeli çalışanların emek piyasalarında oynayabileceği rolü maksimize etmek konusunda yoğun çalışmalar yürütmektedir^[97].

Tablo 5. İşgücünün Değişim Projeksiyonu, 2000-2050.



2005 ile 2010 yılları arasındaki, 21 milyon civarında tahmin edilen ve düzenli olarak artarak yaklaşılan genel 2010 hedefine ulaşılabilmesi için, yıllık olarak % 2 daha istihdamın genişlemeye ve çalışma yaşındaki istihdam edilen nüfusun ortalama yaşının yükseltilmesine gereksinim duyulmaktadır. On yılın birinci yarısında istihdam yaratımı açısından, çalışma çağındaki istihdam edilen nüfusta gerçekleşen 8 milyonluk artış yerinde olmakla birlikte, bu şekilde 2006-2007 yılları arasındaki periyotta 3,6 milyon civarında tahmin edilen yeni iş yaratımı ile istihdam gelişimi açısından öncülük edilmesi umulmaktadır. Benzer şekilde, istihdam oranı hedefleri açısından kadın ve yaşlı çalışanlar karşılaştırıldığında, nüfusun bu her iki alt grubunda zorunlu olarak 6,5 milyon civarında istihdam yaratılmış olmakla birlikte, önerilen bu değişim ile varılmak istenilen 2010 hedefi açısından istihdam yaratım oranı ile ilgili son zamanlardaki yaygın eğilimler veya onlar açısından meydana getirilen önemli ilerlemeler cesaret verici bulunmaktadır. Gerçekten de genel olarak düşük bir ekonomik gelişme periyodunda olunmasına rağmen, kadınların oranı 2000 yılından beri % 3 civarında, yaşlı çalışanların oranı % 6 civarında yükselmiştir. kadınlar ve yaşlı çalışanlar için devam etmekte olan uzun dönemli yükseliş hareketi ile aslında yakalanmasına gerek duyulan hedefler başarılmış olacak olmakla birlikte, aynı zamanda düşük nitelikliler için de istihdam fırsatları geliştirilmektedir. Bunlar göz önünde

[97] "Reaching EU targets for the over 50s", European Commission, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Equal, News, February 2007, http://ec.europa.eu/employment_social/equal/news/200702-ageman_en.cfm#_ftn2, (27.03.2007)

tutulduğunda, kalan güdülenemeyen kadınların temizlenmiş olması, yapısal reformların yardımı ile yaşlı insanların işgücü içerisinde daha uzun süre kalması ve özellikle de daha düşük niteliklilerin beceri düzeylerinin yükselmesinin sağlanmış olması çok önemlidir^[98].

AB Hükümetleri bu yaşlı insanlar eğer hayatında ek çalışmayı seçmişler ise onların sağlığı, serveti ve huzuru için daha fazla fırsat tanımaya gerek duyulduğu konusunda karşılıklı olarak mutabakata varmışlardır. Yaşlıların emek piyasalarına katılımına işgücü, verimlilik, sürdürülebilir sosyal refah ve emeklilik sistemleri ölçüsünde destek verilmektedir. AB ilk 15 ülkesinde, 50-65 yaşları arasındaki yaşlı çalışanların istihdam oranı % 40 civarındadır. Örneğin 2002 yılında bu oran genel olarak % 40,1; erkekler için % 50,1, kadınlar için ise % 30,5'tir. Yaş aralığı açısından bakıldığında; 55-64 yaşları arasındakilerin % 57'den fazlası, 65 yaşın üzerindeki insanların ise % 97'si ekonomik olarak pasiftir. AB ve ABD arasında, 65 yaşın üzerindeki insanların emek piyasalarına katılım oranı konusunda % 12'lik önemli bir fark mevcuttur. Yaşlı çalışanlar gençlere nazaran daha az eğitime ihtiyaç duymaları nedeniyle avantajlı durumdadır. AB yaş farkı gözetme konusunda uzun zamandır yasalar çıkarmaktadır. AB üye ülkeleri tarafından bu konuda 2000 yılında bir istihdam direktifi yayınlanmıştır. Bu direktiften, üye ülkelerce Aralık 2006 tarihine kadar yasama işlemi tamamlanarak, yaşlı çalışanlara karşı ayrımcılığın üstesinden gelinmesi konusunda uğraş verilmesi gerektiği anlamı çıkmaktadır. Bazı AB ülkeleri zaten uzun süredir buna sahiptir. İngiltere Hükümeti ise böylece bunu ilk kez Aralık 2006 tarihine kadar yasalaştırmış olacaktır. AB üye ülkeleri aynı zamanda, 2010 yılı itibarıyla iki amacın başarılması konusunda anlaşmaya varmıştır; 55-64 yaşları arasındaki AB nüfusunun en az yarısının istihdam edilmiş olması, ortalama yaş nedeniyle iş gücünden çekilen insanlar için bunun beş yıl daha arttırılmasıdır. Bu iki amaç, AB 15 üye ülkesinde 5 milyondan fazla yaşlı çalışanın desteklenmesi anlamını taşımaktadır^[99].

2.1.2.4 İşsizliğin Boyutuna Göçmenlerin Eklemlenmesi

Avrupa Birliği'nin toplam nüfusu 2005 yılı içerisinde yaklaşık 2 milyon kişi artarak, 01 Ocak 2006 tarihinde 461,5 milyonu bulmuştur. Nüfustaki artışın neredeyse tamamı göçmenlerden kaynaklanıyor olmakla birlikte, sadece İtalya ve İspanya için bu rakam 1 milyon kişi civarında hesaplanmıştır. Bununla birlikte, 2005 yılından önce bu iki

[98] Employment in Europe 2006, *a.g.y.*, pp.30.

[99] "Age Concern the UK's largest charity working with and for older people", The European Union, older workers and Employment, http://www.ageconcern.co.uk/ageconcern/eu_and_employment.asp, (16.04.2007)

üye ülkede düzenlenen programlar nedeniyle, her isteyen kişi mevcut koşulları karşıladığı takdirde birlik işgücü piyasasına giriş imkanı elde edebilmekte ve böylece birlik nüfusu rakamsal olarak şişmekteydi. Uluslar arası göçmenlerin AB'ne akışındaki genel duruma bakıldığında; 2005 yılındaki 1,69 milyon düzeyinde gerçekleşen göçmen nüfusu, 2004 yılındaki 1,85 milyon göçmen ile karşılaştırıldığında, belli bir düzeyde azalma olduğu görülmektedir. Doğal nüfus değişiminde (canlı doğanlar eksi ölenler) 2004 yılındaki 0,45 milyondan, 2005 yılındaki 0,33 milyona doğru gerçekleşen düşüş nedeniyle, bu oranın azalma gösterdiği değerlendirilmektedir. Avrupa Birliği üye ülkelerinde, 2005 yılında gerçekleşen nüfus artış rakamları büyük farklılıklar göstermektedir. Güney Kıbrıs'ın nüfusu % 3,1'in üzerinde, İrlanda'nın nüfusu % 2,0 civarında artmış, bunun yanında Letonya ve Litvanya'daki nüfus ise oldukça azalarak, negatif bir değişim göstermiştir. AB içerisinde, toplam nüfus açısından nüfustaki doğal azalış trendi, sadece Danimarka, Fransa, Lüksemburg, Hollanda ve Finlandiya'da görülmektedir. Diğer tüm üye ülkeler için (üç Baltık Ülkesi ve Polonya'daki göçmenlerin miktarının azaldığı görülmüştür) nüfus artışındaki temel etken göçmenler olmuştur. Son trendler de, nüfusun değişiminde uluslar arası göçmenlerin önemini doğrulamaktadır. Bu durum, Çek Cumhuriyeti, İtalya ve Slovenya'nın içerisinde buldukları durumda en göze çarpan şey olmuştur (Bu ülkeler, diğer taraftan nüfusun azaltılması konusunda tecrübe sahibi olmuşlardır). Yine de çoğu üye ülke, toplam nüfusun azaltılması konusunda genel olarak uzmanlaşmıştır. Bu azalışı gerçekleştiren ülkeler; Almanya, Macaristan ve Polonya ile özellikle Estonya, Letonya ve Litvanya'dır^[100].

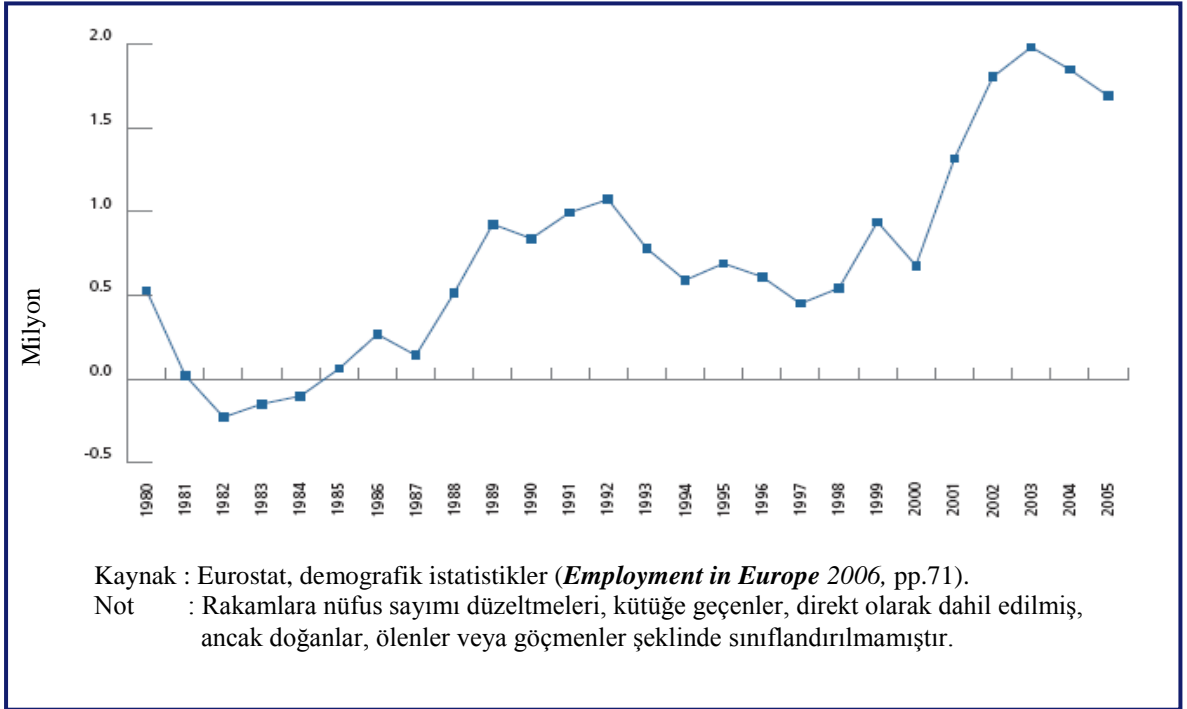
Göçmenlerin emek piyasalarına entegrasyonu konusunda, uluslar arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Yabancılar veya göçmenlerin ulusal düzeyde emek piyasalarına katılımı düşük oranda gerçekleşmekle birlikte, aynı farklılık kadın ve erkek göçmenler arasında daha da derinlemesine görülmektedir. OECD Ülkelerinde yabancı veya göçmen erkeklerin sayısal olarak emek piyasalarına katılım oranı, ulusal düzeydeki katılımdan nispeten daha yüksektir. Olağan dışı bir şekilde, Güney Avrupa (İtalya, Yunanistan) ve Macaristan gibi birçok ülkedeki istihdamda göçmenler ağırlıktadır. Bunun yanında, Hollanda ve Kuzey Avrupa Ülkelerinde (özellikle İsveç ve Danimarka) geleneksel sayılan bu çok sayıdaki mülteci veya yabancı çalışan, yerli çalışanlara nazaran kayda değer derecede düşük bir iş katılım oranına sahiptir. Yaşlı Avrupa ülkelerinde göçmenler

[100] Employment in Europe 2006, a.g.y., pp.71

(Belçika, Fransa, Almanya, Hollanda, İngiltere), istihdamın gelişimi açısından başlangıçta faydalı olmuştur. Yabancı istihdamının sert bir şekilde yükselişi nedeniyle yaşanan hızlı gelişmeler sonucunda, emek piyasaları zorlanmış gözükmektedir. İrlanda, İtalya, Portekiz, ve İspanya gibi yeni göç alıcı ülkelerinde ekonomik yükseliş başladıktan sonra yükselen yabancı istihdam trendi ise, farklı bir eğilim göstermektedir^[101].

Avrupa, birbirine benzemeyen kendine has eğilimler gösteren, yeni dünya ülkelerinin (Amerika, Kanada, Avustralya ve Yeni Zelanda) göçmenlerini de desteklemiştir. Avrupa Birliği birçok bölgede, özellikle de OECD ülkeleri olmayan ülkelere gelen göçmenleri, derininde yatan bir gönülsüzlük ile birlikte, etnik ve kültürel geçmişlerindeki farklılıkları da kavrayarak, hoş geldiniz diyerek içerisine dahil etmiştir. Bu anti göçmenci hisler, hükümetlerin sınırlayıcı göçmenlik ve iltica politikaları tarafından da desteklenmiş, genel basındaki göçmen ve mülteci arayışları ile, ayrımcılık yanlısı etnik azınlık gruplar, ırkçılar veya anti göçmenciler ve şiddet grupları, olumsuz olarak eleştirilmiştir.

Şekil 15. Uluslar arası Göçmenlerin Avrupa Birliğine Yıllara Göre Net Akış Rakamları (Milyon).



[101] Jean-Pierre Garson, "Migration In Europe : Trends And Perspectives", Keynote Report, Head of Non-Member Economies and International Migration, DELSA, OECD, <http://contact.migrationpolicy.org/site/DocServer/Garson.pdf?docID=981>, (16.03.2007), pp.49.

Bu düşmanca gözükten karşı koyma içgüdüğü belirli ölçüde, Avrupa Ülkelerinde mevcut işsizlik ve sağlık ödeneğinde geçmişte göçmenler nedeniyle yaşanan kesintilerden kaynaklanmaktadır. Büyük ölçüde, 1950 ve 1960'larda Batı Avrupa'nın savaş sonrası yeniden inşası için gelen ve çoğunlukla düşük nitelikli olan göçmenler, halen çok önemli bir bileşendir. Bugün işgücü göçüne neden olan en tehlikeli istihdam boşluklarının; iletişim, mühendislik, inşaat, tarım ve yiyecek sektörü, sağlık, eğitim, turizm ve ev hizmetleri alanlarında yaşandığı değerlendirilmektedir. İşgücü göçü, ekonomik durumda oluşacak nispeten daha acil en az üç muhtemel sorundan kaynaklanmaktadır^[102].

Bunlardan birincisi; Avrupa Hükümetleri, verimliliğin ve büyümenin oluşumunda nitelikliliğin gitgide artan önemini kavramaktadır. İnsan sermayesi, bilgi temelli olma özelliği gittikçe artan bir ekonomide, verimlilik ve gelişme açısından en önemli belirleyici olmaktadır. Yüksek nitelikli çalışanlar, yeniliklerin garantiye alınması ve verimliliğin geliştirilmesi ve dolayısıyla yeni işlerin yaratılması açısından hayati bir rol oynamaktadır. Örneğin, telekomünikasyon çalışanlarının “**Green Card**” (Yeşil Kart) programları üzerindeki etkileri üzerine yapılan bir çalışmada; her bir yüksek nitelikli göçmen çalışanın, Almanya'da ortalama 2,5 yeni iş yarattığı hesaplanmıştır. Bu nedenle, birçok hükümet en yüksek niteliklileri kendisine çekmek için, hizmet sağlayıcıların şirkete giriş ve transfer hareketleri ile göçmen çalışanlar hakkındaki düzenlemeleri büyük bir hevesle gevşetmiştir. Gerçekten Avrupa'nın birçok devleti bu nitelikli çalışanlar açısından, Kuzey Amerika ile kıyaslandığında yeterince cazip olmamakla birlikte, Kuzey Amerika yüksek nitelikli çalışanlar, bilim adamı ve araştırmacıları içerisine alma konusunda güçlü bir mıknatıs gibi işlev görmektedir.

İkincisi, birçok Avrupa Ülkesinde önemli düzeyde yapısal işsizlik bulunmasına rağmen, Avrupalı çalışanların meslek ve konum tercihlerinde seçici olmaları, ve on yıl öncesine göre onlardan daha nitelikli olmaları da önemli bir rol oynamaktadır. Böyle olmasına rağmen, düşük ve yarı nitelikli işlerin payı azalmakta (yeni üretim teknikleri ve dış kaynaklar nedeniyle), önemli boşluklar ise özellikle şu mesleklerde yaşanmaktadır; tarımsal yiyecek endüstrisi, hazır yemek ve ev hizmetleri. Aynı zamanda, çok önemli bir miktar eksiklikte, nitelikli kamu sektörü işlerinde mevcuttur. Çünkü; verilen emeğin karşılığında ödenen ücret yetersiz veya çok düşüktür. Bu durum, medikal bakım ve eğitim

[102] Christina Boswell, “Migration in Europe”, Migration Research Group, Hamburg Institute of International Economics, Global Commission of International Migration, September 2005, <http://www.gcim.org/attachments/rs4.pdf>, (11.05.2007), pp.5-6.

gibi meslekler içerisinde de önemli boşluklar yaratmış ve bu boşluklar gittikçe artan bir şekilde göçmen çalışanlar tarafından doldurulmuştur.

Üçüncüsü, Avrupa Ülkelerindeki nüfusun yaşlanması anlamında bir artışa bağlı olarak, ekonomik olarak aktif olmayan nüfusun aktif olan nüfusa oranı nispeten daha yüksektir. Bu refah sistemlerini bir miktar daha zora sokarak, sağlık ve emeklilik ödemelerini daha pahalı hale getirmektedir. Aynı zamanda yaşlanan nüfusun tüketim seyrinde meydana getireceği değişim, sağlık güvenliği ve boş zaman aktiviteleri talebini dikkate değer bir şekilde arttırarak, bu sektörlerde ilave işgücü talebi yaratacak, işgücünün bu sektörlerle dönüş yapmasına neden olacaktır.

Böylece, işsizlik devam ediyor olmasına rağmen, birbiriyle uyuşmayan arz-talep problemleri ve yüksek nitelikli çalışanları çekme ihtiyacı nedeniyle, ciddi emek kıtlığı yaşanması muhtemel görülmektedir. Çünkü emek göçü, böyle politikalara duyarlı bir konu olmakla birlikte, hükümetlerin bu boşluğu doldurma konusunda da nadiren birinci seçimi bu konu olmaktadır. Buna karşılık, gidişata etkisi ölçüsünde genel olarak birinci sırada, yerel emek arzı sahipleri (eğitim ve öğretim, daha çok insanı işe çekme, uzayan çalışma yaşı veya daha yüksek doğum oranını teşvik sonucunda) yer almaktadır. Avrupa Birliği aynı zamanda üye ülkeler ve özellikle yeni dahil olan on üye ülke arasında (serbest hareket statüsü konusundaki sınırlama kaldırıldığı zaman) mobilitenin arttırılması konusuna destek vermektedir. Bununla birlikte, bu miktarlar da muhtemelen talebi tam olarak karşılamayacaktır. Gerçekten, neredeyse tüm Avrupa Ülkelerinde, mesleksi veya sektörel kategorileri açısından üstün niteliklere sahip işgücünün göçü konusunda, ülke politikalarında liberal bir hareket yaşanmaktadır. Aynı şekilde hükümetlerin, ortaya çıkacak şiddetli eksiklik nedeniyle oluşan boşlukları doldurulabilmek için, hızlı ve verimli bir alet gibi emek göçünün yardımına başvurması, önümüzdeki dönemde de beklenmektedir.

Genişleme (2004) sonrasında, işçilerin serbest dolaşımı konusunda mayıs 2004'te imzalanan Katılım Anlaşması'nda belirtilen "geçici hükümler" başlığı altında, Doğu Avrupa ülkelerinin AB-15 devletlerinin emek piyasasına erişimlerini kısıtlayan hükümler uyarınca, ilk olarak öngörülen iki yıllık sürede İngiltere emek piyasasını Doğu Avrupalı işçilere açmıştır. Ancak; beklediğinden çok daha fazla sayıda göç alan İngiltere, Bulgaristan ve Romanya'nın Birliğe 1 Ocak 2007'de üye olması sonrasında, bu ülkelerden gelecek işçi göçünü sınırlandıracak ulusal önlemler almıştır. İçişleri Bakanlığı'nın, 'A-8' ülkelerinden (Çek Cumhuriyeti, Estonya, Letonya, Macaristan, Litvanya, Slovakya,

Slovenya ve Polonya) yılda 13.000 göçmen işçinin İngiltere'ye geleceği yönündeki tahminini açıklaması, İçişleri Bakanı Tony McNulty'nin 2004'ten bu yana 600.000 göçmenin, beraberinde bakmakla yükümlü olduğu 36.000 kişiyi de getirdiğini ve bu grup içerisindeki 27.000 çocuk yardımı başvurusunun onaylandığını bildirmesi, İngiltere'de şok etkisi yaratmıştır. Genişleme sonrasında, işçilerin İngiliz emek piyasasına katılımlarının göç probleminden de öte ülkenin sosyal dokusu, eğitim, sağlık alanlarında problem yarattığı yönünde bir kanıyı kuvvetlendirmiştir. İngiliz Sanayi Konfederasyonu direktörü Richard Lambert'in, Bulgaristan ve Romanya'nın Birliğe 1 Ocak 2007'de üye olmaları halinde, İngiltere'nin bu iki ülkeden gelecek ucuz işgücünü frenlemesi yönündeki talebi, "açık kapı" politikasının rafa kaldırılması anlamına da gelmektedir^[103]. Liberal düşüncenin ve kapitalizmin kalesi olarak bilinen İngiltere'nin, bu zor durum karşısında kota sisteminden daha katı yöntemleri tercih etmesi, Bulgar ve Romenlerin İngiliz emek piyasasına erişimlerini askıya alması, genişleme karşıtı görüşün ve ayrımcılığın yükselişe geçmesi endişesini de beraberinde getirmiştir. İşçilerin Serbest Dolaşımı, Mayıs 2004'te "büyük patlama" denilen, Birlik tarihinin en büyük genişleme dalgası ile Soğuk Savaş'ın yapay olarak böldüğü Avrupa coğrafyasının yeniden birleşmesi, Birlik üyelerinin Doğu Avrupa'dan gelecek yeni üyelerin vatandaşlarına serbest dolaşım hakkını da beraberinde getirmiştir. Kişilerin serbest dolaşımı ilkesi, Roma Anlaşması'nın 39. maddesinde temel bir hak olarak tanımlanmış ve genellikle katılım müzakerelerinin ikinci faslına oluşturmuştur. Bu müzakere başlığı altında; işçilerin serbest dolaşımı, mesleki niteliklerin karşılıklı tanınması, vatandaşlık hakları ve sosyal güvenlik politikalarının koordinasyonuna ait hükümler yer almaktadır. İşçilerin serbest dolaşımı ilkesi, diğer bir üye ülkede iş arama, çalışma, ikamet etme, yerleşme ve eşit muamele haklarını da kapsamaktadır. Ancak, işçilerin serbest dolaşımı konusu siyasi önemi ve pratikteki belirsizlikleri nedeniyle hassas bir konu olma özelliğini sürdürmektedir. Bu nedenle müktesebatın işçi hareketliliği konusunda "geçici önlemler" getirmesi olağan bir durum halini almıştır. İngiliz baskı grubu **Migration Watch** (Göç İzleme)'un raporuna göre Bulgaristan ve Romanya'nın üye olacakları tarihten itibaren ilk yirmi ayda 200.000 Romen ve 800.000 Bulgar işçinin İngiltere'ye göç etmesi beklenmektedir. Engellerin korunduğu bir Avrupa, Birliği oluşturan ideallere aykırı olmakla birlikte, Birliğin küresel anlamda rekabetçi bir piyasa ekonomisi konumuna yükselmesi idealinin de sonu demek olacaktır

[103] Melek Kırmacı, "İşçilerin Serbest Dolaşımı Tartışmasının Gölgesinde İngiltere", Avrupa Araştırmaları Masası, TUSAM (Türkiye Ulusal Güvenlik Stratejileri Araştırma Merkezi), <http://www.tusam.net/makaleler.asp?id=668&sayfa=13>, (11.05.2007)

Birliğe yeni üyelerin katılımı ile birlikte emek, üye ülkeler arasında serbestçe dolaşarak, kendi becerisine en uygun iş ve ücreti elde etme olanağı bulacaktır. Sermayenin serbest dolaşımını engelleyen kuralların kaldırılması daha kolay olurken, emek için aynı şey söz konusu değildir. Çünkü emeğin serbest dolaşımının sağlandığı bir konumda, durgunluk şeklindeki bunalım dönemlerinde, pazar içindeki ülkeler birbirine işsizlik ihraç edebilirler. Bunun yanısıra ülkeler arasında gelişmişlik farkları da söz konusuysa, gelişmiş ülkeler büyük miktarda emek göçü ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Aynı zamanda, gerek mal ve hizmet piyasalarında, gerekse üretim faktörleri ve emek piyasalarında serbest dolaşımın sağlanması, ortak pazar içinde faktör fiyatlarının eşitlenmesine ve kaynakların etkin kullanımına yol açmaktadır. Ancak gelişmenin üye ülkeler arasında eşit dağılımı söz konusu olmamaktadır. Gelişme belli büyüme kutuplarında odaklaşma eğilimi göstermektedir. Akışkanlığı artan emek ve sermaye de bu odaklarda toplanmaktadır. Buda istenmeyen bir şekilde, genişleme ile işsizliğin bir arada yaşanmasına neden olmaktadır^[104].

Göçmenler, Avrupa Birliği'nin tekrar tekrar yinelenen bir politika konusu olma özelliğini devam ettirmektedir. Ayrıca Avrupa'nın % 80'i, gizli kapaklı bir göçmen önceliğine karşı hükümetlerinin savaş vermesi gerektiğini düşünmektedir. Her bir ülkenin karşı karşıya olduğu farklı göçmen senaryoları ve bunların miktarları ile ilgili benimsenen farklı politik stratejilerin, Amsterdam Antlaşması hükümleri uyarınca daha ziyade zorunlu bir görev kabul edilerek, farklı uygulamalar terk edilip, mevcut koşulların antlaşma hükümlerine uyarlanması konusunda işbirliği üye ülkelere benimsenmiştir. Bununla birlikte, Avrupa'nın harmonizasyonu konusunda politik alternatifler kabul edilmemekte, ortak sosyal haklar ve iç sınırların açılması konusunda ilerleyen bu gelişmeler bütünleşik bir şekilde meydana gelmiştir.

Schengen Anlaşması, AB ülkelerindeki göç konusu ile yakından ilgili bir düzenleme olmakla birlikte, Almanya, Fransa, Belçika, Hollanda ve Lüksemburg tarafından, "aralarında iç sınırların olmadığı bir alan yaratmak amacıyla" 1985 yılında imzalanmıştır. Schengen Anlaşmasına daha sonra İspanya, Portekiz, Yunanistan ve İtalya da katılmış, İngiltere ve İrlanda ise katılmamıştır. 1995 yılında Schengen Anlaşması Uygulama Sözleşmesi yürürlüğe girmiştir. AB'yi kuran Antlaşmaları değiştiren Amsterdam Antlaşması'nda, serbest dolaşımın önündeki son engellerin kaldırılması

[104] Mircan Yıldız, "Bütünleşme Biçimleri ve Avrupa Birliği", Uludağ Üniversitesi, İ.İ.B.F., <http://www.dtm.gov.tr/dtmadmin/upload/EAD/TanitimKoordinasyonDb/butun.doc>, (22.05.2007), s.4.

yanında, güvenli bir ortamda yaşamayı sağlayacak tedbirlerin alınacağı öngörülmüş; Amsterdam Antlaşmasının, eskiden üye ülkelerin milli yetkileri içinde olan, ülkeler arasında göç, iltica ve dış sınırların kontrolleri gibi konuların, Topluluk yetki alanına giren konuları içeren birinci ayağa geçirilmesi kararlaştırılmıştır^[105]. Göçmenlerin hareket serbestliğinin kontrolü, vize ve iltica konularında, Schengen ve Dublin Antlaşmaları nedeniyle, daha önceden geniş çaplı bir harmonizasyon yapılmış ve düzenlenmeler tamamlanmıştır. Aynı şekilde göçmenlerin entegrasyonuna ilaveten belirli bir yasal alanın geliştirilmesinde, özellikle de Avrupa Komisyonunun bu konuyla ilgili iki yasal kararı ile ilgili üye ülkelerde genel bir eğilim mevcuttur. Ortaya çıkan baskı sonucunda, bundan Avrupa genişlemelerindeki harmonizasyon düzenlemeleri ve prosedürlerde etkilenmiş, ancak her şeye rağmen farklı ulusal görüş açılarından tamamen kurtulamamıştır. Bu durum özellikle, Güney ve Doğu Avrupa ülkelerinde meydana gelmektedir. Göçmenlere baskı yoluyla karşı koyma konusunda farklı yasaların mevcut oluşu, Birlik içerisinde kendiliğinden ikinci bir göçmen fenomenin oluşumuna sebep olmaktadır. Avrupa Konseyi Seville’de (İspanya), genel bir iltica ve göçmen politikasının tesis edilerek geliştirilmesi konusunda birçok objektif antlaşmayı eksiksiz benimsemiştir. Bu antlaşmalar, ilişkili bulunan üçüncü ülkeler ve tam tersine mücadele edilen illegal göçmenler hakkında, tarafsız olarak dışarı taşınacak bir objektif değerlendirmeyi de kapsamaktadır. Söz konusu antlaşmalar, somut ölçüler çerçevesinde gelecek altı ay içerisinde kabul edilmiş sayılmakla birlikte, lider programlar ve operasyonların dış sınırlarının müştereken gerçekleştirilmesi, Üye Ülkelerdeki göçmenlerle ilgili sivil görevliler arasındaki bilgisayar ağının oluşturulması konularında da önemli bir onay sayılmaktadır^[106].

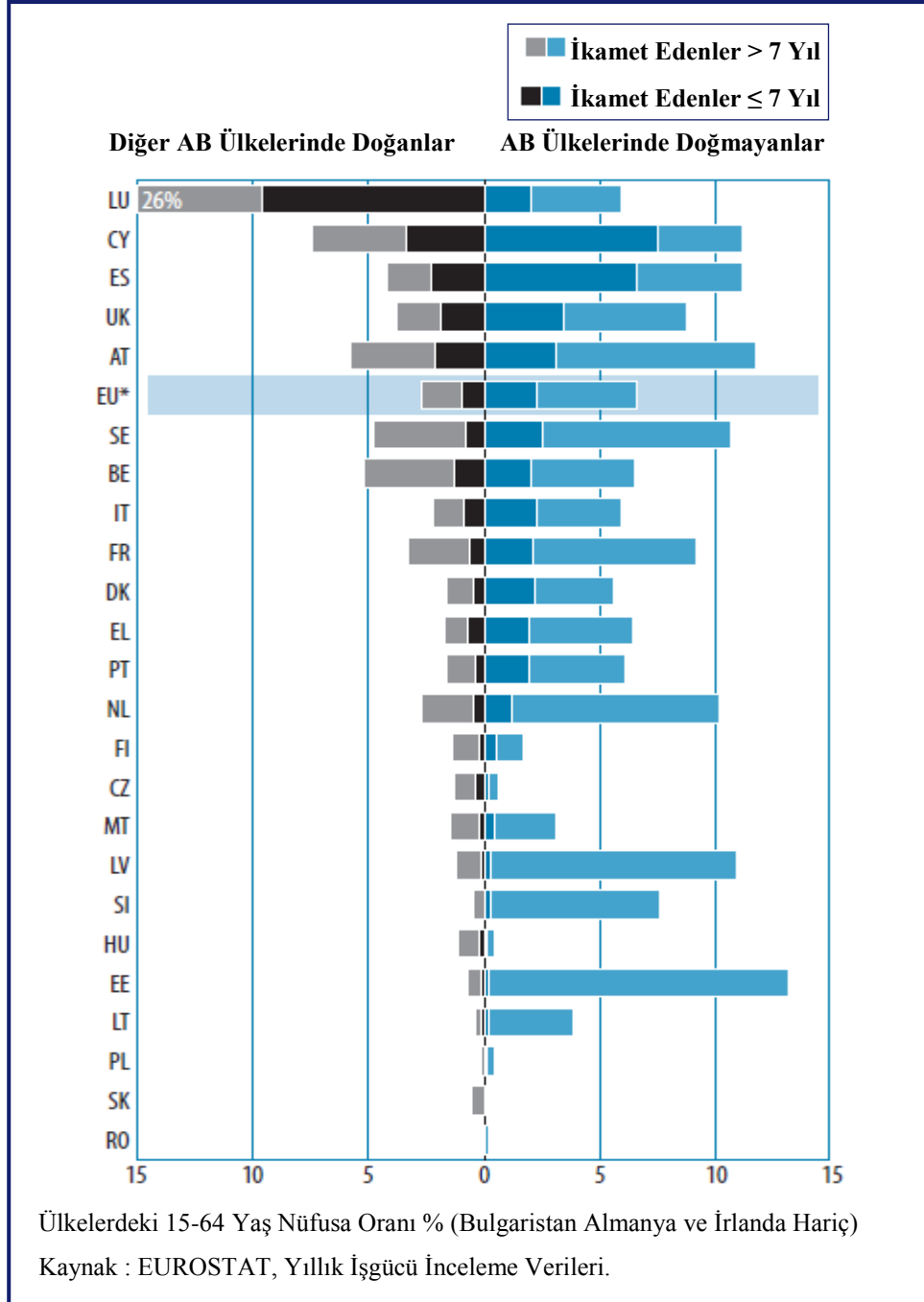
Hesaplamalara göre genel olarak Avrupa Birliği’nde “Avrupa Birliğinde doğmamış 27 milyon insan yaşamaktadır (Nüfusun % 5,6’sı veya genel olarak diğer bir Avrupa ülkesinde doğmuş olan ve halen ikamet eden insanların iki katıdır). Göçmen kökenlilerde en yüksek sayı Avusturya (% 9,1), Güney Kıbrıs (% 8,6) ve Hollanda (% 8,4) olmak üzere üç ülkede görülmektedir. Bununla birlikte Estonya ve Litvanya’da bu oran % 14-18 civarındadır. Nüfus oranları karşılaştırıldığında ise Çek Cumhuriyeti, Finlandiya, Macaristan, Malta ile Polonya’da % 2’nin altında, Slovakya ile geniş üye ülkeler olan Fransa, İspanya ve İngiltere’de oran % 6-8 civarındadır. Avrupa Birliğine göçmenlerin akış

[105] Murat Koca, “AB Ülkelerinde Göç, Mülteciler ve Yabancı Uyrukluların İstihdamı”, http://www.icisleri.gov.tr/_icisleri/wpx/ab_ulkelerinde_goc.htm, (16.05.2007)

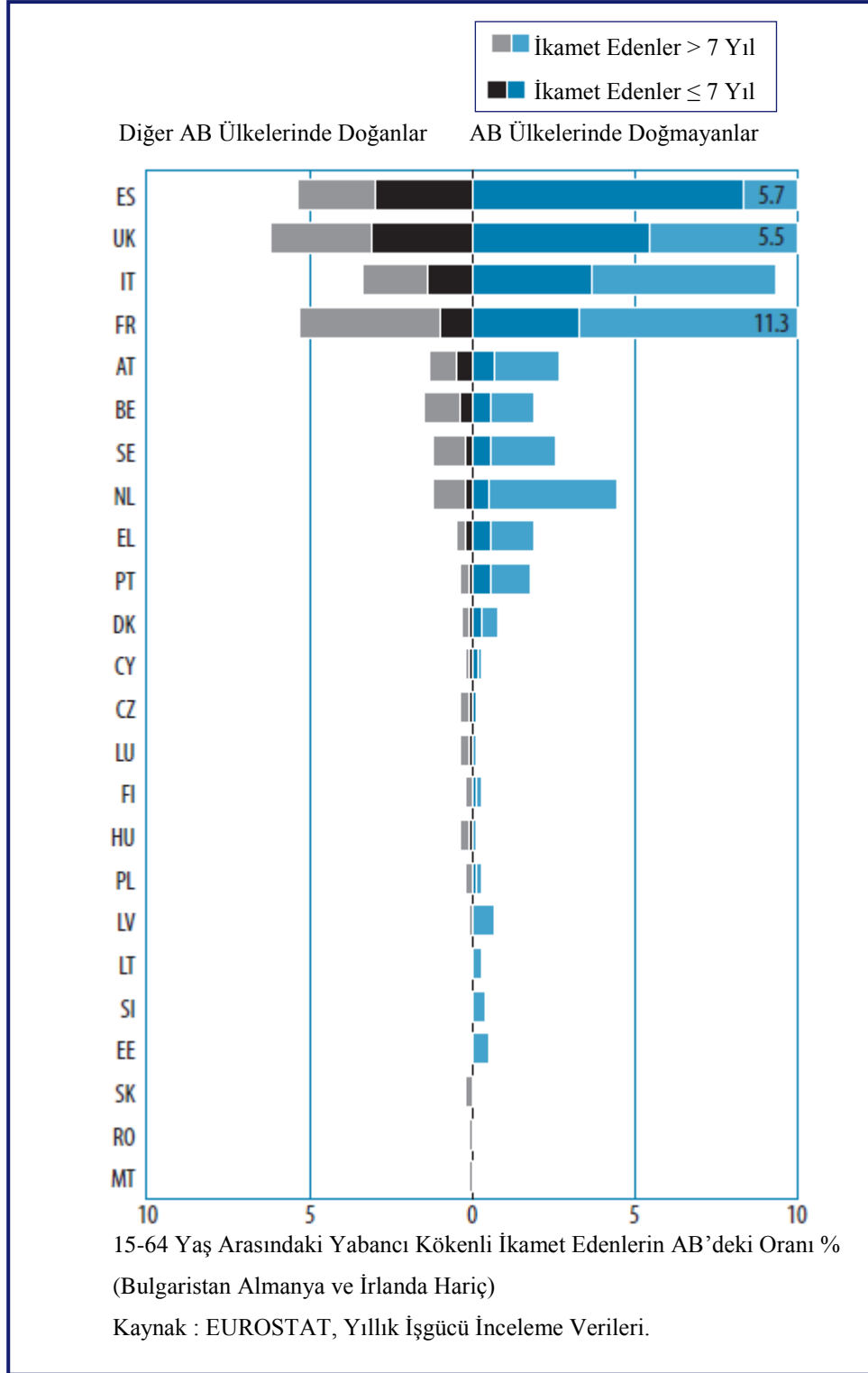
[106] Godoy Leticia Delgado, “Immigration In Europe: Realities And Policies”, University Rey Juan Carlos, <http://www.iesam.csic.es/doctrab2/dt-0218e.pdf>, (16.05.2007), pp.14.

rakamları son yıllarda ciddi bir artış göstermiş ve 1990'ların ortalarından 2000'lerin başlarına kadar artış göstermiş 2002 yılında ise ilerleyerek 1,5-2 milyon civarında artmış ve 2000'lere doğru bir göçmen pazarı doğmuştur (bunların ölçülebilir bir bölümü özellikle de İspanya'da illegal göçmenler ile ilgili bir düzenlemeyi simgelemektedir).

Şekil 16. Çalışma Çağındaki Yabancı Kökenlilerin Ülkelere Oranı, 2007.



Şekil 17. Karşılaştırmalı Olarak AB’de Yabancı Kökenliler, 2007.



Son yedi yıldan beri (2007 yılı itibariyle) Avrupa Birliği'ndeki çalışma çağındaki tüm yerleşik göçmenler, Avrupa Birliği'nin genel çalışma çağındaki nüfusunun % 2,3'ünü oluşturmaktadır^[107]. Temel göçmen hareketleri hala göçmenlerin Avrupa Birliği'ne komşu

[107] Employment in Europe 2008, a.g.y., pp.55.

ülkelerden, Afrika'dan ve artan oranda Güney Amerika'dan geldiğini ve kaldığını göstermektedir. Güney Avrupa ülkelerindeki göçmenlerde meydana gelen artış genel olarak son yıllarda hızlanmış olmakla birlikte, önemli miktarda göç geleneksel göç ülkeleri olan Fransa, Almanya ve İngiltere'ye olmuştur. Gerçekten son günlerde yeni gelenler İtalya, İspanya ile Fransa ve İngiltere'de koloniler oluşturmuştur. Üye ülkeler; geçmişteki farklılıklar, yakın göçmen tarihi, uzun dönemde süreklilik arz eden gidilecek ülkeler, yeni gidilecek ülkeler, yeni geçiş kapısı veya transit ülkeler ve dış göç ülkeleri olarak da sınıflandırılmaktadır. Aynı zamanda Avrupa Birliğindeki göçmenler; köken bölgeleri, kültürel geçmişi, eğitim ve nitelik düzeyi, sosyo ekonomik ve yaş karakteristikleri, aile durumu ve göçmenlerin sahip oldukları değişik görüşler olarak geniş bir heterojenlik (çok kültürlülük) göstermektedir. Avrupa Birliğindeki göçmen nüfusunun doğal çeşitliliği hakkında birçok örnek mevcuttur. Örneğin; Baltık Ülkelerinde nüfusun büyük bölümü geleneksel olarak Rus azınlıktır, nispeten yüksek okul mezunudur ve ekonomik pozisyonu toplumda iyidir.

Tablo 6. Temel Avrupa Birliği Bölge Ülkelerinde, Avrupa Birliğinde Doğmamış Olan 15-64 Çalışma Yaşındakilerin Bölgesel Dağılımı, 2007.

	EEA (Avrupa Ekonomik Alanı) ve Diğer Avrupa (AB'ye Üye Olmayan Ülkeler)	Türkiye	Balkanlar	Doğu Avrupa	Kuzey Afrika	Saharan-Altı Afrika	Kuzey Amerika	Merkez Amerika, Karayipler ve Güney Amerika	Yakın ve Orta Doğu	Orta Asya	Güney ve Güney Doğu Asya	Okyanus	Toplam AB'de Doğmayanlar
İkamet Edenlerden AB Doğumlu Olmayanlar > 7 Yıl													
Belçika	:	9,3	1,9	1,4	4	4,2	2	0,9	1,9	(1,6)	1,7	:	2,8
Danimarka	2,5	5	0,6	:	0,2	0,4	3,8	(0,2)	3,9	2,7	1,4	:	1
Yunanistan	:	0,9	18	6,8	0,2	0,3	2,6	(0,2)	6,9	:	0,5	4,3	2,9
İspanya	15,2	:	0,5	5,9	14,8	4,7	5,8	45,3	5,8	12,3	3,2	:	12,4
Fransa	8,5	22,9	3,3	3,2	63	30,6	8,6	4,8	9,8	13	16,2	17,4	24,4
İtalya	54,3	1,4	24,6	6,5	9,4	7,4	17,6	13,8	3,4	18,9	10,7	10,4	12,3
Hollanda	1,7	27,1	3,3	1,6	6,3	4,2	6,2	15,6	14,2	8,7	10,5	7,6	8,7
Avusturya	2,3	19,9	24,2	1,3	0,4	0,5	(1,6)	0,5	2,4	3,2	1,6	:	4,2
Portekiz	2,1	:	:	:	:	13,2	3	2,8	:	:	0,3	:	2,7
İsveç	7,6	5,3	10	1,7	0,3	1,7	3,3	3,2	25,1	3	3,9	:	4,3
İngiltere	4,3	7,6	3,2	2,8	1,3	32,3	43,1	12,4	17,7	34,3	48,9	53	18,4
Baltık Ülkeleri	:	:	:	53,3	:	:	:	:	4,7	:	:	:	3,2
Diğerleri	:	:	10,4	15,1	:	(0,6)	:	:	4,2	:	1	:	2,6

İkamet Edenlerden AB Doğumlu Olmayanlar ≤ 7 Yıl													
Belçika	:	12,2	1,9	3,4	4,3	3,4	:	0,5	2,5	2,1	1,2	:	2,2
Danimarka	13,3	3,5	(0.6)	(0.8)	:	0,7	3,6	(0.1)	10,2	(0.9)	1,5	:	1,2
Yunanistan	:	:	17,5	4,4	:	:	:	:	7,6	:	1,4	:	2,2
İspanya	8,3	:	(0.7)	18,7	36,7	8,5	:	77,9	3,6	14,2	4,6	:	33,2
Fransa	26,2	25,5	4	9	35,5	25	18,4	2,6	6,9	15	7,2	(8.5)	13,2
İtalya	12,3	3,6	51	33,3	17,7	9,3	3,3	7,9	3,8	18,2	12,7	:	14,8
Hollanda	:	11,5	(0.5)	1,1	2,3	1,8	(3.0)	2	3,8	(1.8)	2	:	2,1
Avusturya	:	21,6	12,5	3,8	(0.5)	1,1	:	0,4	4,7	3	3,2	:	2,8
Portekiz	:	:	:	5,6	:	5,6	:	3,3	:	:	:	:	2,2
İsveç	11	3,8	4,3	1,9	0,3	1,4	2,5	0,7	20,2	2,3	2,8	:	2,4
İngiltere	17,6	15,7	4,8	8,2	2,1	42,1	59	4,5	29,7	40,3	60	86,2	21,7
Baltık Ülkeleri	:	:	:	(2.0)	:	:	:	:	:	:	:	:	(0.2)
Diğerleri	:	:	(2.0)	8	:	(0.9)	:	:	6,5	:	3,3	:	1,8

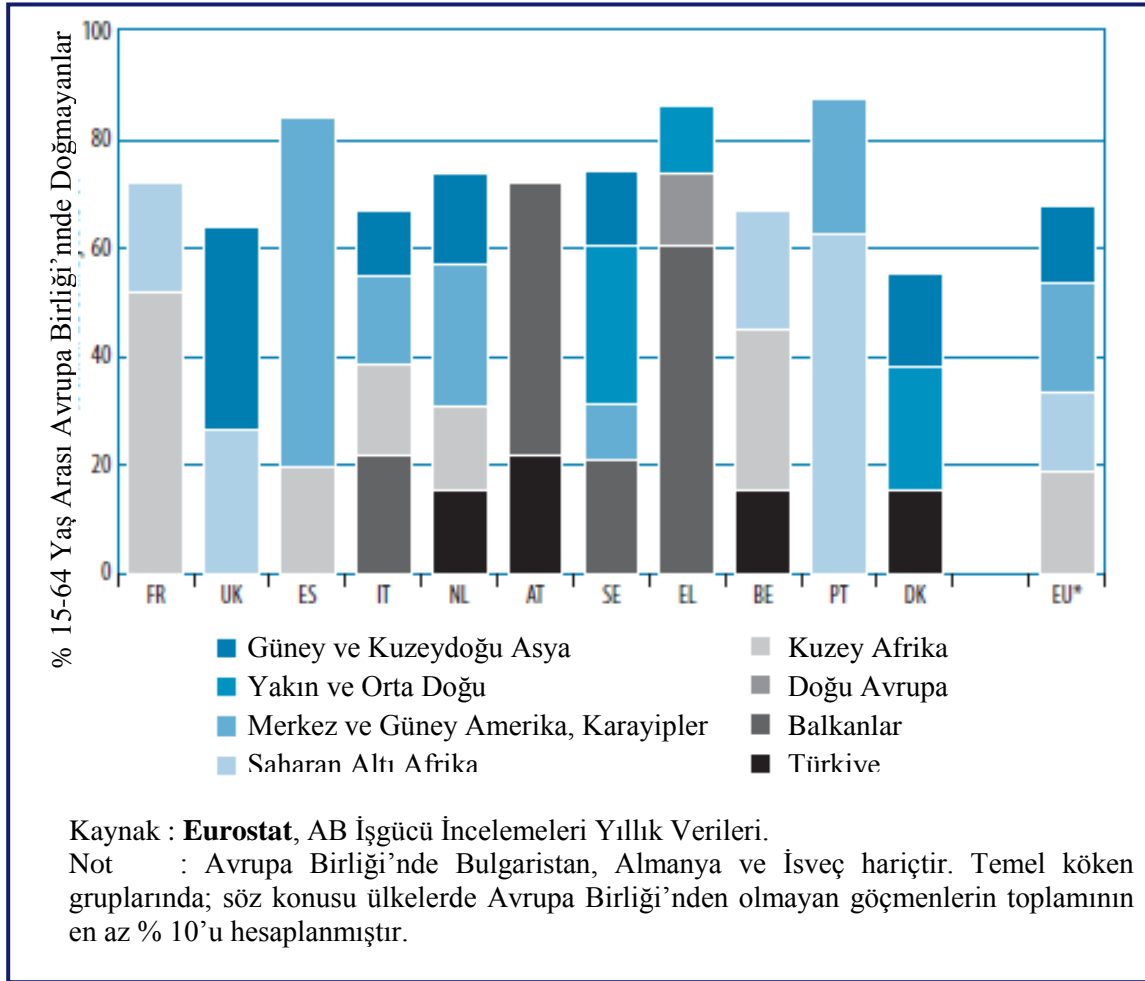
Kaynak : Eurostat, AB İşgücü İncelemeleri Yıllık Verileri.
Not : ":" Güvenilir Olmayan Veri. Parantez içindeki veriler kesin değildir ve Bulgaristan, Almanya ile İrlanda söz konusu ülkelerde hesaba katılmadı.

Buna karşılık Avrupa Birliğinin 15 üye ülkesindeki çoğunlukla mukayese edildiğinde, daha çok Merkez ve Güney Amerika, Balkanlar, Türkiye, Afrika veya Asya kökenli göçmenler toplumda zayıf pozisyonludur ve kontrollü bir saygınlığına sahiptir. Avrupa Birliğindeki 15-64 yaşları arasındaki daha uzun süre yerleşik göçmenlerin hemen hemen üçte ikisi olan Kuzey Afrikalılar Fransa'da, hemen hemen üçte biri olan Sahara-Altı Afrikalılar Afrika'da ve üçte biri İngiltere'de, Merkez ve Güney Amerikalıların hemen hemen yarısı İspanya'da, Güney ve Güney Doğu Asya'lı göçmenlerin hemen hemen yarısına yakını İngiltere'de ikamet etmektedir (Bkz. Tablo 6).

Avrupa Birliğindeki, AB'de doğmamış çalışma çağındaki göçmen nüfusun üçte ikisinden fazlası köken olarak dört temel bölgeden gelmiştir (Merkez ve Güney Amerika (Karayipler Dahil) (% 20), Kuzey Afrika (% 19), Sahara-Altı Afrikalılar (% 15), Güney ve Güneydoğu Asyalılardır (% 14)). Balkanlardaki üye olmayan ülkelere gelen göçmenler (% 9), Doğu Avrupa (% 6), Yakın ve Orta Doğu (% 5) ve Türkiye (% 4) olarak oranlar hesaplanmış, diğer gelişmiş ülkelere Kuzey Amerika ve Okyanus ile ilişkili sadece küçük oranlar hesaplanmıştır. Örnek olarak Avrupa Birliğindeki yeni göçmenler 2000'den önceki göçmenlerden oldukça farklıdır, bu yeni çalışan yaş grubundaki göçmenler daha büyük oranda (hemen hemen üçte biri) Merkez ve Güney Amerika kökenlidir. Belirli bir bölgeden gelen 2000 yılından sonraki bu akının yansımalarına rağmen, geleneksel olarak daha büyük dört temel grup varlığını korumaktadır. Göçmenlerin yeni örnekleri

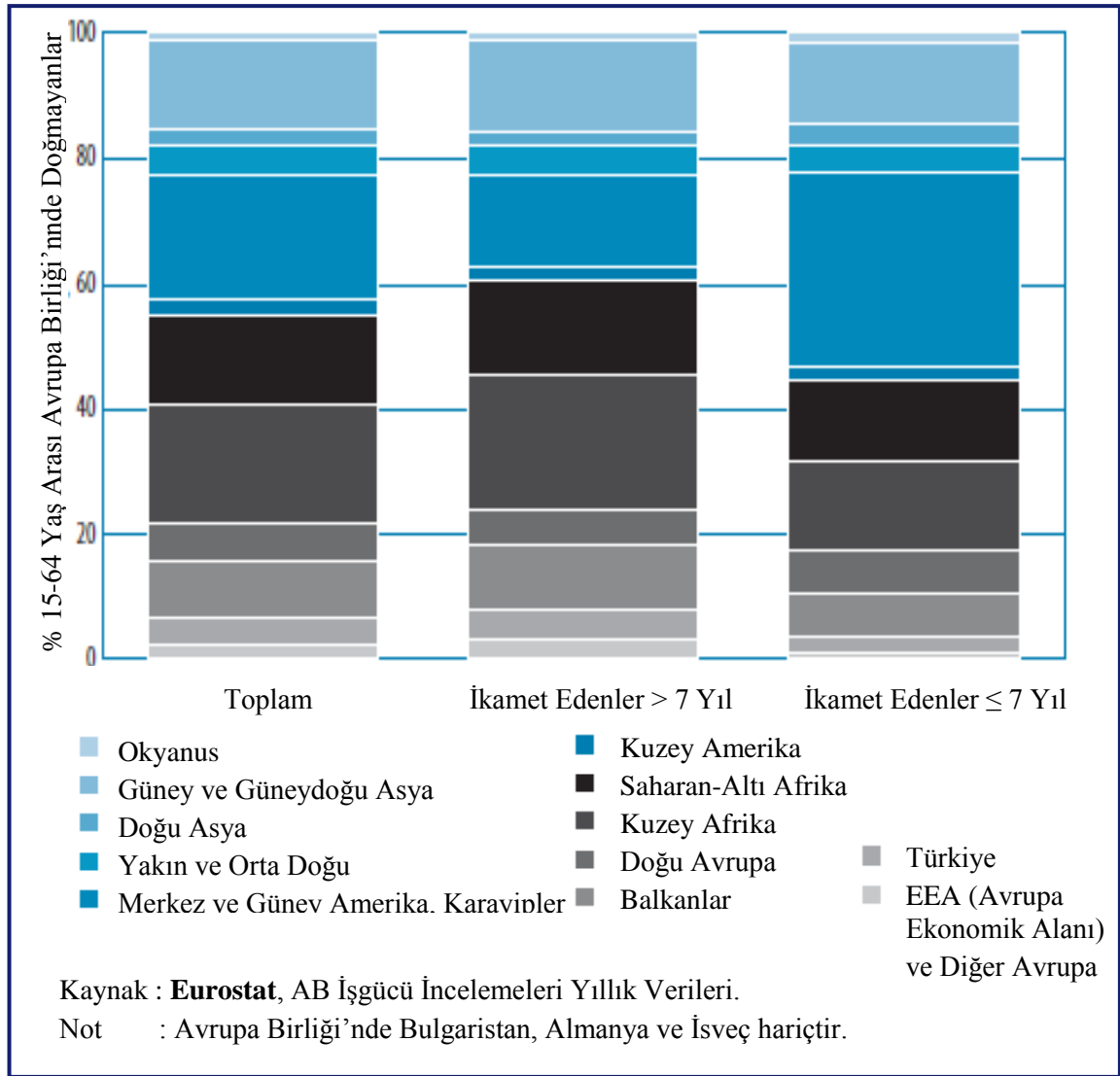
göstermektedir ki, bu iç akım daha çeşitli alanlardan olmaktadır, göçmenlerin artan sayısı Merkez ve Güney Avrupa, Asya, Afrika ile Merkez ve Güney Amerika kökenlilerden (daha sonra da en çok İspanya kökenlilerden) kaynaklanmaktadır. Ukrayna ve Rusya Federasyonu 2000 yılından bu yana yeni önemli kaynak ülkeler olarak gözükmektedir. Bununla birlikte son yıllarda Çin ve Hindistan'da birtakım artışlar olmasına karşın ilgili hesaplamalarda Avrupa Birliği'ne olan göçün içerisinde küçük bir parçaya eşdeğer olmakta, ancak İngiltere Hindistan ile arasındaki güçlü tarihi bağları nedeniyle bu durumdan ayrı tutulmaktadır. Aynı zamanda, aynı bölge kökenlilerin farklı ülkelere dağılımında da bir dağınıklık söz konusudur. Örneğin, Doğu Avrupa Göçmenleri artan oranda İtalya ve İspanya gibi temel bölge ülkeleri ile yer değiştirmiştir. Kuzey Afrika'dan son dönemde Fransa'ya gelenler bir parça azalmış (halen üçte birinden fazlası), fakat İspanya (% 37) ve İtalya'ya (% 18) artmıştır.

Şekil 18. Seçilmiş Üye Ülkelerdeki Avrupa Birliği Doğumlu Olmayan Nüfusun, Temel Bölgeler Esas Alınarak Hazırlanmış Nüfus Kompozisyonu, 2007.



Karşılaştırıldığında, son günlerde göçmenlerin diğer bölgelere dolaşımı daha yoğun olarak merkezden belirli bir bölge ülkesine gerçekleşmektedir. Örneğin; Sahara-Altı Afrikalılar artan oranda İngiltere'ye gitmekte (% 40'tan daha fazla), Merkez ve Güney Amerikalıların dörtte üçü İspanya'ya, Güney ve Güneydoğu Asya'luların % 60'ı İngiltere'ye göç etmiştir (Bkz. Şekil 18-19)^[108].

Şekil 19. Avrupa Birliği'nde, Avrupa Birliği Doğumlu Olmayanların Bölge ve Köken Açısından Kompozisyonu, 2007.



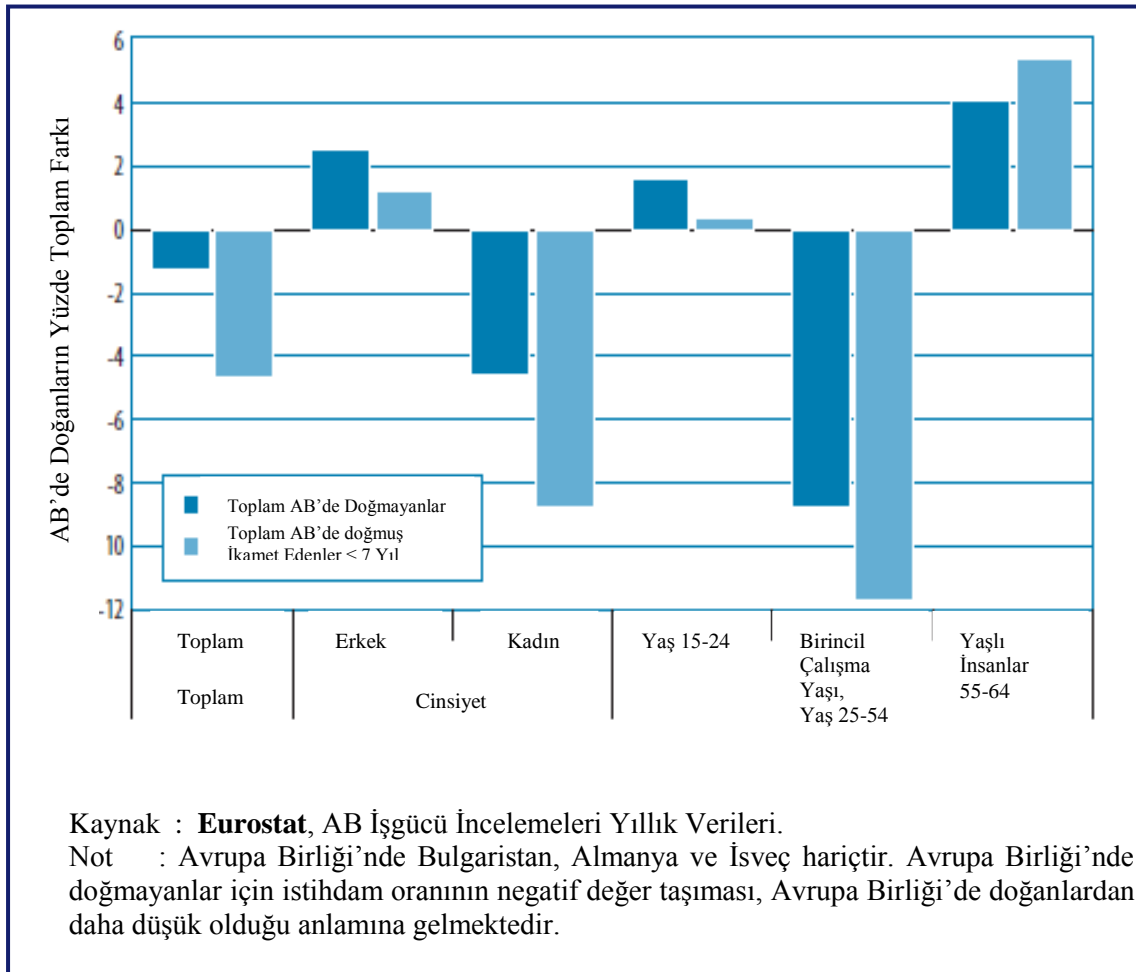
Avrupa Birliği düzeyinde ortalama istihdam oranında benzer bir etken de Avrupa Birliği'nde doğan ve doğmayanlar olmakla birlikte aradaki fark yeni göçmenler için daha

[108] Employment in Europe 2008, a.g.y., pp.58.

da fazladır. Bununla birlikte, halkın kendine özgü kökeni ile ilgili önemli bir farklılık bu benzerliğe temel oluşturmaktadır. Kadın ve genç göçmenlerin istihdam oranları onların Avrupa Birliğinde doğmuş benzerleri ile karşılaştırıldığında; bu oran yaşlı çalışanlar için dikkate değer bir şekilde daha yüksek, kadınlar ile çalışma yaşı başlangıcındaki çalışanlar için ise ciddi oranda daha düşüktür. Aktivite oranları dikkate alındığında ise üye ülkelerin yarısından fazlasında, Avrupa Birliğinde doğmamış kişiler Avrupa Birliğinde doğmuş kişilerden daha yüksek bir istihdam oranına sahip iken diğer yarısında bu genel olarak daha düşüktür. Sonuç olarak, üye ülkelerdeki iki grupta şöyle tanımlanabilir;

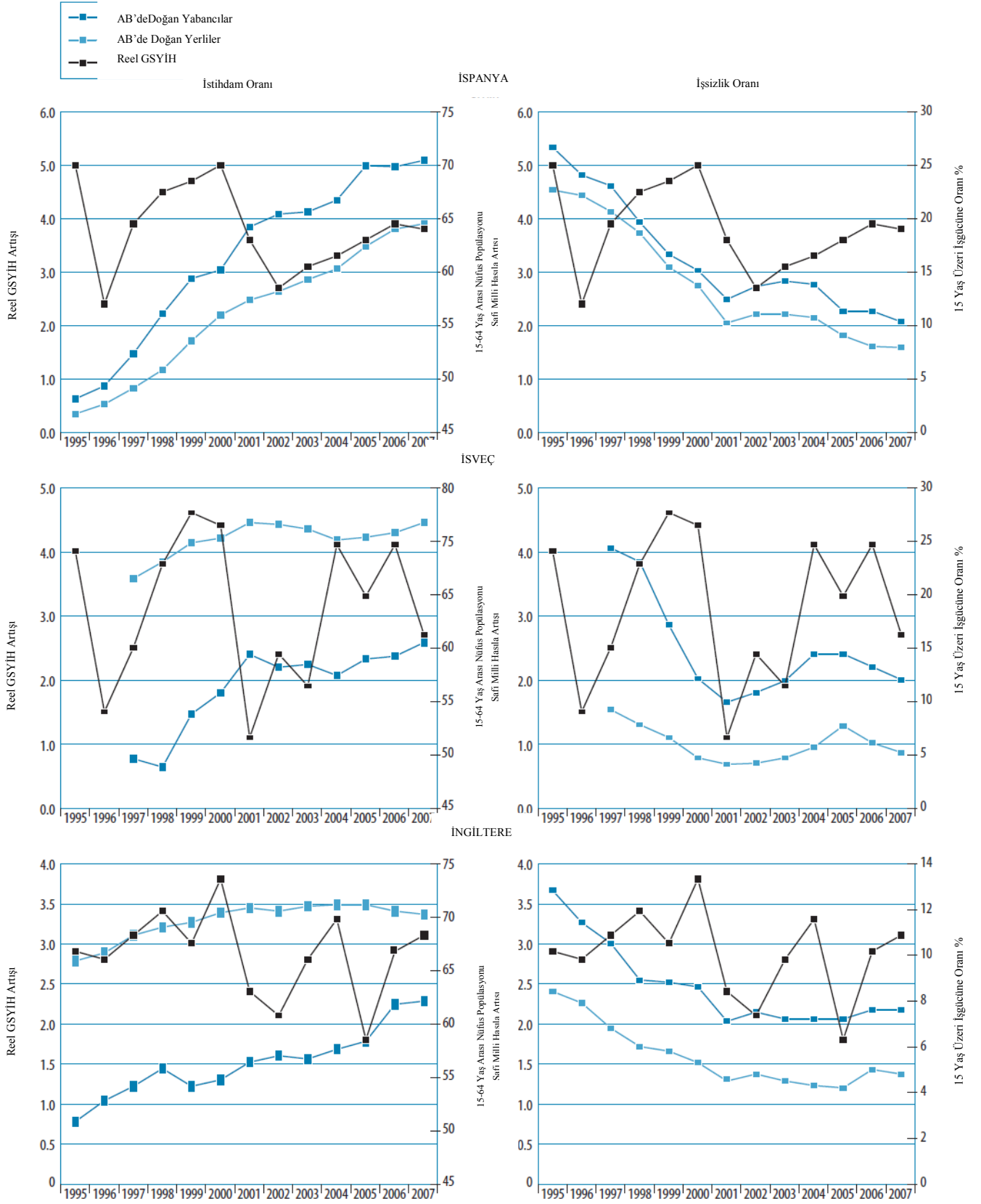
- Birinci grupta; Avrupa Birliği'nde doğan göçmenlerin istihdam oranlarındaki pozitif farklılıklar, Polonya hariç yeni üye ülkeler ile birlikte, yeni göçmen ülkeleri olan Kıbrıs, Yunanistan, İtalya Portekiz ve İspanya'da gözlemlenmektedir (özellikle Baltık Ülkeleri olan Çek Cumhuriyeti ve Macaristan'da).

Şekil 20. Avrupa Birliği'nde Doğan ve Doğmayanlar Arasındaki İstihdam Oranı Farkı, 2007.



Şekil 21. Seçilmiş AB Ülkeleri'nde, Avrupa Birliği'nde Doğan ve Doğmayanların İstihdam ile İşsizlik Oranlarının GSYİH Artışına Oranı, 1995 - 2007.





Kaynak : Eurostat.

Karşılaştırıldığında, Kuzey Üye Ülkelerindeki uzun ve geleneksel göç ile daha düşük istihdam oranı, genel faktörlerin geleneksel etkisini yansıtmaktadır.

- Göçle ilişkili bu yüksek oranlar istihdamla ilişkili değildir – Üye Ülkelerde son on yılda geniş bir insancıl ve aile ile ilgili dolaşım görülmektedir.
- Yasadışı/bildirimsiz çalışmanın daha az uygun bulunması ve istihdama giriş üzerindeki önemli kısıtlamalar dikkati çekmektedir.
- Üye ülkelerin farklı refah devlet sistemleri karşılaştırıldığında, göçmenler için daha yüksek istihdam oranları görülmektedir (ve bu daha az cömert sistemler göçmenlerin çalışması üzerinde daha büyük bir baskı anlamına gelmektedir)^[109].

Bununla birlikte, Avrupa Birliği'nde doğan ve Avrupa Birliği'nde doğmayan insanlar şeklindeki iki grubun her biri için istihdam oranları arasındaki pozitif korelasyon daha yüksektir. Göçmenlerin işgücü piyasasındaki bu performansı aynı zamanda işgücü piyasasının genel durumunun da bir göstergesidir.

Bu gruplama ile, Avrupa Birliği'nde doğanlar ile son zamanlardaki göçmenler karşılaştırıldığında da aynı zamanda açık bir şekilde görülmektedir ki; bu neredeyse kalıcı durumdaki son zamanda gelenlerin, eski olarak adlandırılan Üye Ülkeler ile Güneyli Yeni Üye Ülkelerdeki istihdam oranları karşılaştırıldığında bunların oranı genel olarak daha yüksek veya hemen hemen eşittir. Bununla birlikte, sadece çok az ülkede Avrupa Birliği'nde doğmayan son günlerdeki göçmenler önemli derecede daha yüksek (Çek Cumhuriyeti, Kıbrıs, Litvanya, Portekiz ve İspanya) veya genel olarak Avrupa Birliği'nde doğanların istihdam oranları (Yunanistan, Macaristan ve İtalya) benzerdir. Çoğu Üye Ülkede, Avrupa Birliği'nden olmayan göçmenlerin genel olarak istihdam oranları önemli derecede yüksek olmakla birlikte, göze çarpan en büyük farklılık Avusturya, Belçika, Danimarka, Finlandiya Fransa, Hollanda ve İsveç'te görülmektedir (tamamında farklılık % 20 seviyesinden daha fazladır). Karşı karşıya olunduğuna işaret edilen bu durumda, göçmenler işgücü piyasasına entegre olmakta ve özellikle de bu üye ülkelerde doğruluğu sorgulanmaktadır.

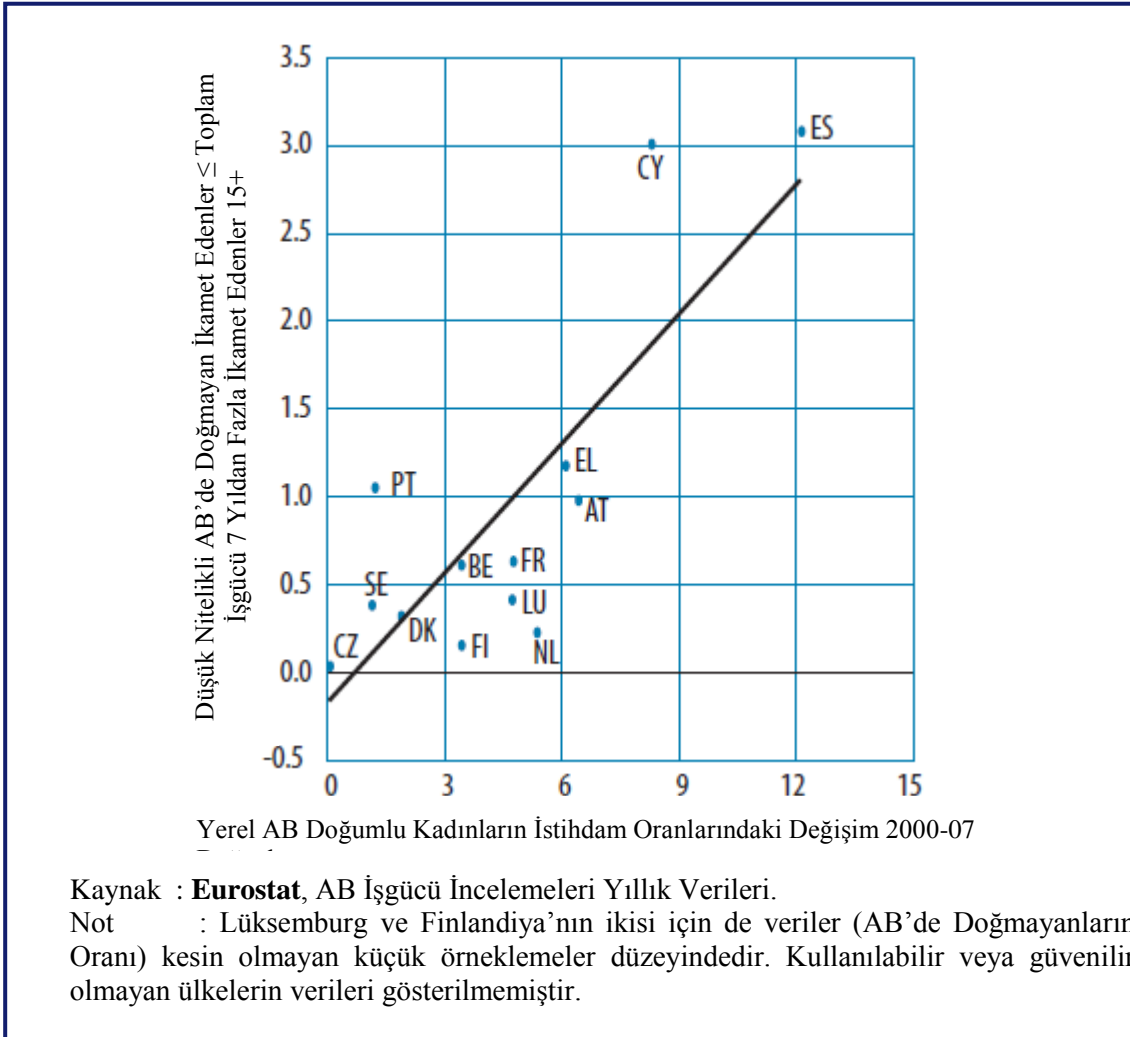
Güney Avrupa Ülkeleri, göçmenler açısından başarılı bir iş gücü piyasası sonucu sergilemektedir. OECD sonuçları da bunu destekliyor olmakla birlikte, daha geleneksel olmayan konumdaki ülkeler için bu durum, daha çok kendine has bir özellik sergiliyor da denebilir (güçlü işgücü talebi; göçmenler bu daha yüksek işgücünü yönlendirdi (bu

[109] Employment in Europe 2008, *a.g.y.*, s.65.

ülkelere son yıllarda yoğun işgücü göçü gerçekleşti) fakat kısmen düzensiz ve elde edilebilir, daha düşük nitelikli bu işler, burada yetişen ve doğan işgücü tarafından istenmemektedir). Bunun yanında, bu ülkelerdeki düşük nitelikli çalışanlara olan güçlü talep son yıllarda yerli kadınların işgücü piyasasına katılımındaki pazarı arttırarak bu pazarda birleşme sağlamış, bu durum özellikle de Güneyli Üye Ülkelerde kendisini göstermiştir.

Bu durumdaki ülkelerde daha fazla göze çarpan ise, son dönemde gelenlerin istihdam oranları daha çok yerleşik göçmenlerden aynı zamanda oldukça düşük olmakla birlikte bu durum genel olarak bir çok üye ülkede Kıbrıs, Çek Cumhuriyeti, Yunanistan, Macaristan, Letonya, Polonya, Portekiz, İspanya ve İngiltere'den farklıdır. İkinci ortaya çıkan nispeten daha büyük başarı ise göçmenlerin işgücü piyasasına daha hızlı bir şekilde entegre olması ve aynı zamanda göçmenlerin işgücü piyasasındaki konumuna sonraki yıllarda olan olumlu etkisidir.

Şekil 23. Son Dönemde Gelen Düşük Nitelikli Kadın Göçmen İşgücünün, Avrupa Birliği'nde Doğmayan Yerli Göçmen İşgücü İle İstihdam Oranlarının Karşılaştırılması, 2000-07.



Son dönemde gelen ve daha yerleşik Avrupa Birliği'nden olmayan göçmenler arasındaki genel istihdam oranı korelasyonundan da açıkça görülebileceği gibi, işaret edilen bu oransal performans, refah koşullarında, göçmenlerin istihdama hızla entegrasyonuna, göçmenlerin uzun dönem işgücü piyasası sonuçlarına ve sürekliliği üzerine etki etmektedir.

Avrupa Birliği Üye Ülkelerindeki cinsiyetler arasındaki karma resmin bir sonucu olarak; Avrupa Birliği'nde doğanların (% 64,6) ve doğmayanların (% 63,3) ortalama istihdam oranları oldukça benzerdir. Bunun yanında, % 59,9 ile son dönemde gelen Avrupa Birliği'nden olmayan göçmenlerin ortalama oranı oldukça düşüktür. Son dönemde gelen kadın göçmenlerin genelindeki çok güçlü fark; Avrupa Birliği'nde doğan benzerleri ile karşılaştırıldığında aradaki fark hemen hemen % 9 seviyesinde olmakla birlikte, göçmen kadının görünüşündeki farklılığın iş gücü piyasasına entegrasyonda diğerinden farklı bulunduğunu yansıtmaktadır. Bununla birlikte, bu istihdam oranları son dönemdeki kadın göçmenler için genel bir durum değildir ve Avrupa Birliği'nde doğan kadınlarda bu her zaman daha aşağıdadır (Çek Cumhuriyeti, Güney Kıbrıs, Macaristan, Portekiz ve İspanya'da bunların oranları gerçekten yüksektir) ve bu öneriler işaret edilen bu ülkeler dikkate değer bir oranda kadın çalışmanı çekmektedir.

Bununla birlikte, Üye Ülkelerde özellikle son dönemdeki kadın göçmenlerin entegrasyonu önemli bir problem gibi gözükmekte, Avrupa Birliği'nde doğan kadınların istihdam oranları ile ilgili aradaki fark Avusturya, Belçika, Finlandiya, Fransa, Hollanda ve İsveç'te % 25 seviyesini geçmektedir. Bu ülkelerde zamanla ev sahibi ülkede ikamet etme azalma eğilimi gösteriyor olmakla birlikte, aradaki fark % 10-20'ler düzeyinde varlığını sürdürmektedir. Bu durum aynı zamanda Danimarka ve İngiltere'de varlığını sürdürmekte, çoğu Üye Ülke emek piyasalarındaki kadın göçmenler de bu üzerinde önemle durulan dezavantajlı ayırım ile karşı karşıya gibi gözükmektedir. Gerçekten, Dayton – Johnson raporunda da böyle olmasına rağmen parça üzerinde kadın göçmenlerin istihdam oranları ve bunun paralelinde de yerel kökenlilerin istihdam oranları geçmiş on yılın üzerinde artıyor, kadın göçmenler hala kadın emsallerinden ve yerel kökenli kadınlardan oransal olarak daha az miktarda iş gücü piyasasına iştirak etmektedir^[110]. Bunun yanında, birkaç ülkede eğitim ve yaş seviyeleri üzerinde önemle durularak, yerel kökenli bu kadınlarla

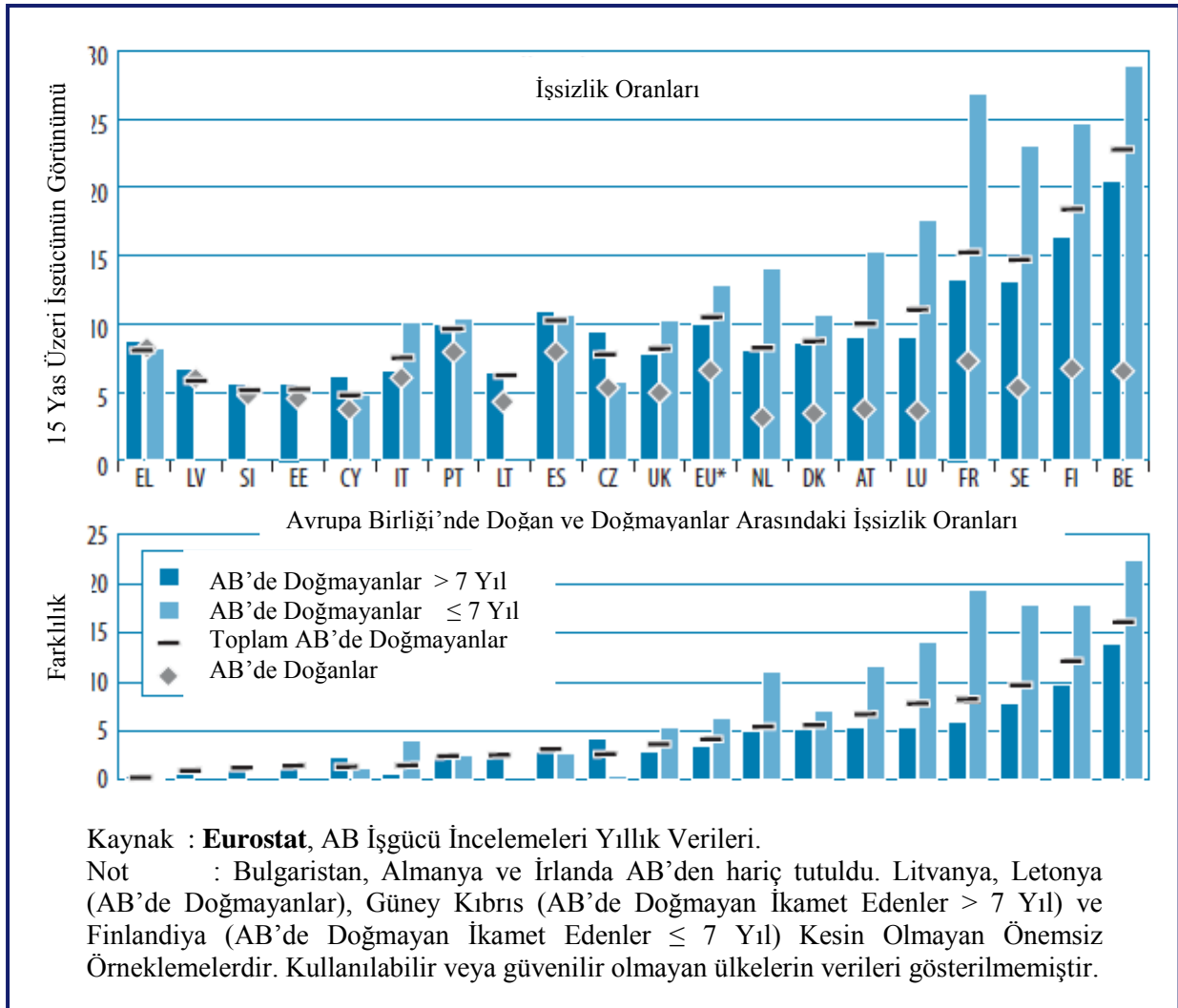
[110] Jeff Dayton-Johnson, Denis Drechsler and Jason Gagnon, DOSSIER European Governance of Migration, "Migration Management: The Developing Countries Perspective", http://www.migration-boell.de/web/migration/46_1812.asp, (02.03.2009)

ilgili azalış eğilimi kadın göçmenlerin istihdam oranındaki azalışa yönelik olarak kontrol altına alınmaktadır.

Belki de problemlerin en görünür göstergesi göçmenlerin Avrupa emek piyasalarına entegrasyonunda karşı karşıya olunan işsizlik oranıdır. Çoğu Üye Ülkede, fakat tamamında değil, üçüncü ülke göçmenleri birçok yönden Avrupa Birliği'nde Doğanlardan daha fazla işsiz kalmak durumundadır. Kuzey Avrupa'nın çoğu geleneksel göçmen ülkelerinde (Belçika, Lüksemburg, Danimarka, Hollanda, Danimarka, Finlandiya ve İsveç) ve Avusturya'da, Avrupa Birliği'nde doğmayanların işsizlik oranı Avrupa Birliği'nde doğanların işsizlik oranının ortalama üç misli daha yüksektir. Güney Kıbrıs, Estonya, Yunanistan, Litvanya ve Slovenya gibi Üye Ülkelerde işsizlik oranları genel olarak buna benzerdir. Avrupa Birliğinde birlikten olmayanların göçmenlerin ortalama işsizlik oranı Avrupa Birliği'nde doğanlardan ortalama % 4,4 daha yüksek Belçika ve Finlandiya'da ise fark % 10 seviyesinden daha fazladır. Çoğu Üye Ülkede (Çek Cumhuriyeti, Güney Kıbrıs, Yunanistan, Portekiz ve İspanya hariç) son günlerde daha ciddi problemlerle yüz yüze gelinmiş, Avrupa Birliği'nden olmayan göçmenler ile Avrupa Birliği'nde yerleşik bu göçmenlerin her ikisi de daha çok emek piyasalarına entegre edilmekte ve işsizlik oranlarındaki artışı yansıtarak bunları daha çok temsil etmektedir. Karşılaştırma yapılırsa, yedi yıl ve daha az bir süre Avrupa Birliği'nde ikamet etmiş göçmenlerde işsizlik oranı, Avusturya, Belçika, Lüksemburg, Hollanda ve İsveç'te bulunan Avrupa Birliği doğumlu göçmenlerin işsizlik oranının dört katından daha fazladır. Belçika, Finlandiya, Fransa ve İsveç'teki Avrupa Birliği doğumlu göçmenlerin işsizlik oranları % 15 seviyesinden daha yukarıdadır. Avrupa Birliği'nde doğanlar ve diğer yerleşik göçmenler arasındaki işsizlik oranları korelasyonu, daha uzun süredir ikamet eden göçmenlerin istihdama daha erken entegrasyonun sonradan ortaya çıkacağı düşünülen sonuçlarının, daha büyük zorlukların başarılmasını gerektirdiğine işaret etmektedir^[111].

[111] Employment in Europe 2008, *a.g.y.*, pp.70.

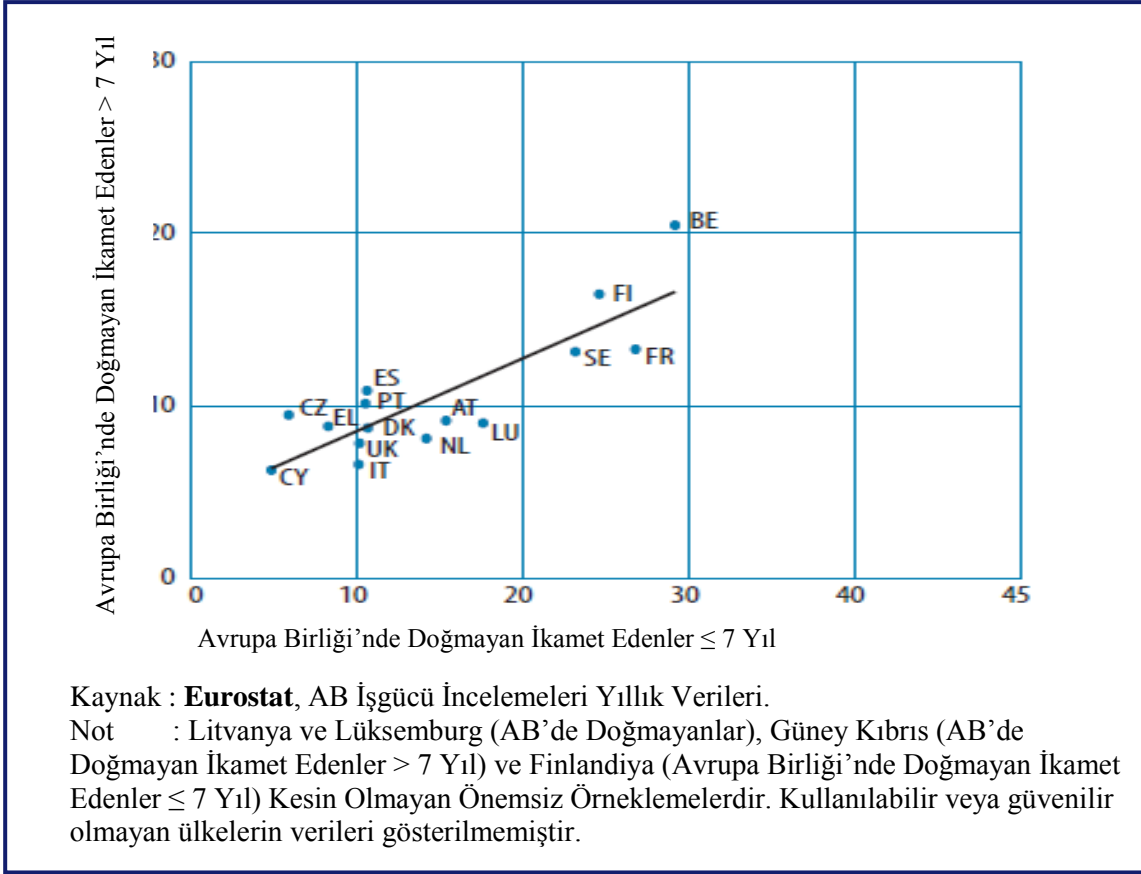
Şekil 24. Avrupa Birliği Üye Ülkelerinde Doğan ve Doğmayanların İşsizlik Oranları Arasındaki Farkın Karşılaştırılması, 2007.



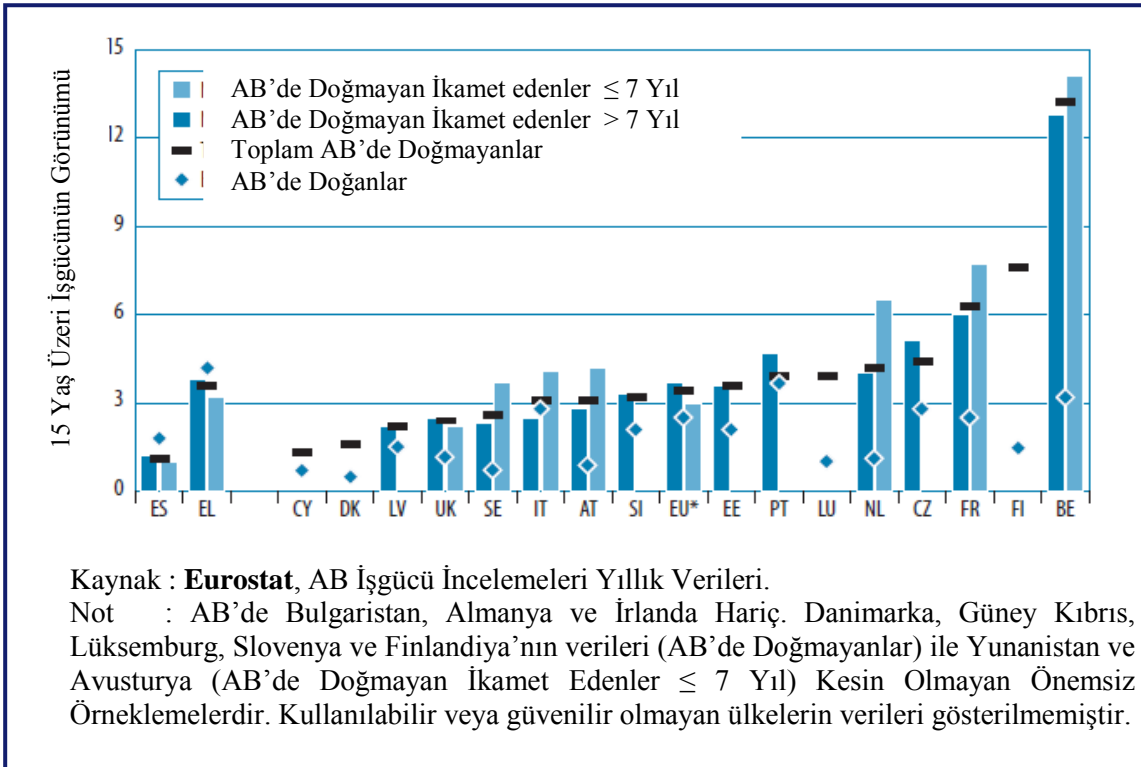
Çoğu Avrupa Birliği ülkesinde, üçüncü dünya göçmenleri ve benzerleri Avrupa Birliği'nde doğanlardan daha uzun dönemli işsiz olup, uzun dönemli işsizlik oranları arasındaki farklılıklar özellikle; Belçika, Finlandiya, Fransa, Lüksemburg ve Hollanda'da göze çarpmaktadır. Bununla birlikte, Yunanistan, İtalya, Portekiz ve İspanya gibi Güney Üye Ülkeleri ile üçüncü dünya ülke göçmenleri arasındaki uzun dönemli işsizlik oranı, Avrupa Birliği'nde doğanlara benzer veya onlardan daha düşüktür^[112].

[112] Employment in Europe 2008, a.g.y., pp.70

Şekil 25. Avrupa Birliği'nde Doğmayan Genel ve Daha Yerleşik Göçmenlerin İstihdam Oranlarının Karşılaştırması, 2007.



Şekil 26. Avrupa Birliği Üye Ülkelerinde Doğmayanlar ile Avrupa Birliği'nde Doğmaların Uzun Dönem İşsizlik Oranlarının Karşılaştırması, 2007.



2.2 AB ÜLKELERİNDE İŞSİZLİK SORUNUNA KARŞI UYGULANAN POLİTİKALAR

İşsizlik sorununun yarattığı gelir kaybı, bireyi ekonomik olarak sıkıntıya sokmaktadır. Bireyin ekonomik olarak girdiği sıkıntının belirli bir oranda (ülkeden ülkeye değişen oran ve sürelerde) finanse edilmesi amacıyla birçok ülkede işsizlik sigortası ve işsizlik yardımları adı altında “pasif istihdam politikaları” düzenlemeleri bulunmaktadır. Bireyin ekonomik olarak finanse eden ancak istihdam edilmesine yönelik esaslar içermeyen bu uygulamaların getirdiği yükün azaltılması ve bireyi istihdama dahil etmeyi sağlayabilecek “aktif istihdam politikaları” giderek artan biçimde hayata geçirilmektedir. Başta OECD ülkeleri olmak üzere AB ülkelerinde de bu tip politikaların işlerlik kazandığı görülmektedir. Bu bölümde de önce AB ülkelerinde uygulanan pasif istihdam politikalarının yapısı ve boyutları ele alınarak ardından, üye ülkelerdeki aktif istihdam politikaları incelenecektir.

2.2.1 Pasif İstihdam Politikaları

Dünyadaki hızlı değişime paralel olarak birçok sektörün öneminin süratle artması veya azalması gerçeği, diğer taraftan ekonomik unsurların etki sahalarının ulusal veya bölgesel olmaktan çıkıp küresel bir boyut kazanması, ülkeleri, istihdam olgusunu daha hareketli bir zemin üzerinde tekrar düşünmeye mecbur etmektedir. Ulusal politikalarda işsizlik sigortası gibi biline gelen pasif istihdam tedbirlerinden, aktif istihdam tedbirlerine geçişin de işaretlerini verdiği bu hızlı değişim, bir ekonomik birlik olarak yola çıkan Avrupa Birliğinin (AB) de bu yönde gerekli adımları atması ihtiyacını ortaya koymuş ve 1990’larla birlikte AB’nin istihdam ve istihdam merkezli-sosyal politikalara yönelişini başlatmıştır^[113].

Modern emek ekonomilerinde işsizlik sigortası sistemi, güdüsüzlük etkisine neden olmaktadır. Politik tavsiyeler bu güdüsüzlük etkisinin silinmesine yardım etmiş ve sık sık işsizlik sigortası sisteminin cömertliğine işaret etmiştir. Bununla birlikte, bunun gibi reform önerileri karşı politika sonuçlarına sahip olabileceği gibi, işsizlik sigortasının

[113] Murat Sungar, “Türkiye'nin Avrupa İstihdam Stratejisine Uyumunu Konusunda Yapılması Gereken Çalışmalar”, TİSK, İşveren, Ekim 2003, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=802&id=48 (19.01.2008)

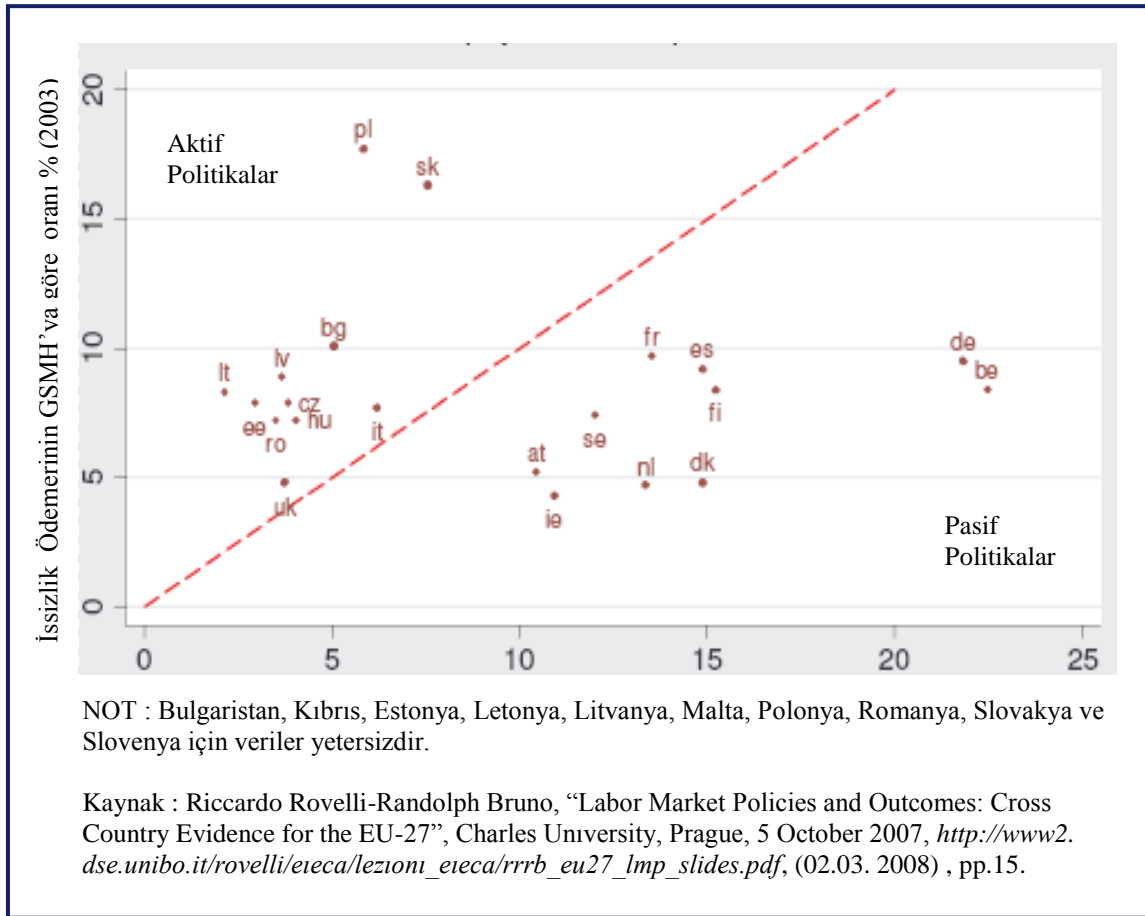
istihdamın devam süresine direkt etkileri üzerine odaklanması dışında içerdiği potansiyel indirekt etkiler ile de gelişmiş istihdam sürekliliği üzerinde etkili olmaktadır. İşsizlik sigortası ödemeleri işsiz olunan dönemde yeni bir iş ararken uygun bir iş bulmada destek olmakta, finansal sıkıntı içerisinde mevcut potansiyelinden daha kötü bir ilk makul iş teklifine razı olmayı engellemektedir. Teorik olarak, işsizlik sigortasının bu pozitif etkisi standart araştırma teorisi ile açıklanabilir ve bu işsizlik sigortası ödemeleri bir araştırma sübvansiyonu gibi yorumlanabilmekle birlikte, rezervasyon ücretlerini ve sonradan ortaya çıkacak kaliteli ve uygun bir iş bulma ihtimalini de arttırmaktadır. Makro çalışma literatüründe, Marimon ve Zilibotti (1999), arama-uygun bir şey bulma modeli olarak adlandırılan bir denge içerisinde, işsizlik sigortasının azalan istihdam için standart bir etkiye sahip olduğunu göstermiş, aynı zamanda çalışanlara nitelikleri ile uyum içerisinde iş edinmede yardım etmiş ve bu nedenle dağılmada az miktarda etkili olmuştur. İşsizlik sigortasının bu pozitif etkileri konu ile ilgili uzun dönemdeki bir tam istihdam başarısında Avrupa meydan okuma politikası gibi kabul görerek desteklenmekte, ve bu istekler emek piyasalarında daha çok sadece bireyleri çekmekte değil, aynı zamanda istihdamdaki sürekliliği de garanti altına almaktadır. Avrupa düzeyinde deneysel olmayan iki etkinin kanıtları üzerinde de uzlaşmıştır. Sekiz Avrupa ülkesi için düzenlenen (Danimarka, Fransa, Almanya, Yunanistan, İtalya, İrlanda, İspanya ve Yunanistan) “Avrupa Topluluğu Hanehalkı Paneli”nde (ECHP, 1994-2001) yer alan “Avrupa Bireysel İstihdam Verileri” ile işsizlik sigortasının işsizlik ve istihdamdan sonraki devam süresi üzerine sonuçlarının araştırılması yoluyla deneysel literatüre katkıda bulunmuştur^[114].

İstihdamı Koruma Yasaları (**Employment Protection Legislation, EPL**) ile eşit önemde değerlendirilerek birlikte tanımlanan İşsizlik Ödemesi (**Unemployment Benefits, UB**) sistemleri bir ülkede esnek güvenlik bağlamında tanımlanmaktadır. Önem verilen belirleyici temel özellik ise işsizlik sigortası sistemlerinin ve onların emek piyasaları üzerindeki sonuçlarının yeniden değerlendirilmesidir. EPL ve cömert UB arasındaki bilinen ufak farklılıklara karşı ikisinin de işsizlik riski karşısında korunma şartına özel önem verdiği göz önünde tutulmaktadır. Sonuç olarak UB çalışanların güvenliğinin sağlanmasında referans etki yapmaktadır. İşsizlik Sigortası ve Refah Yardımı Sistemlerinin her ikisi de emek piyasaları esnekliğine ve gelir güvenliğinin derecesine etki etmektedir. Bir iş kaybının sonucunda, belirlenen iş arama süresince, refah sistemlerince uygun bir

[114] Konstantinos Tatsiramos, “Unemployment Insurance in Europe: Unemployment Duration and Subsequent Employment Stability”, IZA DP No. 2280, August 2006, <http://ftp.iza.org/dp2280.pdf>, (21.02.2008)

şekilde ve cömertçe belirlenen işsizlik ödemeleri, Kamusal İstihdam Hizmetlerinin (**Public Employment Service**, PES) kalitesi ve Aktif Emek Piyasaları Politikalarının (**Active Labor Market Policies**, ALMPs) bir sonucu olarak, çalışanın tekrar istihdam edilme ihtimali ve gelecekteki gelir beklentisi üzerinde potansiyel olarak önemli bir etki yapılmaktadır. Aynı zamanda, refah sistemleri arasındaki kompleks etkileşimler, iş arama ve aracılık hizmetleri ve ALMPs, özellikle de ücret pazarlığı sürecinde emek piyasaları dengelerinin tamamını etkilemektedir. AB-27 üye ülkelerinin 2000 – 2005 yılları arasındaki emek piyasaları politikalarının ve sonuçlarının karşılaştırmalı bir analizi ile Aktif veya Pasif politika tercihleri Şekil 27’dedir.

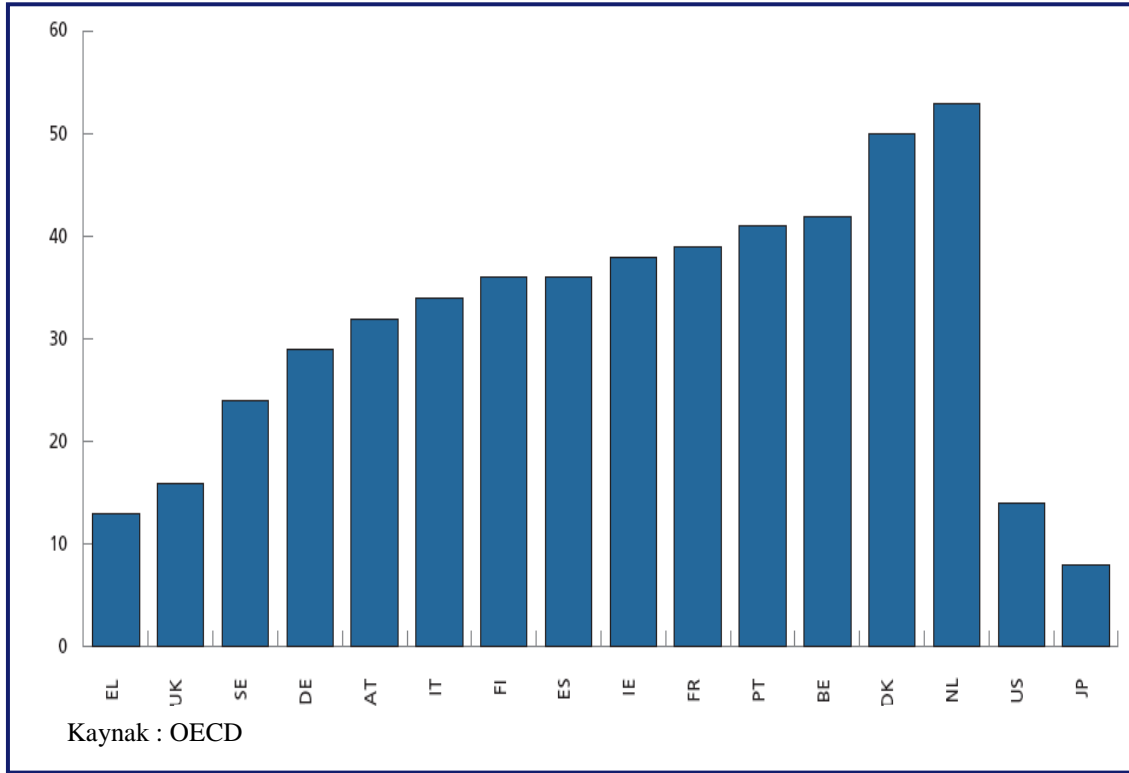
Şekil 27. AB (27) Üye Ülkelerinin, Aktif ve Pasif Emek Piyasaları Politikalarına Yaptığı Harcamalara Göre Ayrımı ve GSMH’ya % Oranı (2003).



İşsizlik Ödemelerinin ve Refah Destek Sistemlerinin Emek Piyasalarının Sonuçları üzerindeki etkileri yoğun olarak araştırılmaktadır. İşsizlik ödemeleri sisteminin önemli bir özelliği de ödemenin hak edilen devam süresidir. Deneysel literatür yoluyla bulunacak

sağlam bir sonuç için (**ceteris paribus**) bu uzun tükenmeyen ödemelerle uzun dönemli ve daha yüksek oranlı bir işsizlik birleşmektedir. İşsizlik Ödemeleri yoluyla temel olarak iki kanal harekete geçirilmektedir; yoğun iş arama yoluyla cesaretlendirme ve ikinci olarak çalışan sosyal partnerleri arasındaki ücret ayarlama davranışına etki etme yoluyla rezervasyon ücretinde bir artış yaratmasıdır. Bu kombine edilmiş etkiler ücret üzerinde yükselen bir baskı eğilimi yaratmakta, sonuç olarak işsizlik oranı artmaktadır. OECD tarafından üye ülkelerdeki işsizlik ödemeleri ile ortalama yenileme oranları sayısal olarak hesaplanmıştır. Şekil 28, 2003 yılı değerlerini göstermektedir^[115].

Şekil 28. İşsizlik Ödemeleri: Ortalama Genel Yerleştirme Oranı (Önceki Ücrete Göre %) (2003).



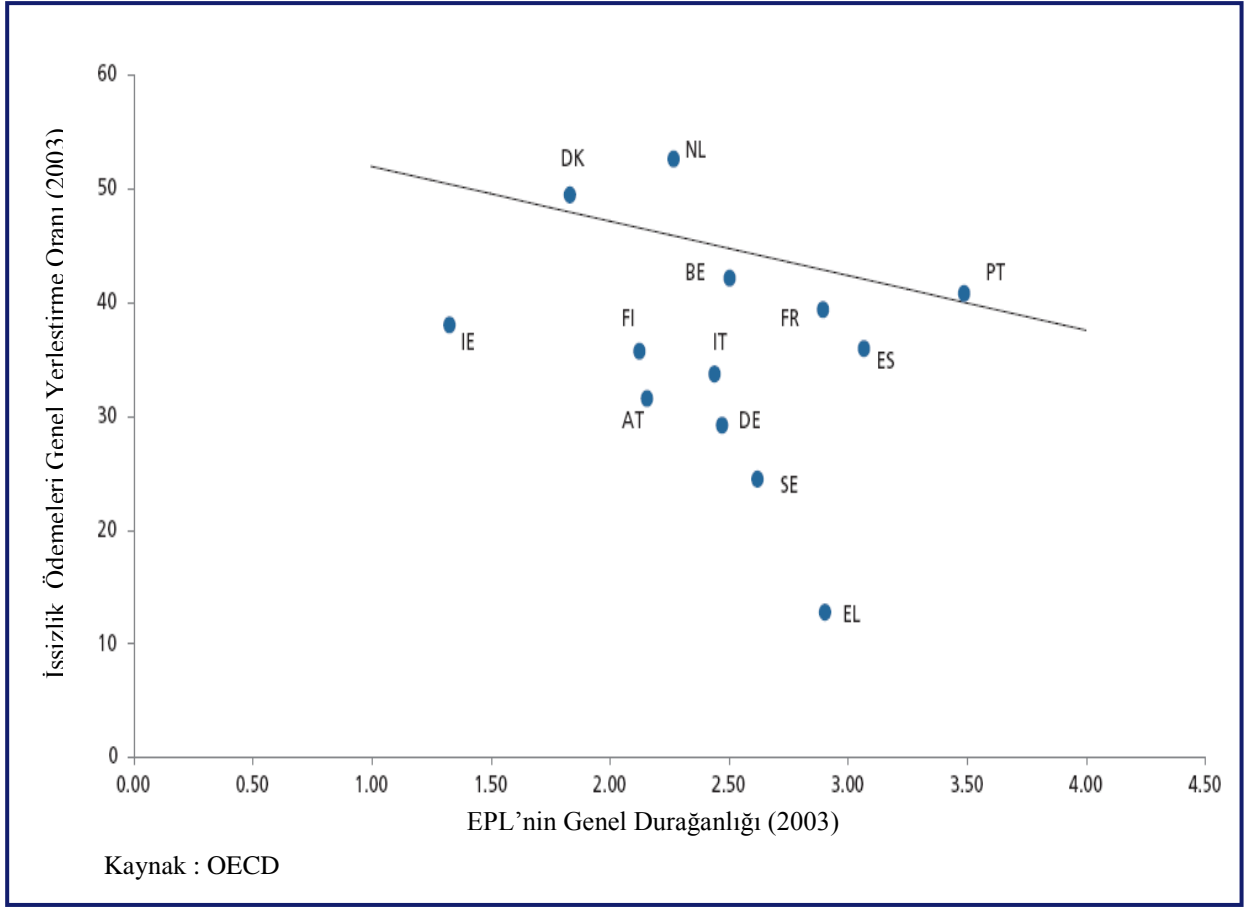
Yenileme oranı ve devam süresine ek olarak, işsizlik ödemesi sistemleri ile diğer önemli faktörler ve bunların emek piyasaları üzerinde yaptığı etki tüm boyutları ile değerlendirilerek hesaplanmıştır. İşsizlerin alacağı ödemelerin miktarı için ihtiyaçlar ve benimsenecek kurallara uymayanlar için yaptırımlar belirlenmiştir. Ödeme sisteminin optimal dizaynı için, diğer karşı etkiler en aza indirilirken sistemin yardım amaçları ve sigortanın yeterlilik düzeyi analiz edilmiştir. Hükümetler (kısmen) işsiz bir kişi için iş arama çabalarını denetleyerek ve ödemelerin sırayla dönemsel olarak geri toplanmasında

[115] Employment in Europe 2006, a.g.y., pp.91

yaptırımları zorla kabul ettirebilmektedir. OECD ülkelerinde işsizlik ödemeleri koşullarında, aynı derecedeki performans kriterlerine sahip çoğu işsizlik sigortası sisteminde, “bulunabilir iş” veya “aktif iş aramanın” kanıtı hesaplanmış ve “İstihdamı Koruma Yasaları”nda belirtilmiştir. Bunun gibi, bir ödeme sisteminin yeterliliği ve toplumun refahının ilerlemesinde onay görüp görmeyeceği, maliyeti yükseltip yükseltmeyeceği hesaplanmaktadır. Bu konunun teorik analizleri Fredriksson ve Holmlund (2001) ile Boone (2001) tarafından yapılmıştır. Kullanılan modellerde bu iş arama davranışının tam olarak mükemmel bir şekilde yapılmaması ve böylesine büyük maliyetler karşısında, arama çabalarını cesaretlendirerek iş kazandırma ve genel bir refah ilerleyişi sağlamak üzere bir görüntüleme ve yaptırım sistemi dizayn edilmiştir. Literatürde (Boone 2004, Lalive 2002) “Gerçekleşen” (**Ex post**) ve “Gerçekleşmesi beklenen” (**Ex ante**) ödemelerin bir görüntüleme ve onay sistemi üzerine yerleştirilmesi konusu tartışılmıştır. Gerçekleşen (**Ex post**) ödemeler iş arama sonuçlarına gerçekte yüklenen bir kabul görme nedeniyle uyarıcı referans olmuş, bir onay sistemi yoluyla “Gerçekleşmesi beklenen” etkiler davranışlarda değişiklik oluşturmuştur. Hollanda (Abbring 1997 ve Van den Berg 2002), Danimarka (Jensen 1999) ve Amerika’daki (Benus 1997) deneysel çalışmada işsizleri işe sokarak işsizlikten çıkarma yoluyla çıkış oranının önemini yükseltmeye yönelik olarak bu yaptırım rejimleri bulunmuştur. Lalive (2002) ve Boone (2004) bir yaptırım sisteminin bu aynı zamanda güçlü “**Ex ante**” etkisini bulmuştur (yaptırımı olmayan iş arama için işsizlikten çıkış oranı ve yaptırım rejiminin daha katı olduğu görülmüştür). Genelde, literatürde işsizlik ödemelerinin sınırlı süre devam etmesi güçlü olarak önerilmekte, katı iş arama gereklerine oranla, işsizlikten geçişi hızlandırmaya yönelik olarak iş arama çabalarının yoğunluğunun ve iş aracılık hizmetlerinin kalitesinin artırılması önerilmektedir. İstihdama geçişi ve kariyer geliştirerek yükselmeyi kolaylaştıracak kendine has dizayn edilmiş bir “aktivasyon” stratejisi ile başarılı bir esneklik stratejisi olması yüzünden işsizlik sigortası ve ilişkili refah destek sistemleri için denge güvenliğine sahiptir^[116].

[116] Employment in Europe 2006, *a.g.y.*, pp.91.

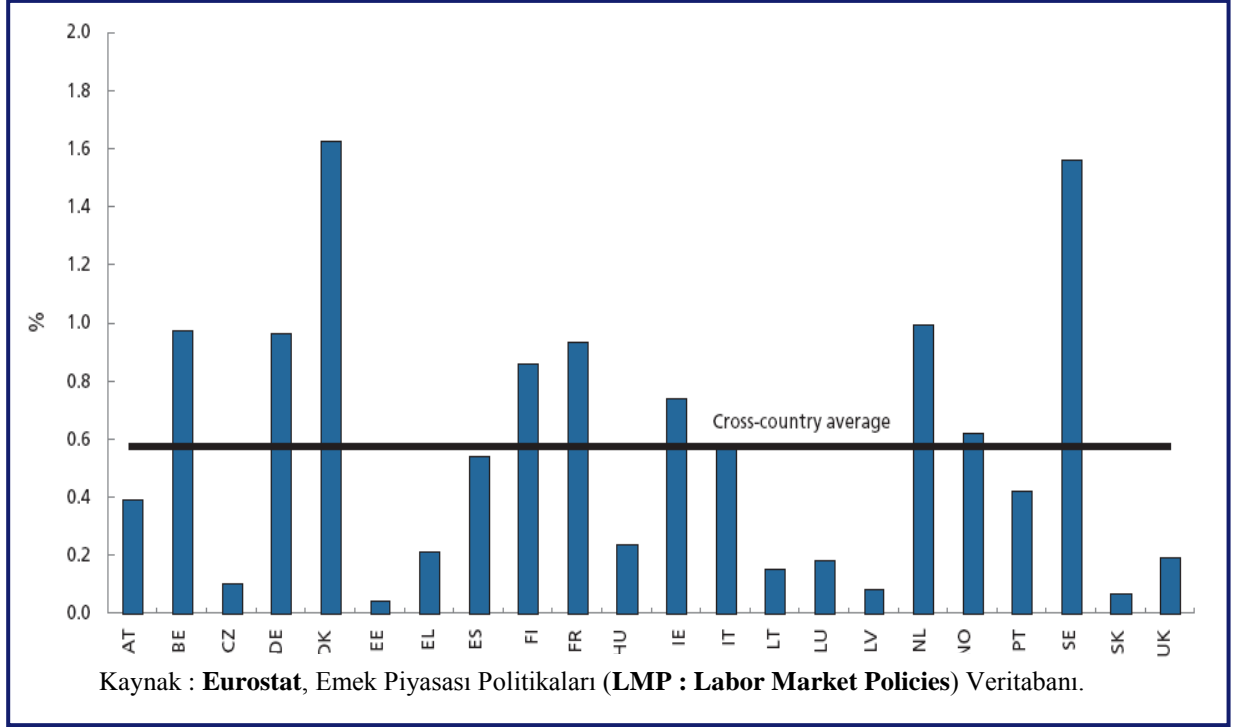
Şekil 29. İşsizlik Ödemeleri – 2003 Yılı EPL Farksızlık Eğrisi.



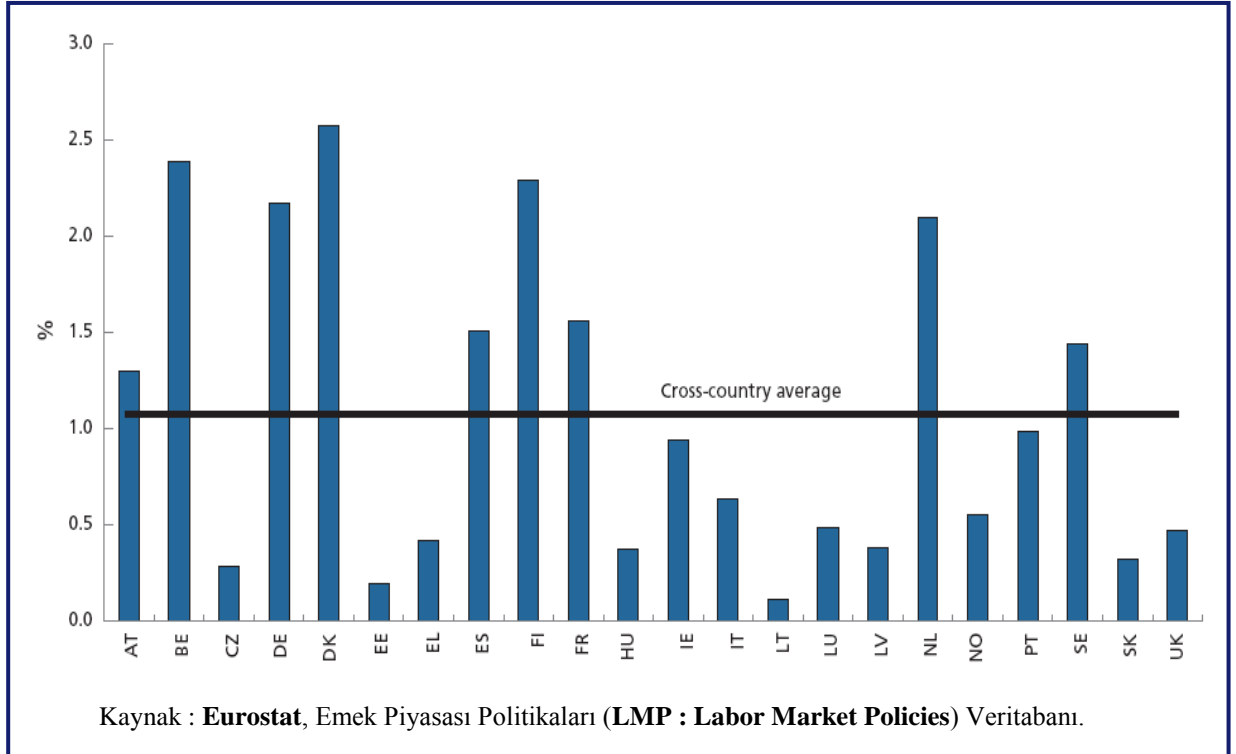
Şekil 30, istihdamı koruma yasaları (EPL) (2003) ve işsizlik sigortasının genel yerleştirme oranı üzerinde, belirli bir sayıda üye ülke için OECD tarafından hesaplanmış, durağan devam eden fayda-maliyet tutarını figür üzerinde işaretleyerek göstermektedir. İşsizlik sigortası sistemi ve istihdamı koruma yasaları, bireyleri emek piyasalarının ve ülke geçişi ile aynı derecede ifade edilebilecek risklere karşı korumanın iki alternatif yoludur.

Basit bir miktar uygulaması en yüksek harcamalı bu benzer AB ülkelerindeki geniş finansal karışımı benimsenen ayrıntılı/cömert emek piyasası politikaları sistemini açıklamaktadır. Sırasıyla Şekil 30 ve Şekil 31 Aktif ve Pasif emek piyasası politikalarına geçen AB ülkelerinin 1997 – 2004 periyodu arasındaki ortalama harcamalarını göstermektedir.

Şekil 30. Aktif Emek Piyasası Harcamalarının GSMH'ya oranı (1997 – 2004 Yılları).

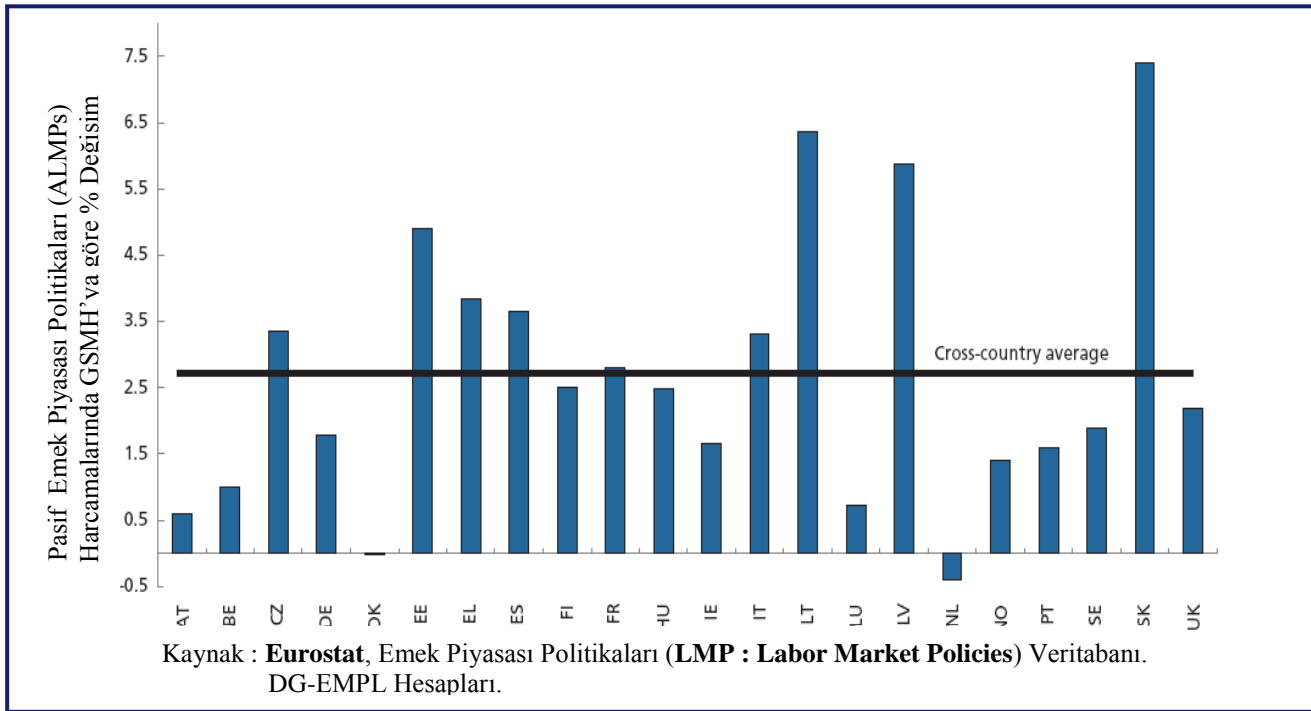


Şekil 31. Pasif Emek Piyasası Harcamalarının GSMH'ya oranı (1997 – 2004 Yılları).

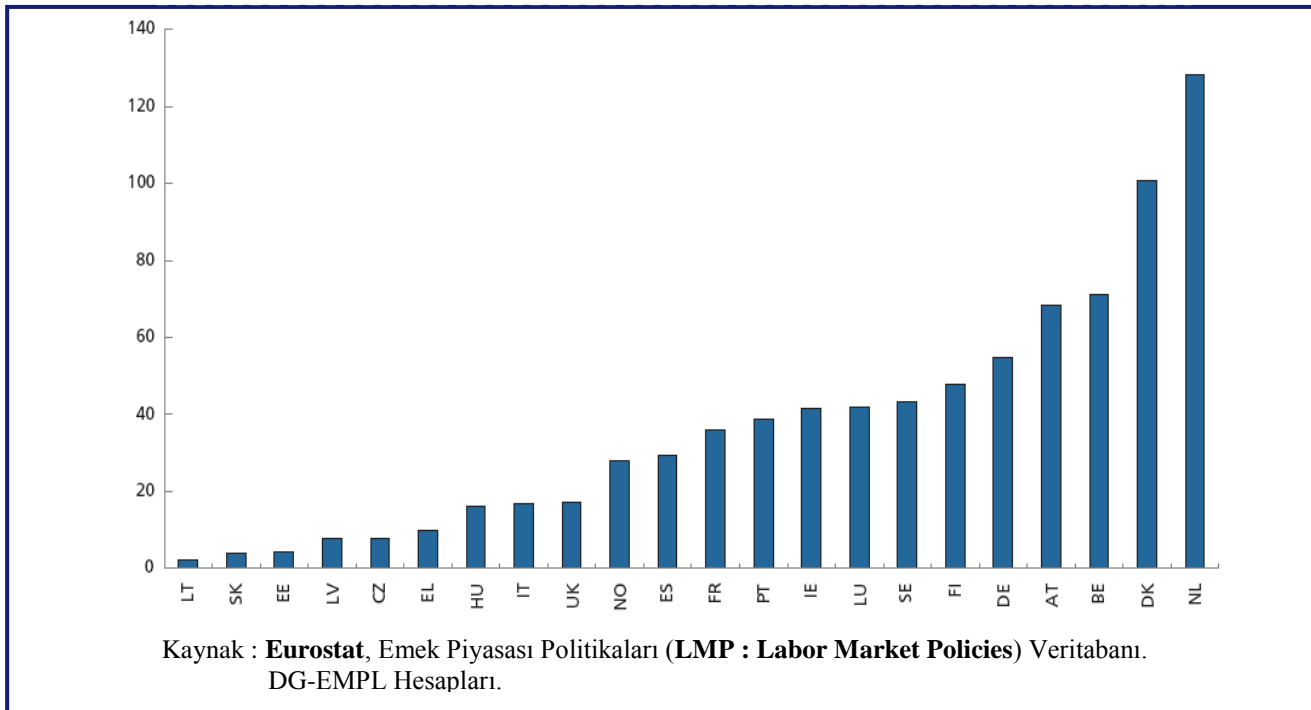


Üç yüksek harcamalı ülke için (Belçika, Danimarka ve Hollanda), Pasif Emek Piyasası Politikaları (PLMPs) harcamaları ile ilişkili artış ve gerçekleşen sonuçları Şekil 32’te, harcamaların yoğunluğu (işsizler için) Şekil 33’te değerlendirilmektedir.

Şekil 32. Üç yüksek harcamalı ülke için (Belçika, Danimarka ve Hollanda), Pasif Emek Piyasası Politikaları (PLMPs) harcamaları ile ilişkili artış ve gerçekleşen sonuçları (1997 – 2004 Yılları Ortalaması).



Şekil 33. Emek Piyasası Politikalarının (PLMPs) İşsizler için Yoğunluğu Göstergesi. 100=(Belçika, Danimarka ve Hollanda) (1997 – 2004 Yılları Ortalaması).



Şekil 33'te Pasif Emek Piyasası Politikası (PLMPs) harcamalarındaki ağır olmayan artış ile, AB'nde GSMH'nın % 2,7'si düzeyinde gerçekleştiği görülmektedir. Emek Piyasası Politikalarının GSMH'ya oranı şeklinde gerçekleşen toplam harcamalardaki

ortalama artışın bu nedenle, % 4 üzerinde bir noktada gerçekleşmesi beklenmektedir. Hükümet harcamalarındaki artışın ise özellikle Yeni Üye Ülkelerde ve Güney Avrupa Üye Ülkelerinde artması beklenmektedir. İşsizlik Sigortası ve Aktif Emek Piyasası Politikaları üzerine kaynakların büyük bir kısmı ile gerçekleştirilen önemli harcamalar ile bu modellerde karmaşıklık yaşanmakta ve yapılan önemli düzenlemeler ile diğer üye ülkeler olmadan aktarım kolayca yapılamamaktadır.

2.2.2 Aktif İstihdam Politikaları

Eğitim ve İstihdam alanındaki politika yapıcılarının yinelenen bir sorunu da, bir eldeki çalışan nitelikleri ile diğer eldeki iş gerekleri arasındaki uyumsuzluktur (yapısal işsizlik olarak ta ifade edilmektedir). Aktif istihdam politikalarının amacı ise bu nitelik uyumsuzluğunu gidererek, neden olduğu işsizliği önlemektir. İşgücü yeniden eğitilerek gerekli işgücü piyasası dönüşümü sağlamakta, böylece çalışanlar daha karlı, yüksek değerli ve verimliliği yüksek işlerde çalışma fırsatı bulmakta, işgücü talebi ile arzı arasındaki uyumsuzluk giderilmektedir.

Avrupa Birliği, geleceğin nitelik gereklerine sahip bireyler yetiştirmek amacıyla çalışmalar yapmakta, eğitim ve meslekler arasında köprü kurmaya çalışmaktadır. Bu alandaki politika inisiyatifinin sonuçları ile Eğitim – Meslek bağlantısı arasında çok büyük oranda bir ilişki mevcuttur. Avrupa Birliği İşgücü Yayınlarında mesleki durum ve eğitim ile ilgili (çalışma seviyesinin ve alanının her ikisi üzerine) kullanılan veriler ile eğitim ve meslekler arasındaki ilişkiler bu bölümde ele alınmaktadır.

Eğitim ve İstihdam alanındaki politika yapıcılar; çalışanların eğitim ve nitelik düzeyleri ile işgücü piyasasındaki gerçek meslek gereklilikleri arasında mevcut tekrarlanan bir paylaşım uyumsuzluğu algılaması ile ilgilenmektedirler. Bu bağlamda, eğitim ve çalışma dünyası arasındaki ilişki ile işgücü piyasasında okuldan işe geçişi kolaylaştırmada, verimlilik düzeyinin artırılmasında, daha kalıcı ve yüksek değerli işler üretmede planlanan iş uyumu etkisinin geliştirilmesindeki mevcut davranış güçlendirilmeye çalışılmaktadır. Avrupa Komisyonu'nun 2007 yılındaki "Gelişim ve Mesleklerin Entegrasyonunun (2008-2010) Görünümü" hakkındaki toplantısına da yansıdığı gibi, Avrupa İstihdam Stratejisinin genel profilinde (özellikle meselenin ana noktaları; işgücü gereklerinin yakalanmasının

geliştirilmesi, eğitim ve çalışma sistemlerinin uyumunda yeni nitelik gereklerine karşılık verme) bu durumun belli bir seviyede tutulması hedeflenmektedir^[117].

Globalizasyon, teknolojik değişim, yaşlanan bir nüfus ve artan sosyal değişimlerin tamamı ekonominin geleceği hakkındaki kararsızlığı ve endişe hissini arttırmaktadır. Politika yapımcılar, geleceğin işgücü piyasası gerekleri ve değişim sürecinin daha iyi yönetimini garantiye almak adına, daha doğru bir beklenti yaratabilmek için, farklı bir başlangıç yardımı yaparak ihtiyaca cevap vermektedirler. Bu bağlamda, Avrupa Birliği son zamanlarda geleceğin meslek ve kişisel nitelik gereklerinin daha iyi tanımlanması adına bir başlangıç yardımı yapmaktadır. Avrupa Konseyi tarafından Mart 2008’de; *2020’lerin Avrupa’sında geleceğin nitelik gerekleri, teknolojik değişim, yaşlanan nüfus ve gelecekte beklenen girişimler ile ilgili çok yönlü bir değerlendirme raporu sunulmuştur. Ekonomik Göç; işgücü piyasası ve nitelik eksiklikleri, aynı zamanda yasal göçün artışı hakkında yapılması gereken işbirliği bakımından bu rapor önemli bir rol oynamıştır. İnsan sermayesinin azalması yoluyla yığılması veya niteliklere yapılan yatırımın azalıyor olması, işgücü piyasasının yetersizliklerine etki etmektedir. Bu nedenle, piyasa yetersizliklerinin; nitelik kazancına, oluşacak ciddi sosyal ve ekonomik problemlerin altında yatan koşulların gözden geçirilmesine, düzeltici birlik politikalarının gerekli tanıtımının yapılmasına olan etkisinin tanımlanması gerekmektedir^[118]. Hükümet politikalarında özellikle çalışma yönünde çok büyük oranda bir farklılık olmakla birlikte, kesin olduğu farz edilen farklılıklar üzerine pazarın insanları nitelik kazanmak için cesaretlendirmeye ne kadar uygun olduğu tartışılmaktadır.*

Politika paketlerinde yer alan düzenlemelerde ele alınan bir diğer önemli nokta da, kesintisiz çok yönlü hayat boyu öğrenme stratejileri ve savunulan etkili işgücü piyasası politikalarıdır. İletişimde 2007’ye doğru esnekliğin genel prensipleri; esneklik ve güvenlik yoluyla daha çok ve daha iyi işler (Avrupa Komisyonu, 2007) raporunda; güçlü bir hayat boyu öğrenme ile şirketlere ve çalışanlara özellikle hızlı değişim ve artan kararsızlık nedeniyle ekonomik çevreye hızlı bir entegrasyon sağlayacak olan “aktivasyon” politikaları ile karşılaştırmalı bir politika çatısı sunulmaktadır. Yeni işlere ilk adımda yardımcı olacak yeni niteliklerin genel tasarıları, geleceğin meslekleri ve benzer nitelik

[117] European Commission (2007), Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, “*Strategic report on the renewed Lisbon strategy for growth and jobs: launching the new cycle (2008–2010)*”, Luxembourg, pp.803.

[118] Alison Booth-Dennis Snower (1996), “*Acquiring skills: market failures, their symptoms and policy responses*”, Cambridge University Press, Cambridge. pp.109.

gerekleri arasındaki bağlantı, bu iki varsayımdan daha fazla karışıktır. Gerçekten, her bir meslek farklı ve karışık bir bilgi, nitelik ve kabiliyet gerektirir ve bu gerekliliklerin tamamı değişik aktivite ve görevleri ortaya çıkarmaktadır. Bundan başka, bilgi ve nitelikler, çalışma yaşamı boyunca farklı öğrenme aktiviteleri sayesinde (resmi eğitim, resmi çalışma ve işle ilgili uzmanlık gibi nitelik toplamayı içeren farklı türler ve metotlar) biriktirmektedir.

Yeni işlere başlamak için ihtiyaç duyulan yeni niteliklerin bir amacı da; bilgi, nitelik ve yetenekler ile ihtiyaç duyulacak ve önemli rol oynayacak kendine özgü görevler ve kendine özgü farklı nitelik biriktirme rejimleri hakkında yaygın olan bilgiyi bir araya toplamaktır. Bu başlangıç sadece bugünkü nitelik ihtiyaçlarının tanımlanmasına yardım etmez (fakat yine de bunlardan değişim için fazla mesai bekler), bir sıra ile yöntemleri kullanır, senaryo oluşturulmasını ve nitelik analizlerini de kapsar. Başlangıçta yine de tavsiye edilen araçların planlanması, kariyer planlaması ve araştırma, hükümetlerin eğitim ve çalışma sistemlerindeki yeni ihtiyaçlarına adaptasyon ile ilgili yardımcı bilgiler ile desteklenmektedir.

Avrupa Birliği Üye Ülkeleri görünüşte bir bakıma; globalizasyona, hızlı teknolojik gelişime, nüfusun yaşlanması ve teknolojik değişime karşı çıkmaktadırlar. Bu beceri dönüşümleri, yüksek eğitilmiş bir işgücünün ve modern işgücü piyasası kuruluşlarının teşvik edilmesi gibi gereklilikler politik strateji ile bütünleştirilmiştir. Esnek Güvenlik böyle bir bütünleştirilmiş strateji olarak ifade edilmektedir^[119].

Komisyona'ın Esnekliğin Genel Prensiplerine Doğru 2007 Toplantısında; daha çok ve daha iyi işler yoluyla artan esneklik ve güvenliğin bugünkü karşılaştırmalı bir politika stratejisi ile aynı zamanda emek piyasalarında esneklik ve güvenlik tartışılmıştır. Bir yönüyle esneklik, çalışma yaşamı esnasındaki başarılı “dönüşümleri” (okuldan işe, işten başka bir işe) kolaylaştırma ile ilgilidir. Bu artan mobilite ile, doğal yetenek ve canlanmanın esnek çalışma organizasyonundaki yeni ve çoğunlukla beklenmedik durumlara hızlı adaptasyon yeteneği gelişimi hızlanmaktadır. Diğer yönüyle güvenlik, tek bir işi basit bir şekilde korumaktan farklıdır. Bu donanımlı insanların nitelikleri ile çalışma yaşamındaki ilerlemesine imkan tanımakta, çalışanlara değişime daha kolay uyum sağlamada ve uygun işi bulmada yardımcı olmaktadır. Bu hızlı ve verimli yerleşim hizmeti

[119] European Commission (2007), Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, “Towards common principles of flexicurity: more and better jobs through flexibility and security”, Luxembourg, COM, pp.359.

ile aynı zamanda; uygun ve kazançlı istihdama kolay geçiş ile tüm çalışanların eğitim fırsatları ile çevrelenmesi hedeflenmektedir.

Yeni işler için yeni niteliklere ilk adım ile; bugünkü ve gelecekteki nitelik gereksinimlerinin, alınan raporlarda eğitim ve meslekler arasında ve diğer ayrıntılarda en çok var olduğu görülen bağlantıların bir değerlendirme görüşü ile desteklenmesi ve özellikle bu tamamlayıcı metotların kullanımı (nicelik ve niteliğin her ikisi de) benimsenmektedir. Gelecekteki nitelik gerekleri için düzenli bir görüşme; doğru yaşam boyu öğrenme stratejisinin oluşturulmasında ve etkili emek piyasası politikalarının, bununla birlikte esnek güvenlik politikalarının uygulanmasına yardımcı olmada kritik bir öneme sahiptir. Bundan başka, verilen karmaşık zaman takvimi ile, geleceğin nitelik gerekleri için çok yönlü ve güncellenmiş bir istihbarat, eğitim ve çalışma sistemlerinin gelişimini planlayan birisi için çok önemli bir veriyi oluşturmaktadır.

Çalışma alanları ile meslekler arasındaki bu gevşek bağlantı genellikle tartışılmaktadır^[120]. Firmalar durumu; eğitimin seviyesine ve verilmiş bir diplomaya önem verilmesinden daha çok, çalışma alanı ile işgücü talebi ve arzı arasındaki yerel dengesizliklere bağlamaktadırlar. Mesleksel seçimler ile; sadece maddesel ödüllendirme yapılmamakta, çalışanlardan farklı bireysel tercihleri ve gerçek nitelikleri de (cinsiyet, ırk ve aile geçmişi gibi) yönlendirilmektedir^[121]. Eğitimde temel olarak genel mesleki eğitim ile ilgili yardım harcamaları yoluyla, eğitim sisteminin tasarlanmasında çalışma ve meslek alanları arasındaki ilişkiye etki edilebilmektedir. Sonuç olarak, buna benzer katı olmayan istihdam koruma yasaları vasıtasıyla, emek piyasalarındaki işgücü özellikle daha verimli işlere doğru yönlendirilebilmektedir.

Eğitim ve meslekler arasındaki bağlantıya odaklanan çalışmaların çoğunda; genel spesifik eğitim rolünden ziyade, eğitimde en yüksek seviyeye ulaşmak hedef alınmıştır. Avrupa'da bir bakıma, okuldan işe geçiş için çalışma alanları bir çatı olarak kullanılmıştır. Fransa'da, çalışma ve meslek alanları arasındaki bağlantı Dumartin (1997) ve Chardon (2005) tarafından incelenmiştir.

Chardo tarafından geliştirilmiş yöntemde; başlangıçta Fransız ve Avrupa Birliği verilerine başvurulmuş, genişletilmiş bir seri değişken hesaplanarak Avrupa Birliği LFS'de

[120] Nathalie Moncel, "Recent Trends in Education and Labour Market Policy for School-to-Work Transition of Secondary Education School Leavers in France", http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/jilptrno5_moncel.pdf, (02.03.2009), pp.8.

[121] Giacomo Corneo-Oliver Jeanne (2007), "Symbolic values, occupational choice, and economic development", IZA Discussion Paper Number 2763, <http://ftp.iza.org/dp2763.pdf>, (11.03.2009), pp.6.

(**Labour Force Survey: İşgücü İncelemesi**) hepsi uyumlu hale getirilmiştir. Bununla birlikte, LFS’de temel olarak çalışma alanları ile ilgili 30 temel eğitim seviyesi, Fransız verileri ile desteklenen de ise 90 temel eğitim seviyesi ayrıntılı olarak analiz edilmektedir.

Amerika’da, uzun bir sürede geleneksel olarak tasarlanarak bir mesleki istihdam bürosu BLS (Bureau of Labour Statistics: Çalışma İstatistikleri Bürosu) kurulmuştur. BLS ile işgücünün gelişim projeksiyonu metodolojik olarak çıkarılmış ve bu projesi onaylanmış ekonomik gelişme modeli ile diğer ekonometrik modeller birleştirilmiştir. Bunun sayesinde BLS ile, verimlilik ve endüstriyel sektörlerde daha fazla üretim elde edilmektedir. Daha sonra BLS analistleri, her bir endüstri sektöründe mesleki istihdamın bu sektördeki verimliliğini tercüme etmektedirler. İki yılda bir, BLS ile ilgili güncellenmiş projeksiyonlar, 10 yıllık bir projeksiyon periyodundan sonra düzenli olarak bu projeksiyonlar değerlendirilmekte ve bunların doğruluğu araştırılarak sonlandırılmaktadır.

BLS projeksiyonlarının 2016 yılına ait istihdam metodolojisi serisi ile; birliktirlerinin ekonometrik ve zaman serisi modelleri vasıtasıyla öznel analizleri sunulmaktadır. 2016 Yılı BLS projeksiyonlarındaki temel trendler;

- a. Önceki on yıldan daha yavaş bir işgücü artışı,
- b. Yaşlanan bir nüfus ve işgücü,
- c. İstihdamda hizmetler sektörüne doğru devam eden bir değişim,
- d. Yıllık % 2¹/₄ oranında artan bir verimliliktir.

Söz konusu Üye Ülkelerin ulusal düzeyde atmış olduğu ilk adım, CEDEFOP (**European Centre for the Development of Vocational Training**; Avrupa Merkezli Mesleki Çalışmayı Geliştirme Ajansı (Avrupa Birliği’nde mesleki eğitim ve çalışmanın gelişimini ilerletmekten sorumlu Avrupa ajansına verilen isimdir.)) olarak isimlendirilen ajans ile 2004 yılında nitelik gereklerinin erkenden tanımlanması için Avrupa bilgisayar ağı olan “**Skillsnet**” kurulmuştur. 2008 Yılında, CEDEFOP ve bilgisayar ağı olan **Skillsnet** yayımlanmış, bütün Avrupa’nın istihdam ve nitelik gerekleri arasında istikrarlı ve çok yönlü bir orta-vadeli tahmin yapılmıştır^[122]. AB-25 Üye Ülkesi için Avrupa düzeyinde tüm sonuçlara yönelik makroekonomik projeksiyonlar ve alternatif senaryo tahminleri geliştirilmekte, ekonomik sektörler açısından geleceğin istihdam gelişmeleri üzerine veriler sunmak suretiyle, tüm Üye Ülkeler için 2015 yılına kadarki meslek ve niteliklere yönelik

[122] “European Centre for the Development of Vocational Training”, http://www.cedefop.europa.eu/etv/Projects_Networks/Skillsnet/default.asp, (02.03.2009)

karşılaştırmalı verilerden faydalanılmaktadır. İşgücü piyasasına yeni girişlere yönelik meslek yardımı tahminleri ölçülebilir verilerle desteklenebilmekte, bununla birlikte mesleksi mobilite ve işsizlikten istihdama geçiş hareketi desteklenmiş olmaktadır^[123].

Sonuç olarak pazardaki yetersizlik tam olarak yeterli olmayan bilgi veya yanlış beklentilerden meydana gelmekte, nitelik tahminleri ile sağlanan bilgi tatmini sayesinde kamusal hizmetlere yardım edilebilmekte, şirketler ve çalışanlar iş önerme sürecinde doğru kararlar almakta, mesleksi mobilite artırılarak kariyer çizgisi seçimi ve yeniden eğitim düzenlenmektedir. Bununla birlikte önümüzdeki dönemde niteliğe duyulan ihtiyacın daha da artacağı değerlendirilmektedir. Öyle ki bu tahminler izlenecek rehber politika amaçları içerisinde yer alıyor olmakla birlikte, geniş bir şekilde sınıflandırılan meslek grupları sınırlandırılarak gerekli nitelik koşulları kapsamlı bir şekilde üst üste bindirilerek kapsamı daraltılmıştır. Ayrıca birçok yönden içeriği detaylandırılarak nitelik tahminleri önemli seviyede desteklenmiş olmakla birlikte, özellikle uzun süreli bir tahmin periyodu dağılımı ile birlikte hataların etkisi minimize edilmektedir. Ayrıca, tatmin edici mesleklerin değişimlerinde nitelik gerekleri tahminleri sık sık yardımcı olmakta yetersiz kalmaktadır. Mesleksi istihdama gelecekte duyulacak talebin nicel projeksiyonlarına ek olarak, diğer metodlar da (daha çok nicel) aynı zamanda uygulanabilir olmakla birlikte, gelecekte bu trendler ile ilgili beklentilerin önem kazanacağı düşünülmektedir. Bunlar özellikle dünyadaki çalışma yaşamının geliştirilmesi, öneri alıştırmaları, işveren incelemeleri, durum çalışmaları veya BLS (Çalışma İstatistikleri Bürosu) nitelik bilgi ağı (O*NET) gibi mesleki yetenek ve aktiviteler ile ilgili tahmin modellerinin, geçmiş ve son günlerdeki ilgili akademik araştırmalara dahil edilmesi düşünülmektedir. Amerikan ekonomisi ile ilgili önemli araştırmaların da işaret ettiği gibi, işgücü piyasası çalışma niteliklerindeki tatminin artırılması bakımından basit bir piyasa değildir. Ama yine de bu gittikçe bölünerek gelişmektedir^[124].

Nitelikler ve ücretler karşılıklı olarak iki uç kutupta sınıflandırılmakla birlikte, kazançlar eşit olmayan bir şekilde büyümektedir. Araştırmacıların da işaret ettiği gibi bu bilgisayarlaşma ve yabancı ülkelere gelen dış kaynaklı çalışanlar (globalizasyon

[123] Michael Neugart-Klaus Schömann (2002), “*Forecasting labour markets in OECD countries: measuring and tackling mismatches*”, Edward Elgar, Cheltenham, mhtml, <http://books.google.com.tr/books?id=V8A7e1ywaegC&printsec=frontcover&dq=Forecasting+labour+markets+in+OECD+countries:+measuring+and+tackling+mismatches#v=onepage&q=&f=false>, (02.03.2009), pp.84.

[124] David H. Autor-Lawrence F. Katz-Melissa S. Kearney (2006), “*The polarization of the United States labor market*”, AEA Papers and Proceedings, <http://www.economics.harvard.edu/faculty/katz/files/akk-polarization-nber-txt.pdf>, pp.6.

vasıtasıyla) böylesine bir kutuplaşmaya neden olmaktadır. Aynı şekilde niteliklerdeki hızlı gelişmenin işgücü piyasasında yarattığı yüksek ve düşük sonuçlar, İngiltere^[125] ve Almanya'da^[126] kolaylıkla görülmektedir.

Kavramsal olarak benzer bir yolla, ekonomideki bilgisayarlaşma ve dış kaynaklılık meslekleri üç temel grup içerisinde sınıflandırmıştır;

1. Elle Yapılan İşler,
2. Alışılmış Çalışma Yöntemi ile Yapılan İşler (Rutin İşler),
3. Soyut İşler,

Elle yapılan işler fiziksel ve sosyal çevredeki değişikliklerin (kamyon şoförlüğü gibi) sık sık uyarlanmasını gerektirmektedir. Bu tip işler kendine özgü kurallar ile ve bilgisayarlar tarafından desteklenerek tarif edilmemektedir. Rutin işler belirli kuralları izler; bu nedenle bilgisayarlar sık sık buna benzer çalışılan işlerde (rahiplere özgü çoğu işte olduğu gibi) insanların yerini almaktadır. Bilgisayarlar gerçekten 1960'tan günümüze rutin görevler ve mesleklere duyulan talebi azaltmıştır. Soyut görevler olarak ele alınanlarda ise (yeni problemlerin çözümü, insan yönetimi gibi) çalışanların bilgisayar kullanımını onların niteliklerinin bir tamamlayıcısı olarak ön plana çıkarmaktadır. Karşılaştırma yapıldığında, elle yapılan işlerde bilgisayarlar insan niteliklerinin hiçbirisini tamamlamadığı gibi yerine de kullanılamamaktadır. Bu tip analizlerin işaret ettiği gibi, gelecekteki mesleklerin bir başka iki kutupluluğu; soyut işler (yüksek eğitilmiş profesyonel ve yönetimsel meslekler) ve elle yapılan işlerin (düşük nitelikli hizmet işleri) her ikisindeki çoğu mesleği kapsamakta olup, orta sınıf ücret dağılımındaki birkaç meslek rutin işleri gerektirmektedir. Bundan dolayı yazar da, çok önemli anlamlara gelen hizmet nitelikleri ile ilgili bu tip analizlerin gelecekte de önemi artacaktır çünkü her ikisinin de otomatizasyonu ve dış kaynaktan temini zordur^[127].

Sonuç olarak, akademik araştırmaların belirttiği gibi bir başka gelişme de bir "kum saati" veya "ışık çubuğu" şeklindeki ekonomidir. Böylece ekonominin geleceği sadece bir bilgi ekonomisi olmayacak aynı zamanda bir hizmet ekonomisi olacaktır.

[125] Maarten Goos-Alan Manning (2007), "Lousy and lovely jobs: The rising polarisation of work in Britain", *Review of Economics and Statistics*, <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp0604.pdf>, (02.03.2009), pp.6.

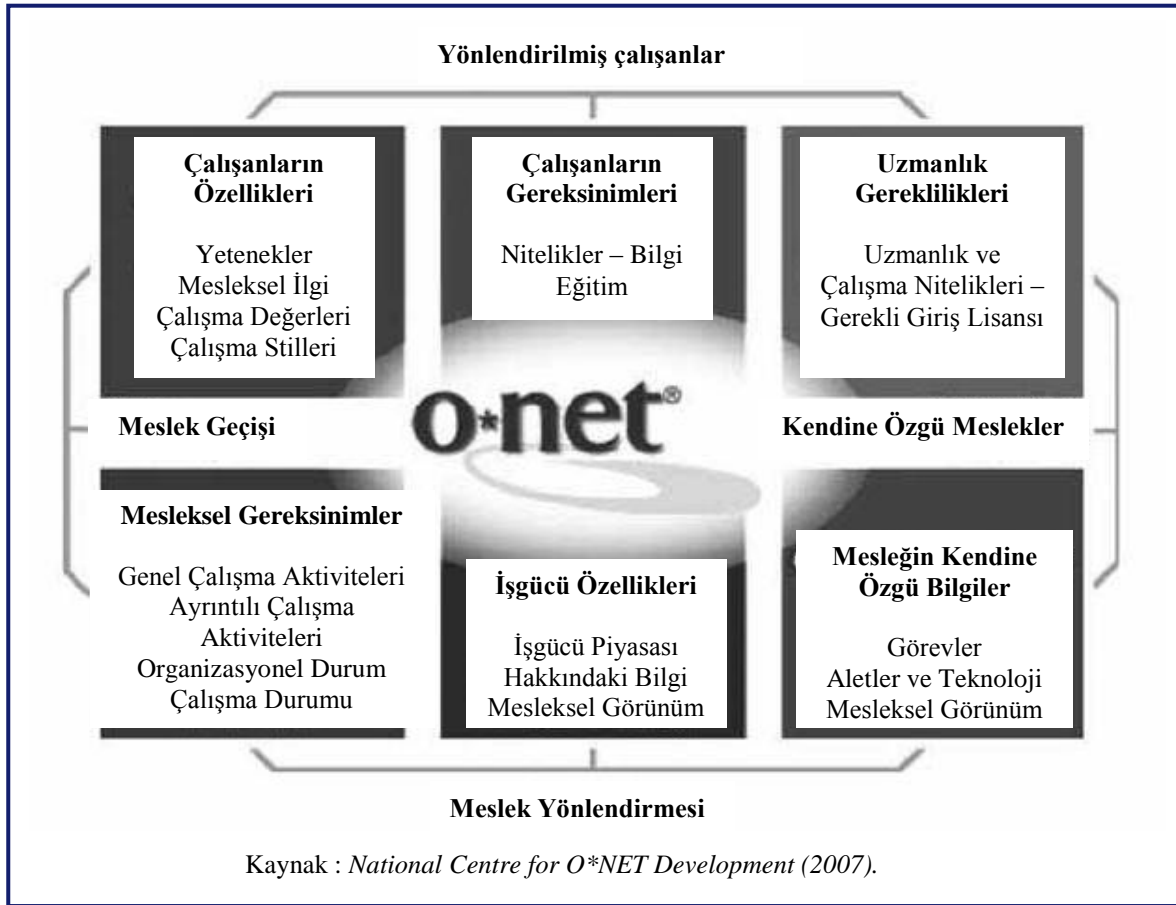
[126] Christian Dustmann-Johannes Ludsteck-Uta Schoenberg (2007), "Revisiting the German wage structure", University of Rochester Working Paper, <http://ftp.iza.org/dp2685.pdf>, (02.03.2009), pp.16

[127] Cathleen Stasz (2001), "Assessing skills for work: two perspectives", *Oxford Economic Papers*, Part 3, pp.385.

Politika yapıcılar çalışma tipindeki, çalışma alanındaki, nitelik ve düşüncede ihtiyaç duyulan bu değişiklikleri bilginin türündeki bir değişim olarak kabul etmektedir. Farklı nitelik talepleri görülmüş, aynı zamanda politika yapıcılar nitelik gereklerinin tanımlanması için farklı sanayileşmiş ülkelerde kavramsal çatıdaki gelişimi teşvik etmiştir.

Bu genel kategorilerin her biri, ek bilgi ve tanımlamaların çokluğundan kaynaklanmaktadır. Yayınlanmış güncel veritabanı (O*NET-SOC 11.0) 680 meslek hakkında güncellenmiş bilgileri içermektedir.

Şekil 34. O*NET Memnuniyet Modeli. (O* : Occupation - Meslek*NET).



O*NET Veritabanı birçok bireysel ve organizasyonel türden amaçlar için kullanılmaktadır. Öğrenciler ve meslek danışmanları bunu elverişli meslekleri ve gelecek kariyerini planlamada, daha iyi inceleme ve kazanç elde etme maksadıyla kullanmaktadır. İş arayanlar, çeşitli meslekler için talep edilen ve bu mesleklere giriş için gerekli, aktiviteler ile bağlantılı rol oynayacak; nitelik tiplerini, bilgi, yetenek ve bilgilerini veritabanına girerler. Bazı organizasyonlar halen O*NET veritabanını geleceğin nitelik

taleplerini tasarlamada kullanmaktadır. O*NET veritabanı özellikle, BLS'nin gelecekte talep edileceğini öngördüğü mesleksel nitelikler ile potansiyel nitelikleri arasındaki farkı en aza indirmek ve bunları birleştirmek için çalışmaktadır. O*NET'in başlangıçta çoğunlukla ifade ettiği problem ise; çalışanlar hakkında işgücü piyasasında bilginin eksik olması, firmalara özellikle çalışanların nitelikleri hakkındaki bilgiye ulaşmada yardımcı olunması konusunun planlanmamış olmasıdır. Potansiyel çalışanlarda bu bilgi, eğitim ve çalışma sertifikası ile ifade edilmektedir^[128]. Genel çerçevede “Yeni İşlere Başlangıç için Yeni Nitelikler”, Avrupa Birliği'nde geniş tabanlı bir mesleksel veri tabanının uluslar arası uygulamasının birbirinden ayrılmaz ve uygulanabilir gelişimi için ilgi çekici bir temel oluşturmaktadır.

Kaynak olarak bilinen bir miktar işgücü piyasası teorisinin de işaret ettiği gibi ücretlerin işgücü piyasasında bir dürtüleme mekanizması olarak kullanılması neticesinde piyasa temizlenememektedir. Ayrıca, birbiriyle uyumlu mesleklerin özellikle şunlardan etkilendiği tespit edilmiştir;

- (1) Potansiyel meslek sahipliği ve özellikli bir meslek hakkındaki bilgi açığı,
- (2) İşlem maliyetleridir.

Rekabete dayanan mükemmel bir işgücü piyasasında; en iyi iş teklifini arayan çalışanlar ile yakalayacağı iyi fırsatlar yoluyla karını maksimize edecek olan firmalar arasında, sonuç olarak hızlı ve verimli bir kaynak paylaşımı veya iş uyumu gerçekleşecek, bu uygun meslek karşılaşmasının her biri ile (boş yerler doldurularak) maksimum sosyal değer elde edilecek ve ücret sistemi de bu kurala uygun olarak işleyecektir.

Bununla birlikte uygulamada da oldukça kabul görmüş olan bu ücret mekanizması yöntemi işgücü piyasasını temizleyememiş olmakla birlikte, üç farklı işgücü piyasası teorisinde (verimliliğe göre ücret, kıdem durumuna göre ücret ve dolaylı karşılaştırmalar) bu durum açıklanmıştır^[129]. Verimliliğe göre ücret teorilerinden “kaytarma” modelinde^[130], firmalar çalışanları kaytarmadan vazgeçirmede fazladan yapılan bir ödül ödemesinin piyasa temizleme oranı üzerindeki dürtüleyici etkisinin ve ücretlerin bir araç olarak

[128] Daniele Checchi, (2006), *The economics of education*, Cambridge University Press, Cambridge, <http://books.google.com>, (12.04.2009), pp.185.

[129] Michael Neugart-Klaus Schömann (2002), *a.g.e.*, (12.04.2009), pp.4.

[130] Carl Shapiro-Joseph E.Stiglitz (1984), “Equilibrium unemployment as a worker discipline device”, *American Economic Review*, Vol. 74, <http://www.jstor.org/pss/1804018>, pp.433.

kullanımının öneminin farkına varmışlardır. Kıdem durumuna dayalı ücret teorisinde^[131]; ücretler işteki kıdemliliğe bağlıdır, genç çalışanlarda bu durum işte kaytarmama dürtüsü yaratmakla birlikte; aksi taktirde eğer yakalanır ve işten atılırsa gelecekteki primlerden de feragat etmiş olacaktır. Dolaylı sözleşme teorisinde belirtildiği gibi^[132], işçiler istihdamı ve ücret stabilitesini değiştirmede verimlilik esasına dayanan ücret kaybını kabul etmektedirler. Üç teoride de, kaytarmadan vazgeçirme veya bundan doğan riskin dağıtılması gibi kuramsal bir piyasa temizleme görevi ifa edilmemekle birlikte, ücretler bir dürtü mekanizması olarak kullanılmıştır. İş uyumu özellikle; yetersiz bilgi ve işlem maliyeti problemlerinden etkilenmiştir. Kişisel açıdan bir mesleğe bakışta, meslek hakkında tam bir bilgi sahipliği söz konusu olmadığı gibi, firmaların asıl istediği şey olan “boş yerin doldurulması” konusunda da, firmalar kişisel özellikler hakkında tam bir bilgiye sahip değildir. Böylece her iki grupta kaynaklarını sırasıyla iş aramaya ve adaylar arasından seçilmeye harcamış olmaktadır.

Mesleğe yeni alınan işçi sayısının incelenmesi; uygun işi bulma hatalarının veya teknolojik talep şoklarının üstesinden gelme konularında, bunun yanında daha iyi bir güvenlik düzenlemesinde ve kaynakların daha etkin tahsis edilmesinde, doğrulama yapmanın etkili bir yoldur. Bununla birlikte, ekonomideki aşırı işgücü devri bir verimsizlik gibi görülerek incelenmiştir. İşgücü piyasası politikaları ve diğer inisiyatifler hükümetler tarafından benimsenmiş; bu durum bir araya gelme sürecinin geliştirilmesine ve bilginin paylaşımına, mesleki uyumun geliştirilmesine yardımcı olmuştur. Bunlar birlik istihdam hizmetlerine dahil edilerek, işsizlik sigortası ve refah sistemleri tesis edilebilir, mesleksi tahminler ve güncel durumun tanımlanması ile ilişkili araştırmalar başlatılarak, geleceğin meslekleri ve bunların nitelik gereksinimleri oluşturulabilmektedir^[133].

Bazı Fransız ekonomistler tarafından, istatistiksel metotlar geliştirilerek deneysel analizler yapılmıştır. Dumartin, Fransa'daki çalışma/egitim düzeyleri ve meslek alanları arasındaki ilişkiyi esas alan çok kapsamlı bir analiz (benzerlik analizleri) ve bununla ilişkili olarak eğitimin standart bir sınıflandırmasını yapmıştır. Bununla birlikte deneysel analizler karmaşık bağlantıların tümünü tam anlamıyla ortaya çıkarmada başarısız olmakta, çünkü; bu durum meslek kıdemliliği ve hayat boyu eğitime katılım gibi insan kaynakları politikalarının karakteristik değişkenliği ile ilgili bazı konuların gözden kaçmasına neden

[131] Edward Paul Lazear (1981), “Agency, earnings profiles, productivity, and hours restrictions”, *American Economic Review*, Vol. 71, pp. 602-620.

[132] Edward Paul Lazear (1981), a.g.e., pp.602.

[133] Michael Neugart-Klaus Schömann (2002), a.g.e., pp.4.

olmaktadır. Onun yerine, Chardon eğitim-meslek ilişkisinin genel karakteristiğini içeren ilave sosyo-ekonomik veriler ile şirketler hakkında değişkenlik gösteren insan kaynakları politikaları hakkında veriler toplamış, ve en sonunda mesleklerin nispeten homojen gruplarda bir sınıflandırmasını yaparak bunları tanımlamıştır. Bununla birlikte bazı deneysel analizlerde, bu sınırlamalar karşı karşıya getirilerek tartışılmıştır. Çalışma ve meslek alanları arasındaki gerçek ilişki, uzmanlar tarafından alternatif bir istatistiksel metodoloji yaklaşımı ile incelenmiştir^[134].

Avrupa Birliği İşgücü İncelemeleri, Avrupa Birliğinin meslek analizleri ile birlikte temel veri kaynağı olarak kullanılmaktadır. Raporlarda yer alan veriler, Avrupa Birliği 27 üye ülkesinin 2003-2006 yılları arasındaki periyodunu göstermektedir. Analizlerde 15 ve 64 yaşları arasındaki nüfus esas alınmıştır. Buna rağmen, İşgücü İnceleme Verileri toplanarak standardize edilmiş genel anketlerde kullanılmamış, karmaşık seviyedeki konseptler ve tanımlar ise yoğun olarak kullanılmıştır. İşgücü İncelemeleri; Mesleklerin Uluslar arası Standart Sınıflandırmasını (**International Standard Classification of Occupations** ISCO-88) ve Eğitimin Uluslar arası Standart Sınıflandırmasınının (**International Standard Classification of Education** ISCED-97) ikisini de kullanmaktadır. ISCO sınıflandırmasında, 2 ve 3 seviyelerinin her ikisindeki göstergeler de hesaplanarak kullanılmış, toplamda meslekler 26'dan 109'a kadar sıralanmıştır. İstihdam edilenler iki grupta toplanıp değerlendirilerek sonuçlar güçlendirilmiştir. ISCED-97'de eğitimin seviyeleri farklı üç bireysel sınıflandırma altında yapılmıştır; düşük (ISCED seviye 0-2), orta (ISCED seviye 3-4) ve yüksek (ISCED seviye 5-6). Eğitimin orta ve yüksek seviyelerindeki bireysel sınıflandırmaya çalışmanın 15 alanında daha fazla önem verilmiş, **Eurostat**'ın Eğitim ve Çalışma Alanları El kitabı ile de uyum sağlanmıştır^[135].

Tablo 7. Avrupa Birliği'nde Ulaşılmış En Yüksek Eğitim Seviyeleri, 2007.
(Toplam İstihdama Oranı %)

Eğitim Seviyesi	Genç Çalışanlar (15-24)	Orta Yaş (25-54) ve Yaşlı Çalışanlar (55-64)
Düşük	3,4	20,8
Orta	5,8	43,8
Yüksek	1,2	25,0

Kaynak : AB İşgücü İnceleme Verileri, **Eurostat** – İstihdam, Sosyal İşler ve Eşit Fırsatlar Genel Direktörlüğü Hesaplamaları.

[134] Employment in Europe 2008, *a.g.e.*, pp.180.

[135] Eurostat (1999), “*Fields of education and training: manual*”, Andersson, R. ve A.- K. Olsson, http://www.estatisticas.gpeari.mctes.pt/archive/doc/Fields_of_Education_and_Training_eurostat1999.pdf, (14.03.2009), pp.3.

Toplamda, eğitim düzeylerine göre 30 çalışma alanı kombinasyonu mevcuttur. 2007 yılında, Avrupa Birliği'nin 27 üye ülkesinde yaklaşık üç aylık bir süre için istihdam edilenler, çalışma alanı ile isimlendirilerek sınıflandırılmış, çünkü böylesine bir bilgi üç ay kalanlar hakkında toplanamamış ve düşük bir eğitim seviyesi olan iki hakkında bu konu ile ilgili bir sınırlama getirilmiştir (Bkz.Tablo 7).

İstihdam edilmiş orta düzey bir çalışan için, önemli yaş grupları karşılaştırılarak farklı çalışma alanlarının dağılımı görülmektedir

Genç çalışanlar (15-24) ile orta yaşlılar (25-54) ve yaşlı çalışanlar (55-64) karşılaştırılmış, bazı çalışma alanlarında önceki gruplardan daha yüksek bir yüzdelik orana sahip olduğu görülmüş; “genel planlamalar”, “matematik ve istatistik”, “bilgisayar bilimi”, “bilgisayar kullanımı ve hizmetleri”, fakat bazı çalışma alanlarında ise tersine daha düşük bir yüzdeye sahip olduğu görülmüştür; “sosyal bilimler”, “iş adamlığı ve hukuk”, “mühendislik, imalat ve inşaat” ve “tarım ve veterinerlik”.

Yüksek bir eğitim seviyesi ile istihdam edilmişler için çalışma alanlarının dağılımı, yaş grupları arasında önemli farklılıklar göstermektedir. Genç çalışanlar (15-24) ile orta yaşlılar (25-54) ve yaşlı çalışanlar (55-64) karşılaştırılmış, bazı grupların önceki gruplardan daha yüksek bir yüzdeye sahip olduğu görülmüştür. Eğitim ve bir meslek arasındaki bu “sıkı” bağlantı ve bu uzmanlaşma indeksi ekonominin genelinde olmasa da belirli bir meslekteki yüksek diplomalı çalışanlar anlamına gelmektedir^[136]. Bunun karşısında, konsantrasyon ve uzmanlık indekslerinde “zayıf” bağlantı bulunmakta, iyi olarak tasvir edilmiş ekonomideki bu eğitim profili ve konsantrasyonun bu meslek içerisindeki derecesi ise zayıftır. Eğitim ve meslekler arasındaki bu sıkı ve zayıf bağlantı görüşleri Tablo 8 ve Tablo 9'daki sayısal örnekler ile desteklenmiştir. Bu standardize edilmiş uzmanlaşma ve konsantrasyon indekslerinin normal olarak sınıflandırıldığı varsayılmış, ikisinde de düşük ve yüksek değerler ile temsil edilen her bir bölüm 1/10'a bölüştürülmüştür. Sıkı bağlantı olan meslekleri çoğunlukla lisanslı profesyoneller temsil etmektedir. Bunun tam tersine; yöneticilik meslekleri, küçük girişimlerin genel müdür ve müdürleri gibi meslekler ile eğitim arasındaki ilişki çok gevşek olmakla birlikte, kişisel çalışma alanlarına bu heterojenlik yansımaktadır.

[136] Sylvie Dumartin (1997), “Formation-emploi: quelle adéquation”, *Economie et Statistique*, vol 303, pp 59-80.

Tablo 8. Eğitim ile “Yakın İlişkili Olan” Meslekler, AB-27, 2006.

Çalışma Alanları	Toplam İstihdam Oranı İçerisindeki Ağırlığı (%)
Sağlık Profesyonelleri (Hemşireler Hariç)	1,2
Yasal Profesyoneller	0,6
Yaşam Bilimi Profesyonelleri	0,2
Ebe ve Hemşireler ile Ortak Çalışan Profesyoneller	1,3
Ebe ve Hemşire Profesyoneller	0,4
Diğer Personel Hizmetleri Çalışanları	0,9
Fizik, Kimya ve İlişkili Profesyoneller	0,2
İlköğretim Öncesi Eğitim Öğretmenliği ile İlişkili Profesyoneller	0,5
İlköğretim ve İlköğretim Öncesi Eğitim Öğretmenliği Profesyonelleri	1,3
İlköğretim Öğretmenliği ile İlişkili Profesyoneller	0,3
Dini Profesyoneller	0,1
Ortaöğretim Öğretmeni Profesyoneller	2,0
Özel Eğitim Öğretmeni Profesyoneller	0,1
Toplam	8,9

Kaynak : AB İşgücü İnceleme Verileri, Eurostat – İstihdam, Sosyal İşler ve Eşit Fırsatlar Genel Direktörlüğü Hesaplamaları.

Tablo 9. Eğitim ile “Gevşek İlişkisi Olan” Meslekler, AB-27, 2006.

Çalışma Alanları	Toplam İstihdam Oranı İçerisindeki Ağırlığı (%)
Müdürler ve Genel Müdürler	0,7
Küçük İşletmelerin Yöneticileri	3,8
Diğer Öğretmenlik ile İlişkili Profesyoneller	0,4
Üretim ve İşletmelerin Yöneticileri	2,1
Toplam	6,9

Kaynak : AB İşgücü İnceleme Verileri, Eurostat – İstihdam, Sosyal İşler ve Eşit Fırsatlar Genel Direktörlüğü Hesaplamaları.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE İSTİHDAMIN ANALİZİ

3.1 Avrupa İstihdam Stratejisinin Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS) AB düzeyinde tüm istihdam ve sosyal politikaları kapsayan bir modernleşme ve reform sürecidir^[137]. AİS'nin bir süreç olarak tanımlanmasındaki temel amaç, bu alandaki politikaların, hedeflerin ve uygulamaların AB'de bir bütün olarak sürekliliğinin sağlanmasıdır. Şüphesiz “istihdam sorunu” belirli bir dönem ve koşullar içerisinde yönetilemeyecek ve çözümlenemeyecek kadar dinamik ve kapsamlı bir olgudur. Dolayısıyla AB açısından İstihdam Stratejisi ekonomik, sosyal, siyasi etkileşimi ve sonuçları olan ve bu nedenle de bir modernleşme ve reform süreci olarak tanımlanan politikalar bütünüdür^[138].

AB açısından 2000 yılı öncesi yaklaşık 30 yıllık dönem dikkate alındığında, istihdamın zaman içerisinde çözümü gittikçe karmaşıklaşan ve zorlaşan bir “sorun” haline dönüştüğünü görmek mümkündür. 1970-1999 yılları arasında geçen 30 yıllık dönemde Avrupa sadece 18 yıl istihdam artışı sağlarken, diğer yıllarda bu gelişmeyi gösterememiştir. İstihdam artışının sağlandığı 18 yıl içerisinde ise özellikle 1985-1990 yılları arası, yaratılan net 10 milyon yeni iş ile başarılı bir dönem olarak dikkat çekmektedir. 30 yıllık dönem içerisinde yaşanan 1975; 1981-83 ve 1992-94 ekonomik krizlerinde ise toplam 9 milyon iş kaybı yaşanmış ve yaratılan net iş ancak 8 milyon olmuştur. Aynı dönemde demografik gelişim dikkate alındığında ise istihdam açısından çok daha olumsuz bir görünümün ortaya çıktığı görülmektedir. Gerçekten söz konusu dönemde çalışma çağındaki nüfus net 28 milyon artış gösterirken yaratılan iş 8 milyonda kalmıştır^[139].

Nihayetinde, AB düzeyinde 1990'lı yılların sonunda 16,5 milyon insan iş arama konusunda başarısızlık yaşarken, bu grubun yaklaşık yarısından fazlası bir yıldan daha fazla ve yaklaşık % 30'u da iki yıldan daha fazla süre işsiz konumda kalmıştır. AB'de

[137] Allan Larsson, “The European Employment Strategy Towards the Helsinki Summit ‘Putting Europe to Work’”, http://europa.eu.int/comm/dgs/employment_social/speeches/991209a.pdf, (07.01.2008)

[138] Kuvvet Lordoğlu, Ahmet Selamoğlu, “Katılım Sürecinde Avrupa Birliği ve Türkiye’de İşgücü ve İstihdamın Görünümü”, *Belediye-İş Yayınları*, Kasım 2006, s.95.

[139] Allan Larsson, *a.g.y.*

işsizliği uzun dönemli ve ümitsizce yaşayan bu topluluğun büyük bir bölümünü gençler, yaşlılar, özürllüer ve etnik azınlıklar oluşturmuştur^[140]. AİS açısından önemli olan Amsterdam Zirvesi'nin gerçekleştiği 1997 yılında ise AB'de işsizlik oranı % 10,8 ile oldukça yüksektir^[141].

Dolayısıyla AB düzeyinde istihdamın bir soruna dönüştüğünü vurgulamak yanıltıcı olmayacaktır. Kuşkusuz rekabetin uluslar arası nitelik kazanarak yoğunlaşması, ekonomik yapı değişimi ve özellikle teknolojik gelişme süreci, bu dönemde istihdam sorununu derinleştiren temel faktörlerdir. Nihayetinde yüksek ve uzun dönemli işsizlik, çözüm aranan sosyo-ekonomik bir sorun olarak karşımıza çıkmıştır. İstihdam yaratmadaki başarısızlığın nedenleri olarak makro ekonomik krizlerin iyi yönetilememesi ve işgücü piyasasında yapısal dönüşümün gerçekleştirilememesi saptaması yaygın kabul gören bir görüş olmuştur^[142].

Bu bağlamda AB iki temel politika geliştirmiştir. Birincisi, 1992 yılı Maastricht Antlaşması ile gündeme gelen Ekonomik ve Parasal Birlik çerçevesinde ulusal ekonomik programların düşük enflasyon ve güçlü kamu maliyesi temelinde ortak hedeflerle yönetilmesi ve koordine edilmesi ile Avrupa Para Birliği projesidir. Bu proje dahilinde vurgulanan düşük enflasyon ve güçlü kamu maliyesi ile makro ekonomik krizlere ve özellikle uluslar arası finansal dalgalanmalara karşı çok daha sağlam bir ekonomik yapının yaratılacak olmasıdır. Tek Pazar ve tek para biriminin AB ekonomisini yeniden rekabetçi yapıya kavuşturacağı beklentisi güçlü bir ifade bulmuştur.

İkinci temel politika ise doğrudan işgücü piyasasının yapısal dönüşümü ile ilgilidir. AB düzeyinde kurumsal yapının temel eleştirisi, üye ülkelerin değişen çevre koşullarına bağlı olarak işgücü piyasalarında gerekli dönüşümü gerçekleştiremedikleri yönünde olmuştur. Dolayısıyla AB düzeyinde işgücü piyasası politikaları ve sosyal refah anlayışının işsizliği ve hatta uzun dönemli işsizliği yarattığı görüşü ciddi bir tartışma zemini bulmuştur. Bu bağlamda, 1997 yılı Amsterdam Antlaşması ile gündeme gelen işgücü piyasasının yapısal dönüşüm politikası, nihayetinde yüksek istihdamı ve düşük işsizliği hedefleyen AİS'yi (Avrupa İstihdam Sstratejisi) ortaya koymuştur^[143].

[140] European Commission , Directorate-General for Employment and Social Affairs. "The European Employment Strategy-Investing in People", 1999, pp.3.

[141] Ashiagbor, Diamond, "Soft Harmonisation: The 'Open Method of Coordination' in the European Employment Strategy", European Public Law, Volume:10, Edition:2, 2004, pp.307.

[142] Allan Larsson, *a.g.y.*

[143] Kuvvet Lordoğlu-Ahmet Selamoğlu, *a.g.e.*, s.97.

AİS'nin gelişiminde öncelikle 1993 yılında Delors başkanlığında Avrupa Komisyonu'nun hazırladığı Beyaz Kitap dikkat çekmektedir. Büyüme, rekabet ve istihdam konularını temel alarak hazırlanan Kitap, istihdam konusunu AB düzeyinde tartışmaya açan bir çalışma olarak kabul edilmektedir. Bu çalışmanın en önemli özelliği istihdam sorununa olan farklı yaklaşımıdır. İlk defa, AB'de işsizliği azaltma yönüne odaklanmış politikalar, istihdamı arttırmaya dönük politikalarla değişim göstermektedir. Komisyon, ulusal ekonomik politikaların koordinasyon yetersizliğini, ekonomik büyümenin beklenen istihdam artışını sağlayamamasını, öğrenim ve mesleki eğitim sistemlerinin yetersizliğini ve işgücü piyasalarının yeterince esneklik kazanamamasını yapısal sorunlar olarak tespit etmiş ve çözüm önerileri olarak da ulusal ekonomi politikalarının koordinasyonu ile istihdam yoğun üretimin önemine vurgu yapmıştır^[144]. Bu bağlamda 2000 yılı itibariyle 15 milyon yeni işin yaratılmasının amaçlanmasını^[145] ve makroekonomik politikalarla yapısal reformların birlikteliğinin gerekliliğini öne sürmüştür^[146]. Bu çalışma ile istihdam politikaları ilk defa AB'de ekonomik bütünleşme sürecinin bir parçası olarak değerlendirilmiştir^[147].

Beyaz Kitabın yayınlanması sonrasında 1994 İstihdam Raporu yayınlanarak, Avrupa İstihdam hizmetleri Kurumu'nun kuruluşu açıklanmıştır. Sosyal politika üzerine hazırlanan Beyaz Kitap, 1994-1999 yılları için üye devletlerin istihdamla ilgili kurumları arasında daha yakın bir işbirliğinin oluşturulmasını ve işsizlikle mücadelede bir eylem planının geliştirilmesini önermiştir^[148]. Bazen bunları, Avrupa düzeyinde belli bir konuda danışma süreci başlatılması amacıyla yayınlanan Yeşil Kitaplar takip etmiştir.

AİS'nin gelişiminde önemli bir diğer tarih ise 1994 Essen Zirvesi'dir. Zirve'de ulusal düzeyde istihdam politikalarına yönelik öncelikler belirlenerek, AB düzeyinde ilk eylem planı oluşturulmuştur. "Essen Öncelikleri" olarak adlandırılan bu eylem planının unsurları arasında, ücret dışı işgücü maliyetlerinin azaltılması ve özellikle vasıfsız işgücünün bu yolla istihdamının desteklenmesi, esneklik yoluyla istihdam yoğun ekonomik büyüme sürecinin desteklenmesi, verimlilik oranlarını aşmayan ücret politikalarıyla yatırımların teşvik edilmesi, mesleki eğitime yönelik yatırımların artırılması, yaşam boyu

[144] Şahin Serim, "Avrupa İstihdam Stratejisi", Osman Yıldız (derleyen), Çalışma Grubu Raporları, Türkiye-AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu, Yayın No:8, Kasım 2003, s.272-273.

[145] Sally Ball, "The European Employment Strategy: The Will But Not the Way ?", *Industrial Law Journal*, Volume:30, Number:4, March 2001, pp.355.

[146] Sabrina Regent, "The Open Method of Coordination: A New Supranational Form of Governance?", *European Law Journal*, Volume:9, Number:2, April 2003, pp.192.

[147] Kuvvet Lordoğlu-Ahmet Selamoğlu, *a.g.e.*, s.97.

[148] Şahin Serim, *a.g.y.*, s.274.

eğitim yoluyla işgücünün değişim sürecine uyumunun güçlendirilmesi, genç ve uzun dönemli işsizlik sorunuyla mücadele ve sosyal yardımların alternatifler yaratılarak nakdi yönden sınırlandırılması, sosyal güvenlik sisteminde reform, işgücü piyasası kurumlarının etkinliğinin artırılması, girişimciliğin teşviki ve aktif işgücü piyasası politikalarına geçiş sayılabilir^[149].

Essen zirvesi ile üye ülkelerin işsizlikten en fazla etkilenen yaşlı, kadın ve genç işgücü ile uzun dönemli işsizlere yönelik ulusal istihdam programları geliştirmeleri yıllık olarak Avrupa Komisyonu'na rapor etmeleri istenmiştir. Bu bağlamda, AB kurumlarının da ulusal istihdam programlarını izleme süreci oluşturmaları ve Avrupa Konseyi'ne ortak rapor sunmaları kararlaştırılmıştır^[150]. Aslında, Essen Zirvesi'nde ortaya çıkan bu sürecin ve "Essen Öncelikleri" olarak adlandırılan eylem planının unsurlarının, AİS'nin işleyişinin ve yapılanmasının temel mantığını oluşturduğu çok açıktır.

Nihayetinde, Avrupa Komisyonu 1995 yılında yayınladığı AİS adlı belgede, ekonomik büyümenin 20 yıldan beri en iyi düzeyde gerçekleştiğini ve işgücü piyasalarına yönelik yapısal reformların olumlu sonuçlar verdiğini ifade etmiştir. Ayrıca yıllık % 3-3,5 büyüme oranı ve Essen Zirvesi'nde benimsenen eylem planı çerçevesinde 2000 yılında işsizlik oranının % 7,5'a düşeceği belirtilmiştir^[151].

AB'nin liderleri 1994 Essen Zirvesi'nde başlayan ulusal düzeyde istihdam politikalarına yönelik çalışmalara, 1997 yılı Amsterdam Zirvesi'nde AB düzeyinde yeni bir ivme kazandırmaya karar vermişlerdir. Bu kararlılığın ifadesi sonucunda istihdam, Avrupa için ortak kaygı konusu olarak tanımlanmıştır^[152]. Amaç, daha çok ve daha iyi işler yaratmak yoluyla sosyal Avrupa'nın etkinliğini arttırmaktır^[153]. Amsterdam Antlaşması ile somutlaşan AİS, üye ülkelerin dört temel yapı taşı bağlamında, belirlenmiş hedefler ve amaçlar doğrultusunda istihdam politikalarını koordine etmelerini öncelik olarak benimsemiştir. Diğer bir ifadeyle, AİS üye ülkelerin istihdam politikalarının birbirine

[149] Mehmet Rauf Kesici; Ahmet Selamoğlu, "Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm", *İş, Güç' Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:7, Sayı:2, Haziran 2005, http://www.isgucdergi.org/index.php?cilt*7&sayi=2&year=2005; Ş.Serim, (11.07.2009)

[150] Sabrina Regent, *a.g.e.*, pp.194.

[151] Şahin Serim, *a.g.y.*, s.275-276.

[152] European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs. "The European Employment Strategy-Investing in People", 1999, pp.6.

[153] Spyros Nakos, "Learning and Participation Through the European Employment Strategy in Greece", Young Researchers Workshop, The Governance of Social Policy in the New Europe, April 1-2 2005, University of Bath, <http://www.bath.ac.uk/eri/events/event05-espanet/espanet%20school/bath%20nakos.pdf>, (14.08.2009)

uyumunu veya yakınsamasını değil aksine ortak hedefler ve amaçlar doğrultusunda koordinasyonunu benimsemiştir^[154].

Bu bağlamda İstihdam Stratejisi, üye ülkeleri ulusal istihdam politikalarının yönetiminde tek sorumlu olarak kabul edilirken, istihdam alanında elde edilen gelişmeleri hem ulusal hem de AB düzeyinde ortak ilgi alanı olarak değerlendirmektedir^[155]. Ortak ilgi alanı koordinasyon fonksiyonu içerisinde somutlaşmakta ve dolayısıyla AB üye ülkeleri doğrudan hukuki düzenlemelerle bağlayıcı bir yapılanmadan uzak kalmaktadır. “Yumuşak hukuk” (**soft law**)^[156] kavramı ile adlandırılan bu yaklaşım, farklı yaklaşımların ve politikaların en fazla tartışıldığı sosyal politika ve özellikle istihdam alanında çok taraflı katılımı ortak zeminde politikalar geliştirmeye de imkan vermektedir. Marco Biagi'nin ifadesiyle, “AİS, düzenlemelerle yönetim yerine hedeflerle yönetim anlayışını temsil eden” bir yapılanmadır^[157].

Bu bağlamda AİS'nin temel amaçları;

1. İstihdam Edilebilirlik (**Employability**); Ekonomide ve işgücü piyasasındaki tüm gruplar için yüksek istihdam düzeyine ulaşmak.
2. Girişimcilik (**Entrepreneurship**); İşsizlikle mücadelede pasif işgücü piyasası önlemlerinden aktif işgücü piyasası önlemlerine yönelerek, istihdam edilebilirliği ve iş yaratmayı geliştirmek.
3. Uyum (**Adaptability**); İş organizasyonunda yeni yaklaşımları benimseyerek, AB işletmelerinin ekonomik değişime uyum sağlamalarını ve güvence ile uyum arasında gerekli dengeyi kurabilmelerini ve bireylerin yaşam boyu eğitime katılımlarını sağlamak.
4. Eşit Fırsatlar (**Equal Opportunities**); İşgücü piyasasına katılım ve istihdam fırsatı açısından herkese eşit fırsatlar sağlamaktır^[158].

AİS'nin bu amaçlar temelinde benimsediği ilkeler ise;

1. İstihdam politikalarında önleyici ve erken harekete geçici bir anlayışa yönelmek. Daha açık bir ifadeyle, işsiz kalmadan önce veya işsiz kalındığı anda yeniden istihdam fırsatı yaratacak önlemleri harekete geçirmek.

[154] Kuvvet Lordoğlu, Ahmet Selamoğlu, *a.g.e.*, s.99.

[155] Janine Goetschy, "The European Employment Strategy; Strength and Weakness of an Open Method of Coordination", <http://www.ui.se/texter/janine.pdf>, (16.08.2009)

[156] Sabrina Regent, *a.g.e.*, pp.198.

[157] Richard Hobbs; Wanjiru Njoya, "Regulating the European Labour Market: Prospects and Limitations of a Reflexive Governance Approach", Annual Review Article 2004, British Journal of Industrial Relations, Volume:43, Number:2, June 2005, pp.299

[158] European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs. "The European Employment Strategy-Investing in People", 1999, pp.7.

2. Hedeflerle yönetim anlayışını benimsemek. Bu anlamda üye ülkelerin, AB ve ulusal düzeyde somut hedefler ve amaçlar belirleyerek istihdam politikalarının başarı ve başarısızlıklarını diğer ülke örneklerinde değerlendirmek.
3. İstihdam Stratejisi'nin yıllık olarak gelişimini izlemek ve değerlendirmek amacıyla çok düzenli mekanizmalar oluşturmak. Bu amaçla üye ülkelerin Komisyon ile birlikte kurumsal süreçler ve ortak istihdam göstergeleri oluşturmalarını sağlamak ve uygulamaların sistematik değerlendirmelerini yapmak.
4. İstihdam politikasını diğer politikalarla bütünleştirmek. Bu bağlamda ulusal ve Birlik düzeyinde benimsenen politikaların istihdam açısından etkilerini dikkate almak.
5. İstihdam paktına doğru bir gelişim göstermek. Bu anlamda AİS çerçevesinde istihdam politikasını sadece hükümetlerin sorumluluğunda değerlendirmemek ve sosyal taraflar, bölgesel ve yerel ortaklar ile sivil toplum örgütlerini istihdam hedeflerinin gerçekleştirilmesinde ortak harekete geçirmektir.^{[159][160]}

Avrupa Konseyi, bu amaçlar ve ilkeler çerçevesinde AİS'nin somutlaşması yönünde 1997 Amsterdam Zirvesi'nde iki önemli adım atmıştır. Bu adımlar;

1. AB düzeyinde ulusal istihdam politikalarının birbirine uyumunu güçlendirmek için yasal ve kurumsal bir çerçeve oluşturulmuştur. Bu çerçeve, Amsterdam Antlaşması ile Roma Antlaşması'na "İstihdam" başlıklı yeni bir bölümün eklenmesidir.
2. Siyasi bir karar olarak, Antlaşmanın yürürlüğe gireceği 1 Mayıs 1999 tarihini beklemede, ulusal istihdam politikaları üzerinde gözetim ve işbirliği süreçlerine işlerlik kazandırmaktır.

AİS'nin dört temel yapı taşının yıllar içerisindeki etkinliği değerlendirildiğinde; istihdam edilebilirlik, girişimcilik ve eşit fırsatlar yaratılması alanlarında üye ülkelerin görece daha etkin oldukları, buna karşılık uyum alanında yeterli gelişmeyi gösteremedikleri saptanmıştır^[161]. Ayrıca üye ülkelerin ulusal eylem planlarında dört temel yapı taşı arasında bir bütünlük oluşturamadıkları, eylem planlarının ve hatta istihdam kılavuzlarının somut hedefler taşımaktan uzak kaldığı gözlenmiştir^[162].

[159] European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs. "The European Employment Strategy-Investing in People", 1999, pp.8.

[160] Sally Ball, *a.g.e.*, pp.354.

[161] Allan Larsson, *a.g.y.*

[162] Janine Goetschy, "The European Employment Strategy from Amsterdam to Stockholm: Has It Reached its Cruising Speed?", *Industrial Relations Journal*, Volume:32, Number:5, 2001, pp.410.

Marco Biagi'nin ifadesi ile istihdam kılavuzları “mutlak kural oluşturan özelliktedir”^[163]. Ancak istihdam kılavuzlarının kural oluşturma özelliğine rağmen hukuki açıdan bağlayıcı olmadıkları açıktır. Diğer bir ifadeyle, istihdam kılavuzları her ne kadar kural oluşturma özelliği ile üye ülkeleri AB düzeyinde yönlendirme gücüne sahipse de, kılavuzlara uyulmaması halinde ülkelere yasal bir yaptırım doğmamaktadır^[164]. Sadece üye ülkelerin AİS'ye verdikleri politik destekten ve özellikle bu destekten güç alan AB düzeyinde kurumsal politik bir iradeden bahsetmek mümkündür^[165].

AİS'nin dört temel yapı taşını esas alan ve Stratejinin işleyişinde dayanak noktasını oluşturan istihdam kılavuzlarının gelişimi değerlendirildiğinde, 1998 yılından günümüze Avrupa Konseyi'nin çok sayıda istihdam kılavuzunu onayladığı belirtilebilir. Ancak AİS'nin ilk yıllarında onaylanan çok sayıda kılavuzun zaman içerisinde bir değişiklik göstermediği ve çok az sayıda kılavuzun somut hedefler taşıdığı da bilinmektedir^[166].

3.2 Üye Ülkelerde İşsizliği Azaltmaya Yönelik Kurumsal Düzenlemeler

İstihdamın Avrupa ekonomi politikasına nesnel olarak entegrasyon süreci 1990'ların başlarında başlamış olmakla birlikte, Avrupa İstihdam Stratejisinin Lüksemburg meslekler zirvesinde 1997 yılında ortaya çıkışı ile Avrupa Birliği'nin istihdam politikası temel bir öncelik kazanmıştır. Bu dönemde, Avrupa Ülkeleri yüksek ve sürekli bir işsizlik ile karşı karşıya kalmış, bunun yanında uzun dönemli işsizlik riski artış göstermiş, işgücü piyasasında yapısal problemler görülmüştür. Avrupa Birliği'nde genel makroekonomik şokların ve yüksek seviyeli işsizliğin üstesinden gelme konusunda uygulanan stratejilerde bir bütün olarak umutsuzluk görüşünün hakim olduğu görülmüştür. Artan faiz oranına karşılık Avrupa'nın çözüm yolu; 1992 yılında imzalanan Maastricht Anlaşması ile koordinasyon ve bir noktada birleşme yoluyla makroekonomik politikalarda uzlaşmaya gidilmiş ve bunun sonucunda Ekonomik ve Parasal Birlik (**Economic and Monetary Union** (EMU)) konusunda bir taahhüt meydana gelmiştir. Üye Ülkeler, Büyüme ve

[163] Sally Ball, “The European Employment Strategy: The Will But Not the Way?”, *Industrial Law Journal*, Volume:30, Number:4, March 2001, pp.357.

[164] Janine Goetschy, “The European Employment Strategy from Amsterdam to Stockholm: Has It Reached its Cruising Speed?”, *a.g.e.*, pp.410.

[165] Lordoğlu, Kuvvet, Ahmet Selamoğlu, *a.g.e.*, s.99.

[166] Janine Goetschy, “The European Employment Strategy; Strength and Weakness of an Open Method of Coordination”, <http://www.ui.se/texter/janine.pdf>, (11.08.2009)

Gelişme Anlaşmasına kesin hedefler ile hazırlanmak için parasal hakimiyetin birleştirilmesi ve uyumlu hale getirilmesi konusunda mutabakata varmışlardır^[167].

Yüksek ve kalıcı işsizlik oranları son yıllarda daha da yüksek bir seviyeye ulaşmış, AB Üye Ülkeleri uzun dönemli işsizliğin azaltılmasına ve işsizlerin istihdam edilebilirliğinin artırılmasına yardımcı olacak uygun politikalara gereksinim duymuş ve yerinde politikaların yardımıyla bireylerin karşı karşıya olduğu işsizlik riskinin azaltılması konusunda gereklilik hissetmiştir. Avrupa'daki Aktif Emek Piyasası Politikalarının temel amacı, işgücü piyasasındaki meslek problemleri ile mücadele etmektir. ABD'de, bunun tam tersine aktif politikalar çoğunlukla yoksulluğu azaltmaya yönelik olarak uygulanmakta ve işsizlik genel olarak daha aşağı düzeylere çekilmektedir. Avrupa Birliği'ndeki Aktif Emek Piyasası Politikalarında ise daha çok Avrupa İstihdam Stratejisinin oynadığı önemli role vurgu yapılmaktadır^[168]. Aktif Emek Piyasası Politikaları, eşit ve verimli çalışan bir işgücü piyasasının gerekliliğine işaret etmektedir. Aktif politikaların yarattığı eşit koşullar; uzun dönem işsiz kalmış ve çoğu dezavantajlı durumda olan ve aynı zamanda işgücü piyasasındaki en savunmasız ve en yoksul kişilerden oluşan bu topluluktaki bireyler adına koşulların yeniden oluşturulmasını hedeflemektedir. Aktif Politikalar; ücret baskısı gibi dışarıdan gelen negatif etkilere benzer etkiler sonucunda uzun dönemli işsizliğin yüksek oranlara ulaştığını, işgücü piyasalarının işlevselliğinin de bundan etkilendiğini ifade etmektedir. Bunun yanında, Aktif Emek Piyasası Politikaları yüksek işsizliğin yaşandığı dönemlerde fiili işgücü üzerinde parasal açıdan pozitif potansiyel etkiler yaratabilmektedir^[169].

Üye Ülkelerin uyguladıkları programlar arasında geniş bir farklılık mevcuttur. Bu programların altı önemli kategoride sınıflandırılması mümkündür (OECD ve **Eurostat** tarafından da sınıflandırmada benzer kategoriler kullanılmaktadır);

1. Eğitim (İşgücü Piyasası); Bu program tipinde, mesleki eğitim ve işteki uzmanlığın sınıf eğitimine benzer şekilde ölçülmesi hedeflenmektedir. Ölçümler neticesinde, genel bir eğitimden daha fazlası (dil kursları, temel bilgisayar veya diğer temel kurslar gibi) veya kendine özgü mesleki nitelikler (ileri bilgisayar kursları veya üretime

[167] Jochen Kluge-Sophie Dumartin (2007), "Active Labor Market Policies in Europe, Performance and Perspectives", pp.13.

[168] Philippe Pochet-Caroline de LaPorte (2003), "A two fold assessment of employment policy coordination in light of economic policy coordination", in D.Foden and L. Magnusson (eds.), Five years' experience of the Luxembourg employment strategy, pp.27.

[169] Jochen Kluge-Christoph M.Schmidt (2002), "Can training and employment subsidies combat European unemployment?", Economic Policy 35, pp.409.

yönelik nitelikleri desteklemeye yönelik kurslar gibi) desteklenebilmektedir. Temel amaç ise; katılımcıların verimlilik ve istihdam edilebilirliğinin artırılması, aynı zamanda niteliklerin artırılması yoluyla insani sermayenin çoğaltılmasıdır. Eğitim programları, Aktif Emek Piyasası Politikalarını “klasik” ölçüde oluşturmaktadır.

2. Özel sektör güdüleme programları; Bu tip programlardaki tüm önlemler, özel sektör istihdamını göz önüne alarak çalışanın ve/veya işçinin özel sektör davranışında değişime yönelik güdülenmenin yaratılmasına yardım etmekten oluşmaktadır. Bu kategorideki en belirgin ölçü ücret sübvansiyonudur. Sübvansiyonun amacı, çalışana yeni işlerde çalışmaya veya bu mesleklerde kalmaya, aksi takdirde bu durumun değişeceği konusunda cesaretlendirmesidir. Bu iki sübvansiyon; çalışanın direkt ücret sübvansiyonu veya çalışanın belirli bir zaman periyodu için finansal desteklenmesinden ibarettir. Bunlarda sık sık uzun dönemli işsizler ve daha dezavantajlı bireyler hedef alınmıştır. Desteklenmiş özel sektör istihdamının diğer bir tipi de istihdamın kendi kendine finanse edilmesidir. İşsiz bireyler sahip oldukları mesleğe başlamak için bu ödemelere katlanacak ve aynı zamanda bazen tavsiye niteliğinde belirli bir zaman periyodu için destekleyecektir.

3. Kamusal direkt istihdam programları; Özel sektördeki sübvansiyon ile karşılaştırıldığında, bu önlemler kamusal işlerin veya kamusal mal ve hizmetlerin üretilmesindeki diğer aktivitelerin direkt yaratılması veya desteklenmesi üzerine odaklanmaktadır. Bu önlemler daha çok dezavantajlı kişilere odaklanmış, işgücü piyasası ile kurulan irtibatın sürmesi için yardımcı olmak ve işsizlik dönemi süresince insan sermayesinin yok oluşunun önüne geçmek hedeflenmiştir. Bununla birlikte, yaratılmış işlere sık sık ilaveler yapılarak oluşturulmuş olan meslekler, olağan işgücü piyasasını sıklaştırmamaktadır.

4. Hizmetler ve Yaptırımlar; Bu program tipinde, iş aramanın verimliliğinin artırılmasına yönelik tüm destekler ile çevrelenerek yardımcı olunmaktadır. Bu kategorinin kullanım amacı olarak bize, “İş Arama Yardımı” kategorisindeki önemsenmeyen standartlara küçük bir yeniden tanımlaması yapılması önerilmektedir. Bu bölümdeki amaçların hepsini kapsadığına inanılan (iş arama yöntemlerini içermek, meslek dernekleri, mesleki yardım, önerilerin dinlenmesi ve meslek arama gerekleri ile uyuşmayan durumların kabul edilmesi) bu sınıflandırma ile kanıtlandığı gibi; donatıların tümü, iş bulma yöntemlerinin etkinliğini arttırmaya yöneliktir. Çoğu üye ülkede kamusal ve özel hizmetler mevcut olmasına rağmen, kamusal hizmetler açık bir şekilde baskındır. Kamusal istihdam hizmetleri sık sık dezavantajlı ve uzun dönemli işsizleri hedef almakta iken özel

hizmetler daha ayrıcalıklı çalışanlar ve beyaz yakalı işçileri hedef almaktadır. Bu programlar genellikle en az masraflılardır. Onaylanmış işsizlik ödemeleri (işsizlik ödeneğinin azaltılması gibi); bir işsiz için iş arama davranışı yeterli değil ise veya kişinin makul bir iş teklifini reddettiği görülürse, bazı ülkelerde vergi olarak konulmaktadır.

5. Gençlik programları; dezavantajlı ve işsiz gençlere özgü bu programlar, eğitim programlarını, ücret sübvansiyonunu ve iş arama yardımını kapsamaktadır.

6. Özürlüler için önlemler; Bu hizmetler; mesleki rehabilitasyonu, korunaklı çalışma programlarını veya bireylerin fiziksel açıdan ücret sübvansiyonlarını, zihinsel veya sosyal yetersizlikleri kapsamaktadır.

İki veya daha fazla kategorideki bu kendine özgü ulusal programların sık sık birleştirilmesi nedeniyle her zaman katı bir sınıflandırma yapmak olanaklı değildir. Genel olarak; eğitim programları, ücret sübvansiyonları ve direkt meslek yaratımı arzu edilen bu cesaretlendirme davranışını bir taraftan da zorunlu kılmakta ve bunlar çoğunlukla “mükafatlar” olarak adlandırılmaktadır. Mukayese edildiğinde, işsizlik yaptırımları bu tehditleri kullanmakta ve yaptırımları, istenmeyen davranışların üzerine vergi olarak yüklemekte ve bunlar “yapışkanlar” olarak adlandırılmaktadır^[170].

Üye Ülkelerin istihdam yapılarının farklı olması, işsizlik sorununun çözümünde ülke bazında farklı politika uygulamalarına başvurulması sonucunu doğurmaktadır. Birlik istihdam hedeflerine ulaşılması konusunda tüm üye ülkelerin ortak gayreti mevcut olmakla birlikte, uygulanacak yöntemler konusunda birlik üyelerine inisiyatif verilmektedir. Yapılan düzenlemeler ülkelerin ihtiyaçları doğrultusunda şekillenmekte ancak istihdam kılavuzları vasıtasıyla ulaşılan sonuçlar karşılaştırmalı olarak analiz edilmektedir. Ülkeler bazında uygulanan politika yöntemleri ile bununla ilgili olarak oluşturulmuş olan kuruluşlar Tablo 10’da karşılaştırmalı olarak gösterilmiştir.

[170] Jochen Kluge-Christoph M.Schmidt (2002), *a.g.e.*, pp.448.

Tablo 10. Seçilmiş Avrupa Birliği Üye Ülkelerinde İşsizliği Azaltmaya Yönelik Kurumsal Düzenlemeler.

ÜLKE	KURULUŞUN VEYA UYGULANAN PROGRAMIN ADI	PROGRAMIN KISA ÖZETİ
HOLLANDA	Desteklenmiş İstihdam ve İşgücü Havuzları (Labour Pools)	İşten çıkarılan kişiler ile istihdam ilişkisinin sürdürülmesi adına oluşturulmuştur.
	İşsizlik Sigortası	Bireyler güçlü bir çalışma geçmişi ile birlikte birikim yaparak, işsizlik sigortası ödeneği almaya hak kazanmaktadır
	Sakatlık Sigortası	Bir çalışan on yıldan sonra, hastalıktan dolayı oluşacak devamsızlığa bağlı olarak sakatlık sigortasından istifade edebilmektedir
	Refah Sistemi	Refah, yeterli gelirin olmadığı durumlarda hane halkları için kurulmuş bir güvenlik ağıdır ve diğer işsizlik ve sağlık ödemesi programları tarafından karşılanmamaktadır
	Erken Emeklilik	Erken emeklilik sektör bazında organize olmuştur. 265.000 civarında kişi erken emeklidir
	Kazanılmış geliri vergilendirme kredisi	Hollanda'da, her bir istihdam edilmiş işçi kazanılmış geliri vergilendirme kredisini hak etmiş olmaktadır
İSVEÇ	İşgücü piyasası eğitimi (AMU olarak adlandırılmaktadır)	Programın amacı, iş arayanların bir mesleğe sahip olmak için ihtiyaç duyacakları edinimleri arttırmak ve değişimlerini sağlamaktır. AMU'nun iki tipi mevcuttur; Mesleki ve Mesleki olmayan işgücü piyasası eğitim programları. Mesleki eğitim, eğitim şirketlerinde, üniversitelerde ve belediyelerin uzman işletmelerinde alınır iken, Mesleki olmayan eğitim ise düzenli eğitim sistemi içerisinde alınmaktadır.
	Mesleki Uzmanlık Planı (ALU olarak adlandırılmaktadır)	Katılımcıların görevlerdeki performansları ölçülmekte ve başka bakımlardan sorumlu tutulmamaktaydı. Meslek yardımı açısından, yer değiştirmelerin önüne geçilmiş olmaktadır. Özel sektöre yöneliktir.
	İstihdam sübvansiyonları	Meslek yardımının, işe alma sübvansiyonlarının ve stajyer değişim planlarının yerini almıştır. Hedef gruplar uzun dönemli işsizlerdir
	Çalışma alanının tanıtımı (API olarak adlandırılmaktadır)	Eski mesleki uzmanlık programları ve işsizlere teklif edilen çalışma alanı eğitim periyodunun yerine uygulamaya konulmuştur. Katılımcı bu sayede, sadece kamusal meslekler veya özel sektör meslekleri dışına taşınmakta, aksi takdirde yeterli olmuş sayılmamaktadır
	KOMVUX (zorunlu eğitimin devamını veya üst seviyesini içermektedir)	Bu programın hedef grubu, düşük eğitim seviyeli işsiz bireyler ve çalışanlardan oluşmaktadır. Bu bölüme, her biri lise eğitim derecesine eşdeğer yeterliliğe ulaşamamış, 20 yaşını aşmış ve İsveç'te yaşayan kişiler alınmaya hak kazanmaktadır.

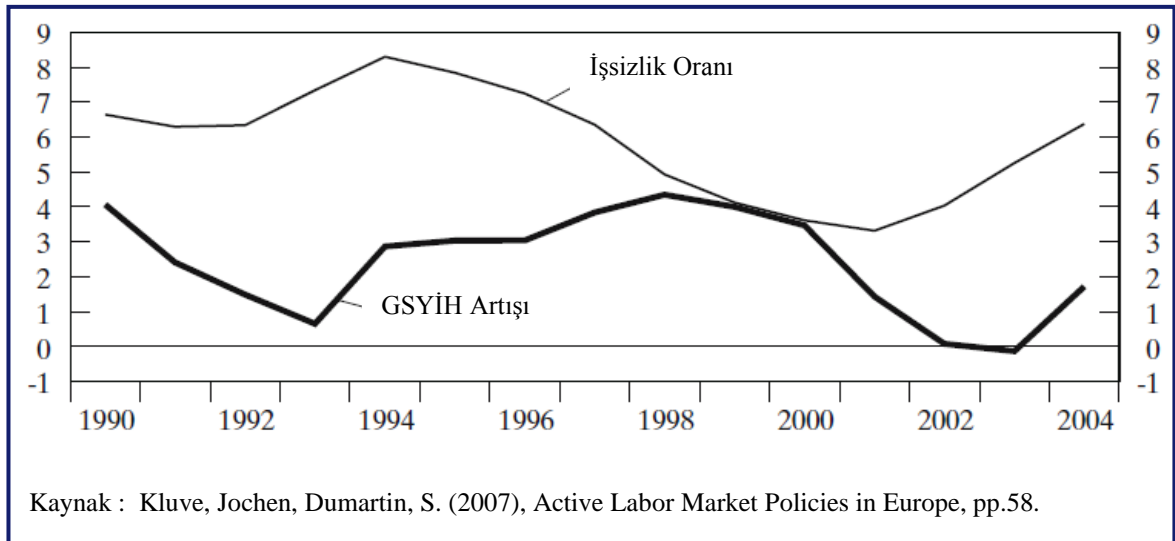
AVUSTURYA	İşsizlik Sigortası	Dünyanın hemen hemen her yerinde uygulanmakta olan sistemdir,
	İşsizlik Yardımı	İşsizlik ödemelerinden sonunda bitkin düşen işçi, işsizlik yardımı almak için başvuruda bulunabilmektedir. Bu programın potansiyel devam süresi belirsizdir ve çalışan bir plan içerisinde önceki işsizlik ödemelerinin % 92'sinden fazlasını almaktadır.
	Erken Emeklilik	Çok cömert uygulanmaktadır ve 58 yaş gibi düşük bir emekliliğe başlangıç yaşı mevcuttur
	Çıracılık Dönemi Eğitim Sistemi	Çıracıların aldığı eğitim bir şirket içerisindeki özel bir mesleki eğitimidir. Ek olarak, çıracılar haftanın bir veya iki günü part time bir mesleki okula gitmektedirler.
ALMANYA	Mesleki Rotasyon ve Meslek Paylaşımı	Çeşitli mesleklerdeki grup üyelerinin yatay işbölümü ve görev alanları geniş olup, dikey işbölümüne göre farklı işlerde çalıştırılması (iş rotasyonu) söz konusudur
	Başlangıç Teşvikleri	“ Ich-AG ” olarak adlandırılan sübvansiyonlar ile işsiz kişilerin ticari faaliyetlere girişine yardımcı olmak hedeflenmektedir.
	Sakatlara Yönelik Önlemler	Özürümler Çalışma Atölyesi (ÖÇA-Werkstatt für Behinderte) gibi özürümlerin hem mesleki rehabilitasyonu, hem mesleki eğitimi, hem de normal emek piyasası dışında özürümlerin istihdamını sağlayan korumalı bir işyeri vasıtasıyla istihdamını sağlamaya yönelik önlemler mevcuttur.
	Doğrudan Meslek Yaratma	Doğrudan istihdam yaratma teşvikleri gibi önlemlerdir
	İstihdam Teşvikleri	Söz konusu sübvansiyonların amacı, ekonominin daralma ve gerileme dönemlerinde, işverenlerin yeni işçi istihdam etmesini sağlamak veya işçi çıkarmasını önlemektir.
	Eğitim	Amaç işgücünün eğitimlerle bilgi ve yeteneğini arttırarak istihdam edilebilirliğini kolaylaştırmaktır
İTALYA	İşsizlik Sigortası	Bireyler güçlü bir çalışma geçmişi ile birlikte birikim yaparak, işsizlik sigortası ödeneği almaya hak kazanmaktadır
	Özel Sektör Teşvik Programları	İtalya'da istihdamın nispeten düşük olduğu belli bölgelerde özel sektör istihdamı teşvik edilmektedir
DANİMARKA	Özel Sektör İstihdam Programları	Özel sektörde çalışan katılımcılara belirli bir dönem için teşvik primi ödenmesini esas alan bir sistemdir. Katılım süresi belirli bir süre ile sınırlandırılmıştır.
	Kamu Sektörü İstihdam Programları	Bu programdaki katılımcılar bazı kamu işlerinde çalışma konusunda desteklenmektedir. (Örneğin; okullar, genç öğrenci yurtları, tiyatrolar, spor merkezleri, müzeler vb.)
	Eğitim Programları	Bu eğitime iştirak eden katılımcılar sınıflara alınarak, farklı alanlardaki nitelikleri güncellenmektedir. Bu alanlar mesleki eğitim, dil eğitimi, bilgisayar eğitimi vb. olabilmektedir.
	Diğer Programlar	Diğer programlarda yer almayan iş arama yardımı, destek programları, kendi işini kurma ödeneği programları vb. gibi programlardır.

ESTONYA	İş Arama Yardımı	İşgücü piyasasının durumu ve istihdam olanakları hakkında, istihdam arabuluculuğu veya mesleksel yardım türünde programlardır.
	İşgücü Piyasası Eğitimi	Genel ve mesleksel kurslardır
	Ücret Sübvansiyonları	Daha az rekabet özelliğine sahip kişilerin ücret sübvansiyonunu esas alan bir sistemdir
POLONYA	İşsizlik Ödemeleri	İşsiz çalışanlara belirli koşullara sahip olmaları şartı ile yapılan ödemelerdir
	Erken Emeklilik	İşsiz kişilere iş imkanı yaratma amacına yönelik olarak uzun süreli çalışanları ortalama beş yıl erken emekli etmeyi esas alan bir sistemdir
	Ücret Sübvansiyonları	Belirli korunmasız grupların işgücü piyasasına entegrasyonuna veya yeniden entegrasyonuna yardımcı olmayı hedef alan politikalarıdır
İSPANYA	Eğitim Programları	Hedef grup; gençler, düşük nitelikliler ve uzun dönem işsiz kişilerdir.
	Finansal Teşvik Önlemleri	En önemli finansal güdüleme önlemi harcama koşulları ve masrafları ile açık uçlu kontratların teşvik edilmesidir. Hedef gruplar olan işsiz çalışanlar, yaşlı çalışanlar ve işçiler bir çıraklık dönemi, eğitim, yer değiştirme veya sübvansiyon kontratı ile kontrol altında tutulmaktadır.
	İş Yaratma Önlemleri	Diğer kamusal veya özel kar amaçlı olmayan organizasyonlar ile işbirliği içerisinde, uzun dönemli işsiz kişiler ve işverenler ile bu organizasyonlardaki yararlı sosyal aktiviteler için kontratlar yapılmaktadır.
FRANSA	Eğitim Programları	Almanya'dakine benzer bir sistem olan çıraklık sisteminin kurumsal düzenlemeleri; özel bir firmada par time bir çalışma ile birlikte kamusal bir eğitim merkezinde eğitimi içermektedir.
İNGİLTERE	Refah ve İşsizlik Ödeneği (Jobseeker's Allowance" (JSA) olarak da adlandırılır)	İşsizlik ödeneğinin iki tipi mevcuttur; İşsizlik Yardımına katılımı esas alan model (altı ayın üzerinde ödenmektedir), İşsizlik Yardımına katılımı esas almayan model, bu anlamda kişiler test edilmiş ve elverişli kişiler için yardım temelli ödemeye hak verilmemiş veya kişilerin gereksinimleri yardım temelli ödeme ile karşılanmamıştır. İş arama yardımı ödeneği almayanlara otomatik olarak diğer tip işsizlik ödemelerinden ve buna benzer diğer iskan ödemelerinden faydalanma hakkı verilmiştir.
	Yeni Dönem Programları	Yeni Dönem programları genel olarak uzun dönemli işsizliğe yöneliktir. Bu uygulama paketleri, belirli hedef gruplarına yeni bir biçim vermeyi hedeflemektedir.

3.2.1 Hollanda

1970 Yılından 2000 yılına kadar Hollanda'nın nüfusu 13 milyon ikamet eden vatandaştan 16 milyona yükselmiştir. Aynı dönemde nüfusun yaş yapısı da değişmiştir. 15-64 Yaşları arasındaki bireylerden oluşan nüfus 1970'te nüfusun % 62,6'sını oluştururken, 1989 yılında bu oran % 69,0 olmuştur. 1989 Yılından sonra bu oran yavaşça artarak 2000 yılında % 67,8 seviyesine yükselmiştir. 1970'lerde ve 1980'lerin başlarında işsizlik ödemesi almak (her bir işsizlik sigortası, refah, hastalık ve sakatlık sigortası) daha popüler görülmekteydi. 1970 ve 1985 yılları arasında işsizlik ödemesi alan kişiler istihdam edilen nüfusun küçük bir bölümü iken bunlar % 14'ten % 37'ye yükselmiştir. Sadece 1995 yılından sonra bu bölüm tekrar azalmaya başlamış, işgücüne katılım temelde beklendiği şekilde artış göstermiştir. İşsizlik ödemesi alan kişilerin büyük bir bölümü, 1990'ların başındaki düşük ekonomik büyüme ile bağlantılı olarak Hollanda'da Aktif Emek Piyasası Politikalarının başlamasına neden olmuştur. Hollanda Mayıs 2007'deki % 3,2 işsizlik oranı ile AB-27'nin en düşük işsizlik oranına sahip ülkesidir. Ayrıca genç işsizlik oranı (15-24 yaşları arası) Mayıs 2007'deki % 5,7'lik düzeyi ile AB-27'nin en düşük oranıdır^[171]. GSYİH ve İşsizlik Oranın, 1990 yılından 2004 yılına kadarki zaman periyodundaki gelişimi Şekil 36'da karşılaştırmalı olarak gösterilmektedir.

Şekil 35. Hollanda'da İşsizlik Oranın Gayri safi Yurt içi Hasılaya Oranı, 1990 – 2004.



[171] CBS, Statistics Netherlands, "Dutch unemployment rate lowest in EU", <http://www.cbs.nl/en-GB/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2007/2007-2245-wm1.htm>, (11.09.2009)

3.2.1.1 İşgücü Piyasası Kuruluşları

2001 Yılında Hollanda'da Aktif Emek Piyasası Politikalarına yaklaşık olarak 5 milyar euro harcanmıştır (Hollanda'lıların güncel GSYİH'sı 450 milyar €'dur). Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığı, her bir işsiz işçinin desteklenmesinin maksadını; her birini 12 aylık bir yardım döneminin ardından uygun yerdeki bir çalışan olarak görmek şeklinde açıklamıştır. Genç İşsiz Çalışanlar için ise bu süre altı aydır. Bu yardım iş arama desteği, dil kursları, eğitim, mesleki deneyim programlarından vb. oluşabilir. Yardımın tipi büyük ölçüde işsiz işçinin özelliklerine bağlıdır.

İşsizliğin başlangıcında, her iki işsizlik sigortasını ve refah ödemesini alan kişiler profil bakımından kendi içinde 4 gruba ayrılmaktadır. I'inci gruptakiler yeterli nitelikleri vasıtasıyla iş bulmaktadır (% 75-80 civarındaki kısmı işsizlik sigortası sistemi içerisinde yer almaktadır). II'nci ve III'üncü gruptakiler eğitim ve okul gibi yardımlara ihtiyaç duymakta, IV'üncü gruptakiler ise çoğunlukla iş arama lütufunda bile bulunmamaktadır.

İşsizlik sigortası ve sakatlık sigortası ile belediyeler tarafından yapılan refah ödemelerinin ülke genelinde bir program dahilinde bireylere tahsis edilmesinden Kamusal Sigorta İdaresi sorumludur. Bununla birlikte, son günlerde Aktif Emek Piyasası Politikalarında kamusal birikimden farklı bir özel birikim söz konusudur. Ülke genelinde kamusal sigorta idaresi ve belediyeler Aktif Emek Piyasası Politikalarını teklif etmez onun yerine ticari aracılara ile sözleşme yaparlar. Temel fikir olarak, bu ticari acenteler ile kamu arasındaki rekabet, kaynakların daha etkili harcanması konusunda liderlik etmektedir. Başlıca bir problem de, bu sözleşmelerin başarıya hemen hemen hiç bağlı olmaması ve bunun nedeninin büyük oranda en küçük hedefleri yakalama konusundaki kendi kendine başarıma gayretidir. Ticari acentelerin teklif ettiği farklı programlardan sonra, ülke genelinde işsiz işçiler için hemen hemen hiç mevcut olmayan eğitim ve okul programları, varlığını daha da güç koşullar altında sürdürmek durumunda kalmıştır^[172].

3.2.1.2 Desteklenmiş İstihdam ve İşgücü Havuzları

Desteklenmiş İstihdam; Son dönemdeki nispeten daha büyük ölçekli programlar ile Hollanda'da istihdam desteklenmiştir. 2003 Yılında, düşük gelirli mesleklerde çalışanların desteklenmesi uygulaması yürürlükten kalkmış oldu. Bu parça başı ödemeli olarak çalışan

[172] Jochen Kluge-Sophie Dumartin , *a.g.e.*, pp.9.

işçilere, en düşük dereceli ücretin % 115'inden daha az kazanan çalışanlar için ücret bordrosu şeklinde vergi indirimi sağlamaktadır. İş verilmiş olan uzun dönemli ve düşük nitelikli çalışanların sübvansesi için, 2004 yılından sonraki çalışanların başvuruda bulunmasına gerek kalmamıştır.

İşgücü Havuzları (Labour Pools); İşgücü havuzlarında çalışanlar tarafından düzenlenmekte (bazen de sendikalar tarafından ortaklaşa yönetilebilmekte) ve ticari alanda yılın başından sonuna kadar farklı üretim miktarlarına göre sürekli istihdam kontratları yapılabilmektedir. Hollanda'da Rotterdam ve Amsterdam'ın Liman Havuzları en önemli örnekler olarak gösterilebilir. Burada çalışanlar tarafından düzenlemeler yapılmakta ve çalışanlar işgücü havuzları vasıtasıyla ödemelerini garanti altına almakta aynı zamanda faaliyet periyodu süresince sektör ile bağlantısını kaybetmemektedir. İşverenler işgücüne ihtiyaç duydukları dönemlerde işçileri havuzdan ödünç almaktadır. İşgücü havuzlarının temel maliyetleri (yönetim maliyetlerinden ayrı olarak) şüphesiz ki işçilerin boş kaldıkları dönem süresinceki ücretleridir. Geçmişte Rotterdam ve Amsterdam Havuzlarının maliyetlerinin önemli bir bölümü sosyal güvenlik ajansları yoluyla doğmuştur. Bu finansal destek 1990'lı yıllarda artan biçimde tartışmaya açılmış ve sonuç olarak bu sübvansiyonlar iptal edilmiştir. Bundan sonra da bu tip işgücü havuzlarının başarısında keskin bir kötüye gidiş yaşanmıştır. Bununla birlikte bu tip işgücü havuzlarının yeni denemeleri, yol taşımacılığı endüstrisi ve perakende ticaret alanlarında Amsterdam'a benzer önemli şehirlerde yapılmıştır. Emek yoğunluğundan kaçınma politikası çatısı altında, işsiz kalmış ve kısmen sakat kişileri işgücü piyasasına geri getirme konusunda işgücü havuzlarının diğer tipleri ortaya çıkmıştır;

- "Emek Fazlası Havuzları" işten çıkarılan kişiler ile istihdam ilişkisinin sürdürülmesi adına oluşturulmuştur. Bunun yerine işten çıkarılmış olan bu çalışanlar istihdam havuzu vasıtasıyla önceki işverenin üzerine alınmakta ve daha sonra dışarıdaki diğer işverenlere kiralanmaktadır. Bunlar aynı zamanda eski işvereni tarafından geçici işlerde kullanılmakta ve yeni işlerin yapmaya elverişli olması durumunda bu kişiler yeniden kiralanmış olmaktadır.

- "İstihdama Entegrasyon Havuzları" öncelikle işsiz kalmış eski çalışanları üzerine alma ve onları dışarıdaki diğer işverenlere kiralama konusunda düzenlenmiş, bu çalışanlara sürekli istihdama bir süre sonra yeniden entegre olacak olma beklentisi verilmiştir.

Her iki istihdam havuzu tipide işsizliğin önlenmesinde ve azaltılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Buna yardımcı olan işverenlerde gelir elde ederken aynı zamanda sosyal

güvenlik ajansları da bundan kazanç sağlamaktadır. Bu gibi kazançlar, bu tip işgücü havuzlarının kurulması ve bunların desteklenmesinin arkasındaki yönlendirme gücünü ve fonlama desteğini oluşturmaktadır. Diğer tip işgücü havuzları ise belediyeler tarafından dışarıdaki uzun dönemdir işsiz kişileri kiralama temelinde oluşturulmuştur^[173].

3.2.1.3 İşsizlik Ödemeleri

15-64 Yaşları arasındaki kişilere yönelik temel işsizlik ödemesi programları (hiçbiri tam zamanlı eğitimde yer almıyor); işsizlik sigortası, sakatlık sigortası, refah ve erken emeklilik sistemleridir.

İşsizlik Sigortası; Bireyler güçlü bir çalışma geçmişi ile birlikte birikim yaparak, işsizlik sigortası ödeneği almaya hak kazanmaktadır. İşsizlik sigortası ödemeleri önceki ücretin seviyesine ve çalışma geçmişinde hak edilen döneme bağlıdır. Genel olarak 310.000 birey, işsizlik sigortası ödemeleri için birikimde bulunmaktadır^[174].

Sakatlık Sigortası; Bir çalışan on yıldan sonra, hastalıktan dolayı oluşacak devamsızlığa bağlı olarak sakatlık sigortasından istifade edebilmektedir. Hastalıktan dolayı oluşacak devamsızlık süresince işveren çalışanın aylığını ödemeye devam eder. Sakatlık sigortasının ödemelerinin seviyesi çalışanın sakatlık sigortasından istifade etmeye başladığı yaşa ve önceki ücretine bağlıdır. Sakatlık sigortasından faydalanan bireylerin küçük bir bölümü 1970 ile 1990 yılları arasında sürekli bir artış göstermiş, bu dönemden sonra sabit bir seyir göstermiştir. Genel olarak 964.000 birey sakatlık sigortasına ödeme yapmakta ve 380.000 birey hastalığa bağlı devamsızlık halindedir^[175].

Prim tahsilatının vergi dairelerince yapıldığı Hollanda'da işgöremezlik doğuran ve tedaviyi gerektiren söz konusu durumlar için, 26 adet bölge hastalık sandığı faaliyet göstermektedir. İstisnalar dışında bir yıldan uzun süren rahatsızlıklar koruma kapsamına alınmış, yaşlılık ve ölüm riskleri için ise, yetkili tek kurum olan Sosyal Güvenlik Bankası hizmet vermektedir. Bir yıldan kısa süren işgöremezlik, hastalık ödeneği, malullük ve işsizlik riskleri ayrıca koruma kapsamında bulunmaktadır. Söz konusu risklerin

[173] Antonie Jacobs, "Labour Law in The Nerherlands", Kluwer Law International, <http://books.google.com.tr/books?lr=&id=gr12gznlswac&dq=labour+law+in+the+nerherlands%2c+jacobs%2c+kluwer+law+%c4%b0nternational&q=124#v=snippet&q=124&f=false>, (10.08.2009), pp.124.

[174] Jaap H.Abring-Gerard J.van den Berg-Jan C.van Ours, "The Effect Of Unemployment Insurance Sanctions On The Transition Rate From Unemployment To Employment", http://www.res.org.uk/economic/ta/pdfs/eco_j_311_app.pdf, (06.09.2009).

[175] Jochen Kluge-Sophie Dumartin, (2007), *a.g.e.*, pp.58.

finansmanı, her risk için ayrı ayrı olmak üzere, ücret üzerinden yüzde olarak işçi ve işverence karşılanmaktadır^[176].

Refah Sistemi; Refah, yeterli gelirin olmadığı durumlarda hane halkları için kurulmuş bir güvenlik ağıdır ve diğer işsizlik ve sağlık ödemesi programları tarafından karşılanmamaktadır. Refah ödemeleri geliri kontrol altında tutmakla birlikte, refah ödemelerinin seviyesi hane halkının kompozisyonuna bağlıdır. Genel olarak 360.000 civarında birey refah ödeneği için birikimde bulunmaktadır^[177].

Erken Emeklilik; Erken emeklilik sektör bazında organize olmuştur. 265.000 civarında kişi erken emeklidir.

Diğer ülkeler incelenirken erken emeklilik dikkate alınmamıştır. Ülke genelinde kamusal sigortacılık yönetimi işsizlik ve sakatlık sigortasının her ikisinden de sorumludur. Refah Sistemi ise, belediyeler düzeyinde organize edilmiştir.

3.2.1.4 Özel ve Kamusal İstihdam Projeleri

Kazanılmış geliri vergilendirme kredisi; Hollanda’da, her bir istihdam edilmiş işçi kazanılmış geliri vergilendirme kredisini hak etmiş olmaktadır. Kazanılmış geliri vergilendirme kredisinin miktarı 57 yaşına kadarki tam zamanlı çalışan işçiler ve daha yaşlı işçiler için 1200 euro civarındadır. Kazanılmış geliri vergilendirme kredisinin miktarı çocuklu bireyler için artmaktadır^[178].

3.2.1.5 İşsizlikle İlgili Hizmet ve Yaptırımlar

Hollanda’daki Aktif Emek Piyasası Politikalarının birincisi, işsiz işçilere iş aramada ve onların gerçek arama davranışının denetim altına alınmasında karmaşık öğütler vermektedir. Bu politikalar son sekiz yılda başlamış ve Kamusal Sigorta Yönetimi tarafından oldukça kısa sürede tamamlanmıştır. İşsiz işçilere uygulanacak yöntemler ile ilgili, 1990’lı yıllarda ülke genelinde standart uygulamalar tavsiye edilmeye ve izlenmeye

[176] TİSK, “Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi”, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1127>, (03.09.2009)

[177] Van der Klaauw-Gerard J.van den Berg-Jan C.van Ours (2004), “Punitive sanctions and the transition rate from welfare to work”, http://www.res.org.uk/economic/ta/pdfs/eco_j_311_app.pdf, (03.09.2009).

[178] Jochen Kluge, Sophie Dumartin (2007), *a.g.e.*, pp.59.

başlamıştır. Bununla birlikte, politika ve hedef nüfus mutluluk verici bir şekilde düzenli değişime uğramıştır.

Eğer işsiz bir işçi İşsizlik Sigortası Ajansının veya Refah Ajansının kurallarına razı olmaz ise, o zaman işçi bir yaptırım ile cezalandırılabilir. Bir yaptırım uygulanmasının nedenleri; yetersiz iş arama gayreti, gerekçesiz meslek kaybı, dolandırıcılık, eğitim veya okul programlarına katılım esnasında isteksizlik nedeniyle bulunmayış durumu olarak tanımlanmaktadır. Bir yaptırımın anahtar ögesi, işsizlik ödemesinin geçici bir süre için azaltılmasıdır. Bununla birlikte, eğer bir yaptırım uygulanmış ise, kişilere yaptırımın nedenleri ile ilgili detaylı bir açıklama yapılmakta ve bu davranış ile gelecek yaptırımlardan uzak durulmasının sağlanması hedeflenmektedir. Bunun yanında, yaptırım uygulanmış işçi daha sıkı bir denetleme rejimine tabi tutulmaktadır.

Yaptırım periyodunun uzunluğu ve ödemenin azalma ölçüsü, yaptırımın nedenine bağlı olarak değişmektedir. İşsizlik sigortası alan kişilerde yaptırımın oranı; 4 hafta süresince % 5 azalmadan, 13 hafta süre ile % 25 -30 azalmaya kadar değişiklik göstermektedir. Refah ödemesi alan kişiler için yaptırımlar; neredeyse her zaman 1 veya 2 ay ve ödemedeki azalma ise % 5, 10 veya 20 seviyesindedir. Sadece dolandırıcılık durumunda yaptırımlar daha sert olmaktadır^[179].

İşsizlik sigortası alan kişilere yönelik yaptırımlar, İstihdam Yasalarının 1987 yılındaki başlangıcından bu yana mevcuttur. Bu yaptırımların işsizlik sigortası alanlara yüklenme oranı doksanların başında aşırı derecede artmıştır. Refah ödemesi alanlara, 1992 yılından bu yana yaptırım uygulanmaktadır.

3.2.1.6 Diğer Politika Önlemleri

İncelemeler; her bir ödeme programı bir inceleme prosedürüne sahiptir ve bu kriterlere uygunluğu kontrol edilmektedir. Toplanan işsizlik sigortası ödemelerinin uygunluğu işçinin istihdam geçmişine bağlıdır. Eğer işçi gerekli istihdam geçmişini karşılıyor ise, birey işsizlik sigortası ödemesi alacaktır. Sadece zorunlu olmayan meslek

[179] Ruud De Mooij, "Towards efficient unemployment insurance in the Netherlands", <http://www.cpb.nl/eng/pub/cpbreeksen/memorandum/100/memo100.pdf>, (12.09.2009), pp.59.

kaybı durumunda, birey işsizlik sigortasının ilk birkaç ayı boyunca azalan bir ödeme düzeyi ile cezalandırılabilir.

Sakatlık sigortasına hak kazanılması, bireylerin sağlık koşullarına bağlıdır. Sakatlığın derecesi, potansiyel kazançlar üzerindeki sürekli kayıp ve bu durumun neden olduğu yetersizliğin önemine bağlıdır. Bununla birlikte, son dönemde sakatlık sigortası ajansları; işçinin hastalığa bağlı devamsızlık döneminde işine geri alınması konusunda, başvuruların ve işverenin aynı zamanda yeterli çabayı sarf edip etmediğini de denetlemeye başlamıştır.

Refah ödemeleri, refah ödemelerinin seviyesinin ve hane halkı kompozisyonuna bağlı refah ödemelerinin test edildiği anlamına gelmektedir. Bu nedenle, diğer işsizlik ödemesi programlarına potansiyel uygunluğu, başvuranın gelir ve varlık durumu ile diğer hane halkı üyeleri ile ilgili hak sahipliği konusuna odaklanarak incelemelerde bulunmaktadır.

3.2.1.7 Genel Değerlendirme

Tavsiye edilen ve incelenen programların Hollanda'da çok etkili olmadığı görülmektedir. Bu çalışmanın sonuçları ile diğer ülkelerin sonuçları karşılaştırıldığında daha yoğun bir iş arama yardımı yapıldığı ve işten ayrılma oranının daha yüksek olduğu görülmektedir. Aynı zamanda, işgücü piyasasının görünümü daha kötü olmakla birlikte (bireysel veya makro ekonomik), işten ayrılma oranı üzerinde daha geniş bir etki yaptığı görülmektedir.

Güçlü politik önlemleri ile yaptırımlar sürekli desteklenmiştir. Yaptırımlar ile çok önemli başlangıçlar hedef alınmıştır. İşsiz çalışanlar düşük yeniden istihdam edilme oranları ile işsizlik ödemelerine daha çok bir yaptırım yüklemektedir. Yaptırımların başarısı, açık sözlülükle daha çok yaptırım yüklenebilecek olması anlamına gelmemektedir.

Hollanda'daki sosyal sigorta programlarında önemli bir ahlaki tehlikenin mevcut olduğu görülmektedir. Bu politikalarda, sakatlık sigortası programındaki ahlaki tehlikenin azalış oranı ve program ölçüsündeki azalış incelenmekte ve tecrübe edilmektedir. Aynı

zamanda, ifade edilen bazı (anekdot şeklinde) işsizlik ve refah sigortası ödemeleri benzer ahlaki tehlike problemleri içerisinde süre gelmektedir^[180].

3.2.2 İsveç

İsveç'te 1960 ve 1990 Yılları arasında % 2 oranında ve neredeyse hiç değişmeyen, çok düşük ve hemen hemen kalıcı işsizlik oranları tecrübe edilmiştir. 1990'lı yılların başında derin ve beklenmedik bir kriz baş göstermiş, GSYİH 1990 ile 1993 yılları arasında % 5 azalış göstermiş, dramatik değişime liderlik eden "İsveç Modeli" örnek olarak gösterilmektedir. 1990 Yılında ortalama işsizlik oranı % 1,6 civarında iken, 1994 yılında bu oran % 10,3'e yükselmiştir^[181]. Emek piyasası politikalarında bu durum yeni bir bakış açısına liderlik etmiş ve bunun gibi sonuç verici politikalara yapılması gereken yüksek harcamaların (1994 yılında GSYİH'nın % 3'ü civarındadır) birleştirilmesine neden olmaktadır.

İsveç 1990'ların başlarında tam olarak depresyondan kurtulamamış fakat 1990'ların ikinci yarısında aşağıdan gelen bir ekonomik canlanma görülmüştür. Bugün hala emek piyasaları, 2001 ve 2003 yılları arasındaki ekonomik kriz nedeniyle, sahte bir ekonomik durgunluk içerisinde. Yetişkin eğitimindeki bir indirim, işsizlik oranını 2004 yılında % 5,5 seviyesine indiren canlanmanın birincil nedenidir.

3.2.2.1 İşgücü Piyasası Kuruluşları

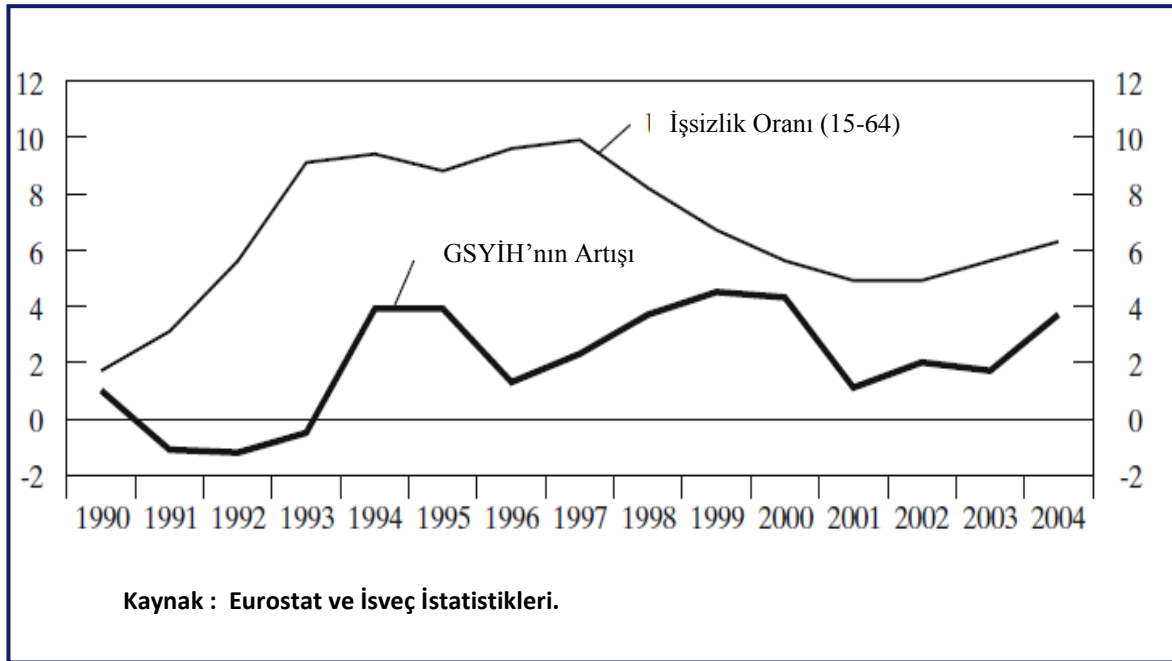
İsveç Hükümeti'nin orta ve uzun dönemli ekonomi politikası amaçları; ilk önce 20-64 yaşları arasındakiler için % 80 seviyesinde bir istihdam oranı ve ardından da tam istihdama ulaşmak şeklinde sıralanmaktadır. 2004 Yılında ekonomi genişlemiş ve ihracat hızlı bir şekilde artmıştır. Bugünün işsiz bireylerin içerisinde üniversite derecesine sahip olanlar kayda değer derecede büyük bir orana sahiptir. Bu durum, IT ve telekomünikasyon

[180] Jochen Kluge-Sophie Dumartin , (2007), *a.g.e.*, pp.61.

[181] Daniela Andrén-Thomas Andrén (2002), "Assessing the Employment Effects of Labor Market Training Programs in Sweden", Working Papers in Economics 70, Göteborg, <http://gupea.ub.gu.se/dspace/bitstream/2077/2874/1/gunwpe0070.pdf>, (10.09.2009), pp.2.

sektörlerinde son yıllarda yaşanan krizin bir sonucu olarak görülmektedir. Aktif Emek Piyasası Politikaları değerlendirildiğinde, bu durumun İsveç'in liderlik rolünün bir göstergesi olduğu, Emek Piyasası Politikaları Değerlendirme Kurumu'nun (IFAU, Institute for Labor Market Policy Evaluation) varlığını Ekonomi, İstihdam ve Komünikasyon Bakanlığı altındaki bir araştırma kurumu olarak sürdürdüğü ve İsveç'te Uppsala şehri içerisinde konumlandırıldığı görülmektedir. Sahip olduğu önem ile birlikte, IFAU^[182] tarafsız bir şekilde terfi ettirmekte, desteklemekte ve emek piyasası politikalarının etkilerini değerlendirme dışı bırakmakta, emek piyasasının işlevleri hakkındaki çalışmaları ve eğitim sisteminin emek piyasası içerisindeki etkilerinin ölçülmesi konusunda gerekli değerlendirmeleri yapmaktadır.

Şekil 36. İsveç'teki İşsizlik Oranının Gayri safi Yurt içi Hasılaya Oranı, 1990 – 2004.



İsveç'teki Aktif emek Piyasası Politikalarında incelenmesi gereken önemli bir nokta da işsizlik sigortası gibi pasif ödemelerin hesaplanmasında nispeten cömert davranılması ve bu işsiz bireylerin bir bölümünün yasal ücretin yaklaşık % 80'i düzeyindeki ücreti 60 haftalık bir süre için alması sayılabilir. Kurumsal olarak dikkat

[182] IFAU, "The Institute For Labour Market Policy Evaluation", <http://www.ifau.se>, (10.09.2009).

edilmeye değer bir özelliği de, işsizlik tazminatını alma hakkının kullanılmış olması durumunda bir emek piyasası programına katılım ile bu hakkın yenilenebilecek olmasıdır. Bu hesaplama ile Aktif Emek Piyasası Politikaları bölümüne alınmak için haklı bir potansiyel nedene sahip olunabilmektedir^[183].

3.2.2.2 İşgücü Piyasası Eğitim Programı

İşsizlere yönelik eğitim İsveç'te 1960'larda başlamıştır. İşgücü piyasası eğitimi (Arbetsmarknadsundersökningar; AMU olarak adlandırılmaktadır) ile işsiz kişiler hedef alınmış, daha iyi yerlerde istihdam edilmiş bireyler ile işsizlik riski azaltılmıştır. Programın amacı, iş arayanların bir mesleğe sahip olmak için ihtiyaç duyacakları edinimleri arttırmak ve değişimlerini sağlamaktır. AMU'nun iki tipi mevcuttur; Mesleki ve Mesleki olmayan işgücü piyasası eğitim programları. Mesleki eğitim, eğitim şirketlerinde, üniversitelerde ve belediyelerin uzman işletmelerinde alınır iken, Mesleki olmayan eğitim ise düzenli eğitim sistemi içerisinde alınmaktadır. 1980'lerde, programa her ay 40.000 kişi katılmıştır. Bu rakam 1990'ların başında 85.000 kişi artmıştır ve 1992 yılından sonra 30.000 ile 40.000 kişi arasında azalış göstermiştir (işgücünün % 1'i; AMU 2001)^[184]. AMU Aktif Emek Piyasası Politikalarının en pahalı tipidir ve İsveç'te uzun yıllardır uygulanmaktadır.

Stajyer değişim projesine 1991 yılında başlanmış ve işsiz çalışan bir çalışana dönüşüm sürecinde eğitime ayrılarak desteklenmiştir. Bunun sayesinde işsiz birey ve şirketin her ikisi de avantajlara sahip olmakta, çünkü çalışanların nitelikleri de böylece güncelleştirilmiş olmaktadır. Amaç çalışanların niteliklerinin artırılması ve istihdam ofislerine geçici işler bulmada yardımcı olmaktır. Bu görevi çoğunlukla kamu sektörü üstlenmekte birlikte bunun yanında özel sektör, sağlık sektörü ve ilişkili servislerde de söz konusu hizmet verilmektedir.

Program ile *desteklenmiş kariyer değişimi/öğrenim amacıyla işten alınan yıllık ücretli izin* uygulamasına 2002 yılında itibaren pilot uygulama olarak başlanmış ve sonunda 2005 yılında uygulamaya geçilmiştir. Çalışanlar dinlenme fırsatı elde etmekte, bir

[183] International Social Security Association, "International Experts Workshop of the ISSA Technical Commission on Unemployment Insurance and Employment Maintenance", <http://www.issa.int/aiss/content/download/49633/918854/file/2lundgren.pdf>, (13.09.2009), pp.3.

[184] Jochen Kluge-Sophie Dumartin, (2007), *a.g.e.*, pp.63.

iş veya eğitime sahip olmaya başlar iken değişimi yakalayan işsiz bir çalışan kendisine emek piyasası içerisinde bir yer edinmektedir^[185].

Ayrıca İşgücü Anketleri (Arbetskraftsundersökningar; AKU, İngilizce LFS) İsveç İstatistik Ofisi tarafından sürekli olarak yapılmaktadır. Araştırmanın amacı ve mevcut istihdam koşullarını açıklamak adına işgücü piyasasında gelişmeler hakkında bilgi vermektir. Anketler her ay telefon görüşmeleri ile 16-64 yaş grubunda 17.000 kişilik bir temsilci örnek ile yürütülmektedir. İki yıllık bir sürede her bir birey ile sekiz kereden fazla görüşülmektedir. Bu görüşmeler neticesinde; cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk miktarı, milliyet durumu, işgücü piyasası durumu ve katılım düzeyi, eğitim seviyesi ve sektör gibi değişkenler listelenmektedir. Bu kişilerden istihdam edilmekte olanları için ise (asıl ilgilenilen anahtar grup bunlardır) çalışma süresi, meslek, sektör, sözleşme türü (süresiz, belirli süreli, geçici), ek işler, çalışmalar, izinli geçirilen süreler (olmayanlar için nedenleri), eksik istihdam, vb. ile ilgili bilgiler talep edilerek değerlendirmeye tabi tutulmaktadır^[186].

3.2.2.3 Mesleki Uzmanlık Planı

1993 Yılında, çalışma yardımı ile *Mesleki Uzmanlık Planı* (ALU olarak adlandırılmaktadır) neredeyse tamamen yer değiştirmiştir. Katılımcıların görevlerdeki performansları ölçülmekte ve başka bakımlardan sorumlu tutulmamaktaydı. Meslek yardımı açısından, yer değiştirmelerin önüne geçilmiş olmaktadır. Katılımcıların mesleki uzmanlık planlamalarında birinci öncelik, bu kişilerden işsizlik ödemelerinin süresi dolmak üzere olanlara verilmektedir. Bu programda sonuncular altı aydan fazla süreli ve kazanç getirmeyen özel sektör firmalarında sık sık yer alanlardır^[187].

[185] Oskar Nordström Skans-Linus Lindqvist, “Causal effects of subsidized career breaks”, IFAU, The Institute For Labour Market Policy Evaluation, <http://www.ifau.se/upload/pdf/se/2005/wp05-17.pdf>, (14.09.2009), pp.10.

[186] Mia Latta, “Impact of training on people’s employability: Sweden”, <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/tn0506tr01/se0506tr01.pdf>, (14.09.2009), pp.1.

[187] Hans Sacklén, “An evaluation of the Swedish trainee replacement schemes”, http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=318919, (14.09.2009), pp.5.

3.2.2.4 İstihdam Subvansiyonları

İstihdam sübvansiyonları, meslek yardımının, işe alma sübvansiyonlarının ve stajyer değişim planlarının yerini almıştır. Hedef gruplar uzun dönemli işsizlerdir. Sübvansiyon, başlangıçta ücret maliyetinin % 50'lik bir kısmını en fazla altı aylık bir dönem için karşılamaktaydı. 1999 Yılındaki bir genişleme ile istihdam sübvansiyonu ilk kez ortaya çıkmış ve bu detaylı düzenleme ile daha cömert bir sübvansiyon sağlanmıştır^[188].

İş arayanlar için söz konusu olan bu ödenek artışı ile kişiler iş sahibi olmuşlardır. İşsiz bireyler, işini kaybetme riski taşıyan meslekleri icra eden insanlar ve bölgesel gelişme alanlarındaki bireylerden oluşan hedef gruplar desteklenmiştir. Uygulanan “Herkez İçin İstihdam; Employment For All” politikası neticesinde sakatlar için toplam 80.000 kişilik sübvansiyon edilmiş iş imkanı yaratılmıştır^[189].

3.2.2.5 Çalışma Alanının Tanıtımı

İstihdamın yaratılmasında yardım alınan ve 1960'lardan bu yana mevcut olan en eski önlem *mesleki yardım* olup, periyodik ve mevsimsel istihdam dalgalanmalarının giderilmesine yardımcı olmaktadır. Mesleklerin çoğu bölgesel kamu hizmet sektöründe yer almaktadır. Altı ay civarında bir süre için ücret maliyetlerinin % 50'lik bir kısmı sübvansiyon edilmektedir. Bu program 1998 yılından sonra Aktif Emek Piyasası Politikaları çerçevesinde reformize edilerek, yeni tip ve uygulamalar ile eskisinin yerine yürürlüğe konmuştur. *Çalışma alanının tanıtımı* (API olarak adlandırılmaktadır), eski mesleki uzmanlık programları ve işsizlere teklif edilen çalışma alanı eğitim periyodunun yerine

[188] Anders Forslund-Per Johansson-Linus Lindqvist, “Employment subsidies – A fast lane from unemployment to work?”, IFAU, The Institute For Labour Market Policy Evaluation, <http://www.ifau.se/upload/pdf/se/2004/wp04-18.pdf>, (16.09.2009), pp.7.

[189] Melvin Brodsky, “Monthly Labor Review”, Vol.113, 1990, <http://www.questia.com/googlescholar.qst?jsessionid=knqpc8g8drb662fjdcvmpygqnhhhfnqn9wvvt6l79zplttxm8!568259201!-950397748?docid=5000128277>, (23.09.2009).

uygulamaya konulmuştur. Katılımcı bu sayede, sadece kamusal meslekler veya özel sektör meslekleri dışına taşınmakta, aksi takdirde yeterli olmuş sayılmamaktadır^[190].

3.2.2.6 Yetişkin Eğitim Programı

1970'lerden bu yana her bir belediye yetişkinlere yönelik eğitim hizmeti sunmaktan sorumludur. Bu program KOMVUX (Kommunala Vuxenutbildningen) olarak adlandırılmakta ve zorunlu eğitimin devamını veya üst seviyesini içermektedir. Başlangıçta mesleki eğitim programlarına çokça rastlanmakla birlikte, yetişkin eğitim bölümündeki kurslar daha çok göçmenlere yönelik İsveççe kursuna benzer kurslar türündendir. 1990'lı yıllarda bilgisayar aktiviteleri bir merkezde toplanmış ve IT programları kurulmuştur. *Yetişkin Eğitim Başlangıcı*, 1997 yılının Temmuz ayında 5 yıl süre ile kurulmuş ve tüm İsveç belediyeleri buna katılmıştır. Bununla İsveç'teki en büyük nitelik geliştirme programı başlamış oldu. Amaç işsizliği 2000 yılına kadar yarıya indirmektir. KOMVUX bu amacı devam ettirmeye çalışmış ve sık sık *Bilgi Yükselteci* olarak anılmıştır. Bu programın hedef grubu, düşük eğitim seviyeli işsiz bireyler ve çalışanlardan oluşmaktadır. Bu bölüme, her biri lise eğitim derecesine eşdeğer yeterliliğe ulaşamamış, 20 yaşını aşmış ve İsveç'te yaşayan kişiler alınmaya hak kazanmaktadır^[191].

Programda yer alan ve odaklanılan temel alanlar, İsveççe, İngilizce ve matematiktir. Program her bir Belediye tarafından yardım yıllık bir dönemde verilmesi gerekenleri vermek üzere organize edilmiş ve kişi kurslar için hazır ve elverişli bulunmaktan sorumlu tutulmuştur. Öğrenciler için katılım serbest tutulmuştur. Finansman için Belediyeler, işsizlik oranına ve nitelik gruplarının belediyedeki dağılımına bağlı olarak sübvansiyon almaktadır. Kullanılan sübvansiyonun miktarı ise yaklaşık olarak yıllık 300 milyon €'dur^[192].

3.2.2.7 Genel Değerlendirme

İsveç'te mevcut olan Aktif Emek Piyasası Politikaları geniş bir literatürde değerlendirilmektedir. 1990'larda başlayan büyük depresyon ile Aktif Emek Piyasası

[190] Antiebolagstjänst, "Swedish Labor Market Policy", http://www.ab.se/RamEngSverige/s_default10.htm, (20.09.2009)

[191] Nordiskt Natverk för Vuxnas Larende, "Adult education in Sweden", A brief history, http://www.nordvux.net/download/609/vux_utb_se_eng.pdf, (21.09.2009)

[192] Jochen Kluge-Sophie Dumartin, (2007), *a.g.e.*, pp.64.

reformlarına ağırlık verilmiş ve geniş bir alanda alınan önlemler hala kullanılmaktadır. Bu değerlendirme çalışmalarında alınan önlemler, işe alma sübvansiyonları, stajyer değişim planları ve mesleki yerleşim planları ile işlerin AMU ve meslek yardımından daha iyi bir hale getirildiği ifade edilmektedir. Mesleki yardım eski bir amaçtır ve son yıllarda hemen hemen önemsiz hale gelmiştir, AMU geniş bir grup katılımcı için son derece pahalı bir yöntemdir. AMU'nun alternatifi sırasıyla KOMVUX ve AEI (Yetişkin İlk Adım Eğitimi; Adult Education Initiative)'dir. Bununla birlikte, değerlendirme sonuçları bu programlara katılanların daha verimli olduklarını göstermemektedir. Düşük seviyeli bu programlarda yer alan katılımcılar, şirketler tarafından mesleki tecrübe bakımından eğitimden ve yetişkinlere yönelik öğrenimden daha iyi desteklenmektedir.

3.2.3 Avusturya

1990'ların sonundan itibaren yüksek bir GSYİH artışına sahip olan Avusturya ekonomisi, 2001 yılında ani bir yavaşlama yaşamış ve ekonomik gelişme izleyen iki yılda neredeyse durmuştur. Daha dinamik bir uluslar arası ekonomik ortam tarafından desteklenmiş, 2004 yılındaki % 2'lik GSYİH artışı ile ekonomik aktivite tekrar hızlanmıştır. Avusturya'da işsizlik oranı geleneksel olarak düşük olmakla birlikte, ortalama işsizlik oranı % 4'ün üzerindedir. Düşük işsizlik, geçmişte uygulanan erken emeklilik programlarının ve işgücü talebine karşılık dalgalanma gösteren güçlü arz reaksiyonlarının bir sonucu olarak görülmektedir. Bununla birlikte, işsizlik oranı 1980 ve 1990'larda artmaya devam etmekle birlikte sadece 2000-2001 yıllarında azalma göstermiştir. Yavaş bir ekonomik gelişmenin sonucu olarak işsizlik oranı son yıllarda artarak 2004 yılında % 4,8'e ulaşmıştır. İstihdam artışı genellikle ticari hareketleri izlemektedir. Aktif istihdam içerisinde istihdam edilenlerin sayısı 2002 yılındaki bir azalıştan sonra, 2003 ve 2004 yılları süresince artış göstermiştir. Şekil 38'de 1993 yılından itibaren Reel Gayri safi Yurtiçi Hasıla artışı, İstihdam ve İşsizlik oranları gösterilmiştir.

3.2.3.1 İşgücü Piyasası Kuruluşları

İşgücü piyasası kuruluşları tarafından Aktif Emek Politikaları ile İşsizlik Sigortası Sistemi ve Merkezi Ücret Pazarlık Sistemi arasındaki bağlantının önemi tartışılmaktadır. Avusturya işgücü piyasasının diğer kendine özgü tarafları; erken emeklilik düzenlemeleri

ve genel emekli maaşı reformu, çıraklık dönemi eğitim sistemi ve işgücü talebindeki güçlü mevsimsel bileşenlerdir.

Aktif istihdam edilen bireylerin ortalama sayısı 2003 yılında 3.184.759'dur. İşsiz bireylerin ortalama sayısı 240.079'dur. Bu sayılar Avusturya ekonomisindeki güçlü işgücü devrini göstermektedir. Bu yılda en az bir gün işsiz bireylerin sayısı 774.242'dir. Avusturya'daki güçlü mevsimsel iniş çıkışların sonucunda işe yeni alınan eleman miktarı genişleme göstermiştir. Her biri Aktif Emek Piyasası programlarına üye olan bireylerin sayısı 2003 yılında 253.133 iken bunların neredeyse üçte biri işsizdir^[193].

Avusturya'nın Aktif Emek Piyasası Politikalarına yapılan harcamalar bakımından OECD ülkeleri arasında avantajlı bir konumda olmadığı yapılan bir Uluslararası bir karşılaştırma yoluyla tespit edilmiştir. Avusturya'da Aktif Emek Piyasası Politikası Harcamaları açıkça eğitim programlarına odaklanmış ve 2004 yılında tüm fonların % 65'i bu programlarda kullanılmıştır. Bu oran Avrupa'daki en yüksek orandır ve Avrupa ortalaması yaklaşık % 41 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca İstihdam Programları için yapılan harcamaların yaklaşık % 23'ü kamu ve özel sektör programlarına harcanırken Avrupa Birliği'nde bu oran ortalama % 35'tir. Aynı zamanda Avusturya'daki dezavantajlı bireylerin entegrasyonu için yapılan harcamaların oranı fonların % 12'si olup, bu oran AB-15 üye ülke ortalaması olan % 18'den daha düşüktür^[194].

Avusturya'da ücretin belirlenmesinde işveren, çalışan temsilcileri, sendikalar ve hükümet temsilcileri arasında ortak anlaşmalar yapılması şart koşulmuştur. Bu merkezi ücret pazarlığı yönteminin reel ücret esnekliğini makro düzeyde arttırdığı ancak aynı zamanda tek şirketin bir kişiye özgü davranışlar ile şoklara karşı reaksiyon gösterebilme yeteneğini azalttığı konusu tartışmalıdır. Sonuçta yüksek işgücü devir oranları ile ilgili olarak miktar ayarlamaları yapılmaktadır. Stiglbauer^[195] ve diğerleri (2003 yılında) tarafından Avusturya'daki yıllık meslek yaratma ve yok etme oranlarının karşılaştırıldığı çalışma Amerikalı Fischer/Pichelmann^[196](1991) tarafından incelenerek, Avusturya'dakine

[193] Herbert Buchinger-Herbert Böhm, "Labour Market Situation", http://www.ams2000plus.at/_docs/001_gb_kurzfassung_englisch_2003.pdf, (26.09.2009).

[194] Helmut Hofer-Andrea Weber, "Active Labor Market Policy in Austria: Practice and Evaluation Results", http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.44802.de/diw_vjh_06-3-9.pdf, (26.09.2009), pp.4.

[195] Alfred Stiglbauer-Florian Stahl-Rudolf Winter-Ebmer- Josef Zweimüller (2003), "Job Creation and Job Destruction in a Regulated Labor Market: The Case of Austria", *Empirica* 30, <http://www.springerlink.com/content/pv0v471730l7j832/>, pp.127.

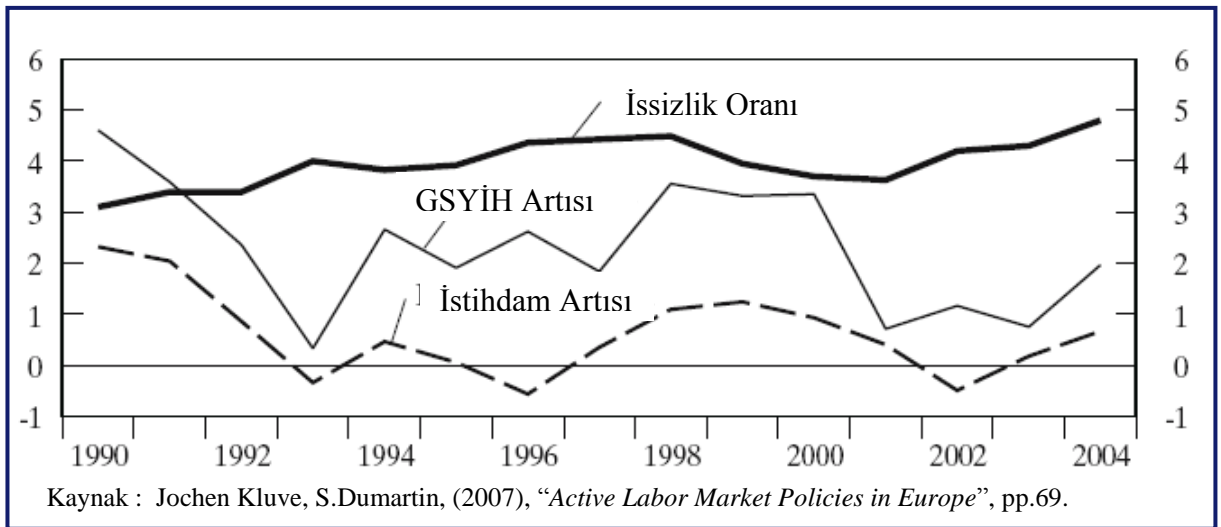
[196] Gustav Fischer-Karl Pichelmann (1991), "Temporary layoff unemployment in Austria: empirical evidence from administrative data", *Applied Economics* 23, pp.1447.

benzer şekilde Amerika ve Kanada'daki tüm yıllık dönemsel işsizliğin üçte biri ve toplam istihdamın hemen hemen dörtte biri mevsimsel iniş çıkışlara atfedilmektedir. Endüstriyel düzeyde, sabit minimum ücret kolektif anlaşmalar ile belirlenmekte, ancak şüphesiz işverenler bireysel olarak çalışanlar ile ilgili bağımsız olarak akdedilmiş yüksek ücret anlaşmaları da yapmaktadır. Komşu ülkelerden farklı olarak, istihdamdaki yüksek mevsimsel iniş çıkışlar Avusturya'nın geleceğe yönelik farklı düzenlemeler yapmasını gerektirmektedir. İstihdamın yıllık değişim oranı en az % 5 seviyesindedir^[197]. Bu büyüklükteki benzer iniş çıkışlar Kanada ve İskandinavya ülkelerinde gözlemlenmektedir. Ekonomideki mevsimsel iniş çıkışlar, inşaat ve turizm sektörünün büyük payı ile açıklanabilmektedir. Kurumsal özellikleri esas alınarak, mevsimsel istihdamın iniş ve çıkışında istihdam sigortası sisteminin oynadığı rol, eksik olan iş tecrübesi unsuru ve mavi yakalı işçiler için işe alma ve işten atma ile ilgili ılıman ve endüstriyel olarak kendine özgü düzenlemeler dikkati çekmektedir.

Tablo 11. Avusturya Emek Piyasasına Ait Göstergeler, 2003.

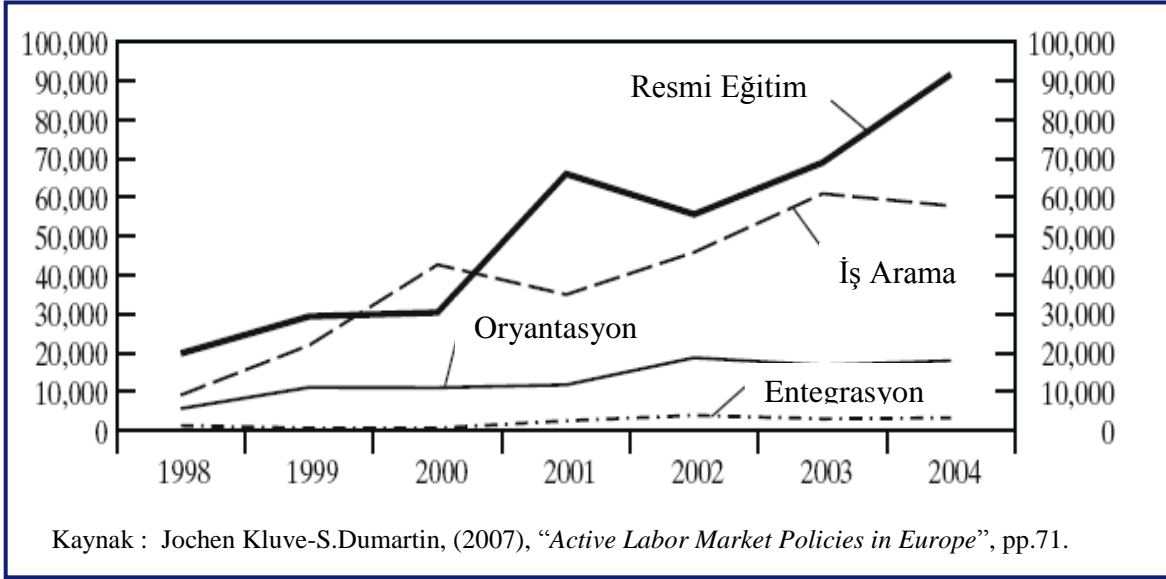
İşgücüne Katılım Oranı	% 72.7
Ortalama Aktif İstihdam	3,184,759
Ortalama İşsiz Miktarı	240,079
Hayatında İşsizlik Yaşamamış Birey Sayısı	774,242
Aktif Emek Piyasası Programlarında Yer Alan Kişi Sayısı	253,133

Şekil 37. Avusturya'daki GSYİH ve İşsizlik Oranının, 1990 Yılından 2004 Yılına Gelişimi.



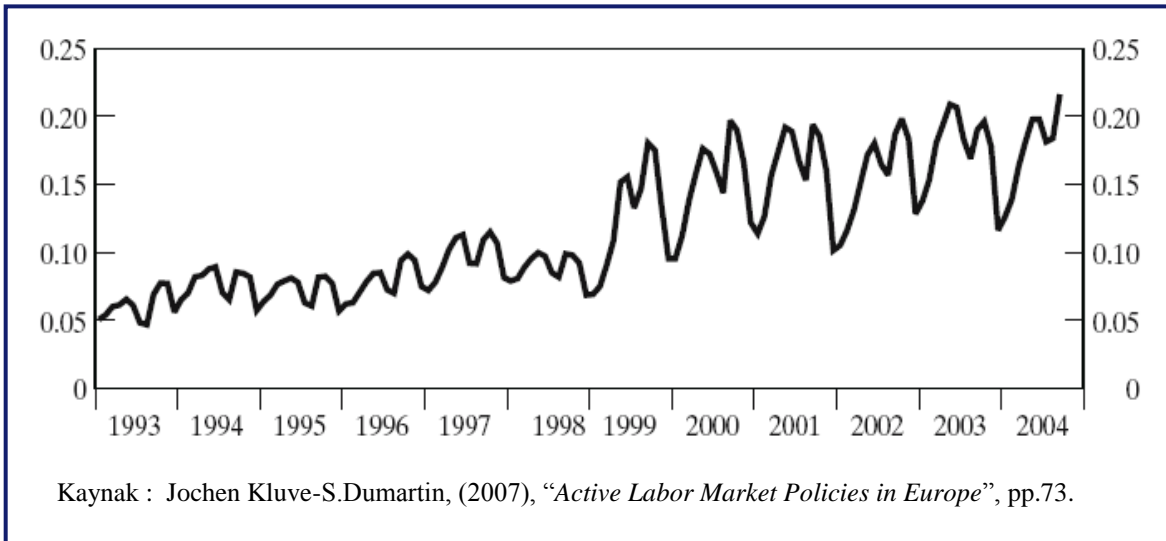
[197] Emilia Del Bonoy-Andrea Weberz, "Compensating Wage Differentials and Seasonal Employment in Austria: Evidence from Administrative Data", This version, May 4, 2005, http://www.tinbergen.nl/cost/uppsala/wagediff_april.pdf, (22.09.2009), pp.20.

Şekil 38. Avusturya’da Program Tipine Göre, Programa Katılım Rakamları (1998 - 2004) (1.000).



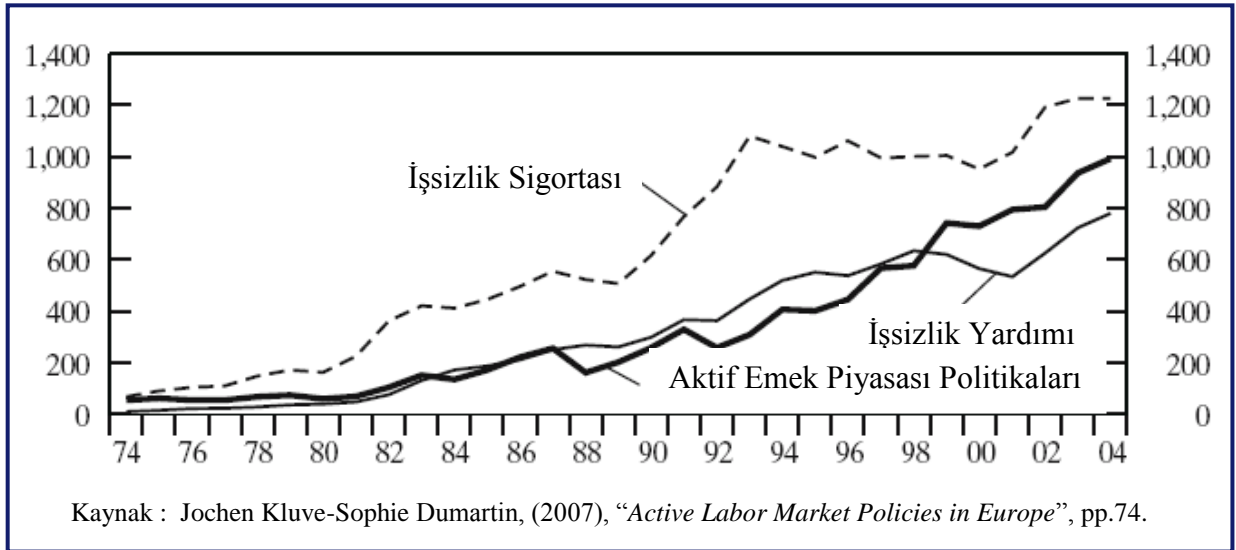
Şekil 37’de GSYİH, İstihdam ve İşsizlik Oranları karşılaştırmalı olarak gösterilmiştir. Şekil 38’de Avusturya’da 4 eğitim programı tipine göre, 1998 – 2004 yılları arasındaki programa katılım rakamları verilmiştir. Resmi Eğitim ve İş Arama’ya yönelik iki program bunların en önemlileridir. Zamana bağlı olarak katılım oranlarında önemli bir artış görülmüştür. Oryantasyon ve Entegrasyon programları ise daha önemsiz bir rol oynamaktadır. İş arama yardımı programlarının bileşiminde önemli bir değişim meydana gelmiş, 1999 ve 2000 yılından itibaren bir genişleme söz konusu olmuş, Avrupa İstihdam Stratejisi’nde de temel konular ile ilgili önemli tavsiyelerde bulunulmuştur.

Şekil 39. Avusturya’daki İşsiz Bireylerin Programlara Aylık Katılım Oranı (1993 - 2004) (%).



Şekil 39’da Avusturya’daki İşsiz Bireylerin Programlara Aylık Katılım Oranı gösterilmiştir. Grafikler bazı mevsimsel özelliklere işaret etmekte, özellikle Temmuz ve Ağustos aylarında programlara katılım oranı artmaktadır. 1999 Yılında programa katılan işsizlerin oranının %10 civarından keskin bir artış ile % 20 seviyesine yükseldiği görülmektedir. Bu kırılmaya iki faktör neden olmuştur. Birincisi, programa katılım ile ilgili gelişmeler ticari gelişime uymamakta; işsizlik 2000 ve 2001 yıllarında azalırken, programa katılanların sayısı halen artmaktadır. İkincisi, programa katılanların sayısındaki artış neticesinde, 1999 yılından sonra iş arama yardım programlarında artan bir genişleme yaşanmıştır. İş arama yardım programları resmi eğitim ile karşılaştırıldığında nispeten daha değerlidir^[198].

Şekil 40. Avusturya’daki Aktif ve Pasif Emek Piyasası Politikalarının Yıllık Gelişimi, 1974–2004 (%).



Pasif ve Aktif Emek Piyasası Politikalarına yapılan harcamaların GSYİH içerisindeki payı 1990’lı yılların başında % 1 civarında iken, 2004 yılında % 1,5’e yükselmiştir. Aktif Emek Piyasası Politikalarına yapılan harcamaların oranı GSYİH’nın % 0,5’i civarındadır. İşsizlik Sigortasına, İşsizlik Yardımına ve Aktif Emek Piyasası Politikalarına yapılan harcamaların zamana göre gelişimi Şekil 41’de görülmektedir. Bu harcamaların en geniş bölümü işsizlik sigortasına yapılmıştır. Bu sistemin maliyetleri özellikle 1980’lerden sonra 1990’lı yılların başlarına doğru artış göstermiştir. Daha sonra ticari devir bunu izlemiştir. Aktif Emek Piyasası Politikaları harcamaları 1999 yılından

[198] Jochen Kluge-Sophie Dumartin, (2007), *a.g.e.*, pp.73.

sonra daha büyük bir artış göstermiş, bu periyot esnasında program katılımcılarının sayısında artış görülmüştür.

Tablo 12. Avusturya’da Kurs Katılım Maliyetleri.

Kurs Tipi	Yıllık Harcama Tutarı (€)	Katılımcı Sayısı	Ortalama Katılımcı Maliyeti
İş Arama	30.491.288	57.756	528
Resmi Eğitim	193.744.933	91.564	2.116
Oryantasyon	20.280.479	17.945	1.130
Entegrasyon	10.729.729	3.332	3.220
Toplam	255.246.429	170.597	1.496

3.2.3.2 İşsizlik Sigortası

Avusturya’daki işsizlik sigortası sistemi dünyanın hemen hemen her yerinde uygulanmakta olan sistemdir ve bu sistemden serbest meslek çalışanlarının tamamının hariç tutulacağı söylenmektedir. Bu durum işsizlik sigortası (Arbeitslosengeld) ödemelerinin yönetiminden de açıkça anlaşılmakta ve sonrasında bu işsizlik yardımı (Notstandshilfe) sona ermektedir. Bir işçinin düzenlemelerde, işsizlik ödemelerine hak kazanabilmesi için; geçmiş iki yıl içerisinde en az 52 hafta sigortalı olarak istihdam edilmiş ve sigorta planı içerisine alınmış olması gerekmektedir. Bu gereklilik geçen yıl içerisinde 26 haftaya, defalarca işsiz kalmış genç insanlar için ise 25 haftaya düşürülmüştür. İşsizlik ödemelerinin süresinin 30 haftaya yükselmesi, önceki işsizlik dönemi içerisindeki işsizlik evresine bağlıdır. Genel Sosyal Güvenlik Yasası ile 1 Ocak 2009 tarihinden itibaren işsizlik sigortası 772,40 €’ya yükseltilmiş, ancak net gelirin % 60’ını aşmayacak olması gibi belirli koşullara endekslenmiştir^[199].

Yenileme oranı ise net gelirin % 55’i civarında olup bu oran Avrupa standartlarından düşüktür, fakat bir dönem aile ödeneği yeterince yüksek hesaplanmıştır.

[199] AMS, Public Employment Service Austria, “Benefits”, <http://www.ams.at/english/14609.html>, (28.09.2009).

1994 yılındaki OECD verileri ile de desteklendiği gibi^[200]; net değişim oranı yalnız kazanan bir hane halkı için mavi yakalılarda ortalama ücretin iki üç katı kazandırmakta olup, bu oran çocuk varlığına bağlı olarak % 58 ile 74 arasındadır.

3.2.3.3 İşsizlik Yardımı

İşsizlik ödemelerinin sonunda bitkin düşen işçi, işsizlik yardımı (Notstandshilfe) almak için başvuruda bulunabilmektedir. Kişi bir plan içerisinde önceki işsizlik ödemelerinin % 92'sinden fazlasını almaktadır. İşsizlik yardımı bir yıl (52 hafta) ödenir ve uygulaması belirli koşulların yerine getirilmesi şartıyla süresiz olarak uzatılabilir (bu programın potansiyel devam süresi belirsizdir). Bu işsizlik yardımının önceki destekleme planından temel farklılığı, kişinin eşinin ekonomik durumuna ve varlığına bağlı olarak denenerek test edilmesidir. Test'in anlamı ile ilgili bir örnek vermek gerekir ise; Lalive^[201] (ve diğerleri) tarafından 1990 yılında bu işsizlik yardımı ödemeleri hesaplanmış ve işsizlik ödemelerinin doğruluk ortalamasının % 70 seviyesinde olduğu tespit edilmiştir.

İşsizlik sigortası ile ilgisi olmayan bu düzenlemeler; istihdama katılımın sağlanmasına yönelik olarak gelir desteği sağlanmasını ve bu kişilerin değişimine fırsat tanıyarak önceki işine geri dönmesini veya önceden öngörülebilir bir gelecekte o kişinin mesleği ile ilgili yeni bir iş bulmasını sağlamaya yöneliktir^[202].

3.2.3.4 Erken Emeklilik

Erken emeklilik (Pensionsvorschuss) uygulamaları Avusturya'da çok cömert uygulanmakta, en önemlisi ise 58 yaş gibi düşük bir emekliliğe başlangıç yaşı

[200] OECD (1997), "OECD Economic Surveys Austria 1996 – 1997", <http://books.google.com.tr/books?id=1flfoqbcxwqc&pg=pa172&dq=oeed+economic+surveys%3b+austria+1996+%e2%80%93+1997#v=snippet&q=blue%20collar&f=false>, (26.09.2009).

[201] Rafael Lalive-Jan van Ours-Josef Zweimueller (2004), "How changes in financial incentives affect the duration of unemployment", IZA Discussion Paper 1363, Bonn, <http://ftp.iza.org/dp1363.pdf>, (26.09.2009), pp.9,

[202] AMS, Public Employment Service Austria, a.g.y., (27.09.2009).

uygulanmaktadır^[203]. Bu sistem sık sık Avusturya'daki düşük işsizlik oranlarının nedenlerinden söz etmekte ve benzer Avrupa ekonomileri ile karşılaştırmalar yapılmaktadır. Demografik gelişmelerin, bu emeklilik sisteminin desteklenebilirliği arttırdığı da söylenmektedir. Emekli maaşı reformu ilk etapta 2003 yılında tamamlanmış, objektif olarak fiili emeklilik yaşının artışı ve emeklilik ödemelerinin vergilendirilmesinin azaltılması emekliliğe giriş yaşına bağlanmıştır.

İşsizlik yardımı veya gelir desteği almaktayken emekli maaşı almak için başvuran kişiye (mesleki emeklilik veya sakatlığa bağlı emeklilik vb.) emekli maaşını ilerletme ve peşin ödeme alma teklifinde bulunması halinde; emekli maaşını ödeyen sigorta makamının kişinin finansal gerekçesini desteklemesi ve kabul etmesi durumunda emeklilik yardımı peşin avans şeklinde ödenebilmektedir.

Bu tutar önceden ödenen işsizlik parası veya gelir desteği ödemesine eşittir ancak ortalama emeklilik ya da sakatlık maaşı günlük oranını geçmemektedir (2009 yılında günlük 35,80 ve 29,53 €). Eğer emeklilik Sigortası Kurumu tarafından kişinin durumu ile ilgili bir hata tespit edilir ise, işsizlik parası veya gelir desteği geriye dönük olarak peşin şekilde dönüştürülebilmektedir. İşsizlik parası veya gelir desteği ile ortalama emeklilik ya da sakatlık maaşının günlük oranları arasındaki fark bu durumda kişiye geri ödenmemektedir^[204].

3.2.3.5 Çıracılık Dönemi Eğitim Sistemi

Avusturya'daki genç işsizliğini azaltmanın diğer bir yöntemi de ortaokulun bir alternatifi olan çıracılık dönemi eğitim sistemidir. Çıracıların aldığı eğitim bir şirket içerisindeki özel bir mesleki eğitimidir. Ek olarak, çıracılar haftanın bir veya iki günü **part time** (kısmi süreli) bir mesleki okula gitmektedirler. Avusturya'daki çıracıların % 40 civarı benzer bir eğitimi tamamlamıştır^[205].

[203] "The Pension System in Austria, the key challenges and the recent pension reforms", September 2006, http://www.zdkds-zveza.si/files/Bauernberger_PensionReforms_JB.pdf, (28.09.2009), pp.6.

[204] AMS, Public Employment Service Austria, a.g.y., (28.09.2009).

[205] BMUKK, "Apprenticeship Training in Austria – The Dual System", <http://www.bmukk.gv.at/enfr/school/secon/app.xml>, (28.09.2009).

Avusturya’da uygulanan çıraklık eğitim sistemi ile programa katılan kişilerin eğitimi; hem şirketlerde (Berufsschule) hem de zorunlu eğitim vasıtasıyla meslek okullarında eşzamanlı olarak “ikili mesleki eğitim sistemi” veya “dual sistem” olarak adlandırılan bir yapı içerisinde tamamlanmaktadır.

Toplam 40.000 şirkette her şirket başına üç çıraktan toplam 120.000 çırak bu sistemden faydalanmaktadır. Kadın çırakların sayısı ise 1975 ve 1989 yılları arasında yavaş bir artış göstermiş ancak 1990 yılından 1996 yılına kadar azalarak % 31 seviyesine kadar gerilemiştir. Bayan arasındaki en popüler meslek sınıfları ise esnaflık, perakende ticaret, tüccarlık, kuaförlük ve büro memurluğu şeklinde sıralanmaktadır. Erkekler için ise en popüler meslekler motorlu araç mekaniği ve elektrikçiliktir. Tüm çırakların % 50’den fazlası esnaflık için geriye kalanların ise % 16’sı ticaret, % 11’i sanayi, % 10’u ise turizm ve eğlence endüstrisi için eğitilmiştir^[206].

Şirket temelli eğitim müfredatı Federal Ekonomi ve Çalışma Bakanlığı tarafından düzenlenirken pedagojik eğitim ise Federal Eğitim, Bilim ve Kültür Bakanlığı tarafından düzenlenerek organize edilmektedir. Meslek Sertifikası (Reifeprüfung) sahibi olan kişilerin işveren tarafından seçilme ihtimali artırılarak iş bulması kolaylaştırılmış olmaktadır. Bunun yanında, belirli şartların yerine getirilmesi halinde aynı anda birden çok mesleğe yönelik eğitim alabilmekte mümkündür.

3.2.3.6 Genel Değerlendirme

Avusturya’da son on yıldan beri Aktif Emek Piyasası Politikalarının önemi artmakla birlikte kamusal harcamaların bu günkü tutarı GSYİH’nın % 0,5’i civarındadır. Avusturya’daki en genel program eğitim programlarıdır. Sadece son yıllarda soyut eğitim programlarından iş arama yardımı programlarına doğru bir değişim söz konusu olmuştur.

Aktif Emek Piyasası Politikalarına yapılan harcama tutarı Avusturya’da artış göstermiş, aynı zamanda bilimsel değerlendirme çalışmalarına duyulan gerekliliğin kamusal otoriteler tarafından farkına varılmıştır. Eğitim programları pozitif etkiler yapar iken desteklenmesine yönelik değerlendirmeler 1980’lerin başlarında yapılmış, daha yakınlardaki çalışmalar ile bu tip programların işsizliğin devam süresini arttırdığı tespit

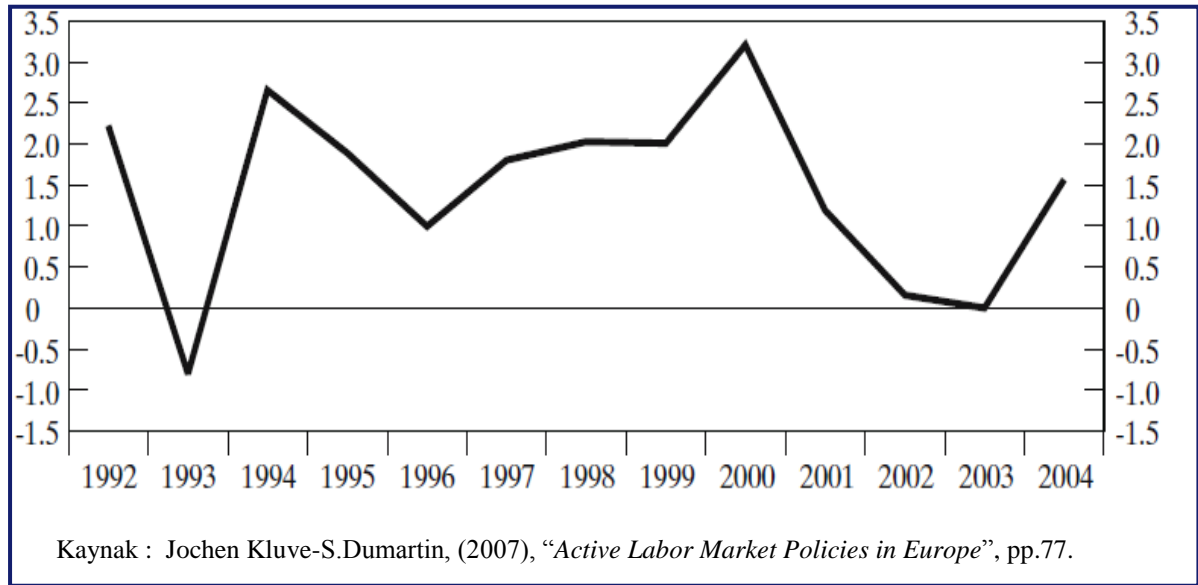
[206] AMS, “Public Employment Service Austria”, *a.g.y.*, (28.09.2009).

edilmiştir. Bunun etkileri erkeklerde kadınlardan daha negatif görülmektedir. Diğer taraftan iş arama yardımı programları, işsizlik süresinin azaltılmasına önemli derecede yardımcı olmuştur^[207].

3.2.4 Almanya

Doğu ve Batı Almanya'nın birleşmesinden sonra Almanya ekonomisi yavaşlayan bir gelişme dinamiği ile kötüye gitmektedir. 1991 ve 2003 yılları arasında GSYİH, aynı dönemde İngiltere'de % 35 veya Hollanda'da % 34 artarken Almanya'da sadece % 18 artmıştır (Bkz. Şekil 41). Alman işgücü piyasası, özellikle ülkenin doğu bölümündeki bu düşük performans ile kötüye gitmiştir. Aktif Emek Piyasası Politikalarına yapılan yüksek harcamaya rağmen istihdam 1991 yılından beri % 0,4'lük bir azalış gösterir iken işsizlik sabit kalmıştır. 2005 Yılında işsizlik oranları en yüksek seviyesine ulaşmış, sırasıyla Batı'da % 9,6 Doğu'da ise % 18,6'ya yükselmiş, 2008 yılı itibariyle ise bir miktar azalış göstererek Batı'da % 7,0'a Doğu'da ise % 14,2'ye gerilemiştir^[208]. Hükümetlerin yeteneklerinin, işsizliği azaltılmasını başarmada anahtar bir rol oynadığı görülmektedir. Bu nedenle işgücü piyasası politikaları, Alman politikacıları için politika alanları içerisinde birincil öneme sahip merkezi politikalar olarak görülmeye başlanmış ve Almanya'daki işsizliğin düşürülmesindeki etkisi göz önüne alınarak bu politikalara duyulan ihtiyaç onaylanmıştır.

Şekil 41. Almanya'nın Gayri Safi Yurtiçi Hasıla'sının 1992 Yılından 2004 Yılına Gelişimi (%).

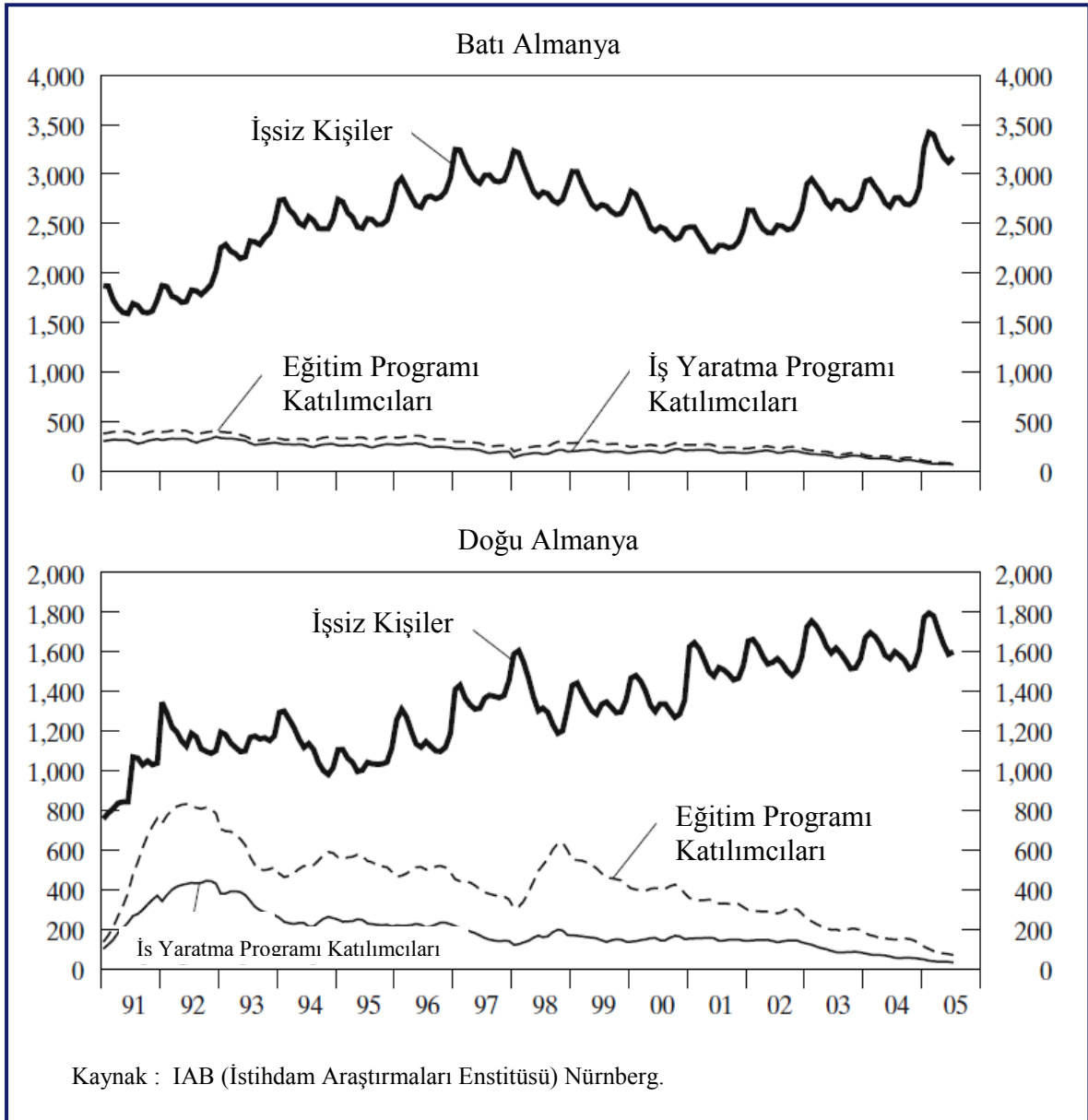


[207] Jochen Kluge-Sophie Dumartin, (2007), a.g.e., pp.76.

[208] Hans Böckler-Stiftung, "Key Data Germany 2008", http://www.boeckler.de/pdf/pub_datenkarte_brd_2008_en.pdf, (22.09.2009)

Bununla birlikte, işsiz kişilerin sayısındaki artışa rağmen, aktif emek piyasası politikalarının katılımcılarının sayısı birleşmeden sonra azalış göstermiştir (Bkz. Şekil 42). Bu gelişme Alman bütçesindeki bir kısıtlamaya gidildiğini ve bunun yanında daha spesifik bazı problem gruplarına yönelişin denenmekte olduğunu yansıtır. Katılımcıların oranı karşılaştırıldığında, Doğu Almanya'daki oran özellikle birleşmeden yakın süre sonra Batı Almanya'dakinden hep yüksek seyretmiş ancak son yıllarda bir noktada birleşme yaşanmıştır.

Şekil 42. Almanya'daki İşsizlik ve Aktif Emek Piyasası Politikalarına Katılım, 1991 – 2005 (1.000).



3.2.4.1 İşgücü Piyasası Kuruluşları

Almanya’da aktif emek piyasası politikaları uzun dönemdir geleneksel olarak uygulanmaktadır. Aktif ve Pasif politika önlemlerinin her ikisi de 1927 yılında kurulmuş olan işsizlik sigortası sistemi tarafından finanse edilmektedir. Aktif önlemlerin yasal temelleri; 1969 yılından 1998 yılına kadarki dönemde mesleki destek yasası (Arbeitsförderungsgesetz, AFG) ile, daha sonraki dönemde ise Sosyal Yasalar Kitabı III (Sozialgesetzbuch, SGB III) ile atılmıştır. Özellikle birleşmeden sonra, Doğu Alman işgücü piyasasının merkezi bir planlama ile pazar ekonomisine geçişi sonucunda yaşanan ani dönüşüm neticesinde, politika yapıcılarının dönüşümün zararlı sonuçlarını azaltmaya ve Doğu Alman işçilerin nitelik kompozisyonunu düzenlenmeye yönelik çalışmalarında aktif emek piyasası önlemleri önemli bir rol oynamıştır.

Özellikle cömert, kompleks ve daha spesifik olmayan uluslar arası standartlar dikkate alınarak Almanya’da uzun yıllardır kurumsal düzenlemeler yapılmaktadır. Bununla birlikte son dönemdeki reformlar, yüksek verimlilik ve işsiz kişinin kendi kendine daha yüksek sorumluluk alması (“haklar ve sorumluluklar” olarak adlandırılmaktadır) ve sistemin bunu cömertçe desteklemesi temelinde oluşturulmaktadır.

Hükümet iki önemli reformu yerine getirmiştir; ilki 2002 yılındaki “mesleki aktivite” yasası, ikincisi de 2003 ve 2005 yılları arasındaki “Hartz Reformları” olarak adlandırılan reformlardır (işgücü piyasasındaki kamusal hizmetlerin desteklenerek geliştirilmesine yönelik hazırlanmış objektif dört büyük kanun reformudur). Reformlar, istihdamın korunmasının azaltılması yoluyla işgücü piyasası mekanizmalarının iyileştirilmesine yardımcı olunarak, esnek çalışma şekilleri geliştirilmekte ve düşük ücret kazancına yönelik olarak işgücü arzı güdülenmektedir. Bundan başka, bölgesel istihdam ajanslarının yeniden organize edilmesi ve bazı programlarla pazarın tanıtımı ile iş arama alanlarının etkinliğinin artırılması beklenmektedir.

En önemlisi, Hartz reformları Aktif Emek Piyasası Politikaları içerisindeki genel kurumsal düzenlemeleri değiştirmiştir. 2005 Yılı Öncesinde, işsizlik sigortası ödemeleri ve Aktif Emek Piyasası Politikalarına katılım, işsizlik sigortasına katılım koşullarına bağlıydı. İşsizlik ödemeleri ve Aktif Emek Piyasası Politikalarına bağlı önlemlerin her ikisi de federal istihdam ajansı ve buna bağlı bölgesel ajansları tarafından yerine getirilmekteydi. Aylık işsizlik ödemesinin miktarı son net gelirin % 67’sinin üzerinde ve 6 aydan 32 aya

kadar ödenmekteydi^[209]. Bölgesel otoriteler tarafından; insanlardan kaynaklanmayan durumlar veya işsizlik sigortası sistemine yetersiz katılıma maruz kalma anlamında, sosyal yardımlar denetlenmekte ve aktif emek piyasası politika önlemlerine katılım hakkı gerekli durumlarda engellenmektedir. Karşılaştırma yapmak gerekirse 2005 yılından beri, işsizlik sigortası yardımı ödemeleri ve aktif emek piyasası politikalarına katılım kişinin çalışma yeteneğine bağlıdır. Bu çalışma yeteneği; kişide sadece gerekli çalışma yeteneği yok ise veya hasta ise, yeteneksizlik veya dikkat sorumluluğu taşıması anlamında, bölgesel otoriteler tarafından sosyal yardımların denetlemeye tabi tutulması konusunda istihdam ajanslarına görev verilmiştir. Şu anda, işsiz bir kişi çalışma yeteneğine sahip ise “İşsizlik Ödemesi Tip I” olarak adlandırılmakta ve bu kişiye azaltılmış bir dönem olan 6 aydan 18 aya kadar ödeme yapılmaktadır. Daha sonra, işsizliğe maruz kalanlar, hiçbir zaman katılım ödemesi yapmamış kişi dahil diğer istihdam edilebilir kişi gibi “İşsizlik Ödemesi Tip II” ile bir anlamda denetlenmektedir. Aktif emek piyasası politika önlemleri şu anda herhangi bir çalışma yeteneğine sahip kişiye açıktır. Programa katılım, işsizlik yardımı ödemelerine hak kazananlar için yeniden düzenlenemez^[210].

İşsizlik ödemeleri ve devam süresindeki azalışa ek olarak, reform prensipleri olan “haklar ve görevler” unsuru ile kurumsal düzenlemeler gerçekleştirilmiştir (veya “destekleme ve talep etme”, “Fördern und Fordern” olarak ta adlandırılmaktadır). 2005 Yılından beri, işsiz olan her bir kişi “işçi durumundaki” bir kişi profiline sokularak isimlendirilmektedir. Bu temeldeki bir kişiselleştirilmiş yerleştirme stratejisi dışarıda bağlayıcı bir entegrasyon anlaşmasını hazırlıyor ve aynı zamanda kendine özgü bu hizmetler ile iş arayanlar iş aramaya mecbur edilerek, iş arama aktiviteleri ve aktif emek piyasası politikalarına gerekli katılım sağlanıyor ve süreç daha iyi desteklenmiş oluyor. Aktif emek piyasası politika önlemlerinin görevler vermiş olmasına rağmen, bu durum kanunlar ile de düzenlenmiş ve bu durum ile ilgili uygun koşullar ve öncelikli hedef grupların aynı zamanda geniş bir faaliyet alanında işçi durumunda yer alan kişilerin sağduyulu oldukları gözlemlenmektedir. Entegrasyon anlaşmasından veya işbirliğine uygun olmamaktan dolayı eğer işsiz kalırsa, işsizlik yardımı ödemelerinin azaltılması şeklinde yaptırım uygulanabilmektedir^[211].

[209] Angloinfo, “Unemployment and Job Seeking in Germany”, <http://germany.angloinfo.com/countries/germany/unemploy.asp>, (21.09.2009)

[210] Wegweiser Online, “Arbeitslosengeld II”, http://www.wegweiser-muenchen.de/english/student_life/financing/unemployment_benefit/arbeitslosengeld_ii_unemployment_benefit/, (21.09.2009).

[211] Jochen Kluve-Sophie Dumartin , (2007), *a.g.e.*, pp.77.

Aktif Emek Piyasası Politikaları Almanya’da önemli bir politika enstrümanı olarak algılanmış, aktif emek piyasası politikalarına yapılan harcamalar Avrupa Birliği’nin 15 üye ülkesindeki bir gerçeği yansıtmaktadır (Bkz. Şekil 45 ve Tablo 2.15). Bu algılama, farklı aktif emek piyasası programlarının büyük düzenlemelerinin pratikteki uygulamaları ile aynı zamanda güçlendirilmiştir. Bazı değerlendirme çalışmaları erken yaştakilere işaret etmekle birlikte, özellikle 1998 yılından sonra SGB III (kadınların işgücü piyasasına yeniden katılımını hedefleyen politikalar) gibi politikalara odaklanılmıştır^[212].

3.2.4.2 Meslek Rotasyonu ve Meslek Paylaşım Programları

Mesleki Rotasyon ve Meslek Paylaşım Programları (Job Rotation and Job Sharing Programmes), iş yaratabilmek maksadıyla belirli bir dönem için işsiz kişilerin çalışan kişilerle yer değiştirmesini öngörmekte (Meslek Rotasyonu) veya belirli bir çalışma saati için çalışan kişinin yerine geçmesini öngörmektedir (Meslek Paylaşımı)^[213].

“Meslek Rotasyonu” küçük ve orta ölçekli işletmeler için uygun bir yöntem olmakla birlikte bu tip firmalar genellikle çalışanlarının eğitim için serbest kalmaları konusunda gönülsüzdür. Çünkü bunlar tek bir işçi bile olmadan söz konusu işleri yapamayabilmekte ve işletme üzerine aşırı bir maliyet yüklenmektedir. İlgilenen çalışanların mesleki konularla ilgili haftada kırk saatlik yoğun bir kursa katılmaları istenmektedir. Bu kişiler işsiz işçiler tarafından iş yerinde değiştirilmektedir. Gelen stajyerlere işveren tarafından değiştirme süresi boyunca tam maaş ödenmektedir. Bu dört haftanın iki haftası işyerine ve görevlere alışma ile, bir hafta değişim, bir hafta da teslim için ayrılmıştır. Şirketlere sadece eğitim ücreti ve gereksinim halinde dil eğitimi ücreti yüklenmektedir. Böylece şirketler aynı ders için giderleri paylaşmaktadırlar. Eğitime katılanlar ise tam ücretlerini almaktadırlar^[214].

[212] Jochen Kluge-Sophie Dumartin , (2007), *a.g.e.*, pp.80.

[213] Amilcar Moreira, Activation Dilemma, “Reconciling the fairness and effectiveness of minimum income schemes in Europe”, 2008, http://books.google.com.tr/books?id=i2Ow5NvAEsAC&printsec=frontcover&source=gbs_navlinks_s#v=onepage&q=&f=false, (23.09.2009), pp.74.

[214] DİE, “Projecte Publicationen Service International Portrat”, www.die-bonn.de/projekte/beendet/sep/.../job_rotation_english.doc, (23.09.2009).

3.2.4.3 Başlangıç Teşvikleri

“Ich-AG” olarak adlandırılan sübvansiyonlar ile işsiz kişilerin ticari faaliyetlere girişine yardımcı olmak hedeflenmektedir. Alman Hükümeti 2002 yılında işsiz kişiler tarafından kurulan işler adı altında yeni bir kamu sübvansiyon programı başlatmış ve bu önlemler “Ich-AG” olarak anılmıştır. Girişimin iki amacı bulunmaktadır: ilk olarak işsizlik oranının düşürülmesi, aynı zamanda işsizlerin kayıt dışı ekonomiden kayıtlı ekonomiye döndürülmesi amaçlanmıştır. 2003 – 2006 yılları arasında 400.000 işsizlerin kişiye Ich-AG planı çerçevesinde fon verilmiştir. Ayrıca % 70’inden fazlası 28 ay sonra hala piyasada olan girişimcinin işletmesi fonlanmaktadır^[215].

3.2.4.4 Özürlülere Yönelik Önlemler

Özürlüler Çalışma Atölyesi (ÖÇA-Werkstatt für Behinderte) özürlülerin hem mesleki rehabilitasyonu, hem mesleki eğitimi, hem de normal emek piyasası dışında özürlülerin istihdamını sağlayan korumalı bir işyeridir. ÖÇA, sakatlıklarının ağırlığı ve(ya) karmaşıklığı sebebiyle normal emek piyasasında iş bulmakta güçlük çeken veya iş bulması hemen hemen hiç mümkün olmayan özürlülere, bir çalışma imkanı sağlamakta ve(ya) münasip bir iş yapabilmeleri için kendilerine uygun bir çalışma ortamı hazırlamaktadır.

Almanya’da emek piyasası şartlarına göre istihdam edilemeyen çalışabilir durumda olan özürlülerin de üretken olabilmeleri ve ekonomiye katkıda bulunabilmeleri için kırsal bölgelere varıncaya kadar tesis edilen bu atölyeler, özürlülerin istihdamı ve gelir elde edebilmeleri yönünde önemli bir sosyo-ekonomik fonksiyona sahiptir.

ÖÇA’ya bir özürlünün kabulünde ve işe alıştırmada meydana gelen masraflar İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından karşılanırken, çalışma bölümünde ortaya çıkan giderlerin büyük bir bölümü Sosyal Daire tarafından ödenmektedir^[216].

[215] Eurofound, “Public subsidy for entrepreneurial business start-ups”, Germany, <http://www.eurofound.europa.eu/areas/labourmarket/tackling/cases/de002.htm>, (25.09.2009)

[216] Ali Seyyar, “Almanya’da Mesleki Eğitim ve İstihdam Kurumu Olarak Özürlüler Çalışma Atölyesi”, http://www.sosyalsiyaset.com/documents/almanyada_mesleki_egitim.htm#_ftn2, (25.09.2009)

Aynı şekilde psikolojik özürlü insanlar için özel mesleki entegrasyon merkezleri de mevcuttur (Vocational Training Centres; Berufliche Trainingszentren). Böylece bu insanların iş piyasasına yeniden katılması, eğitim veya mesleki eğitim kursuna gitmeleri sağlanarak, iş perspektiflerini değerlendirmelerine yardımcı olunmaktadır. Bu psikolojik çalışma ortamı sayesinde bu kişilerin dünya ile entegre olmaları, iş ve özel hayat arasındaki dengeyi sağlamaları hedeflenmektedir. Şu anda 457 ayrı yerde faaliyet gösteren toplam sekiz adet mesleki eğitim merkezi vardır. Ayrıca özel tip koşullara sahip, yiyecek temini ve bakım yanında medikal rehabilitasyon da veren, mesleki entegrasyon destekli birbirine entegre özel rehabilitasyon merkezleri de mevcuttur (Vocational Rehabilitation Clinics; Einrichtungen der medizinisch-beruflichen Rehabilitation). Bu özellikte Batı Almanya'da 16 klinik, Doğu Almanya'da 2 yeni klinik olmak üzere toplam 16 klinik mevcut olup, bu klinikler toplam 4.385 kişi/yatak kapasitesine sahiptir^[217].

3.2.4.5 Doğrudan Meslek Yaratma Önlemleri

Meslek Yaratma Önlemleri (Job creation schemes (JCS)) Almanya'daki Aktif Emek Piyasası Politikalarının önemli bir unsurudur ve uzun dönemli işsizler ile zor durumdaki bireylere yönelik tedbirler alınmasını hedefler. Programın Almanya'da yaklaşık 1,7 milyon katılımcısı vardır ve 1997-2004 yılları arasında iş yaratma programlarına (Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen JCS) 24 milyar € tutarında harcama yapılmış olup program aktif işgücü piyasası politikalarının en önemli tedbiri olmuştur. Her ne kadar katılımcı sayısı son yıllarda önemli ölçüde azalmıştır olsa da JCS Doğu Almanya'da önemli olmaya devam etmektedir. JCS, işsiz kişiler için sübvansiyonlu istihdam sağlamak, katılımcıların ekonomik durumunu istikrara kavuşturarak onları bir yeniden bütünleşme için hazırlamaya yöneliktir olarak tasarlanmıştır. Böyle bir bütünleşme uzun süreli işsiz veya yaşlı işsizler için oldukça zordur. Bu kişilerin istihdamı genel olarak ücret bazında % 30 ile % 75 arasında sübvansiyon edilmektedir. Yüksek maliyet görünümündeki JCS çok sayıdaki ampirik çalışma ile incelenmiştir. JCS ile ilgili bulgular katılımcıların istihdam edilebilirliğinde bir artış yaşanmadığını ve katılımcıların bu yolla düzenli işgücü piyasasına

[217] ILO, Government Programmes-Federal Republic of Germany, Programmes of Rehabilitation Institutions, "Vocational Promotion Establishments (Berufsförderungswerke, BFW), http://wallis.kezenfoga.iif.hu/eu_konyvtar/Projektek/Vocational_Rehabilitation/germany/ger_rap/prog_16.htm#, (13.09.2009).

katılım konusunda gerekli değişimi gösteremediğini tespit etmiştir. Bu negatif etki JCS bittikten hemen sonra görülebilmektedir. Hafif bir olumlu etki, 6 ve 12 arasındaki dönemde görölse de bu etki programın bitiminde yaşanan olumsuz etkiyi dengeleyememekte, kişinin değişimi ve entegrasyonu sağlanamamaktadır^[218].

3.2.4.6 İstihdamı Teşvik Programları

İstihdam ile ilgili teşvikler yeni işletmelerin operasyonel maliyet zararını azaltmada önemli bir rol oynamaktadır. Almanya Federal İş Ajansı (Federal für Arbeit) ve Alman devleti bir dizi istihdamla ilgili teşvik programı hazırlayarak, şirketlerin işgücü ihtiyacını gidermeye yönelik tedbirler almıştır. Sunulan programlar dört ana grupta sınıflandırılmaktadır; iş destek programları, eğitim desteği, ücret sübvansiyonları ve mesleki eğitim. İstihdam teşvikleri Almanya’da şirket büyüklüğü gibi faktörlerden bağımsız olarak, sanayi sektörü, ya da yatırım projesi gibi alanlarla ilgilidir. Yerel iş merkezleri tarafından yürütölen programlar yatırımcı ihtiyaçlarına göre ayarlanabilmektedir. Almanya genelindeki 800 yerel iş merkezi yeni çalışanlar bulma konusunda şirketlere yardımcı olmaktadır. Makine ve teknik donanım kullanacak personele yönelik iş öncesi eğitim programları uygulanmaktadır. Eğitim programını maliyetinin tamamı sübvansiyonla edilmektedir. Entegrasyona yardımcı olmak adına işveren ücretin bir kısmını çalışana nakit olarak ödeyebilmektedir. Ancak hibeler sosyal sigorta primleri de dahil olmak üzere ücret maliyetlerinin en fazla yüzde 50’si kadar olabilmekte ve en fazla on iki ay sağlanabilmektedir. Ücret teşvikli uzun vadeli kiralamaya işsiz bireyler önerilmektedir. Eğer işveren uzun süredir işsiz, sakat veya yaşlı bir kişiyi kiralamak isterse ücret sübvansiyonu sekiz yıla kadar bir süre için, ödenen ücret maliyetinin % 70’ine kadar yükselebilmektedir. Eğer yatırımcılar uzun vadeli iş sözleşmesi yapmak isterlerse daha farklı ücret sübvansiyonlarından da faydalanabilmektedirler. Profesyonel Gelişimin ilerletilmesi adına düzenlenen çeşitli iş eğitim programları, Alman federal devleti ve Avrupa Sosyal Fonu (ESF) tarafından tüm eğitim masraflarının % 50’sine kadar ödenerek desteklenebilmektedir. Bu miktar Avrupa Birliği’nin vereceği gerekli yetki ile milyon €’yu

[218] Reinhard Hujer-Christopher Zeiss, “The Effects of Job Creation Schemes on Unemployment Duration in Eastern Germany”, http://doku.iab.de/zaf/2007/2007_4_zaf_Exec_Summ_Hujer_Zeiss.pdf, (26.09.2009).

aşabilmektedir Teşvik programları genellikle yerel iş merkezleri tarafından yönetilmekte ve kendi finansman bütçelerini kullanmaktadırlar. Bu nedenle işgücü ile ilgili teşvikler ve bunların dizaynı belediyeden belediyeye farklılık gösterebilmektedir. Yerel iş merkezleri hizmetlerini ücretsiz sunmaktadır^[219].

3.2.4.7 Eğitim Programları

Almanya’da mesleki eğitim önlemlerinin ötesinde bir değişim reformu geliştirilerek işsiz kişilerin işgücü piyasasına yeniden entegrasyonunu sağlayacak tedbirler alınmıştır. Farklı enstrümanlar düzenlenerek daha verimli ve başarılı sonuçlar alınmaya çalışılmıştır. Zorunlu eğitim belgesi yeni bir uygulama enstrümanı olarak kullanılmaya başlanmış, böylelikle iş başvurusu yapanların rekabet yoluyla eğitim kalitesinin yükseltilmesi hedeflenmiştir. Aynı zamanda güçlendirilmiş kalite yönetimi, ilgili destek kuruluşları ve kişisel destek programları tarafından sertifikalandırılmakta, aynı zamanda giriş kuralları değiştirilmektedir. Böylelikle rekabete dayalı, dinamik ve sürekli değişim içerisinde bir işgücü piyasası yaratılması hedeflenmektedir. Bunu sağlamaya yönelik olarak geçici ve sürekli kurslar ile işgücü sürekli eğitilmekte ve 2003 yılından bu yana yaptırımlar uygulanmaktadır. Bunu destekleyen yeni uygulama Ocak 2003 tarihinden sonra iş arayan kişilerin kendi mesleki seçimlerini destekler nitelikteki kurs tercihlerini içeren bir eğitim belgesine sahip olmalarını şart koşmaktadır^[220].

3.2.4.8 Genel Değerlendirme

Alman Aktif Emek Piyasası Politika çalışmalarının sonuçları değerlendirildiğinde çoğu yılda çelişki mevcut olduğu görülmektedir. Muhtemelen bu durum, tam tatmin edici olmayan veri kalitesindeki farklı kaynakların kullanılmasından, bazen de uygunsuzluğundan ve tanımlama stratejilerinden kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte, gerekli olan doğru verilerin yöntembilim ile ve tanımlama stratejisindeki daha yüksek

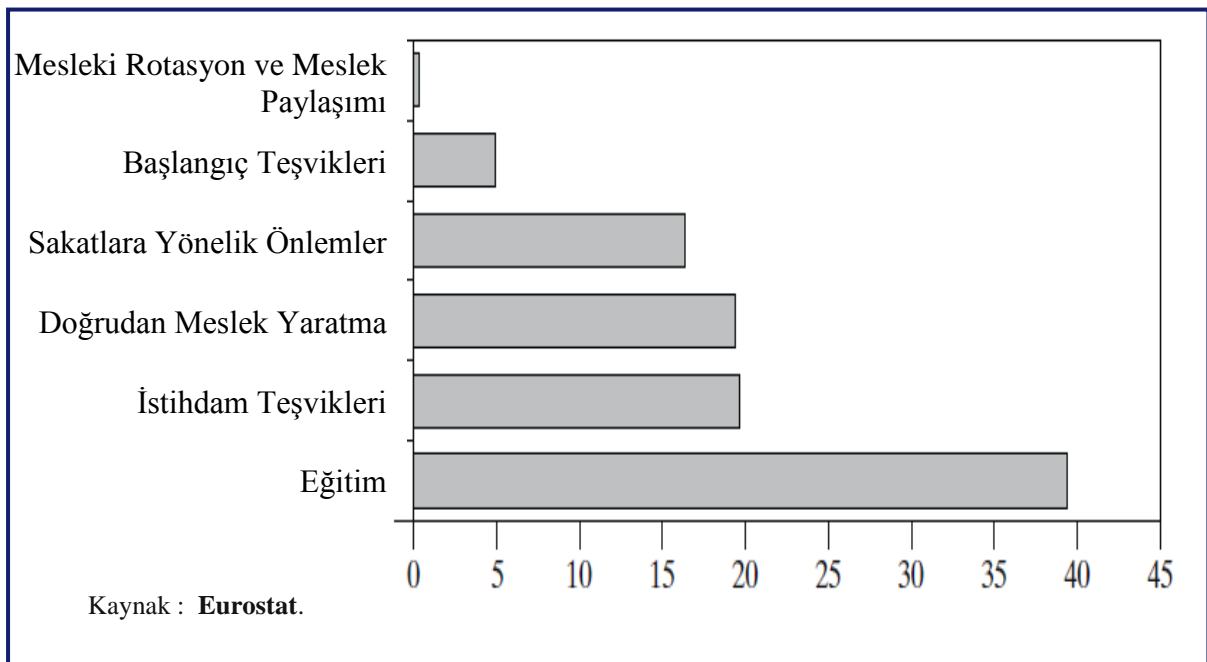
[219] Labor-Related Incentives, <http://www.german-business-portal.info/gbp/redaktion/en/pdf/work/facts-and-figures-labor-related-incentives.property=pdf,bereich=gbp,sprache=en,rwb=true.pdf>, (27.09.2009), pp.2.

[220] Labor-Related Incentives, <http://www.german-business-portal.info>, a.g.e.

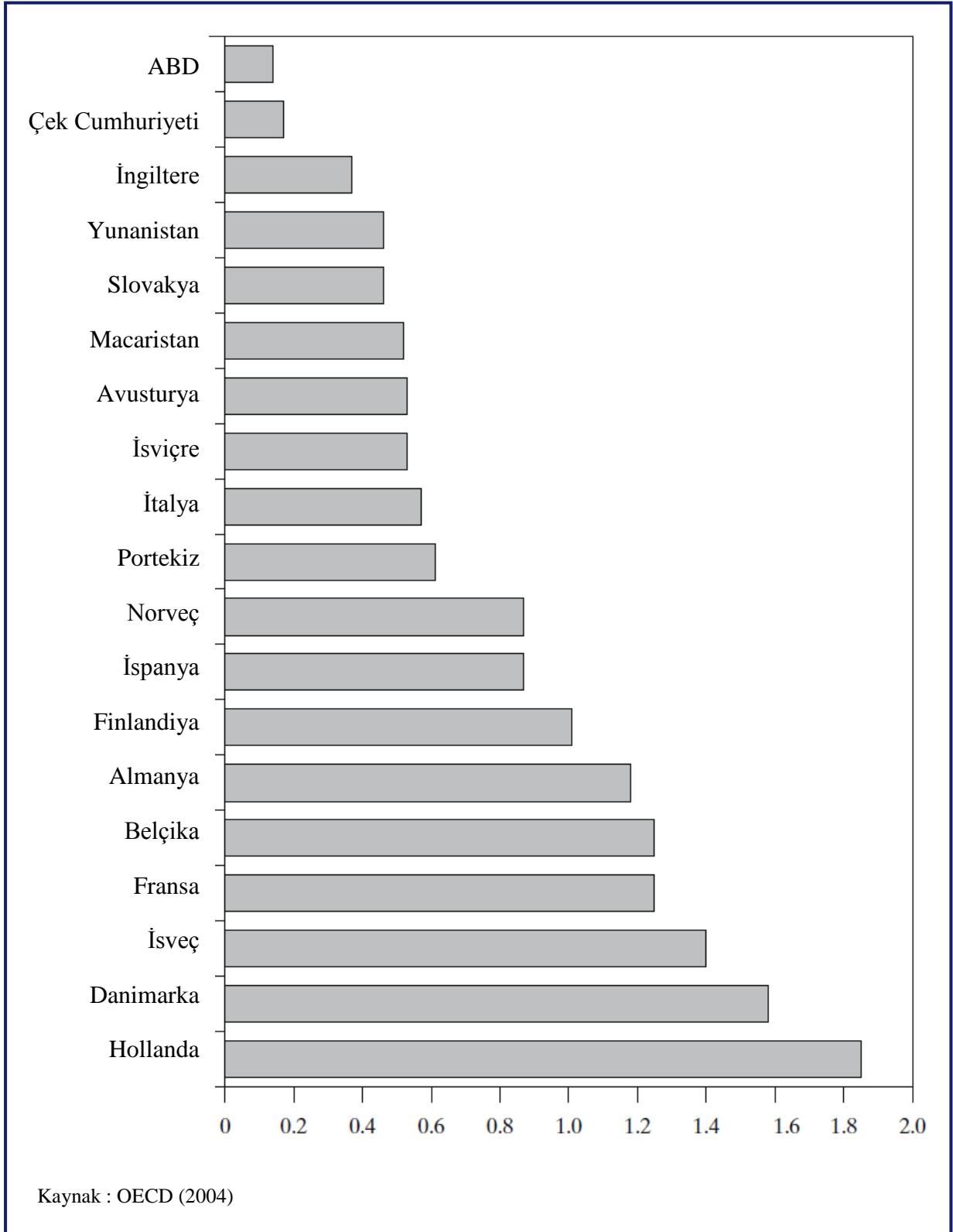
işbirliği ile oluşturulduğu, yeni değerlendirme çalışmalarının ise daha sağlam ve tutarlı sonuçlar ile desteklenebildiği görülmektedir. Sonuçların, sağlam bir ilerleyişe dikkat çekmiş olduğu görülmektedir;

- En çok eğitim önlemlerinin programın etkilerinde önemli bir dinamik yarattığı görülmüş, kısa dönemdeki negatif etkiler (iç kilitlenme) ve uzun dönemde bir takım pozitif etkiler görülmüştür. Bu sonuçların temelinde yatan neden, gelecekteki maliyet-işsizlik yardımı analizlerinin ticari maliyetlerdeki negatif kısa dönemli etkilerine karşılık, işsizlik yardımının uzun dönemli pozitif etkileri olabilir.
- İş yaratma planları kısa dönemde kötü bir performans sergilemiştir. Uzun dönemde bu gerçeğin değişip değişmeyeceği gelecek araştırmalar için bir soru niteliği taşımaktadır.
- Çoğu değerlendirme çalışmasında bu programların tamamı, birbirinden bir hayli uzak farklı sosyo-ekonomik çalışma grupları için kanıtlanmış gibi gözükmemektedir. Genişleme devam ederken, kadınlarda işsizlik ödemeleri erkeklerden daha fazla olmakla birlikte genel sonuçlar halen istenilir durumda değildir.
- Aktif emek piyasası politika programlarının diğer tipleri hakkındaki veriler çok iyidir (ücret desteği, iş arama yardımı) veya hala hareketsizdir (gençlere veya sakatlara yönelik programlar, yükselişe geçen sübvansiyonlar)

Şekil 43. AB-15'te, Aktif Önlem Tiplerine Göre Harcamaların Toplam Aktif Politika Harcamalarına Oranı (%) (2003).



Şekil 44. Avrupa Birliği Üye Ülkeleri ve Bazı Diğer Ülkelerin Aktif Emek Piyasa Politikalarına Yaptığı Toplam Harcamaların Gayri safi Yurtiçi Hasıla'ya Oranı (%), 2002.



Tablo 13. Emek Piyasası Harcamalarının Kategorileri ve 2000 ile 2002 Yılları Arasındaki Gayri safi Yurtiçi Hasıla'ya Oranı (%).

	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(2-7)	(8)	(9)	(8-9)
	Eğitim	Mesleki Rotasyon ve Meslek Paylaşımı	İstihdam Teşvikleri	Sakatların Entegrasyonu	Doğrudan Meslek Yaratma	Başlangıç Teşvikleri	Toplam	Çalışılmayan Dönemlerdeki Teşvik ve Destekler	Erken Emeklilik	Toplam
2000										
Belçika	0.156	0.116	0.149	0.122	0.451	0.003	0.997	1.692	0.486	2.177
Danimarka	0.675	-	0.493	0.412	0.057	0.003	1.641	1.581	0.798	2.379
Almanya	0.402	-	0.086	0.129	0.263	0.037	0.917	1.910	0.014	1.924
Yunanistan	0.109	-	0.041	0.077	-	0.027	0.253	0.449	-	0.449
İspanya	0.153	0.004	0.264	0.064	0.108	0.039	0.632	1.370	0.023	1.393
Fransa	0.277	-	0.155	0.088	0.407	0.003	0.931	1.218	0.183	1.401
İrlanda	0.249	-	0.134	0.002	0.511	0.034	0.930	0.710	0.077	0.786
İtalya	0.114	0.001	0.227	0.003	0.052	0.038	0.436	0.504	0.108	0.611
Lüksemburg	:	-	0.041	0.014	:	0.000	:	0.185	0.255	0.440
Hollanda	0.081	0.000	0.067	0.457	0.316	-	0.920	1.890	-	1.890
Avusturya	0.199	0.000	0.066	0.055	0.041	0.003	0.365	1.139	0.065	1.204
Polonya	0.141	0.000	0.039	0.012	0.052	0.011	0.254	0.708	0.168	0.875
Finlandiya	0.354	0.054	0.116	0.093	0.114	0.012	0.742	1.620	0.473	2.093
Slovakya	674	0.026	0.233	0.486	0.038	0.050	1.507	1.348	0.061	1.410
İngiltere	0.046	-	0.007	0.023	0.012	0.001	0.089	0.434	-	0.434
EU-15	0.235	0.005	0.128	0.106	0.187	0.020	0.681	1.187	0.095	1.282
Norveç	0.088	0.000	0.027	0.393	-	0.003	0.511	0.519	-	0.519
2001										
Belçika	0.172	0.129	0.148	0.119	0.382	0.003	0.952	1.780	0.466	2.246
Danimarka	0.644	-	0.534	0.442	0.003	0.000	1.624	1.511	0.775	2.286
Almanya	0.411	-	0.094	0.138	0.204	0.039	0.887	1.938	0.025	1.963
Yunanistan	0.025	-	0.187	0.045	-	0.007	0.264	0.397	-	0.397
İspanya	0.151	0.004	0.259	0.085	0.111	0.052	0.663	1.405	0.021	1.426
Fransa	0.236	-	0.138	0.090	0.406	0.003	0.873	1.243	0.188	1.431
İrlanda	0.206	-	0.093	0.002	0.361	0.048	0.710	0.629	0.072	0.701
İtalya	0.083	0.001	0.312	0.004	0.046	0.068	0.512	0.530	0.080	0.609
Lüksemburg	:	-	0.039	0.016	0.015	0.000	:	0.206	0.250	0.457
Hollanda	0.086	0.000	0.058	0.454	0.321	-	0.920	1.673	-	1.673
Avusturya	0.228	0.000	0.085	0.069	0.038	0.003	0.423	1.113	0.084	1.197
Polonya	0.112	0.000	0.041	0.044	0.044	0.008	0.248	0.703	0.306	1.008
Finlandiya	0.307	0.059	0.114	0.095	0.098	0.010	0.683	1.595	0.501	2.095
Slovakya	0.597	0.024	0.211	0.466	0.003	0.041	1.341	1.039	0.034	1.073
İngiltere	0.024	-	0.017	0.022	0.010	0.001	0.073	0.395	-	0.395
EU-15	0.216	0.006	0.142	0.110	0.166	0.025	0.664	1.174	0.095	1.269
Norveç	0.075	0.000	0.026	0.420	-	0.003	0.524	0.549	-	0.549

2002

Belçika	0.185	-	0.165	0.117	0.435	0.005	0.906	1.944	0.454	2.397
Danimarka	0.616	-	0.534	0.515	0.002	-	1.667	1.561	0.761	2.322
Almanya	0.477	0.000	0.103	0.145	0.165	0.048	0.939	2.141	0.032	2.173
Yunanistan	0.111	-	0.050	0.026	-	0.034	0.221	0.368	-	0.368
İspanya	0.125	0.004	0.249	0.060	0.100	0.051	0.588	1.520	0.021	1.540
Fransa	0.299	-	0.112	0.091	0.411	0.004	0.916	1.474	0.133	1.606
İrlanda	0.223	-	0.153	-	0.261	-	0.637	0.723	0.067	0.791
İtalya	0.216	0.000	0.362	0.004	0.036	0.026	0.643	0.560	0.099	0.659
Lüksemburg	:	-	0.047	0.026	0.031	0.000	:	0.316	0.221	0.537
Hollanda	0.142	0.000	0.045	0.467	0.280	-	0.934	1.716	-	1.716
Avusturya	0.247	0.000	0.059	0.070	0.041	0.004	0.421	1.108	0.154	1.262
Polonya	0.180	0.000	0.178	0.046	0.040	0.004	0.448	0.848	0.357	1.205
Finlandiya	0.341	0.050	0.109	0.106	0.104	0.011	0.722	1.630	0.531	2.162
Slovakya	0.656	0.011	0.202	0.473	-	0.044	1.385	1.037	0.012	1.049
İngiltere	0.126	-	0.010	0.020	0.005	0.000	0.161	0.367	-	0.367
EU-15	0.282	0.001	0.145	0.111	0.152	0.021	0.713	1.274	0.091	1.265
Norveç	0.059	0.000	0.030	0.482	-	-	0.571	0.666	-	0.666

Not : Veriler **Eurostat**'tan (2000, 2001, 2002) alınmış ve **Eurostat**'ın Aktif Emek Piyasası Politika sınıflandırmaları dikkate alınmıştır. Kategori 2-7 aktif, kategori 8-9 pasif emek piyasası politikalarından oluşmaktadır. Kategori 1 iş arama yardımı kategorisinden oluşmakta olup tablonun solunda yer almaktadır. Geçiş ülkelerinin verileri karşılaştırılabilir olmadığından tabloda yer almamıştır.

Politika yapıcılar, aynı zamanda makro ve mikro ekonomik değerlendirme çalışmalarının verdiği çok kesin başarı sinyalleri ile ilgilenilmesini önermektedir. Bu gibi önlemlerin tüm sosyal etkilerinin öğrenilmesi ile ilgili bir yetersizlik söz konusu olabilmektedir. Özellikle Doğu Almanya'da, kötü işgücü koşulları düzenlemelerinin sosyal sonuçlarının hafifletilmesinde programlar önemli bir rol oynamış olabilmekle birlikte, bireysel olarak istihdam edilebilirlik konusunda güçlü bir artış yaratmak mümkün olmamıştır^[221].

[221] Jochen Kluge-Sophie Dumartin , (2007), *a.g.e.*, pp.91.

3.2.5 İtalya

1990'lı Yılların sonlarında İtalya'nın ekonomik raporları, GSYİH artışı temelinde daha iyi bir gelişme performansı beklenmesine rağmen, aşırı pozitif istihdam sonuçları vermektedir. 1990 – 2004 Dönemi arasındaki Gayri safi Yurtiçi Hasıla ve toplam istihdam oranının artış oranları Şekil 46 ve 47'de gösterilmiştir. 1998-1999 Yıllarında işsizlik oranı ekonomik gelişmenin durgunlaşması ile birlikte azalmaya başlamıştır. Benzer şekilde 1996 – 2002 dönemi karşılaştırılırsa; 1985 – 1991 yılları arasında GSYİH % 2,7 artarken istihdam % 1 artmış, 1996 – 2002 yıllarındaki GSYİH artışı % 1,7 iken istihdamdaki artış sadece % 1,2'dir.

Ekonomik gelişme artışı 1996 yılından sonra yavaşlarken istihdam bundan çok daha fazla etkilenmiştir. Bununla birlikte, İtalya işgücü piyasası mekanizmalarında yapısal ilerlemenin yaygınlaştırılması konusunda uzmanlaşmıştır. Hepsinin öncesinde, 1992 -1993 anlaşmalarından beri politikalarda ücret ılımlılığı şart koşulmuş, sosyal diyalog yıllarca korunmuştur. Çalışma koşullarının yönetimine ait genel kuralların yeniden tanımlanması yoluyla (şirketler genelinde kontratlarda ve ücret dinamiklerinde), sosyal koordinasyon başarılarak esneklik gereklilikleri ve çalışanların güvenlik garantileri arasında doğru bir dengeye ulaşılmıştır^[222].

3.2.5.1 İşgücü Piyasası Kuruluşları

Son yıllarda işgücü piyasası **part-time** (kısmi süreli) çalışma, geçici çalışma, yeni çıraklık projesi, vergi teşvikleri ve doğrudan işgücü maliyetlerinin azaltılması gibi önemli reformlardan etkilenmiştir. Bu müdahaleler, İtalyan işgücü piyasasının istihdam oranlarının her zaman AB ortalamasının altında olması, yüksek işsizlik oranları, özellikle kadınların düşük katılımlı, düşük işgücü piyasası mobilitesine sahip, limitli (**part-time**) ve geçici çalışma durumu resmini yavaşça değiştirmiştir.

Yeni istihdam yapısında, 2000 yılında kadın istihdamında, tam zamanlı ve sürekli istihdamda ve geçici çalışmanın yaygınlaştırılmasında, geçici çalışanların toplam istihdam

[222] Jochen Kluge-Sophie Dumartin , (2007), *a.g.e.*, pp.92.

edilenlere oranının % 10,1'e eşit bir düzeye (1999 yılında % 9,5) ulaşmasının başarılması ile belirgin bir artışa tanık olunmuştur^[223]. Geçici çalışanlar temelde 30 yaşından küçük kadınlar olup endüstri sektöründe istihdam edilmişler ve çok yüksek bir coğrafik mobiliteye sahiptirler (1999 ve 2000 yıllarında çalışanların üçte birinden fazlası Güney İtalya'da ikamet etmekle birlikte kuzey'de çalışmaktaydı). Buna ek olarak, bunlar işgücü devri üzerindeki esneklik gerekliliklerini karşılayarak emek piyasasında çalışmakta ve aynı zamanda geçici çalışma yoluyla işe alma politikalarında önemli bir rol oynamaktadırlar. Gerçekte çalışanların beşte birinden fazlası, sürekli olarak şirketlere üye olmak yoluyla kısa süreli olarak bir firmayla bağlantı kurmaktadır.

Pozitif istihdam artış sonuçları, gizli işgücünün su yüzüne çıkmasına uygun olabilecek iken, işgücü maliyetlerine uygun olarak yavaşlayan ücret dinamiklerine de dolaylı olarak işaret ediyor olabilir. Güney İtalya'nın nispeten daha iyi olan performansı; daha yüksek kadın istihdamına ve tarihsel olarak her zaman yüksek seyreden bu düzensiz çalışma ve kadın işsizliğine katkıda bulunmuştur.

İstihdam sonuçları genel olarak pozitif olup genişleme ve ilerleme halindedir. Bu değerli ve önemle üzerinde durulan niteliksel değişimler, geçmiş on yıl içerisinde her iki işgücü talep ve arz kompozisyonu içerisinde meydana gelmiştir. Talep yönlü raporlar, üretim süreçlerine yeni teknolojilerin girişi sonucunda yüksek nitelikli mesleklere doğru önemli bir değişimin yaşandığını göstermektedir. 1995 – 2000 Yılları arasındaki dönemde geleneksel sektörlerdeki el emeğine dayalı çalışanların ve işçilerin sayısında bir azalış görülmekle birlikte hemen hemen tamamı sürekli ve tam zamanlı sözleşmelerle çalışmaktadır^[224]. Aynı zamanda dönemseller kayıtlarda, temelde hizmetler sektöründeki ve yüksek uzmanlık gerektiren mesleklerdeki profesyonel meslek çalışanlarının sayısında bir artış görülmüş olup, bunların tamamı sürekli ve tam zamanlı sözleşmelerle çalışmaktadır. Bununla birlikte, işgücü talebinin yerleşimi diğer bir ülkedekine bakarak (özellikle ABD ile) karşılaştırılmamakta ve hatta işgücü arzının niteliksel gelişimi aynı yeterliliği karşılamamaktadır.

1995 – 2000 Yılları arasındaki dönemde, 15 ve yukarı yaştaki İtalyan nüfusunun eğitim seviyesi (her bir nitelik için gerekli minimum yıl miktarı hesaplandı) 9,6 yıldan 10,3

[223] Work organisation and restructuring in the Knowledge Society, http://www.worksproject.be/documents/WP15_Italy_final_WEB_000.pdf, (21.09.2009), pp.7.

[224] Eurofound, "European Working Conditions Observatory", <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2009/02/IT09020491.htm>, (21.09.2009).

yıla artmıştır. Yaşlı ve daha az eğitilmişler ile daha genç ve daha çok eğitilmiş kişilerin her ikisinin birleşmesi sonucunda, gençlerin eğitim ile elde ettikleri seviyeden daha yukarı seviyedeki basamaklara atlaması sağlanmaktadır. Bununla birlikte, lise eğitim derecesine sahip nüfusun oranı % 30'dan % 48'e yükselmekle birlikte, İtalya hala Avrupa Birliği ortalamasının (% 66) arkasından gelmekte, sadece İspanya ve Portekiz'in açıkladığı değerler İtalya'daki yüksek okul derecelilerin yüzdesinin altındadır (sırasıyla % 40 ve % 32)^[225].

Daha yüksek eğitim seviyeli işgücü dönüşüp gelişimini devam ettirerek, daha yüksek nitelikler gerektiren, profesyonel ve mevcut mesleklerden daha nitelikli işlere geçiş yapmıştır. Sonuç olarak İtalya, eğitim seviyeleri arasındaki ücret farklılıklarının azaltılması konusunda uzmanlaşmıştır. 1995 Yılında yükseköğretim eğitime sahip bir çalışanın ortalama ücreti (vergi sonrası) ilköğretim mezunu bir çalışandan % 152 düzeyinde daha yüksektir. 1998 Yılında bu seviye ani bir düşüşle % 145 seviyesine gerilemiştir^[226]. Eğitime dayalı ücret primindeki bu azalış devam etmiş, işgücü piyasası tarafından bu fark paylaşılmış ve insan sermayesindeki bu dönüşüm tümüyle zayıflamıştır.

Politikaların yerine getirilmesi işgücü maliyetinin azaltılmasına yardımcı olmakta, ürün başına birim işgücü maliyeti artışı korunmuş ve diğer Avrupa Birliği ülkelerini geçmiştir. Yavaşlayan rekabetçilik, temel olarak İtalya'daki işgücü verimliliğinin düşük seviyesine bağlıdır. 1997 ve 2000 yılları arasındaki ortalama yıllık değer artış oranı işçi başına İtalya'da % 0,9 iken, sırasıyla Almanya'da % 1,4, Fransa'da ise % 1,3'tür. Artış oranına her bir standart çalışan eklendiğinde, artış oranı 1986-1995 yılları arasındaki % 2,1 seviyesinden azalarak 1996-2000 yılında % 1 seviyesine gerilemiştir. İşgücü verimliliğindeki bu negatif eğilimin, benzer şekilde toplam faktör verimliliği performansına da yansdığı görülmektedir. Toplam faktör verimliliğinin ortalama yıllık artış oranı 1986 – 1990 dönemindeki % 1,2 seviyesinden, 1996 – 1999 döneminde % 0,1 seviyesine gerilemiştir^[227].

Sonuçta, İtalya bir ekonomi ve istihdam performansı beklentisi açısından son yıllarda uzmanlaşmıştır. Bununla birlikte, 2000 yılında 15-64 yaşları arasındaki ikamet

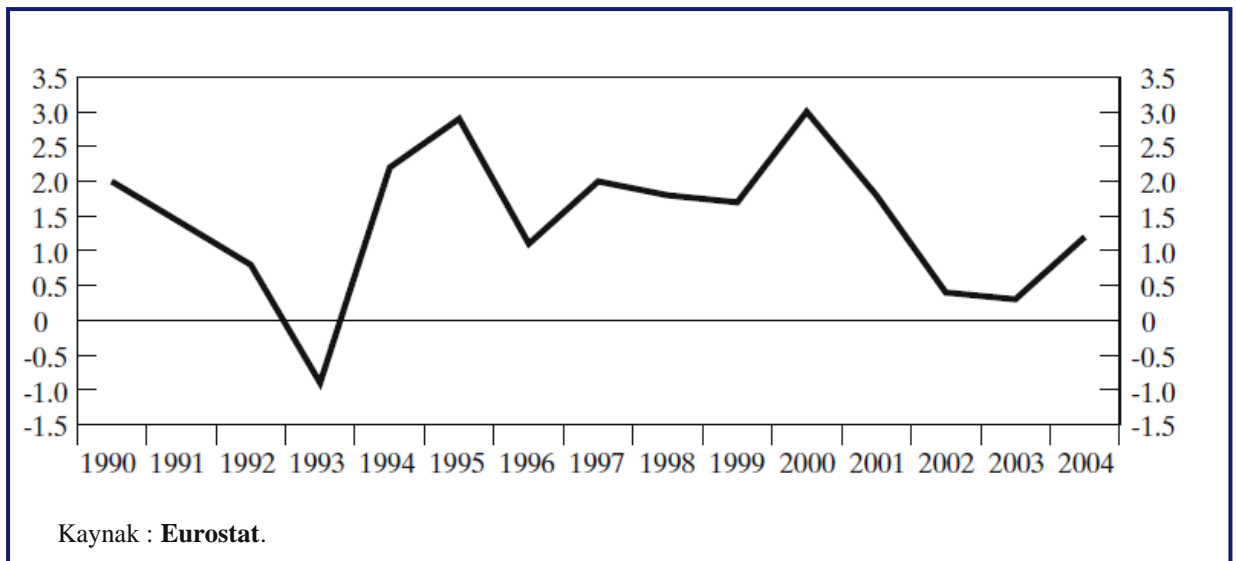
[225] Northern Ireland Assembly, OECD Education Statistics, "Educational Attainment and Problems Associated with NI Comparisons", Briefing Paper 11/07, <http://www.niassembly.gov.uk/io/research/2007/1107.pdf>, (03.10.2009), pp.7.

[226] Eurofound, "European Working Conditions Observatory", <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2006/11/IT06110491.htm>, (03.10.2009).

[227] Eurofound, "European Working Conditions Observatory", <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/IT0503SR01/IT0503SR01.pdf>, (04.10.2009).

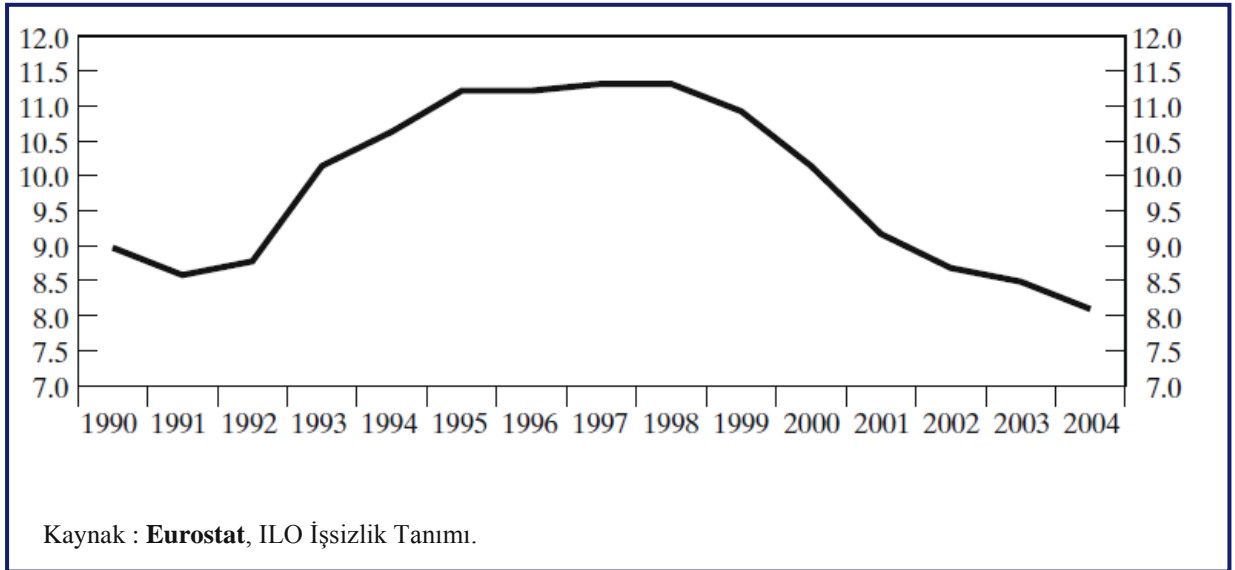
eden ikamet eden nüfusun istihdam oranı (% 53,5) Avrupa Birliği ortalamasından (% 60) daha iyi bir seviyede kalmış olmasına rağmen Lizbon hedeflerinden (% 70) halen uzaktadır. İtalyan işgücü piyasasındaki bölgesel farklılıkların büyüklüğü önemli düzeydedir. Örnek olarak, 2000 Yılında İtalya’da, 1994 yılından (önemli bir ekonomik gelişme yılı) bu yana görülen en düşük seviye olan % 10,6 seviyesine eşit bir işsizlik oranı gerçekleşmiştir. Bununla birlikte güneyde işsizlik oranı çok yüksek kalmış (özellikle çalışma yaşı başlangıcı ile en yüksek 25 yaş aralığındaki genç işsizliği), erkekler için % 49,3 seviyesinde, kadınlar için ise % 63,1 seviyesinde gerçekleşmiştir^[228]. Bu işsizlik oranı bir gerekliliğe işaret etmekle birlikte, Güney İtalya’daki insan kaynaklarının kullanılabilirliği açısından uygun bir gösterge değildir. Gerçekten, İtalyan İşgücü İncelemelerindeki işsiz grubun düzenleme gereksinimleri sert bir değişime uğramıştır. Özellikle sınıflandırmaya temel olarak; iş arama hareketinin sıklığı genel duruma uygun olmamakla birlikte, aile bağları ve arkadaşlardan oluşan tipik kanal tarafından kişiye bir iş bulunmaktadır. Buna ek olarak; aile desteğinin çokça kullanımı, refah ödemeleri ve düzensiz meslekler kişiyi kamu sektöründeki işleri beklemeye zorlamakta, bu durum da gevşemelere yol açmakta ve bir işe başvuru ile bunun sonuçlanması arasındaki uzun süre dikkate alınarak süreç tanımlanmaktadır. Bununla birlikte, bu tip mekanizmalar ve düşük katılım oranları mevcut olmasına rağmen (Güney’de elde edilen istihdam oranı önyargı belirtilerine de işaret etmekte) Güney – Kuzey ayrımının önemini güçlendirmektedir.

Şekil 45. İtalya’da 1990 Yılından 2004 Yılına Kadar Gayrı safi Yurtiçi Hasıla’nın Sabit Fiyatlarla Artış Oranı, (%).

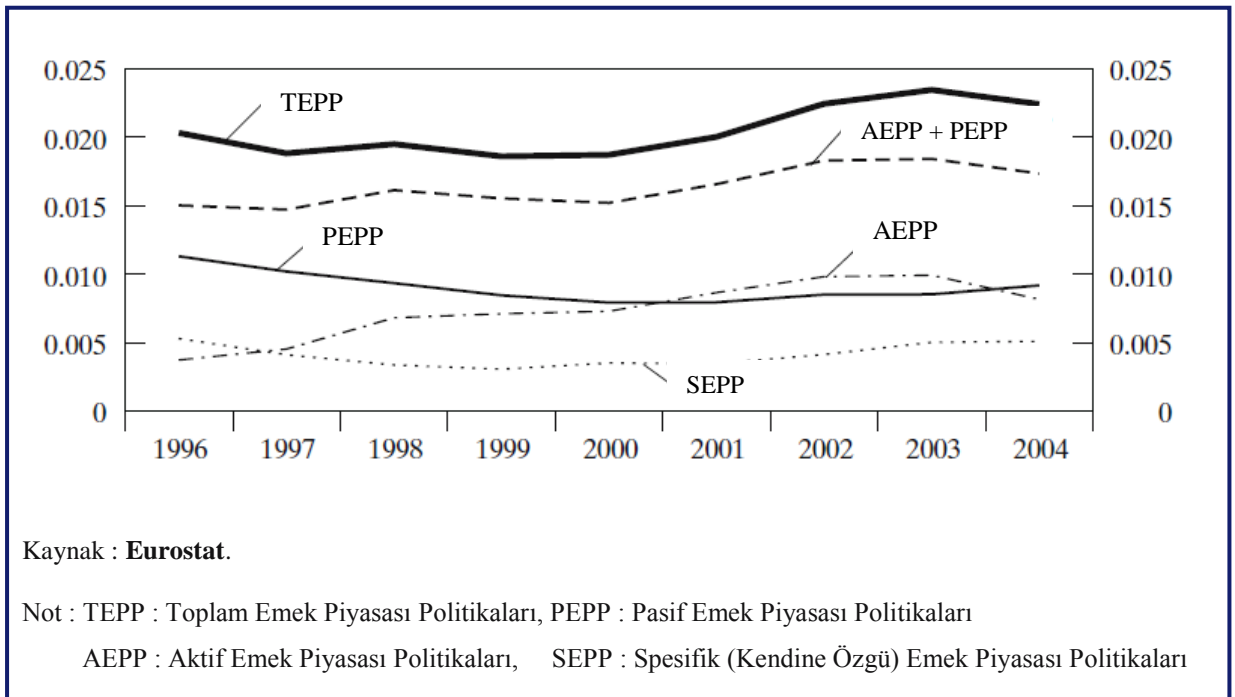


[228] Eurofound, “European Working Conditions Observatory”, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1999/05/inbrief/it9905111n.htm>, (03.10.2009).

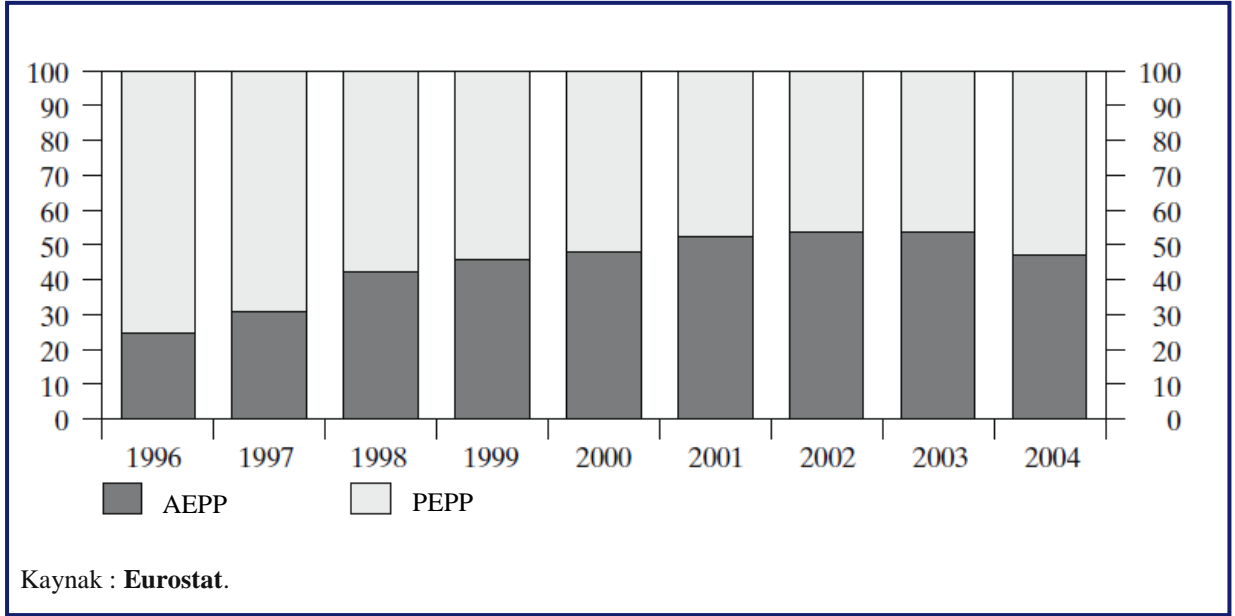
Şekil 46. İtalya’da 1990 Yılından 2004 Yılına Kadar Toplam İşsizlik Oranı, (%).



Şekil 47. İtalya’da 1996 Yılından 2004 Yılına Kadar İşgücü Politika Harcamalarının Gayri safi Yurtiçi Hasıla’ya Oranı, (%).



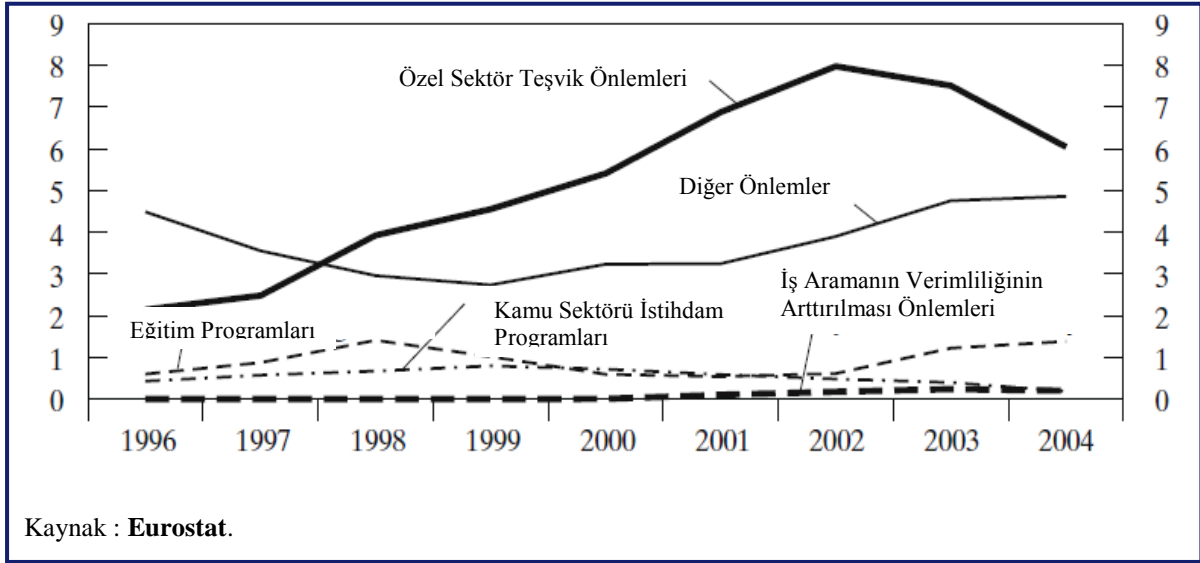
Şekil 48. İtalya’da 1996 Yılından 2004 Yılına Kadar Aktif ve Pasif Emek Piyasası Politikaları, (%).



Şekil 48 GSYİH oranını göstermektedir. 2000 Yılı'nın açık bir kırılma noktası olduğu açıkça gözükmemektedir. Toplam işgücü piyasası politikalarının 1996 – 2000 yılları arasındaki değerleri hemen hemen değişmeden kalmıştır. Bir araya getirilen veriler temel olarak, pasif emek piyasası politikalarındaki azalışın sonuçlarının bedelinin aynı zamanda aktif emek piyasası politikaları tarafından bu dönemde ödendiğini kanıtlamaktadır. 2000 – 2004 Yılları arasındaki dönemde, toplam emek piyasası politikalarında GSYİH’ya oranla önemli bir artış görülmekte, sonuç olarak aktif ve pasif emek politikası harcamalarının her ikisinde de yerinde bir artış görülmektedir. Ayrıca diğer politika değerleri ile birlikte, İtalyan ekonomisine özgü politikalar da son yıllarda artış göstermiştir. Şekil 48 Aktif Politikaların 1996 – 2004 yılları arasındaki oranının hemen hemen iki misline katlandığını göstermektedir (1996 yılında % 25 seviyesinde iken 2004 yılında hemen hemen % 50’dir)

Şekil 49, 1996 – 2004 Yılları arasındaki farklı Aktif Politika Tiplerine bağlı harcamaların durumunu göstermektedir. Zirve hattında, 2001 – 2003 yıllarındaki Özel Sektör Teşvik Önlemleri aşırı aktif emek piyasası harcamaları içerisinde dikkat çekmektedir. Özellikle kanunun etkileri (kanun 388/2000) dikkate değer olmakla birlikte, genel bir etki yaptığı söylenebilir. Bu kanun tam olarak gerekli gereksinimleri karşılamamakta ve bu gittikçe artan uygunluktaki diğer teşvikler ile mümkün olmaktadır. Bu kanun yayınlandıktan sonra revize edilmiş, aktif politika harcamalarında 2003 yılından 2004 yılına gelindiğinde aktif politika harcamalarında azalış meydana gelmiştir.

Şekil 49. İtalya’da 1996 Yılından 2004 Yılına Kadarki Aktif Emek Piyasası Politika Harcamalarının Politika Tiplerine Göre Oranı, (Milyon €).



3.2.5.2 İşsizlik Sigortası

İtalyan İşsizlik sistemi komplekstir ve miktarı ile uygulama koşulları arasında farklılıklar mevcuttur. İşsiz kişi, önceki kazancının % 40’ını en fazla altı ay süre ile (diğer durumlarda bu oran % 80’e, bu sürede 4 yıla kadar uzayabilmektedir) alabilmektedir. İşsizlik sigortası ile ilgili son yıllarda büyük yenileştirmeler yapılmıştır. 2000 Yılı aralık ayından bu zamana kadar işsizlik ödemesinin miktarı önceki gelirinden % 30’u seviyesinden % 40’ı seviyesine çıkarılmış ve alma yaşı 50’ye yükseltilmiştir, işsizlik ödemelerinin süresi 6 aydan 9 aya yükseltilmiştir. Haziran 2001’den beri iktidarda olan İtalyan hükümeti tarafından genel bir reform ortaya atılmış ve yakın bir gelecekte de (Temmuz 2002) İtalyan sosyal partner ve hükümet tarafından imzalanmıştır (**Patto per l’Italia**). Konulan yeni kurallar ise hala parlamento çatısı altında tartışılmaktadır. İşsizlik ödemelerinin normal seyrinde ilk altı ay için önceki gelirin % 60’ı, daha sonra azalarak 12 ay içerisinde önce % 40’a ardından da % 30 ‘a düşmesi öngörülmektedir. Bununla birlikte işsizlik sigortası uygulamalarında bölgeler bazında farklılıklar da mevcuttur. Örneğin; İtalya’nın merkezinde ve kuzeyinde 40 yaşından küçük kişiler işsizlik ödemelerinden 1 yıl süre ile faydalanabilirken, güneyinde 2 yıl faydalanabilmekte, 40-49 yaş aralığındakiler

merkezde ve kuzeyde 2 yıl, güneyde 3 yıl, 49 yaşından büyükle ise merkezinde ve kuzeyinde 3 yıl güneyde ise 4 yıl faydalanabilmektedir^[229].

3.2.5.3 Özel Sektör Teşvik Programları

İtalya’da düşük istihdam oranlarına sahip yaşlı çalışanlar emekliliğe hak kazanma ve işgücü piyasası politikaları bakımından desteklenerek güçlü bir şekilde erken emeklilik sistemlerine yönlendirilmektedir. 1980’li yıllarda ve 1990’lı yılların başında Ulusal Sosyal Güvenlik Ajansı tarafından erken emeklilik desteklenmiş, azlığı veya çokluğu isteğe bağlı olarak belirlenmiş ve çoğunlukla şirketler tarafından da teşvik edilmiştir. Program genellikle özel sektöre yöneliktir ve erken emeklilik ödemelerinde toplam yardımın yaklaşık % 8’i 1980’lerde sosyal güvenlik sistemi tarafından karşılanırken, 1990’larda bu oran % 1’lere kadar düşmüştür. Büyük şirketler tarafından gerçekleştirilen toplu işten çıkarmalara o dönemde çalışanların yarısı da destek vermiştir. 1993 ve 1994 yıllarında özellikle 100 kişiden fazla eleman çalıştıran işletmelerde yaşanan toplu işten çıkarmalar 1980’lerin başında görülen işten çıkarmaların iki katı seviyesine ulaşmıştır. Ayrıca o yıllarda, 50 yaş ve üzerindeki insanlar 1950’lerin ekonomik patlaması sırasında genç yaşta işgücü piyasasına girmiş ve böylece yeterli kıdem hakları ile kıdem aylığı hakkını elde edebilmiştir (Bu kişiler için bugünkünden daha düşük bir yaş eşiği ve kıdem şartı uygulanmıştır)^[230]. Bunun yanında, İtalya’da 1985 yılında genç işsizliği azaltmak amacıyla CFL (İş Üzerinde Eğitim) adında yeni bir program uygulamaya konulmuştur. Yeni program işverene iki ana avantaj sağlamaktadır: kişi tamamen gelir vergisi ödemekten muaf tutulmuş ve istihdam edilen kişi neredeyse tamamen vergiden muaf tutulmuş ve kişi belirli süreli bir iş sözleşmesi yapması konusunda desteklenmiştir. Programın genç istihdamı üzerindeki etkisi nispeten sınırlı kalmış ve sadece % 1’lik bir artış meydana getirmiş, bu sonuca ise firmaların % 80’inin programa katılmaması neden olmuştur^[231].

[229] OECD, Social Policy Division, Directorate of Employment, “Labour and Social Affairs”, Italy 2004, <http://www.oecd.org/dataoecd/51/32/36219479.pdf>, (03.10.2009), pp.4.

[230] Olga Rymkevitch-Claudia Villosio, “Age Discrimination in Italy”, Working Paper no.67, http://www.laboratoriorevelli.it/_pdf/wp67.pdf, (04.10.2009), pp.8.

[231] Giuseppe Tattara-Marco Valentini, “Can employment subsidies and greater labour market flexibility increase job opportunities for youth? Revisiting the Italian On-the-job Training Program”, https://www.researchgate.net/publication/24112137_can_employment_subsidies_and_greater_labour_market_flexibility_increase_job_opportunities_for_youth_revisiting_the_italian_on-the-job_training_program, (05.10.2009)

3.2.5.4 Genel Değerlendirme

Bu analizlerden ortaya çıkan mesaj; işgücü piyasası politikaları denetlendiğinde İtalya’da bu politikaların tesis edilmiş olduğu ve küçük değerlendirmeler ile bunun daha da ileriye taşınabileceği görülmektedir. Bu yöndeki ilerleyiş, İtalyan İşgücü Piyasasının Pazar özellikleri ile ilgili farklı politikalardan da kesin olarak anlaşılmaktadır. Temel olarak, ülkenin kendine özgü ekonomik durumunun desteklenmesi için etkili bir aktif emek politikasının uygulanmasına gereksinim duyulmaktadır. İtalya’nın Merkezinde ve Kuzey’inde aktif emek piyasası politikalarının birincil amacı gençlerin, kadın ve yaşlı çalışanların istihdam oranının artırılmasıdır. Diğer taraftan, Güney’de aktif politika önlemlerinin yardımıyla işgücü talebinin artırılarak desteklenmesine ihtiyaç duyulmakta, işgücü maliyetinin azaltılması uzun dönemli işsizliğin üstesinden gelinmesi ve gizli işgücü ile gizli girişimin dışarıdan desteklenmesi bakımından uygun olacaktır. Emek Piyasası Politikalarına yapılan harcamalara ait veriler, İtalyan İşgücü Piyasası’nın kendine has özelliklerinden kaynaklanan önlemlerin artış gösterdiğine işaret etmekte (Bkz. Şekil 49), politika yapıcılarının bu yönde ileriye dönük bir çaba içerisinde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, pratikte bu politikaların etkilerinin önemsiz olduğu bilinmektedir^[232].

3.2.6 Danimarka

Son on yılda, Danimarka ekonomisinde karakteristik olarak uzun süreli bir yukarı dönüş hareketi 1994 yılında başlamış ve kalıcı bir şekilde 2001 yılındaki küresel ekonomik gerilemeye kadar devam etmiştir. Danimarka’daki işsizliğin, 1994 yılından 2002 yılına kadar son yıllardaki zayıf artışa rağmen genel olarak azalan bir seyir izlediği görülmüş ancak 2005 yılında işsizlik oranı tekrar azalmaya başlamış ve % 4,8 seviyesine kadar gerilemiştir^[233].

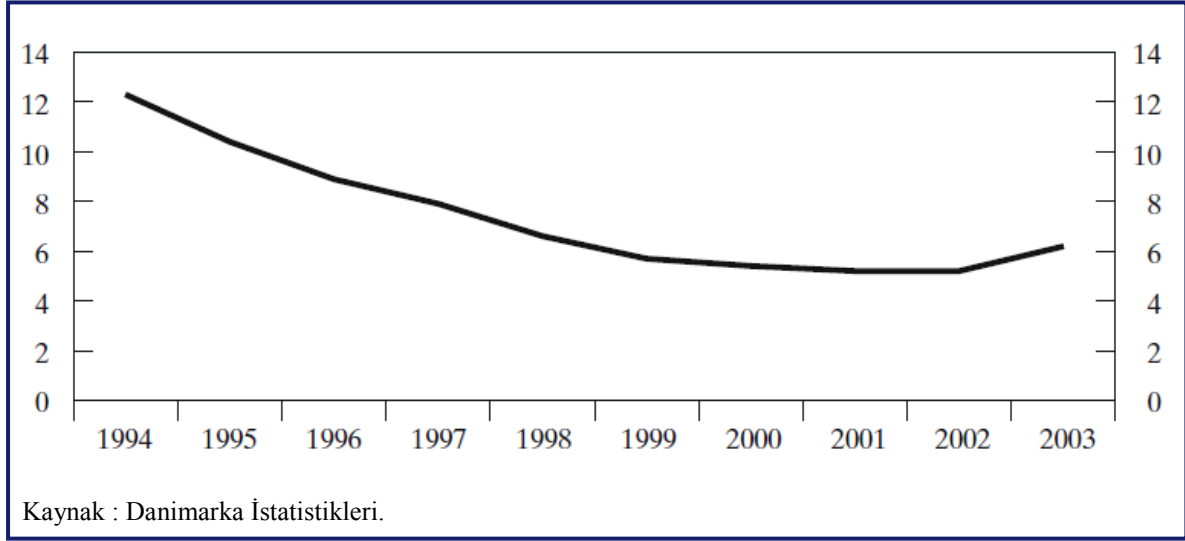
Danimarka ekonomisi GSYİH bakımından 1990’ların ikinci yarısından sonra güçlü bir artış kaydetmiş ancak 2001 – 2003 yılları arasındaki ekonomik yavaşlama ile birlikte

[232] Jochen Kluge-Sophie Dumartin , (2007), *a.g.e.*, pp.100.

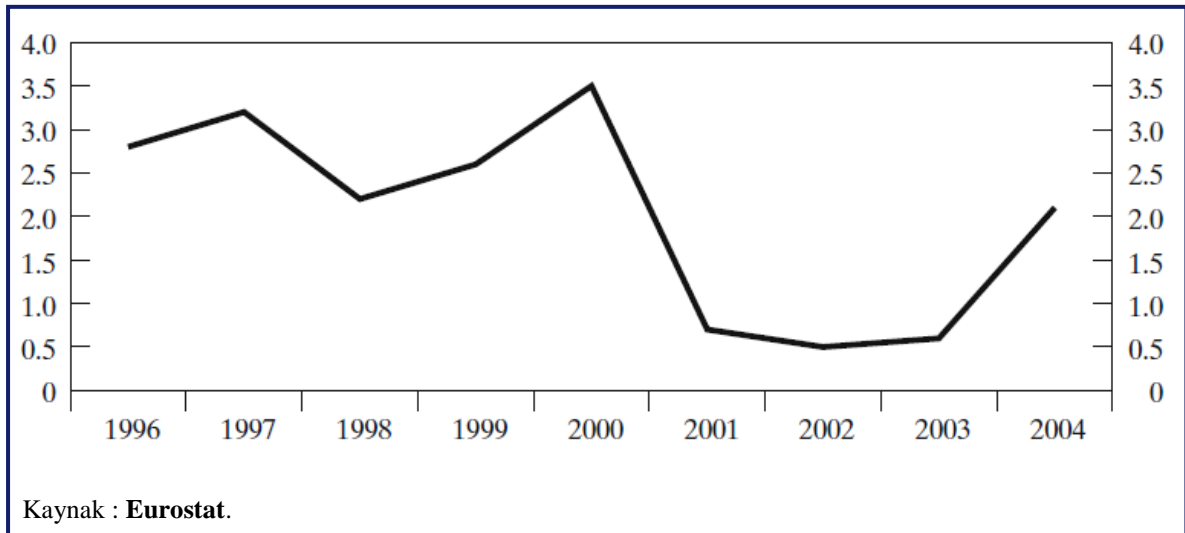
[233] United Nations Economic Commission for Europe, “UNECE Countries in Figures 2007”, (<http://www.unece.org/stats/profiles2007/denmark.pdf>), (05.10.2009).

GSYİH'nın yıllık %1'den daha az gerçekleşen artışı sonucunda, Danimarka ekonomik yavaşlama konusunda uzmanlaşmıştır. Bu uzmanlaşma uluslar arası alanda yaşanan GSYİH artışındaki azalma ile birlikte gerçekleşmiş ve 2004 yılında tekrar yukarıya taşınarak bugünkü yıllık % 2'den fazla olan artış seviyesi yakalanmıştır^[234].

Şekil 50. Danimarka'da 1994 Yılından 2003 Yılına İşsizlik Oranı (%).

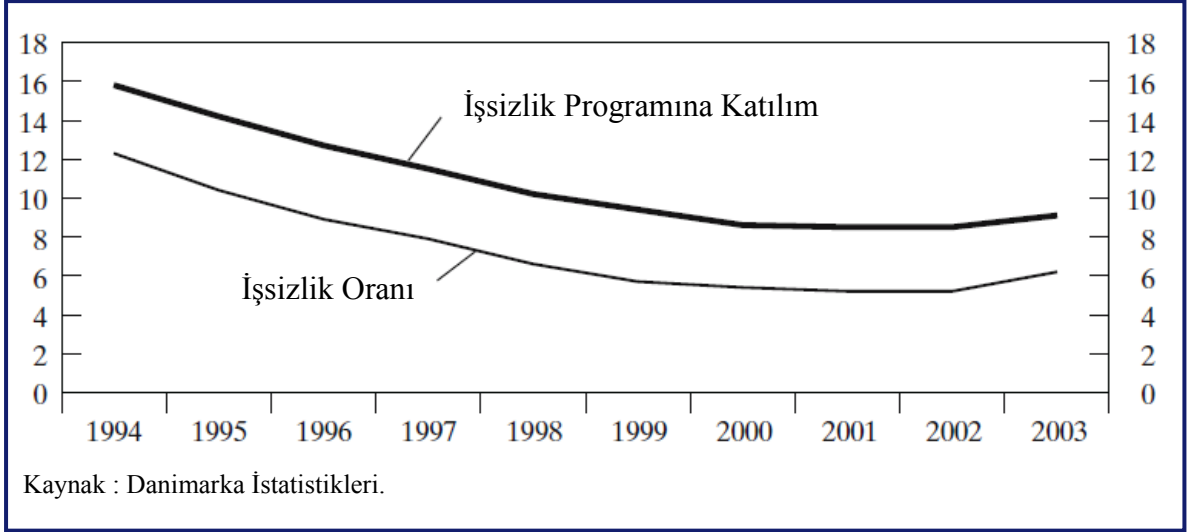


Şekil 51. Danimarka'daki Reel GSYİH'nın 1996 Yılından 2004 Yılına Artış Oranı (%).

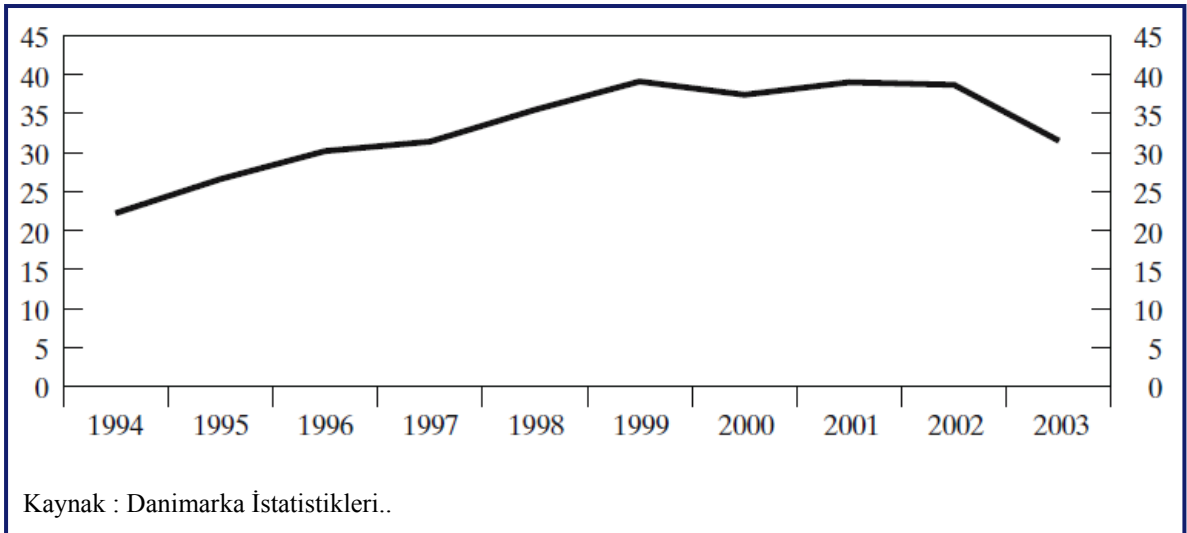


[234] IMF, International Monetary Fund, <http://www.imf.org/external/np/ms/2004/033004.htm>, (06.10.2009)

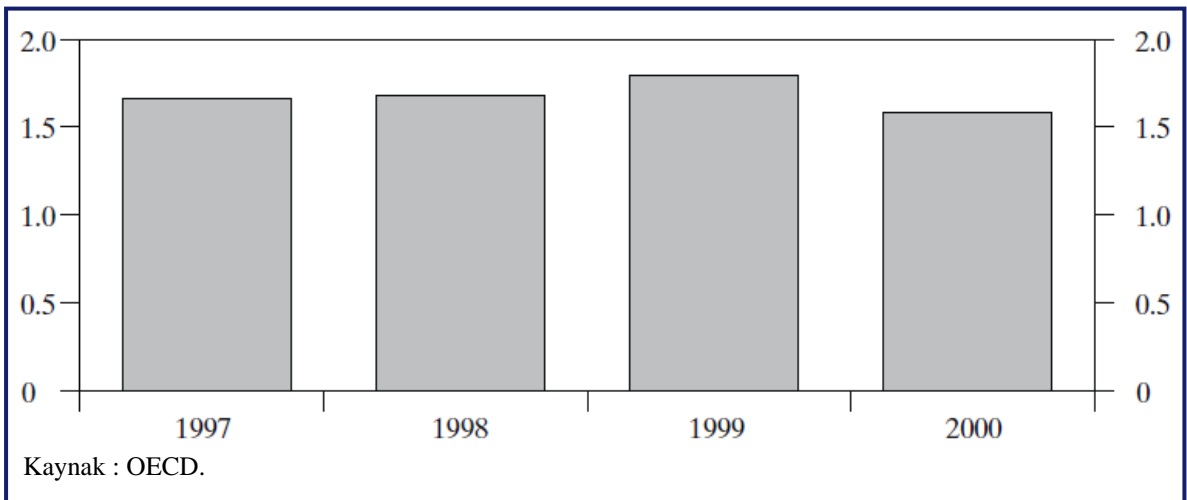
Şekil 52. Danimarka'daki İşsizlik ve İşsizlik Programlarına Katılım Oranı, 1994 – 2003 (%).



Şekil 53. İşsiz Kişilerin Danimarka'daki Aktif Politikalara Katılım Oranı, 1994 – 2003, (%).



Şekil 54. Danimarka'daki Aktif Emek Piyasası Politika Harcamalarının GSYİH'ya Oranı, (%).



Şekil 54 Danimarka'daki Aktif Emek Piyasası Politika Harcamalarının GSYİH'ya oranını göstermektedir. 1997 – 2000 Yılları arasında bu oran GSYİH'nın % 1,6 ve 1,8'i seviyesinde olmakla birlikte, Danimarka GSYİH'ya oranla Aktif Emek Piyasa Politikalarına yüksek harcamalar yapan ülkelerden birisidir^[235].

Son günlerdeki temel veriler esas olmak üzere, 2002 yılında program tiplerine göre katılanların dağılımı (tam zamanlı eşdeğerleri ölçülerek) hesaplanmıştır;

• Eğitim programları	% 44
• Ücret sübvansiyonu programları	% 36
• Doğrudan meslek yaratan önlemler	% 14
• İş arama yardımı	% 7
• Gençlere yönelik programlar	-
• Sakatlara yönelik önlemler	-

Bununla birlikte “ücret sübvansiyon programları” ve “doğrudan meslek yaratma önlemleri” kategorileri arasındaki farkın tespit edilmesi zor olmakla birlikte, bazı kamusal istihdam programlarından sonra bir kamusal otoriteden diğerine ücret sübvansiyonu zorunlu kılınmıştır. Bu nedenle, bu iki kategorinin dağılımı büyük olasılıkla yukarıda belirtilenden daha eşittir. Yayınlanan istatistiklerden bilinmektedir ki anlaşma yaşının bölünmesine izin verilmemekte ve bu duruma gençlere yönelik programların yokluğu neden olmaktadır. Belirtilen kurallar, 30 yaşın aşağısındaki ve yukarısındaki farklı kişilere görev verilmesine yöneliktir^[236].

3.2.6.1 Özel Sektör İstihdam Programları

Kurulmuş olan Özel Sektör İş Merkezleri (**Job's in Denmark Center's Private Sector**) aracılığıyla Danimarka'da özel sektör işveren ve çalışanları buluşturulmaktadır. En son hükümet istatistiklerine göre, 32.845 adet eleman aranan iş mevcuttur ve bunun 27.504 adedi Danimarka merkezlidir (OH, Ashtabula Kenti Çevresinden). Danimarka merkezli işlerin toplam işlere oranı % 83,74'tür. Bu rakamlar özel sektör tarafından yaratılan iş

[235] Finansministeriet, “Workin Paper no:16/2005”, <http://www.fm.dk/Publikationer/Arbejdspapirer/2005/~media/Files/Arbejdspapirer/arbpap1605.ashx>, (06.10.2009), pp.13.

[236] Jochen Kluge-Sophie Dumartin, (2007), *a.g.e.*, pp.106.

imkanlarını anlamak açısından faydalıdır. Söz konusu özel sektör işlerinde çalışan bir Danimarka'lı OH bölgesinde haftalık 565 \$'dan yıllık 29.380 \$ kazanabilmektedir. Bu tip özel sektör işlerinin haftalık getiri ortalaması 548 \$, yıllık getiri ortalaması ise 28.496 \$'dır. Yerel Yönetimler ise çalışanlar haftalık 642 \$ veya yıllık 33.384 \$ ücret ödemektedirler. Federal Hükümetlerin ücretleri ise haftalık 857 \$ veya yıllık 44.564 \$'dır. Merkezi Hükümet ücretleri ise haftalık 811 \$'dan yıllık ise 42.172 \$'dır^[237].

3.2.6.2 Kamu Sektörü İstihdam Programları

Danimarka'da 1977 yılında yürürlüğe konulan İş Teklif programında, işsiz kişilere 7 ay süre ile kamu sektöründe sübvans edilmiş iş imkanları sunulmuş ve bu kişiler 2,5 yıl süre ile işsizlik yardımından faydalandırılmıştır. Daha sonradan tüm insanların neredeyse yarısının bu iş teklif programına katılarak fonlanır hale gelmiş olması (bu hükümetlerce desteklenmemiştir) ve tekrar eden bir gidişat ile bu kişilerin uzunca bir dönem sübvansiyon programlarında dolaşım halinde bulunması neticesinde söz konusu uygulama 1994 yılında yürürlükten kaldırılmıştır. İşsizlik yardımlarından faydalanan bu kişiler için daha kısa dönemli sübvansiyonlara doğru yönelim başlamıştır. Yeni bir aktivasyon stratejisi olarak düşünülen ve kamu hizmetlerinde işsiz kişilerin istihdam edilmesini öngören Danimarka Emek Piyasası reformu 1998 yılında hayata geçirilmiş, bu program ile uzun süreli işsizlerin eğitime alınması veya gerçek kamu hizmetlerinde çalıştırılması yoluyla işgücü piyasasına kazandırılması amaçlanmıştır^[238].

Bunu yanında Danimarka'daki esnek işgücü ve özürülere yönelik lise eğitimi uygulamaları neticesinde, % 75 başarılı sonuçlar alınmış ve programa katılan mezunlar başarılı bir eğitim-istihdam kombinasyonu oluşturmuşlardır^[239].

[237] Denmark Center Jobs, "in partnership with careerbuilder.com", <http://jobs.aol.com/jobs-by-city/denmark-center-oh-jobs>, (07.09.2009)

[238] Melvin M. Brodsky, "Public-service employment programs in selected OECD countries", <http://www.bls.gov/opub/mlr/2000/10/art4full.pdf>, (07.09.2009), pp.4.

[239] Questia, "Employment programs for disabled youth: an international view", <http://www.questia.com/googleScholar.qst?docId=5000128277>, (05.09.2009)

3.2.6.3 Eğitim Programları

Yetişkin mesleki eğitim programları olan **Dancaarbejdsmarkedsuddannelser** veya AMU üçlü bir amaca hizmet etmektedir;

1. Kalkınmayı sürdürmek adına iş piyasası ihtiyaçlarına uygun olarak katılımcıların mesleki beceri ve yeteneklerini sürdürmek ve yetkinliklerini arttırmaktır.

2. İşgücü piyasasının yeniden yapılandırılması ve iş piyasası ihtiyaçları doğrultusunda problemlerin çözümüne kısa ve uzun vadeli bir perspektifle katkıda bulunmaktır.

3. İşgücü piyasası içinde karşılaşılma olasılığı bulunan sorunların üstesinden gelinebilmesi için ihtiyaç duyulacağı değerlendirilen kişisel yeterlilikler yükseltilerek, kişiye mesleki eğitim ve öğretimde biçimsel yetkinliği elde etme imkanı vermektir.

Katılımcılar yeni ve güncelleştirilmiş becerilerini, işgücü piyasasında daha geniş iş fonksiyonlarında yerine getirebilmek için gerekli olan esnekliğe kavuşturulmaktadır. Yetişkin mesleki eğitim programları düşük vasıflı ve vasıflı işçiler için geliştirilmiştir. Ama eğitim geçmişi ne olursa olsun herkes programlara katılabilmektedir. Sadece resmi giriş ile ikamet edilen yeri veya Danimarka'da yapılmakta olunan işi kanıtlamak yeterlidir.

Genel olarak:

1. Programlar genellikle düşük vasıflı ve vasıflı işçileri bir iş sahibi yapmak için kurulmuştur. İşçiler hem özel hem de kamu işletmelerindeki programlara katılabilmektedir.

2. 6 hafta boyunca görülecek eğitim kendi yetişkin mesleki eğitim programlarının bir kombinasyonu olabilir. İşsizler iş merkezlerinden veya yerel yetkililerden kişisel bir eylem planı talep edebilmektedir.

3. Göçmenler ve mülteciler sıradan ders veya dersleri özellikle bu grup için geliştirilmiş mekanlarda izleyebilmektedirler^[240].

[240] Undervisnings Ministeriet, "Adult vocational training in Denmark", <http://www.eng.uvm.dk/Uddannelse/Adult%20Education%20and%20Continuing%20Training/Adult%20vocational%20training.asp>, (08.09.2009)

3.2.6.4 Diğer Programlar

Söz edilen programlarda yer almayan; iş arama yardımı, destek programları, kendi işini kurma ödeneği programları vb. gibi programlardır. Danimarka hükümeti üç aydan daha uzun bir süre işsiz kalmış kişilere mutlaka iki haftalık bir aktivasyon programı önererek kişinin harekete geçmesini tetiklemektedir^[241].

3.2.6.5 Genel Değerlendirme

Aktif Emek Piyasası Politika Sisteminde belirli bir işsizlik döneminden sonraki Aktif Emek Piyasa Politikalarına zorunlu katılım konusu Danimarka’da oldukça karmaşık bir şekilde uygulanmaktadır. İşsizlik miktarında dünya genelinde bir genişleme söz konusu olmakla birlikte, farklı program tiplerine dahil olan bu kişiler aktif emek piyasası önlemleri içerisinde yer alan farklı program tiplerini seçebilmektedir. Aktif Emek Piyasası Politikaları Danimarka emek piyasası ve Danimarka ekonomisi için önemli bir yere sahiptir.

Değerlendirme çalışmalarından açığa çıkan genel bulgular Danimarka’da Aktif Emek Piyasası Politikalarına dair güçlü tehlike işaretleri vermekte ancak program etkilerinin sonuçları daha da karmaşık bir düzeyde gerçekleşmektedir. Genelde, özel programlar ve kamusal istihdam programları etkili değildir ancak değişik çalışmalarda pozitif ve negatif etkilerin her ikisi de desteklenmektedir. Danimarka’da fayda-maliyet analizi çok seyrek yapılmakta ve ne yazık ki yöntemler ve zaman periyodu değerlendirildiğinde sonuçların çok duygusal olduğu görülmektedir. Bu nedenle, Aktif Emek Piyasa Politikalarının yarattığı artış ile Danimarka’da net ekonomik fazlalık veya bütçe açığı oluşup oluşmadığına dair sağlam olmayan kanıtlar mevcuttur^[242].

[241] Stephen L.Thomsen, "Job Search Assistance Programs in Europe: Evaluation Methods and Recent Empirical Findings", http://www.wv.uni-magdeburg.de/fwwdeka/femm/a2009_Dateien/2009_18.pdf, (11.09.2009), pp.17.

[242] Jochen Kluge-Sophie Dumartin , (2007), *a.g.e.*, pp.114.

3.2.7 Estonya

Ekonomik dönüşümün 1990'lı yıllarda başlaması ile birlikte Estonya'nın işgücü piyasası etkileyici bir değişime uğramıştır. İşgücüne katılım ve istihdam oranı, Avrupa Birliği ülkeleri ortalamasının oldukça aşağısındadır. İşsizlik oranı ortalaması, Rusya krizi olarak adlandırılan kriz sonucunda, 1991 yılında hemen hemen sıfır düzeyinden 2000 yılında % 14 seviyesine yükselmiştir. Daha sonra işsizlik oranı azalarak, 2004 yılında % 10 seviyesine kadar düşmüştür.

Ekonomideki ve işgücü piyasasındaki güncel gelişmelerde pozitif taraf ağır basmaktadır. Birinci aşığıya dönüşten sonra 1990'lı yılların başında Estonya, güçlü GSYİH artışı konusunda uzmanlaşmıştır. Ortalama GSYİH artış oranı son beş yıldır % 5 civarında gerçekleşmiştir (Bkz. Şekil 55). 1999 Yılında Rusya krizi zirveye ulaşmış ve bunu yavaşlayan bir ekonomik büyüme izlemiştir. 2000 yılından sonra ekonomi tekrar büyümeye başlamış ve Euro bölgesinin gelişme oranı ortalamasını geçmiştir. Bununla birlikte, Estonya'nın sermaye başına GSYİH'sı halen Avrupa Birliği ortalamasından oldukça düşük olmakla birlikte, Estonya'da bu oran sadece eski Avrupa Birliği üye ülkelerinin 2004 yılındaki ortalaması olan % 46 seviyesine ulaşabilmiştir^[243].

2000 Yılından sonra, istihdam oranları artmış ve işsizlik azalmıştır. Bununla birlikte istihdam oranlarındaki artışlar makul bir seviyede gerçekleşmiştir. Karşılaştırma yapılırsa, 2000 yılındaki yıllık istihdam artış oranı sadece % 1,5 seviyesinde olmakla birlikte 2004 yılında bu oran % 62,6 seviyesine ulaşmıştır. Bu oran eski AB üye ülkeleri ortalamasından ve Lizbon 2010 istihdam hedefi olan % 70 seviyesinden daha düşüktür. Pasif kişilerin sayısındaki artışın maliyeti, işsizliğin azaltılması konusunda temel nedeni oluşturmuştur. Estonya'daki pasif insanların sayısında 1990 yılındaki sayı ile mukayese edildiğinde, 73.500 kişilik bir artışın meydana geldiği görülmektedir^[244].

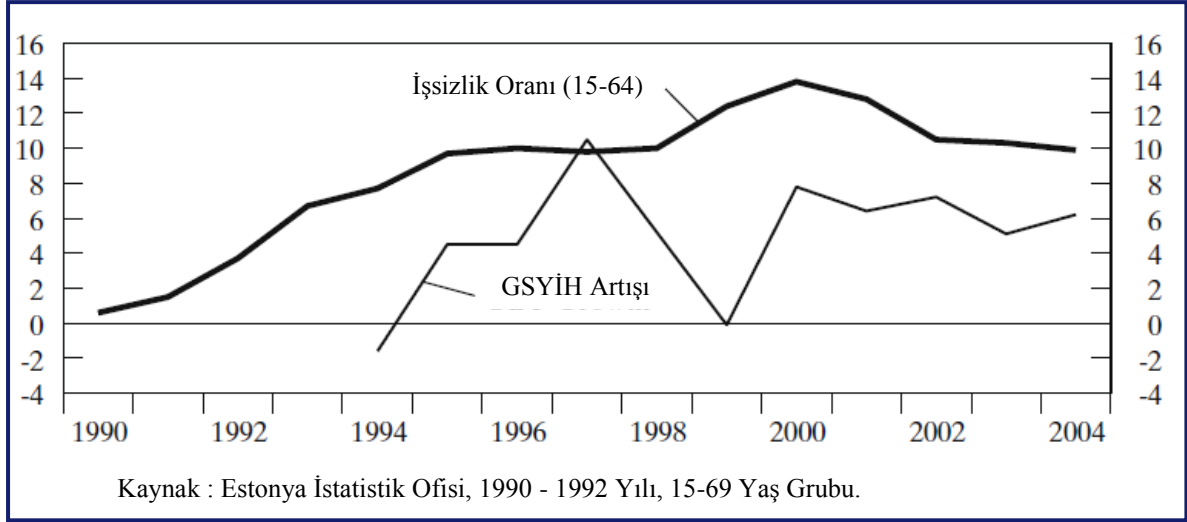
Bir eğitim programının 2000-2002 yılları arasındaki döneme ait değerlendirmesi Şekil 55'da yapılmıştır. Bu dönem esnasında ticari faaliyetler yukarı yönlü bir seyir

[243] Statistical Office of Estonia (2005), "Statistical Yearbook of Estonia", Tallinn, <http://www.unhcr.org/4641837a0.html>, (13.09.2009)

[244] Reelika Leetmaa, "Quarterly Update-Estonia", October 2004, PRAXIS Center for Policy, http://209.85.229.132/search?q=cache:u-RgzYCwfT0J:www.eu-employment-observatory.net/resources/quarterly_reports/estonia_qlm_oct04.doc+%25+62,6+employment+rate+in+estonia+at+2004&cd=1&hl=tr&ct=clnk&gl=tr, (14.09.2009)

içerisinde ve işsizlik genel olarak azalmıştır. Literatürdeki bazı değerlendirmelerin işaret ettiği gibi bu periyodik yukarı dönüş esnasında aktif emek piyasası politikaları etkili olmuş ve artış kaydedilmiştir. Ancak bu anlamda çalışma sonuçlarının abartılmış olabileceği de belirtilmektedir [245].

Şekil 55. Estonya’da 1990 Yılından 2004 Yılına İşsizlik Oranı Artışı (%).



Toplumsal sınıflandırmada, geçici kamusal işler kamusal istihdam ofisleri tarafından organize edilmektedir. Bunlar 2001 yılından sonra kısa bir süre kamusal bütçe tarafından finanse edilmiş ancak yerel belediyelerin ve katılımcıların sayısı sonuç olarak dikkate değer derecede azalmıştır (Bkz. Tablo 14).

Tablo 14. Estonya’da Aktif Emek Piyasası Programlarına Katılanların Sayısı (1995-2002).

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
İşgücü Piyasası Programları Katılımcıları	9,809	9,454	8,241	7,956	7,095	8,156	10,233	10,021
Sübvansiyon ile İstihdam Edilmiş Çalışanlar	121	246	216	136	265	189	332	215
İş Kurma Ödeneği Alanlar	459	456	434	380	433	441	425	374
Toplumda İş Bulan Katılımcılar	5,741	4,089	4,661	3,771	3,667	4,177	125	453
Toplam	16,130	14,228	13,552	12,243	11,366	12,929	11,134	10,806
İstihdam Edilenlerin Oranı % (İşgücü Anketine Göre)	23,9	21,0	20,6	18,6	14,3	14,5	13,6	16,5

Kaynak : Estonya İşgücü Piyasası Verileri.

[245] Amit Dar-Zafiris Tzannatos (1999), “Active Labor Market Programs: A Review of the Evidence from Evaluations”, World Bank, http://rru.worldbank.org/Documents/Toolkits/Labor/Toolkit/pdf/reference/Dar_Tzannatos_1999_854C0.pdf, (02.09.2009).

Tablo 15. Estonya’da Emek Piyasası Politika Harcamaları (1994-2001).

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
GSYİH'ya Oranı %								
İşgücü Piyasası Politika Harcamaları Toplamı	0.24	0.17	0.17	0.17	0.16	0.34	0.33	0.30
Pasif Politikalar	0.11	0.07	0.07	0.08	0.08	0.26	0.25	0.22
Aktif Politikalar	0.13	0.10	0.09	0.09	0.08	0.08	0.08	0.08
Toplam Harcamalara Oranı %								
Pasif Politikalar	45.8	40.5	44.8	47.3	49.9	75.7	77.0	73.2
Aktif Politikalar	54.2	59.5	55.2	52.7	50.1	24.3	23.0	26.8
Aktif Emek Piyasası Politika Tiplerine Göre Oranı %								
İşgücü Piyasası Eğitimi	62.5	55.5	57.9	59.6	55.4	59.3	58.1	63.7
Toplumda Yer Bulma	5.2	2.7	4.6	4.1	3.3	5.2	4.9	0.0
Başlangıç Yardımları	4.7	9.1	7.7	7.1	6.4	6.6	6.6	5.3
Çalışanın Sübvansiyonu	0.5	0.9	1.7	1.7	1.9	2.8	3.2	4.1
Kamusal İstihdam Servisi Yönetimi	27.2	31.9	28.2	27.5	33.0	26.1	27.1	26.9

Kaynak : Estonya İşgücü Piyasası Verileri, Estonya İstatistik Ofisi.

Emek piyasası politika önlemleri ile ilgili toplam kamusal harcamaların GSYİH'ya oranı Estonya'da çok düşük bir seviyede olmakla birlikte, GSYİH'nın % 0,2 ile % 0,3'ü civarındadır. AB ülkelerindeki benzer göstergenin 2000 yılındaki ortalaması % 2,6 düzeyindedir. Estonya'daki Aktif Emek Piyasası Politika harcamaları GSYİH'nın sadece % 0,08'i düzeyindedir ve bu harcama miktarı AB ülkelerindeki işsizlik oranları ile karşılaştırıldığında on katından daha azdır. Estonya Emek piyasası politikalarında aktif önlemlere ayrılan pay 2001 yılında yapılan toplam harcamaların sadece % 26,8'i düzeyindedir. Ayrıca işsizlerin Estonya'daki Aktif Emek Piyasa Politikalarına katılımı önemsiz bir seviyededir. 2002 Yılında Aktif Emek Piyasası Politikalarına katılanlar içerisinde işsizlerin miktarı işgücü anketlerine göre sadece % 16,5 düzeyindedir^[246]

[246] Jochen Kluge-Sophie Dumartin , (2007), *a.g.e.*, pp.119.

3.2.7.1 İş Arama Yardımı

Estonya AB üye ülkeleri içerisinde iş arama yardımı konusunda en gelişmiş üç Baltık ülkesinden biridir. Bu listeye bölgesel işgücü ofisleri ve aktif iş arama konusu da dahildir. İşsiz kişi 30 gün içerisinde istihdam ofisine giderek kayıt yaptırmak zorundadır. Eğer kişi istihdam ofisi tarafından sunulan uygun bir iş teklifini reddeder ise ödemelerden de muaf tutulabilmektedir^[247].

Estonya’da işsiz kalan bir kişi yasal işsizlik sigortası veya sürekli işsizlik ödemesi düzenlemelerinin ikisinin birinden faydalanma hakkı elde etmekte ve istihdam ajansları tarafından sübvansede edilmeye başlanmaktadır. İşsizlik sigortası ödemeleri ve işsizlik yardımları Estonya İşsizlik Sigorta Fonu tarafından ödenmekte ve finanse edilmektedir. İşsiz kişi bir işsizlik yardımından faydalanmak üzere Estonya İşsizlik Sigorta Fonuna başvurduğunda bu kişi aynı ofiste işsiz olarak kayıt altına da alınmaktadır. İşsiz kişiye işsizlik yardımları iş arama planında yapmayı taahhüt ettiği aktiviteleri bir program dahilinde yerine getirmesi halinde Estonya İşsizlik Sigorta Fonu tarafından ödenmektedir. Eğer iş arama planında taahhüt altına alınmış ise bu kişi istihdam eğitimine veya profesyonel bir çıraklık eğitimine katılır iken Estonya İstihdam Sigorta Fonu ile ilgili yerlere atama görmesi konusunda telefon irtibatı kurmakta, kurum tarafından gerekli destek sağlanarak ataması gerçekleştirilmektedir^[248].

3.2.7.2 İşgücü Piyasası Eğitimi

Estonya’da yürütülmekte olan işgücü piyasası eğitim programı 6 ay sürelidir ve üç tipi mevcuttur;

1. Birincil veya Yeniden Eğitim; yeni işe girenlere yönelik olarak uygulanmaktadır
2. Nitelik Dönüşümü; mevcut niteliklerin geliştirilmesini hedeflemektedir.

[247] Marit Hinnosaar, Tiiu Paas, Jaan Masso, Orsolya Szirko, University Of Tartu, Faculty Of Economics And Business Administration, “Social Protection Systems In The Baltic States”, http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=612722, (11.09.2009)

[248] EURES, The European Job Mobility Portal, <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8993&acro=living&lang=en&parentId=7841&countryId=EE&living=>, (12.09.2009)

3. Adaptasyon Eğitimi; Harekete geçirme, destek ve tavsiyelerde bulunmayı amaçlamaktadır.

En düşük süreli eğitim 80 saattir ve eğitimin türüne göre değişiklik göstermektedir^[249]. Estonya'daki Aktif Emek Piyasası Politikalarının en önemlisi işgücü piyasası eğitim programıdır ve başlangıcında nakit olarak bir başlangıç yardımı ödemesi yapılmaktadır. Bu nedenle eğitim programına katılan kişilerin sayısına önem verilmekte ve programlar işgücü servisleri tarafından organize edilmekte, toplam işsizlerin ancak makul bir oranı bundan faydalandırılmaktadır. 2004 Yılında iş arayanların ortalama olarak sadece % 9,2'si kamusal eğitim programlarına katılmıştır. 2005 yılında ise kamusal eğitim programlarına yapılan harcamaların tutarı % 45 arttırılmıştır. Avrupa Sosyal Fonu'nun desteği bu artışta anahtar bir rol oynamıştır. Bununla birlikte, bugünkü durum umut verici değildir. Aktif Emek Piyasası önlemlerinin işsizliği artan bir oranda elverişli kıldığı düşünülmektedir. Alınan yardımların kişiyi aktif iş aramaya teşvik etmesi ve istihdama dönmek için motive etmesi gerektiği düşünülmektedir^[250].

3.2.7.3 Ücret Sübvansiyonları

Program potansiyel risk gruplarında yer alan kişilerin ücretlerini sübvansiyonla desteklemeyi hedeflemektedir. Bu risk grupları;

1. Uzun dönemli işsiz Genç kişiler (16-24 yaşlarında) (en az altı aydır)
2. Uzun dönemli işsizler (en az 1 yıl)
3. Eski mahkumlardır.

Ücret sübvansiyonu altı aylık bir süre için uygulanmaktadır. Sübvansiyon edilen ücretin % 50 si ödenmekte ancak bu tutar hükümet tarafından belirlenmiş olan asgari ücret tutarını geçmemektedir (278 €)^[251].

[249] Elo Parveots, TTA, „Estonian Labour Market Board“, www.move-germany.de/images/Active_measuresEST_1.pps, (14.09.2009)

[250] Kaie Kerem-Mare Randveer, „Assessment of The Estonian Labor Market Development“, <http://www.cluteinstitute-onlinejournals.com/pdfs/732.pdf>, (06.09.2009), pp.92.

[251] Merike Kaev, TTA, „Estonian Labour Market Board“, www.nva.gov.lv/docs/11_488dbc9026fa01.15840325.ppt, (13.09.2009)

3.2.7.4 Genel Değerlendirme

Estonya’da aktif emek piyasası politikaları eski AB üye ülkeleri ile karşılaştırıldığında çok küçük bir seviyede uygulanmaktadır. Ekonomik olarak kötüye gidişe ve 1990’lı yıllarda ve 2000 yılında işsizlikte meydana gelen artışa rağmen bu politikalara yapılan harcamaların miktarı GSYİH’nın % 0,08’i gibi düşük bir seviyede kalmıştır. İşsiz katılımcıların sadece küçük bir bölümü bu programların içerisinde yer almıştır^[252].

Estonya’nın aktif emek piyasası politikalarına bilimsel değerlendirmeler eşlik etmemektedir. Bunun temel nedeni, bu tür çalışmalar için politika yapıcıların elinde konu ile ilgili yeterli uygunlukta verinin bulunmamasıdır. Değerlendirme çalışmalarında sadece deneysel olmayan yaklaşımlar ve 2000-2002 yılları arasındaki işgücü piyasası çalışmalarının bireysel uygulama sonuçları izlenebilmektedir. Çalışmanın sonuçları, işgücü piyasası ile ilgili bu tür çalışmaların; katılımcıların istihdam edilebilirliklerini ve işsizlik ödeneğinin maliyetini arttırdığını göstermektedir. Bu tür işgücü piyasası çalışmaları, işgücünün eski niteliklerinin yapısal dönüşüm süreci ile birlikte hızlı bir değişime uğraması konusunda uygun bir politika aleti olmaktadır. Bu konu yeni AB üye ülkelerinde sık sık eksik kalmakla birlikte, yüksek kalitedeki veriler temelinde yapılan değerlendirme çalışmalarının Aktif Emek Piyasası Politikalarının uygulanmasına eşlik etmesinin daha sağlıklı olacağı değerlendirilmektedir.

3.2.8 Polonya

Polonya işgücü piyasası tipik bir Avrupa Kıtası işgücü piyasasıdır. Bununla birlikte bu tipik yapının en belirleyici özelliği işgücü piyasası sonuçlarıdır, örneğin; Avrupa Birliği’ndeki en yüksek işsizlik oranına sahiptir ve AB ortalamasının hemen hemen iki katından daha fazladır^[253]. İşsizlik oranı, farklı ticari ve politik şekilleri olmasına rağmen ve 1990’lı yıllardan beri devam eden sürekli büyümeye rağmen işsizlik yüksek kalmıştır.

[252] Jochen Kluge-Sophie Dumartin , (2007), *a.g.e.*, pp.121.

[253] Index Mundi, “Poland Unemployment Rate”, http://www.indexmundi.com/poland/unemployment_rate.html, (18.09.2009).

Bu durum doğrudan açıklanamamakta ve standart uluslar arası karşılaştırmaların ötesinde bir analize ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir.

Sürekli yüksek işsizlik oranları Polonya’da 1990 yılında başlayan dönüşüm ile ilişkilendirilmektedir. İşsizlik oranı 1991 yılında iki haneli rakamlara ulaşmış ve bu zamandan sonra çok sayıda gelişmeye bağlı olmaksızın % 10 seviyesinin yukarısında kalmıştır. Önceki sıçrama birincil neden olmuştur ve aşağıda sözü edilenler bunların konu ile en çok ilgilileridir;

- Polonya’da 1980’li yıllarda geniş ölçüde işgücü yığılması mevcuttur. Yatırımlardaki aşırı işgücü koruması tüm istihdamın % 25’inden daha fazla olarak hesaplanmıştır. Aşırı işgücü fazlası istihdam içerisindeki geniş bir içeriye akış ile çıkarılmaktadır^[254].
- İşgücü ofislerinde kayıtlı işgücü piyasası dışından gelen kişiler için çok sayıda teşvik yapılmıştır (bazı alanlarda halen teşvik edilmektedir). Özellikle kolaylıkla kullanılabilir ve daha cömert işsizlik ödemeleri keskin bir şekilde artan işsizliğin canlandırılmasında önemli bir rol oynayabilir. İşsizlik artışı 1990’lı yılların başlarında istihdamdaki azalıştan daha fazladır^[255].

İki haneli işsizlik oranının bu zamana kadar parasal olarak desteklenerek sürdürülme gereksinimi sıkıntılara neden olmaktadır. Aynı zamanda Polonya ekonomisi çok güçlü bir büyüme ve AB-25 üye ülkesinin güncel GSYİH artış oranından daha yüksek ortalamalı bir büyümeye sahiptir (Bkz. Şekil 56).

Bu gelişmenin nasıl açıklandığı önemli bir problemi teşkil etmekte, bu durum çok yüksek işsizlik ve çok yüksek büyüme ile özetlenmektedir. Bu gelişme üzerinde aşağıda tanımlanan üç faktörün güçlü etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir;

- Ekonomiye devam eden işçi yığılmasında gerekli azaltma sağlanmadan işsizliğe halen geniş bir kaynak akışı bulunmakta, özellikle bu kişiler genel olarak gerileyen endüstrilerdeki kamusal şirketlerde çalıştırılmaktadır.
- Polonya’da sıkıştırılmış vergiler yüksek bir seviyededir. Bu seviye Avrupa Birliği içerisindeki en yüksek seviyelerden biridir ve son dönemde halen artmaya devam

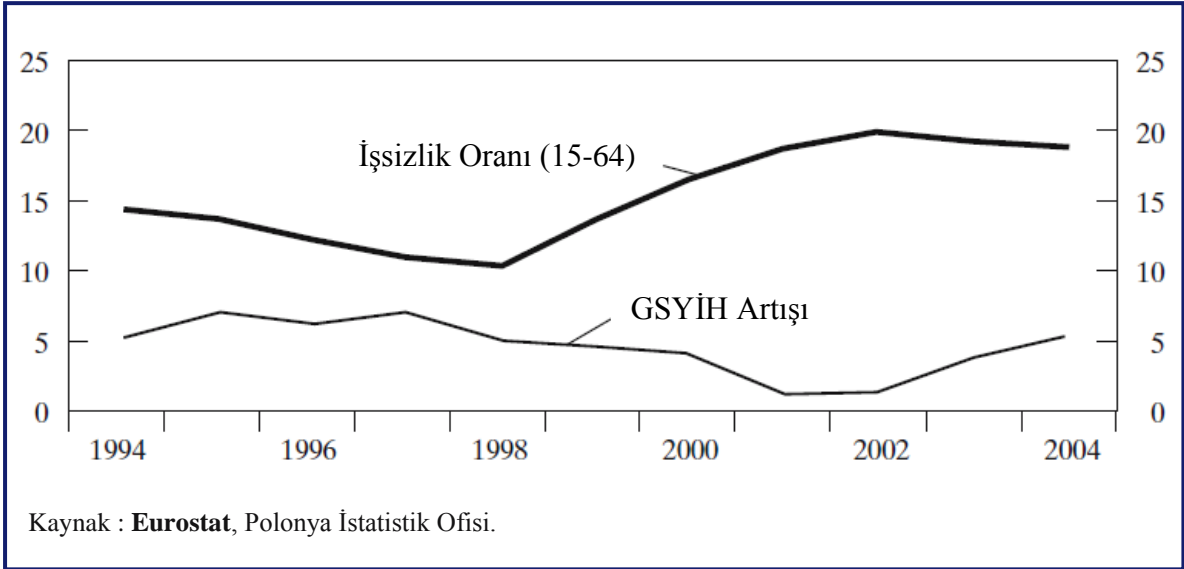
[254] Marek Góra-Marek Rutkowski (1990), "The Demand for Labor and the Disguised Unemployment in Poland in the 1980s", *Communist Economies* No.3, pp. 325.

[255] Marek Góra, (1997), "Employment Policies and Programs in Poland", in *Employment Policies and Programs in Eastern and Central Europe*, Geneva: International Labor Office, pp.115.

etmektedir. Bu tip sıkıştırılmış vergiler özellikle Polonya'daki düşük gelirli hane halkları üzerinde, Avrupa Birliği ülkeleri içerisinde görülen en yüksek baskıyı yaratmaktadır.

- Polonya işgücü piyasası oldukça katıdır^[256].

Şekil 56. Polonya'da 1994 Yılından 2004 Yılına İşsizlik ve GSYİH'nın Artış Oranı, (%).



Bu faktörler Polonya işgücü piyasasının durumunu etkilemektedir. Bununla birlikte, benzer faktörler diğer Avrupa işgücü piyasalarını da etkilemektedir. Polonya'daki durum ise farklıdır çünkü hareketsiz kişilerden işgücü piyasasına geniş bir yığılma mevcuttur. Bu yığılmanın çoğunlukla demografik olduğu tespit edilmiştir (Avrupa içerisinde benzer ölçekteki işgücü piyasalarında mevcut en geniş yığılma). Bu faktörlerden sıkıştırılmış yüksek vergiler veya katı işgücü piyasası düzenlemeleri, mevcut durumdaki işgücü piyasalarına dışarıdan baskı yaparak güçlü etkiler yaratmaktadır. Bu faktörler diğer ülkeleri çok yüksek işsizliğe sürüklememekte, Polonya'daki bu baskı ise doğrudan bu etkileri hızlandırmaktadır. İşgücü piyasasının kendine özgü bu durumu, Polonya'daki işsizlik oranının denge seviyesine çok yüksek bir seviyede hesaplanarak yansımaktadır. İşgücü anketlerindeki veriler 2003/2004 yılı için % 18,8 seviyesine işaret etmektedir^[257].

[256] Jochen Kluge-Sophie Dumartin, (2007), *a.g.e.*, pp.122.

[257] Orbis, "Information on the Tourism and Hotel Industry in Poland", http://www.orbis.pl/ir/pliki/Publiczne/informacje_branza/Informacja_o_branzy_turystycznej_march2006.pdf, (13.09.2009)

Tablo 16. Yerel İstihdam Ofisleri Tarafından Polonya’da Yürütülen Farklı Aktif Programların Rolü.

Aktif Program Tipi	Ortalama Dağılım
İstihdam Sübvansiyonu	6,69
Başlangıç Kredileri	5,65
Profesyonel Yardım	6,82
Eğitim Kursları	7,37
İşbaşı Eğitimi	4,79
Çıraklık	8,29
Özel Programlar	1,96

Not : İnceleme, 0: Rol Oynamıyor, 10: Kritik Rol Oynuyor temelinde yapılmıştır.

Kaynak : Bobrowicz, B., W. Durka, B. Klepajczuk, B. Piotrowski and M. Walewski (2004), „**Raport z badania Ankietowego, dotycz'cego realizacji projektów w ramach dzia'ania 1.2 i 1.3 Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich**“, Ministry of Economy and Labor and CASE Foundation, Warsaw [In Polish].

Tablo 17. Polonya’da Bölgesel İşgücü Ofisi Başına Değişik Aktif Programlara Katılan Kişilerin Ortalama Sayısı.

Program Tipi	Katılımcı Sayısı	
	Bütün Örnekler	İşgücü Ofisi Başına
İstihdam Sübvansiyonu	44.527	215
Başlangıç Kredileri	1.84	9
Profesyonel Yardım	108.942	526
Eğitim Kursları	54.135	262
İşbaşı Eğitimi	5.359	26
Çıraklık	46.705	226
Özel Programlar	657	3

Kaynak : Bobrowicz ve diğerleri 2004. Anketler Esas Alınmıştır.

3.2.8.1 İşsizlik Ödemeleri

İşsizlik ödemelerine hak kazanmak için yapılması gerekenler şunlardır;

1. İşsiz kişiye yerel istihdam ofisine kayıt tarihinden itibaren yedi takvim günü sonra ödeme yapılabilmektedir
2. Kişiye varsa uygun bir iş, eğitim, çıraklık, vb. önerilmektedir..

3. Önceki 18 ay içerisinde kişinin sisteme kaydedilmiş olması ve toplamda kişinin en az 365 gün istihdam edilmiş olması gerekmektedir. Ödemelerin tutarı en fazla asgari ücrete eşittir ve İşgücü Fonu tarafından ödenmektedir.

İşsizlik ödemelerinin süresi ise şu esaslarla tespit edilmektedir;

6 Ay süreli ödemeler; kişinin ikamet ettiği bölgedeki işsizlik oranı ortalama işsizlik oranının % 125'ini geçmemelidir.

12 Ay süreli ödemeler; işsizlik oranı % 125'i geçmemeli, kişi 50 veya daha büyük yaşta olmalı, hak edilen süre bakımından 20 yılı aşmalıdır.

18 Ay süreli ödemeler; işsizlik oranı ortalama işsizlik oranının iki katını geçmelidir, aynı zamanda kişi hak edilen süre bakımından 20 yılı aşmalıdır^[258].

3.2.8.2 Erken Emeklilik

Yoğun taraf bulması nedeniyle 1990'lı yılların başlarında çok sayıda kişi erken emeklilik sistemine katılmıştır. Bunların emeklilik ödemesi sistemine aktarılmasından kaynaklanan artış GSYİH'yı 1989 yılındaki % 6,5'lik seviyesinden 1995 yılında % 15,6 seviyesine yükseltmiştir. 2003 yılında, toplam emeklilik maaşı harcamaları %14,3'e yükselmiştir (AB ortalaması olan %12,6'nın hafifçe üzerinde). 1997 yılında erken emekliliği seçme hakkı sınırlandırılmış, daha çok kişi erken emeklilik sistemine dahil olmuştur. Kişilerin erken emeklilik sistemi ve işsizlik yardımı sisteminden faydalanabilmesi için sistemin gereklerini yerine getirmesi gerekmektedir. 1997 yılından 2002 yılına kadar 500.000'den fazla kişi bu şekilde sistemden istifade etmiştir. 20-64 yaşları arasındaki Polonya'lı vatandaşların % 9 civarı sakatlık yardımından faydalanmaktadır. Bu kişilerin sadece % 20'si emeklilik yaşının altındadır (Ocak 2005 itibariyle bu kişiler yaşlıları kapsayan düzenlemelere dahil edilmiştir). Söz edilen bu düzenlemenin yapılmasının ardından özürlü emekli aylığı alanların sayısı ve sakatlık aylığı

[258] Elżbieta Rożek-Rita Kubyliś, "Coordination of unemployment benefits in Poland", http://74.125.77.132/search?q=cache:rcfa7jyfgp8j:en.afsz.hu/resource.aspx%3fresourceid%3den_coord_of_unempl_ben_pola nd+unemployment+benefits+in+poland&cd=1&hl=tr&ct=clnk&gl=tr, (16.09.2009).

harcamaları düşmüştür (2002 yılında GSYİH'nın % 4,9'u düzeyinden 2004 yılında GSYİH'nın % 4,2'si düzeyine gerilemiştir)^[259].

3.2.8.3 Ücret Sübvansiyonları

Kamusal meslek programları ve ücret subvansiyonları birlik tarafından pahalı bulunmuş ve eleştirilmiş, fakirliği gidermek ve verimli olmayan işleri yaptırmaya yönelik önlemler hedef alınmıştır. Ancak kamusal işlerde ve düşük nitelikliler için meslek uzmanlığı programlarında sübvansiyonların kullanılması olumlu sonuçlar vermiştir. Bunun yanında daha nitelikli kişiler için kısa dönemli ücret sübvansiyonları kullanılmıştır (tüm bu önlemler ile Polonya işgücü piyasasının % 1'lik bir kısmı desteklenmiştir). Kendi işinde çalışanlara ve yoğun çalışılan kısa süreli işlere yönelik başlangıç sübvansiyonları, mesleklerin korunması ve iş yaratımının desteklenmesi konularında aynı rolü oynamıştır. Tüm bu önlemler ile ilgili temel problemler ise bu işleri garanti altına alarak veya meslekleri destekleyerek elde edilen karların diğerlerine dağıtmak ve bu işlerin dizayn edilerek uygulanması sürecinde sendikalardan ve işgücü organizasyonlarından korunabilmektir^[260].

3.2.8.4 Genel Değerlendirme

Polonya'daki çok yüksek seviyeli işsizlik konusunda, acil politik önlemler alınmasına ihtiyaç duyulmaktadır. İyi planlanmış aktif emek piyasası programları işsizliğin gelecekte azaltılmasına yardımcı olabilir. Önceden daha çok kaynak kararlı prosedürlerle aktif programlara tahsis edilmekle birlikte, bunların etkinliklerinin değerlendirilerek geliştirilmesine ve bu programların uygulanmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Daha çok para harcanabilmesi için kolaylaştırılmış prosedürlerin olmaması, işsizliğin daha da azaltılması konusunda kaynakların israf olmasına neden olabilir.

[259] Poland, "Main Characteristics of the Pension System", http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/docs/social_protection/2006/poland_en.pdf, (17.09.2009)

[260] Simon Clarke, "Poverty in Poland", http://209.85.229.132/search?q=cache:iq96jqf9oxij:www.warwick.ac.uk/fac/soc/complabstuds/russia/poverty_poland.doc+wage+subsidies+in+poland&cd=8&hl=tr&ct=clnk&gl=tr, (18.09.2009), pp.7.

Aktif programlarda yeni kaynakların etkili kullanılabilmesi için, 1996 yılında Polonya İşgücü Piyasası Anketlerinde uygulandığı gibi, bireysel işgücü piyasası davranışı hakkında toplanan verilerin güncellenmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Buna ek olarak, on yıl önceki durumu ile karşılaştırılarak ilginç ve uygulanabilir sonuçlar verecek araştırma konuları yaratılabilir^[261].

3.2.9 İspanya

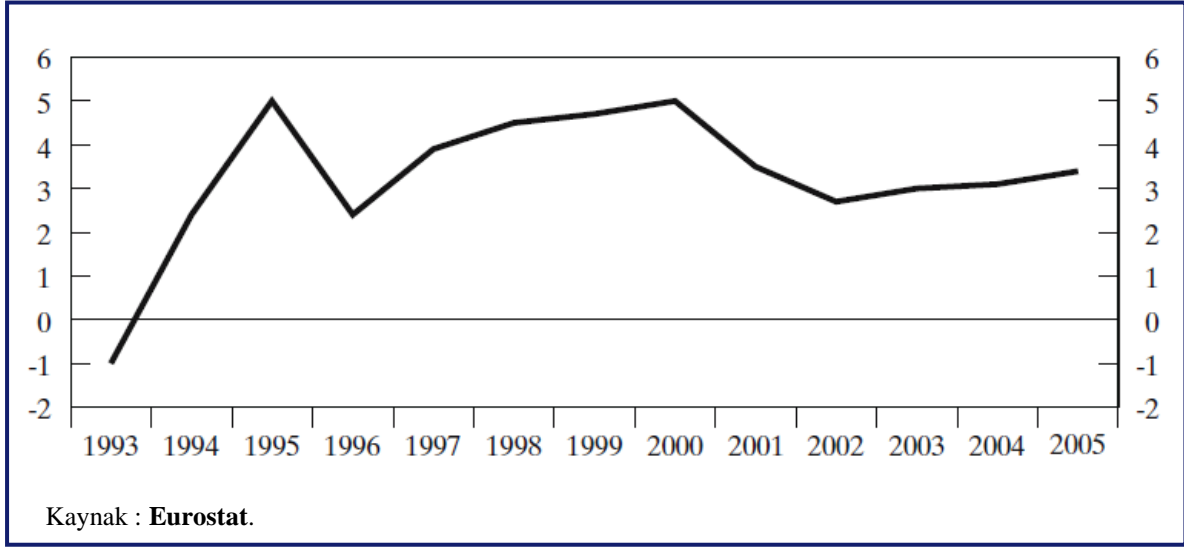
1990'lı yıllardan sonra İspanya ekonomisindeki yüksek GSYİH artışı yerel talebin artmasına ve bununla ilişkili olarak düşük enflasyonun yaşanmasına neden olmuştur. 1995 ve 2003 yılları arasında ortalama GSYİH artış oranı % 3,25 olmuştur (Bkz. Şekil 58). Bu oran AB ortalamasının üzerindedir. Dinamik performans artışı ile diğerlerinden daha iyi meslek yaratma süreçlerine ulaşılmakta ve sonuç olarak AB ülkeleri arasındaki en yüksek istihdam artış oranı olan ortalama % 3,5 seviyesine ulaşılmaktadır. Aynı zamanda işsizlik oranı 1990'ların başındaki % 20'lik zirve noktasından sürekli azalarak 2003 yılında % 11 seviyesinin biraz üzerine kadar gerilemiştir (Bkz. Şekil 59).

Pozitif trendlere rağmen, işsizlik oranı halen uzun dönemli olmakla birlikte, halen Avrupa Birliği ve Euro Bölgesi içerisindeki en yüksek işsizlik oranına sahiptir. İspanya işgücü piyasası sonuçları cinsiyet ve yaşa göre büyük değişiklikler göstermektedir. Erkeklerin % 80 seviyesindeki katılım oranı AB standartlarından oldukça yüksek olmakla birlikte kadınların 2003 yılındaki katılım oranı sadece % 55 civarındadır. Kadınların işsizlik oranları sürekli erkeklerin işsizlik oranı gibi çift hanelidir. İspanyol işgücü piyasası aynı zamanda büyük bölgesel eşitsizlikler de göstermektedir. Güney bölgeleri olan Extremadura ve Andalusia'da işsizlik oranları 2003 yılında % 18 civarında iken, Navarra ve La Rioja bölgelerinde işsizlik oranı sadece % 6 civarındadır. Bölgeler arasındaki yüksek eşitsizlik daha çok işgücünün düşük coğrafi mobilitesinden kaynaklanmaktadır^[262].

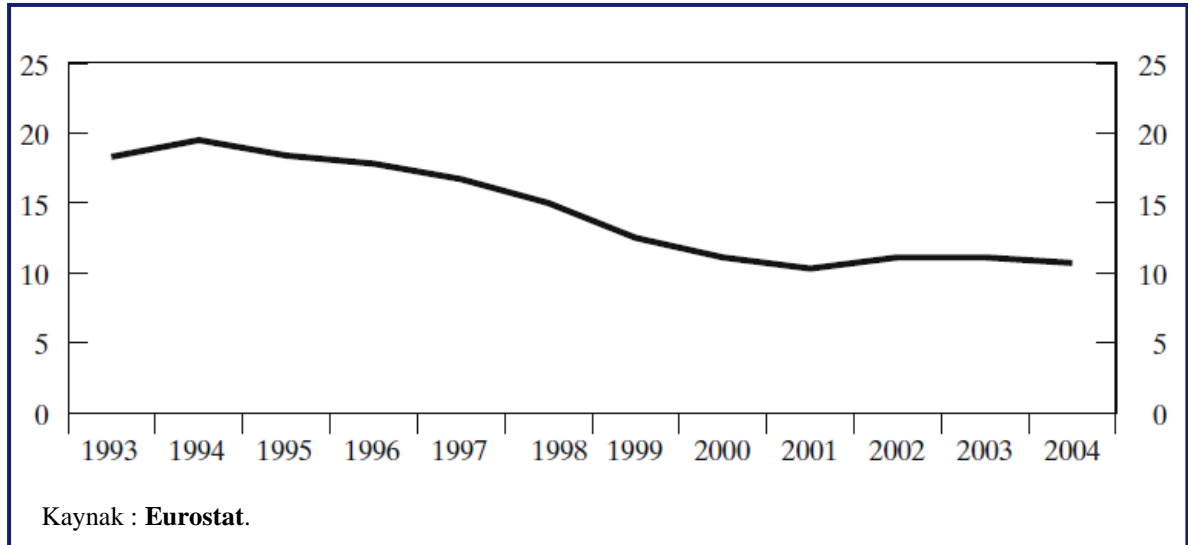
[261] Jochen Kluge-Sophie Dumartin , (2007), *a.g.e.*, pp.133.

[262] Euroline, "European Industrial Relations Observatory on-line", <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/11/feature/es0311107f.htm>, (18.12.2009)

Şekil 57. İspanya’da 1993 Yılından 2005 Yılına GSYİH Artış Oranı (%).



Şekil 58. İspanya’da 1993 Yılından 2004 Yılına İşgücünün İşsizlik Oranı (%).



3.2.9.1 Eğitim Programları

Asturias bölgesinde bulunan işsiz ve istihdam edilen çalışanlara yönelik eğitim programları Mato tarafından değerlendirilmektedir. Bir kontrol grubu olarak, katılım miktarının sınırlı olması nedeniyle Mato tarafından eğitim kurslarına başvuran fakat katılamayan kişiler ile ilgili bireysel veriler kullanılmaktadır. İşaret edilen bu eğitim sonuçları, işsiz ve istihdam edilen işçilerin istihdam edilebilirliklerinin hafifçe arttığını

fakat kazançlarının etkilenmediğini göstermektedir. Arellano tarafından, dört tip eğitim kursunun (genel eğitim, profesyonel eğitim, yeniden eğitim ve daha ileri eğitim) işsizlik dönemi üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Kontrol grubu kayıtlı işsiz çalışanlardan oluşmakta ve bunlar hiçbir eğitim önlemine katılmamaktadır. Tüm eğitim programları genel eğitim ile bağdaşmayan önemli pozitif etkiler göstermektedir. Kadınların eğitime katılım oranı işsizlikten farklı olarak artış göstermiş ve %50 seviyesine ulaşmıştır, erkeklerde ise bu oran % 40 seviyesinde kalmıştır. Cueto tarafından, işsiz bir işçinin istihdam edilmesi için; birisi başlangıç ve iş verme sübvansiyonları diğeri sürekli bir istihdam kontratı olmak üzere, Asturias bölgesindeki iki tip istihdam teşvik tipi karşılaştırılmıştır. Mesleki süreklilik ve istihdam oranları açısından başlangıç sübvansiyonları iş verme sübvansiyonlarından dönemsel olarak daha iyi sonuçlar göstermiştir. Davia ve diğerlerinin çalışmalarında aktif emek piyasası politikalarının makro ekonomik bir düzeyde etkileri araştırılmıştır. Sonuçlar, bu programlar ve istihdam teşvikleri ile genel işsizlik oranının azaltıldığını ve uzun dönem işsizlikten çıkış oranının arttırıldığını göstermektedir. Uzun dönemli işsizlikten çıkış oranında sadece istihdam teşvik programları ile azalış yaşanmıştır^[263].

Arellano'nun çalışmalarında, uzman iş bulma danışmanlık hizmetleri tarafından verilen özel iş arama yardımının etkileri hakkında; Creade tarafından oluşturulmuş bireysel veriler, özel bir danışmanlık hizmeti firması davranış grubu ve Madrid bölgesindeki Ulusal İstihdam Enstitüsü'nün (**National Employment Institute** (INEM)) kontrol grubunun bireysel verileri olmak üzere iki veri kaynağı kullanılmıştır. Genel olarak birbiriyle uyumlu iş bulma yardımı çalışması da benzer sonuçlara öncülük etmiştir. Sonuçların işaret ettiği bu uzman danışmanlık hizmetleri kamusal hizmetlerle karşılaştırılmış, işsizlik dönemi üzerinde (erkekler hariç) önemli pozitif etkilere sahip olduğu görülmüştür^[264].

3.2.9.2 İş Yaratma Önlemleri

1997 Yılıının sonunda, Çalışma Bakanlığı elle yapılan işlerle ilgili olarak iş sözleşmelerinde değişiklik yapacağını duyurmuştur. El işleri üzerine olan iş sözleşmeleri

[263] Jochen Kluge-Sophie Dumartin , (2007), *a.g.e.*, pp.138.

[264] F.Alfonso Arellano, "Do Training Programmes Get The Unemployed Back to Work? A Look at the Spanish Experience", <http://www.revecap.com/revista/aceptados/alfonso.pdf>, (12.09.2009), pp.7.

için 60 yaşın üzerindeki yaşlılar ile kısmen çalışan emeklilerin kullanılması hedeflenmiş fakat bu konu ile ilgili sadece 213 yeni iş yaratılabilmektedir. Hükümet önlemlerde değişiklikler yaparak gönüllülük esasına dayalı olarak emeklilik yaşını 65'e çıkartmayı hedeflemiştir. Bu önerinin **part time** çalışma konusundaki paylaşımın canlandırılmasına ve genç kişilerin **part time** istihdam ile buluşturulmasına yardımcı olacağı değerlendirilmiştir. Başlıca işveren organizasyonu liderleri hükümetin önerilerini ilginç olarak kabul etmiş ancak çalışanların yaş durumu ile ilgili olarak mecbur edilmelerine karşı çıkmışlardır. Çünkü yaşlı çalışanları istihdama dahil etmenin çok daha maliyetli ve yeni teknolojilere uyum sağlama konusunda çok daha sıkıntılı olacağını iddia etmişlerdir^[265].

İspanya'daki aktif emek piyasası politikaları ile ilgili özenli değerlendirme çalışmaları az bulunmaktadır. Bunun bir nedeni de uygun olmayan verilerin mevcut olması gibi gözükmektedir. Bundan başka, aktif emek piyasasındaki diğer sorunlar; sabit süreli kontratların düzenlenmesine yönelik reformların değerlendirilme başarısı, uygun bir minimum başlangıç ücreti, bilimsel topluluğun özenli bir şekilde ve büyük bir oranda absorbe edilmesidir. Bu bağlamdaki özenli değerlendirme çalışmaları; sabit süreli kontratların düzenlenmesine yönelik reformlar ile ilgili olarak Kugler ve diğerleri^[266] ile Arellano^[267] tarafından, minimum bir başlangıç ücretinin etkileri ile ilgili çalışma ise Dolado ve Felgueroso tarafından yapılmıştır.

Klasik aktif emek piyasası önlemleri ile ilgili değerlendirme çalışmalarından eğitim ile ilgili önlemler Mato ve Arellano^[268] tarafından, sübvansiyon verilmesi ve kişisel istihdam programları ile ilgili kaynak çalışma ise Cueto^[269] tarafından yapılmıştır. Bundan başka, Arellano'nun^[270] iş arama yardımı ile ilgili değerlendirmelerde özel yerleştirme hizmetlerinin kamusal istihdam hizmetleri ile karşılaştırılması yapılarak etkinlikleri

[265] Euroline, "European Industrial Relations Observatory on-line", <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1997/11/inbrief/es9711234n.htm>, (16.09.2009)

[266] Adriana Kugler-Juan F.Jimeno-Virginia Hernanz (2003), „Employment Consequences of Restrictive Employment Policies: Evidence from Spanish Labour Market Reforms“, FEDEA, working paper 2003-14, <http://www.recerca.net/bitstream/2072/796/1/651.pdf>, (13.09.2009)

[267] Yolanda F.Rebollo Sanz-J. Ignacio García-Pérez, Universidad Pablo de Olavide, “Do wage subsidies affect the subsequent employment stability of permanent workers?: the case of Spain”, http://www.upo.es/econ/garcia/papers/Garcia-Perez_Rebollo_MyC.pdf, (19.08.2009)

[268] Yolanda F. Rebollo Sanz- J. Ignacio García-Pérez, Universidad Pablo de Olavide, *a.g.e.*

[269] Begoña Cueto, (2003), “A microeconomic evaluation of employment programmes in Asturias (Spain)”, Spain July 14-18, 2003, <http://www.uib.es/congres/econschool/papers/cueto.pdf>, (18.09.2009).

[270] F.Alfonso Arellano, (2005), “The effect of outplacement as an active labour market measure: creade case”, mimeo, Universidad Carlos III de Madrid, February 2005, http://www.eale.nl/conference2009/programme/paperse/add101403_xptsrbrzfq.pdf, (12.09.2009).

değerlendirilmektedir. Bunun yanında Davia ve diğerleri tarafından aktif emek piyasası programları makro ekonomik bir düzeyde ele alınmıştır.

3.2.9.3 Genel Değerlendirme

Her ne kadar Avrupa İstihdam Stratejisinin başlangıcı ile birlikte İspanya’da Aktif Emek Piyasası Politikalarına zorunlu bir destek artışı söz konusu olmuşsa da kamusal politika ve bilimsel topluluğun her ikisinin içerisinde de halen nispeten küçük bir rol oynamaktadır. Sürekli kontratların sürdürülmesi konusunun teşvik edilmesinin büyük oranda politika yapıcılardan kaynaklandığı ve hesaplamalar sonucunda büyük oranda aktif emek piyasası önlemlerine harcama yapıldığı görülmektedir. Emek piyasası politikalarının sadece birkaçı bu çalışmanın dışında tutulmuştur. Eğitim önlemlerinin önemsiz etkilerinden başka iki çalışma da pozitif bir duruma işaret etmektedir. Diğer iki çalışma uygulama olarak karşılaştırılmaz ancak iki uygulama da daha çok etkileri bakımından birbiriyle karşılaştırılmıştır. Tüm bu çalışmalar başlangıç sübvansiyonlarının performansının iş verme sübvansiyonlarından daha iyi olduğunu ve özel istihdam hizmetleri sayesinde bulunan işlerin kamudaki karşılığı ile karşılaştırıldığında daha iyi olduğu görülmüştür^[271].

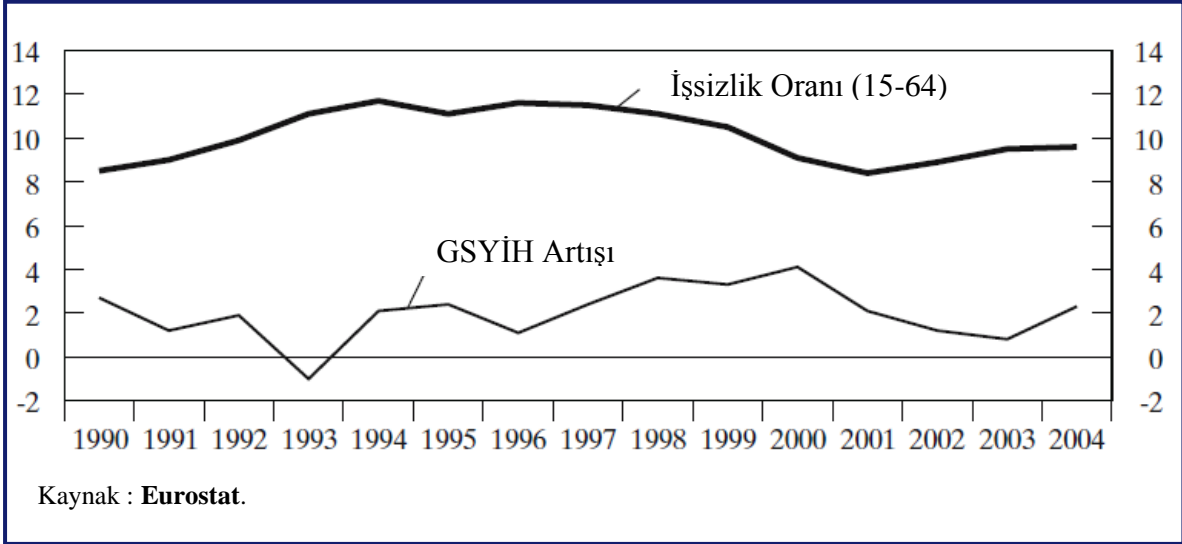
3.2.10 Fransa

Fransa’da işsizlik 1970’lerin başında artmaya başlamıştır. Özellikle genç işsizlik oranı hızlı bir artış göstermiş ve Avrupa Birliği’nin en yüksek seviyesine ulaşmıştır. İşsizlik oranı 1979 yılı öncesinde % 13 seviyesindeyken, 1995 yılına kadar maksimum % 29 civarına kadar yükselmiştir. Özellikle son dönemde genç işsizlik oranı 2004 yılı itibariyle % 21,8 seviyesine, toplam işsizlik oranı ise % 9,6 düzeyine ulaşmıştır. Son yılın ortalama yıllık GSYİH artışı % 2 civarındayken (Bkz.Şekil 3.33), 1990’ların sonunda ufak bir zirve yapmış, son yıllarda ise daha ziyade küçük artışlar görülmüştür^[272].

[271] Jochen Kluge-Sophie Dumartin , (2007), *a.g.e.*, pp.139.

[272] Index mundi, France unemployment rate, http://www.indexmundi.com/france/unemployment_rate.html, (20.09.2009)

Şekil 59. Fransa’da 1990 Yılından 2004 Yılına GSYİH ve İşsizliğin Artış Oranı (%).



3.2.10.1 Eğitim Programları

Fransa Aktif Emek Piyasası Politikaları ile 1970’lerin başında tanışmıştır. Yüksek işsizlik oranları ve özellikle yüksek genç işsizlik oranları, 1980 ve 1990’lı yıllardaki işgücü piyasası politikalarında birçok reforma temel oluşturmuştur. Bu yirmi yılda meydana gelen dikkate değer birçok değişimden birisi de 1986 yılında ortaya çıkan Genç İstihdamı için Acil Plan olarak adlandırılan (**Plan d’Urgence pour l’Emploi des Jeunes**) ve özel firmalara eğitim alanlarında güçlü teşvikler sunulmuştur. Eğitim ve çalışma, değişen çalışma önlemleri ile değişen dönemlerde desteklenmiştir. Bu sözleşmeler için giriş yaşı sınırlamaları azaltılarak 16 yaşına düşürülmüş, üst sınır ise 20 yaşından 25 yaşına arttırılmıştır^[273].

Kişileri Harekete Geçirme Programıyla (**Programme d’action personnalisé**), daha cömert bir işsizlik ödemesi sistemi ile (istihdam edilmeye uygun kişiler yönelik) işsizlere yoğun olarak tavsiyelerde bulunulmuş, 2001 yılında (**Plan d’aide au retour à l’emploi**

[273] Euroline, “European Industrial Relations Observatory on-line”, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/11/feature/es0311107f.htm>, (24.09.2009).

(PARE)) olarak adlandırılan bir kısım politika reformu ortaya atılmıştır. Bu bir işsizlik ödemesi ve işe yerleştirme kombinasyonudur. Söz konusu işsizlik ödemelerinin maksimum devam süresi azaltılmıştır. Daha yoğun bir reforma ihtiyaç duyulmakla birlikte, reformların temel noktaları gerçekleştirilmiştir. İşsizlik ajanslarındaki sosyal yardım uzmanlarının tüm yeni başvuru yapmış işsiz bireyler ile tekrar eden en az her altı ay süresince toplantı yapması şu anda bir zorunluluktur. Reformlar öncesinde sadece uzun dönemli işsiz işçilere yönelik olarak bu uygulama yürütülmekteydi.

Fransa'daki yüksek istihdam oranları problemi, çoğunlukla çok yüksek bir genç işsizlik oranı problemidir. Sonuç olarak bu önlemlerde çoğunlukla gençler hedeflenmiş ve literatürdeki çoğu değerlendirme genç ve genç yetişkinlerle sınırlandırılmıştır. Fransa'daki Aktif Emek Piyasası Politikaları değerlendirme çalışmaları sınırlandırılarak ayarlanmıştır.

Eğitim programlarının değerlendirilmesi ile ilgili üç çalışma mevcuttur. Bonnal/Fougère/Sérandon^[274] tarafından 1980'lerin sonlarındaki programlara odaklanan bir çalışma yapılmış, Cavaco/Fougère/Pouget^[275] tarafından 1990'ların sonlarındaki programlar tartışılmış, Brodaty/Crepon/Fougère^[276] tarafından ise ilk iki çalışmadaki veriler kullanılarak bu iki dönemin karşılaştırması yapılmıştır.

Bonnal ve diğerleri tarafından (1997) sürekli işsizler “**Suivi des chômeurs**” veri grubu kullanılmış, bunun devamında Ulusal İstatistik ve Ekonomik Çalışmalar Enstitüsü'nün (INSEE) 1986 ile 1988 yılları arasındaki tüm bireyleri kapsayan 1986 Ağustos ayı işsizlik yayınları toplanıp incelenerek özellikle farklı eğitim önlemlerinin etkilerini ortaya koyan bir çıkarım yapılmıştır. Örnek, kamusal istihdam hizmetlerinden (**Agence Nationale Pour l'Emploi, ANPE**) gelişigüzel seçilmiştir. Kasım 1986 ve Mayıs 1988 arasında 7450 birey ile mülakat yapılmıştır. Veriler bu zaman dönemi ile ilgili geçmiş aylık veri kayıtlarını kapsamaktadır.

Cavaco ve diğerleri tarafından (**Trajectoires des demandeurs d'emploi et marché local du travail**) Fransız İstihdam ve Sosyal Politika Bakanlığı tarafından 1995 ve 1998 yılları arasında toplanan bu veriler kullanılmıştır. Örneğin Nisan 1995 ve Haziran 1995

[274] Liliane Bonnal-Denis Fougère-Anne Sérandon (1997), “*Evaluating the Impact of French Employment Policies on Individual Labour Market Histories*”, Review of Economic Studies 64, pp.683.

[275] Sandra Cavaco-Denis Fougère-Julien Pouget (2005), “*Estimating the Effect of a Retraining Program for Displaced Workers on Their Transition to Permanent Jobs*”, IZA Discussion Paper 1513, Bonn, <ftp://repec.iza.org/RePEc/Discussionpaper/dp1513.pdf>, (14.08.2009).

[276] Thomas Brodaty-Bruno Crepon-Denis Fougère (2002), “*Do Long-Term Unemployed Workers Benefit from Active Labor Market Programs? Evidence from France, 1986-1998*”, http://www.laboratoirevelli.it/_pdf/paperCrepon.pdf, (24.08.2009).

dönemi arasında üç Fransız yönetim bölgesi içerisindeki işçiler arasında işsiz kalanlar gelişigüzel incelenmiştir. İncelemeler Fransa'daki tüm bölgeleri temsil etmemektedir. Geçmişle ilgili veri kayıtları 1995 yılının ikinci çeyreği ve 1998 yılının birinci çeyreği arasındaki her ayı kapsamaktadır. 8125 bireyle üç defa mülakat yapılmıştır. Veri grubu aynı bölgesel alanların birincisinde olduğu gibi ikinci kez incelenmesi yoluyla tamamlanmış, fakat sadece çıkartılan işçilerin geleneksel yeniden değişim eğitim programlarına nasıl katılacağına odaklanmıştır. Çalışma, devam eden bir süre zarfında rastlantısal bir veya iki bireysel faktörün etkilerini ortaya çıkarmıştır. Sadece Cavaco ve diğerleri bu alanda çalışan yetişkinleri incelemiş, özellikle diğer iki çalışma ise sadece genç işçiler ve genç erkek işçilere ilişkin verileri kullanmıştır.

Cavaco ve diğerleri (2005) yeniden eğitim programı olan “**convention de conversion**” a katılan yer değiştirmiş işçilerin programa katılım sonrasında uzun dönemli bir iş sözleşmesi yapabilme yeteneği üzerindeki etkilerini sorgulamıştır. Model ile ilgili bir tahminde, katılımcılarla sekiz noktada sürekli bir iş artışı yaşanırken, katılımcı olmayanlar ise katılımcı olarak 28 noktada yeteneklerinde bir artış yaratabilmektedir. Bu program daha çok düşük yeniden istihdam yeteneğine sahip bireylere teklif edilmektedir.

Bonnal ve diğerleri ise bu SIVP'nin (**Stages d'Initiation à la Vie Professionnelle; Çalışma Yaşamına Hazırlama Kursları**) yoğun olarak genç erkeklerin işsizlikten istihdama dönüşümünde pozitif etkilere sahip olduğunu bulmuşlardır. Önlemler sadece diplomasız genç erkekler için çiraklık kontratlarına ve uyarılma kontratlarına benzer pozitif etkilere sahiptir. Eğitimin verimliliğinin değerlendirilmesinde doğru bir çizgi yakalanmış, Brodaty ve diğerleri uzun dönemli ve kısa dönemli işsizliği aralarında tartışmıştır. İki alt dönem göz önüne alındığında (1986-1988 ve 1995-1998) makroekonomik açıdan paralellik görülmekte, programlar ikinci dönemde verimliliği nispeten daha az desteklemiştir. Katılım süresince, kısa dönemli ve uzun dönemli işsizlerin aynı zamanda her ikisi de, birinci alt dönemde istihdam oranında daha yüksek bir dönüşüm oranı tecrübe edilmiş, ikinci alt dönemde kısa dönemli işsizlerde düşük dönüşüm oranları tecrübe edilmiş ve uzun dönemli işsizliğe etkisi önemsiz görülmüştür^[277].

[277] Charkes R.Day, “Technical and Vocational Education in France since the hird Republic”, http://books.google.com.tr/books?id=NeSnLYEKPNYC&pg=PA101&lpg=PA101&dq=SIVP+in+france&source=bl&ots=KC25309L-X&sig=fM6smJ9neN3TPoA81KIJ0Aekbc8&hl=tr&ei=Xj3ySpu7IJWSjAjj0sypDg&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=10&ved=0CDMQ6AEwCQ#v=onepage&q=SIVP&f=false, (11.09.2009)

Genel olarak eğitim önlemleri istihdam üzerinde pozitif etkilere sahiptir. Bu pozitif etkilerin 1980’li yıllarda on yıl sonrakinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Brodaty bu programlara işsiz çalışanların ve genç çalışanların daha uygun olduğu ve 1990’lı yıllarda on yıl öncekinden daha heterojen oldukları sonucuna varmıştır.

Eğitim önlemleri hakkında yapılmış iki çalışmada da kamusal teşvik önlemlerinin etkileri aynı veri grubu kullanılarak değerlendirilmiştir. Eğitim önlemlerinin sonuçları karşılaştırıldığında, Bonnal ve diğerleri kamusal istihdam önlemlerine katılımın teknik okul sertifikasına sahip genç erkek istihdamının dönüşüm oranı üzerindeki negatif etkilerini incelemiştir. Diplomasız genç erkek desteklenebilmekte fakat başarılı olmamaktadır. Brodaty ve diğerlerinin çalışmasındaki birinci alt dönem (1980’lerin sonu) desteklemeleri önemsiz etkilere sahip iken, buna benzer katılım önlemleri 1990’ların sonunda istihdamın dönüşüm oranları üzerinde negatif bir etkiye sahip olmuştur.

Bu sınırlandırılmış çalışma temelinde, Fransa’daki Kamusal İstihdam Programlarının katılım sonrasındaki bireysel istihdam edilebilirlik üzerinde sıfır veya negatif etkilere sahip olduğu görülmüştür.

Crépon/Dejemeppe/Gurgand^[278] tarafından modeller kullanmak suretiyle yoğun olarak tavsiye edilen önlemlerin etkileri değerlendirilmiştir. Bu veri grubu boyut olarak ANPE (**Agence Nationale Pour l’Emploi**; Ulusal İstihdam Ajansı) kayıtlarında yer alan 400.000 işsiz bireyi kapsamaktadır. Bu rakam tüm işsiz kişilerin ulusal olarak 1/12’sini temsil etmektedir. İşsizlikten istihdama bireysel dönüşüm analizlerinde, istihdam dışındakilere harcanan zaman, işsizlikten istihdama dönüşüm oranı (artış yüzde bir düzeyindedir) ve yinelenen işsizlik üzerinde önemli bir pozitif etkinin ortaya çıktığı görülmüştür. Nitelik değerlendirmeleri olmaksızın önlemler, işsizlik ve istihdamın her ikisi üzerinde de bazı etkilere sahiptir. İş arama desteği programı en güçlü etkiye sahip iken proje değerlendirmesi ve proje desteği bazı hapsedilmiş etkiler göstermektedir. Fougère/Pradel/Roger^[279] tarafından 1986 yılından 1988’e kadarki dönemi kapsayan sürekli işsizler “**Suivi des chômeurs**” incelenmiş, kamusal istihdam hizmetinin işsiz çalışanların araştırma gayreti üzerindeki engelleyici etkileri ve bunların işsizlikten çıkış oranı sorgulanmıştır. İşsizlikten daha yüksek bir mesleki bağlantıya doğru ulaşan, özellikle

[278] Bruno Crépon-Muriel Dejemeppe-Marc Gurgand (2005), “Counseling the unemployed: does it lower unemployment duration and recurrence?”, mimeo, http://www.cee-recherche.fr/fr/doctrav/lower_unemployment.pdf, (22.09.2009)

[279] Denis Fougère-Jacqueline Pradel-Muriel Roger (2005), “Does Job Search Assistance Affect Search Effort and Outcomes? – A Microeconomic Analysis of Public versus Private Search Methods”, IZA Discussion Paper 1825, Bonn, Germany, <http://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp1825.html>, (16.09.2009)

de düşük eğitimli ve düşük nitelikli işçiler için kamusal istihdam hizmetleri yoluyla bir artış yakalanmıştır.

3.2.10.2 Genel Değerlendirme

Fransız işgücü piyasası son on yıldaki çok yüksek genç işsizlik oranı ile tanımlanmıştır. Bu nedenle çoğu aktif emek piyasası önlemleri gençleri hedef almış ve literatürdeki değerlendirmelerin çoğu bu programlara odaklanmıştır. Gerçekten çoğu deneysel çalışma ile de Fransa'da mevcut Aktif Emek Piyasası Politikaları analiz edilmiştir. Eğitim önlemleri sayesinde çıraklık ve benzer kontratların anlaşma koşullarında sağlanan yerinde program değişiklikleri ile yaşlı çalışanların yerine gençler yerleştirilmiş, istihdama katılanların dönüşümü ile ilgili pozitif etkiler elde edilmiştir. 2001 yılındaki çalışma politikası reformu ile iş arama aktivitelerinde artış meydana geldiği ve önlemlerin aynı zamanda etkili olduğu görülmüştür.

Programlar arasındaki tartışmalarda sadece kamusal istihdam önlemleri değerlendirilmiş, genç çalışanlar için 1980'li yıllarda sıfır etki ve 1990'lı yıllarda negatif etki gösterdiği görülmüştür. Bununla birlikte, bu önlemler yetişkinler için tasarlanmıştır ve sadece genç çalışanlara özgü değildir^[280].

3.2.11 İngiltere

On yıldan daha uzun bir süredir, İngiliz işgücü piyasası çoğu Avrupa ülkesine kıyasla mükemmel bir performans sergilemiştir. İngiliz ekonomisi yıllık yüzde 2 ve 4 oranı arasında bir sürekli büyümeyi korurken, düşük seviyeli bir enflasyonu da devam ettirmektedir. İşsizlik oranı ve uzun dönemli işsizlik oranı sürekli olarak azalış göstermiş ve 1970'lerden bu yana görülmemiş bir seviyeye gerilemiştir. Buna ek olarak, istihdam oranı 2004 yılında % 71,6 ile tarihi bir seviyeye ulaşmış ve bu uygun seviye ile Lizbon ve Stockholm istihdam hedeflerinin yukarısında yer almıştır^[281]. Bununla birlikte, tüm gruplar elverişli koşullardan eşit şekilde faydalanamamaktadır. İstihdam oranındaki artış temelde kadın istihdamındaki artış ile sürerken erkek istihdamı 1970 yılından sonra azalış

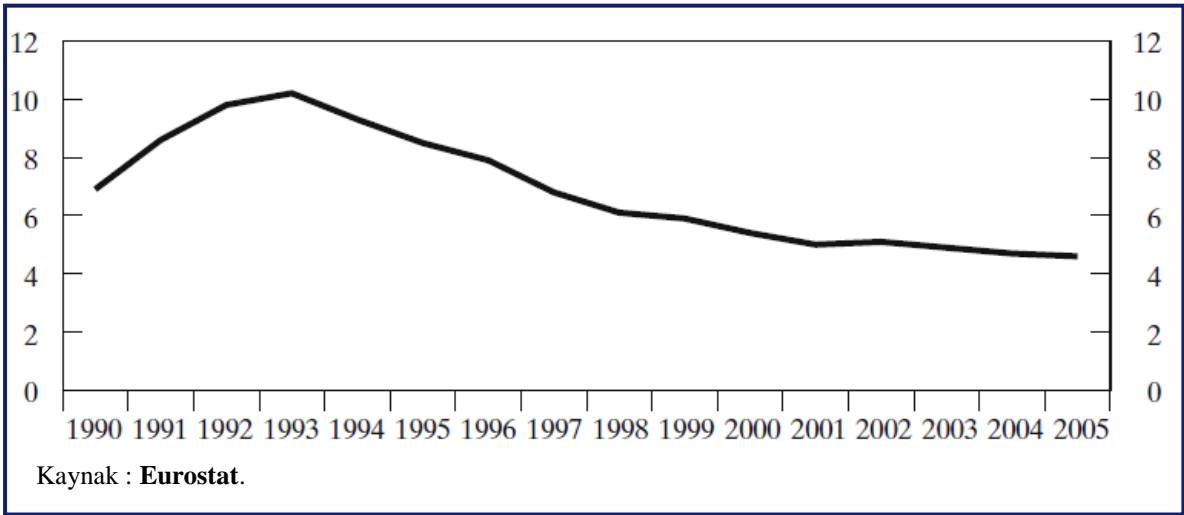
[280] Jochen Kluge-Sophie Dumartin , (2007), *a.g.e.*, pp.145.

[281] Cardiff, "Monthly Unemployment Statement", April 2004, <http://docs.google.com>, (06.09.2009)

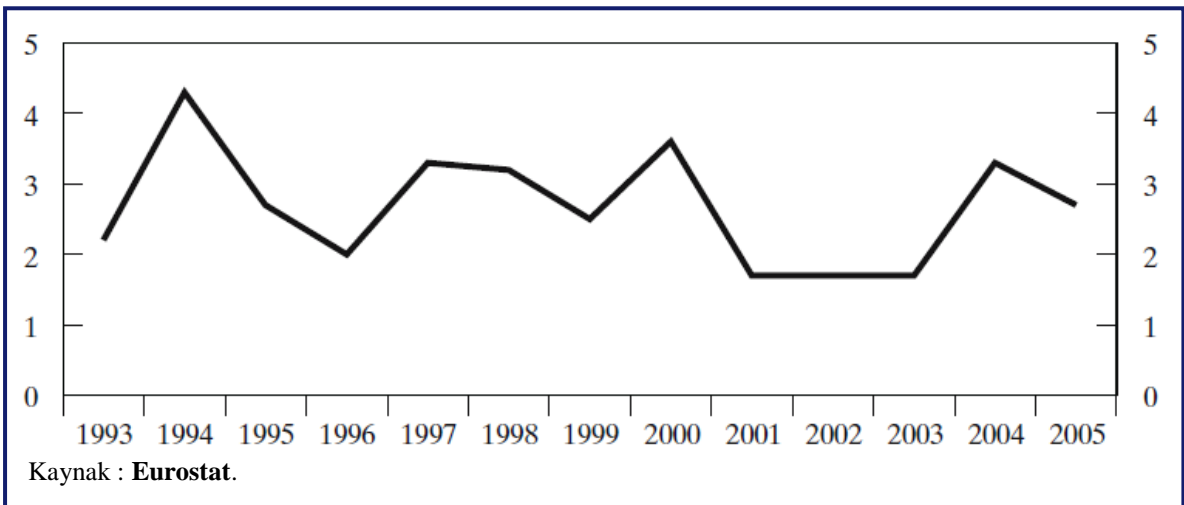
göstermiştir. Bunun yanında, mesele belirli grupların, özellikle yaşlı, genç ve kimsesiz ebeveynlerin pasifliği ile ilgilidir. Örneğin, İngiltere’de en yüksek orana sahip 18 yaşındaki erkekler ne okulda ne de işgücünde yer almaktadır. Bu kategoride İngiltere, 22 yaşındaki erkeklerde İtalya’dan sonra ikincidir^[282].

1979 Yılından bu yana ücret eşitsizliğinde genel bir artış dikkati çekmektedir. Eşitsizlik genç ve yaşlı yaş grupları ile aynı zamanda cinsiyet ve nitelik sınıfları arasında da artış göstermiştir. Bu durum sadece ücretlerin farklılaşmasına neden olmamış aynı zamanda işsizlik ve sağlık ödemeleri ile emekli maaşlarında da ciddi bir indirime neden olmuştur.

Şekil 60. İngiltere’de 1990 Yılından 2005 Yılına İşsizlik Oranı (%).



Şekil 61. İngiltere’de 1993 Yılından 2005 Yılına GSYİH’nın Artış Oranı (%).



[282] John Van Reenen (2003), “Active Labour Market Policies and the British New Deal for the Young Unemployed in Context”, NBER Working Paper Series 9576, <http://cep.lse.ac.uk/textonly/people/vanreenen/papers/w9576.pdf>, (12.09.2009).

Çoğu Avrupa Ülkesi ile karşılaştırıldığında İngiliz işgücü piyasası kuruluşları nispeten piyasaya yönlendirilmiş gibi gözükmektedir. İstihdam koruması zayıf, işten çıkarmanın bildirim süresi sadece minimum 1 haftadan 12 haftaya kadar sınırlandırılmıştır (uygulamada, çoğu istihdam kontratında belirlenen minimum yasal gereklilikten daha uzun bir dönem belirtilmektedir). Geçici kontratlar hakkındaki düzenlemelerin bu nedenle modası geçmiştir. 1980’li yıllarda, sendikalar ve işveren kuruluşlarının çoğu etkinliklerini ve ücret görüşmelerindeki koordinatörlük rolünü yitirmiştir. Geçmiş kırk yılda, ücret belirleme yapısı merkeziyetçilikten uzaklaşma yolunda ilerlemiş, bu noktada çok büyük bir bölünmüşlük meydana gelmekle birlikte, Avrupa’daki başka yerlerden daha fazla bir anti merkeziyetçilik söz konusudur. Bu trend, esnek ödeme sistemlerinin geliştirilmesi yoluyla performansa ve bölgesel işgücü piyasası koşullarına eşlik etmiştir. Ortak pazara ayrılan yer 1980’lerdeki % 75 seviyesinden bugün % 40 seviyesinin altına indirilmiştir^[283].

1980’lerden bu yana, genel reformlar ile işsizlik ve sağlık ödemelerinde kısıntıya gidilmiş, işsizlik ve sağlık ödeneği alan kişilerin işgücü piyasası ile bütünleşmesinde tehlikeler ortaya çıkmıştır. 1986 yılında yeni bir başlangıç ile, işsizlik ve sağlık ödemesi gelirinin durumu hakkında istihdam servisi ile görüşülmesi mecbur kılınarak, altı ay veya daha uzun bir süre içinde iletişim kurulmaktadır. Program birleşimi tavsiye edilmekte ve işsizlik ödemelerinin niteliğine dair gerekli sıkı uygulama koşulları cesaretlendirilmektedir. İşgücü yönetiminin 1997 yılından bu yana ilk kez genel ortaya attığı, Yeni Dönem programları uzun dönem işsizler için zorunlu katılım gerektirmektedir. Bugün İngiliz sistemi; işsizlik deyince ilk akla gelen iş arama yükümlülükleri, düzenli temaslar yoluyla araştırmanın cesaretlendirilmesi ve sübvansiyon edilmemeye uygun mesleklerin öne çıkarılması yoluyla, istihdam yardım rejimine benzer bir görünüm sergileyebilmektedir.

Aynı şekilde, İngiliz istihdam politikasının önemli belirleyici özelliği İngiliz vergi sistemi tarafından belirlenmesi, yüksek teşviklerle desteklenen çalışmanın ön plana çıkarılmasıdır. Bu politikalar, işletmelere ve işçilere çeşitli muafiyetler ve özendiriciler sunarak, özellikle işsizlik yardımları ve diğer sosyal yardımlar nedeniyle çalışmayan işsizleri ve aktif olmayan kesimi işgücü piyasasına çekmeyi hedeflemektedir. “**Make work pay**” (geçim ücreti) olarak adlandırılan bu mali politikalar; ulusal minimum ücretten düşük ücret alanların sosyal güvenlik ödemelerinden muaf tutulmasını, düşük gelir elde edenlerin gelir vergisi sisteminden muaf tutulmasını, çocuk bakım sübvansiyonlarını, hane halkları

[283] Richard Blundell, Costas Meghir, “Active labour market policy vs employment tax credits: lessons from recent UK reforms”, <http://www.ifau.se/upload/pdf/se/2002/wp02-01.pdf>, (12.09.2009).

ve düşük ücret gelirliler için vergi muafiyetinin farklı şekillerini kapsamaktadır. Bu önlemlerin Aktif Emek Piyasası Politikaları olarak adlandırılmamasına rağmen aynı mekanizmalar yoluyla çalışmakta örneğin özel sektörde istihdam sübvansiyonunu hedeflemektedir^[284].

3.2.11.1 Refah ve İşsizlik Ödeneği

İşsizlik yardımı rejimi aynı zamanda (İşsizlik Ödeneği “**Jobseeker’s Allowance**” (JSA) olarak da adlandırılır ve 1996 yılında ortaya çıkmıştır) haklara ve gündemdeki sorumluluklara sıkı sıkıya bağlıdır. İşsizlik ödeneğinin iki tipi mevcuttur; İşsizlik Yardımına katılımı esas alan model (altı ayın üzerinde ödenmektedir), İşsizlik Yardımına katılımı esas almayan model, bu anlamda kişiler test edilmiş ve elverişli kişiler için yardım temelli ödemeye hak verilmemiş veya kişilerin gereksinimleri yardım temelli ödeme ile karşılanmamıştır. İş arama yardımı ödeneği almayanlara otomatik olarak diğer tip işsizlik ödemelerinden ve buna benzer diğer iskan ödemelerinden faydalanma hakkı verilmiştir. Her iki işsizlik ödeneği tipi de belirli işgücü piyasası koşullarına gereksinim duymaktadır; alıcılar 60 yaşın altında olmalı, çalışmak için elverişli olmalı, aktif olarak iş aramalı ve gelir desteği almamalıdır. Bu kişiler bir iş arama antlaşması imzalamak ve bunun dışında bakacakları işler için bu anlaşmada belirtilen sınırlamalara tabi olmak durumundadır. İş arama antlaşması iş arayan ve bir işveren tarafından müştereken imzalanmakta ve bunların istekleri doğrultusunda düzenli olarak yeniden gözden geçirilmektedir. Eğer bireyler tatmin edici bir iş teklifini kabul etmez ise anlaşmada yer alan koşullar ve ayrıca JSA ödemeleri yok sayılabilmektedir. İşgücü piyasası dışındaki kişiler, kontrolleri yapılan gelir desteği ve sakatlık ödeneği gibi diğer işsizlik ödemelerinden faydalanabilmektedirler. Bununla birlikte, çalışma yaşındaki işsizlik ödemesi alan kişiler ki bunlar yeterli aktiflikte olmayan işsizlik ödemesi alıcılarıdır, bunlardan mecburi hizmette çalışmaya odaklı olarak görüşme talep edilebilmektedir. Bu istihdam hizmeti refah bağımlılığının azaltılmasına yardımcı olmakta, iş arama ve artan yardım yoluyla işsizlik ödemesi alma döneminde gelir artmaktadır.

[284] Richard Blundell-Costas Meghir (2001), “Active Labour Market Policy vs. Employment Tax Credits: Lessons from Recent UK Reforms”, Swedish Economic Policy Review 8, number 239-66, <http://www.ifau.se/upload/pdf/se/2002/wp02-01.pdf>, (20.09.2009)

2001 Yılına kadar, refah ve işsizlik ödemesi sistemi farklı organizasyon servisleri tarafından yönetilmekte ve bu iş merkezleri sadece iş arayanlar ile ilgilenmekteydi. Bu tarihten sonra, iş merkezleri ve sosyal güvenlik ofisleri aşamalı olarak kapanarak “**Jobcentre Plus**” olarak bilinen entegre bir servis kurulmuş, her iki istihdam ve işsizlik ödeme sistemi tek çatı altında toplanmıştır. Bu yenilenen organizasyon ile hakların ve sorumlulukların tamamlanması hedeflenmiş, işsizlik ödemeleri gelire bağlantılı olarak belirli yükümlülükler ortaya koymuş ve sonuç olarak daha hızlı ve verimli çalışan bir sistem yaratılmıştır.

3.2.11.2 Yeni Dönem Programları

Söz konusu İngiltere istihdam stratejisi, ağırlıklı olarak hizmetler ve çalışma esnasındaki yaptırımlar konusunda etkili olmakta, istihdamı teşvik eden programlar ve direkt iş yaratma önlemleri ise sadece daha küçük bir rol oynamaktadır. Bunun gibi aktif emek piyasası önlemleri Yeni Dönem programlarının başlıca bölümüdür.

Yeni Dönem programları genel olarak uzun dönemli işsizliğe yöneliktir. Bu uygulama paketleri, belirli hedef gruplarına yeni bir biçim vermeyi hedeflemektedir. Yeni Dönem programlarına katılan birisi belirli bir iş arama periyodundan sonra işsizlik sigortası ödemelerine hak kazanabilmektedir. İşsiz kişi programlara erkek girer ise ağır zarara uğrayabilmektedir. Yeni dönem programındaki herkes bir kişisel danışman tavsiyesi olarak kişinin duyarlılığına veya durumuna göre program aracılığıyla bağlantı kurmaktadır. Programa bağlı farklı evreler mevcuttur. Birinci evre, bireysel olarak şekillendirilmiş tavsiye niteliğindeki bir seri görüşmedir, bunun ardından eğer gerekli ise güven inşa edici kurslara benzer önlemler alınmakta, iş başvurularına yardımcı olunmakta, işe başlangıç maliyetlerini karşılamaya yönelik olarak burs verilmekte, hatta alkol veya uyuşturucuya benzer sorunları olan kişilere yardımcı olunmaktadır. İkinci evre, eğer kişi uzun dönemli işsiz ise ve birinci evrede düzenli emek piyasası ile entegrasyonu becerememiş ise zorunlu aktif emek piyasası önlemlerini kapsamaktadır. Bu özel Yeni Dönem programları, yaş gruplarına göre 18-24, 25 ve üzeri, 50 ve üzeri, kimsesiz ebeveynlere yönelik Yeni Dönem

programları, Sakatlara yönelik Yeni Dönem programları ve işsiz kişinin eşine yönelik Yeni Dönem programları şeklinde sınıflandırılmaktadır^[285].

Örneğin 18-24 yaş programı; bu en büyük programdır, 18-24 yaşları arasındaki kişilere işsizlikten sonraki altı ay zorunlu işsizlik ödemesinde bulunmaktadır. Öncelikle katılımcılar dört aya kadar süren yoğun bir iş arama periyodundan geçmekte, buna “Giriş Kapısı” da denmektedir. İkincisi, eğer katılımcı hala işsiz ise (kadınlar dört opsiyondan birisine girmelidir) bunu geçici çalışma tecrübesi ve eğitim çevrelemektedir. Bunlar;

- a) Tam zamanlı eğitim ve çalışma, temel vasıf eksikliklerinin giderilmesine yardımcı olmaktadır.
- b) İstihdam tercihi, işverenlere ücret sübvansiyonu ödenmektedir.
- c) Serbest sektör.
- d) Çevresel işgücü.

Çalışma tercihleri b)’den d)’ye haftada bir gün eğitim ve çalışma içermektedir. İstihdam tercihi (b) genellikle özel sektörde yerini almakta ve bir istihdam teşvik programı gibi görülmektedir. Tercihler c) ve d) direkt iş yaratma önlemleri olarak da sınıflandırılabilir. Bu tercihler altı aydan sonrayı kapsamakta, tam zamanlı eğitim ve çalışma hariç tutulur ise bir yıla kadar sürmektedir. Alternatif olarak, katılımcılar kendi işlerine sahip olma konusunda teşvik alabilmektedir (Genç Girişim Başlangıcı). Seçilen aktiviteye bağlı olarak, katılımcılar iş arama yardımı veya eşdeğer ödenekleri veya ücretleri almaya devam etmektedirler. Sonuç olarak, bu durum programa girişte izlenen devre açısından sınıflandırılmamakta ve bu aslında “Giriş Kapısı” periyoduyla aynı yardım ve yol gösterme üzerine yoğunlaşmaktadır. Katılımcılar programdan sadece istihdama girme halinde veya iş arama yardımının durdurulması talebinden 13 hafta sonra ayrılabilir.

Diğer Yeni Dönem politikaları da benzer şekilde dizayn edilmiştir. 25 ve daha yukarı yaşlardaki işsiz kişiler Yeni Dönem 25+ programına işsiz kalmasının ardından 18 ay süre ile katılabilir. İkinci evrede, tam zamanlı istihdam sübvansiyonu veya tam zamanlı eğitim veya altı ayın üzerindeki çalışmanın birisinin seçilmesi konusu tercihe bırakılmaktadır. Yeni Dönem 50+ programına ise 50 ve daha yukarı yaşta kişiler gönüllülük esasına göre katılabilir. Bu kişiler ikinci aşamada bir İstihdam Kredisi veya çalışma eğitimi veya destek alabilmektedirler. Bunun yanında, kimsesiz eşlere

[285] Department for Employment and Learning, <http://www.delni.gov.uk/index.cfm/area/information/page/NewDeal>, (16.09.2009).

yönelik bir Yeni Dönem Programı, sakatlara yönelik bir Yeni Dönem programı ve işsiz kişinin eşine yönelik bir Yeni Dönem programı da mevcuttur. Bu tip programlar gönüllülük temelinde olup ayrıca eğitim programlarını da içerebilmektedir. İşsiz kişinin eşine yönelik Yeni Dönem programları refah bağımlılığının azaltılması açısından İngiliz istihdam stratejisi içerisinde ciddi amaçlara hizmet etmektedir. Eğer işsiz bir kişi kendisi veya eşi için altı ay veya daha fazla süreli bir iş arama yardımı talep eder ise, yalnızca iş arayanın kendisi değil onunla ilişkili olarak eşi de Yeni Dönem Programından istifade edebilmektedir.

3.2.11.3 Genel Değerlendirme

Aktif emek piyasası programları İngiltere’de yalnızca küçük bir rol oynamış, bu durum yapılan sadece birkaç değerlendirme çalışması için sürpriz olmamıştır. Genel makro ekonomik değerlendirmeler yapıldığında; bununla birlikte bu politika çalışmalarında zaman modellemeleri yapılmak suretiyle gerçekçi bir değerlendirme yapılmıştır. Bu yüzden, bir işgücü piyasası programının başlangıçtaki etkilerin izlenebilirliği veya eşzamanlı olarak meydana gelen diğer makro ekonomik olaylar ile ilgili görüş bildirmek zordur. Örneğin; istihdam hizmetlerinde kullanılan bir zaman serisi modeli vasıtasıyla iş arama yardımı ile ilgili bir kural değişikliği yapılmış ve işsiz hak sahiplerinin miktarı 15.000 – 20.000 kişi civarında azaltılmıştır^[286]. Yapılan çalışmalarda büyük pozitif etkilerin meydana geldiği görülmüştür^{[287][288]}. Daha sonraki dönemde makro ekonomik bir yaklaşımın kullanılması yoluyla Yeni Dönem programı 18-24’ün azaltıcı etkileri desteklenmiştir (28.000 kişi civarında ekstra iş yaratılmıştır)^{[289][290]}.

[286] Kate Sweeney-David McMahon (1998), “*The effects of Job Seekers’ Allowance on the claimant count*”, Labour Market Trends, pp.195.

[287] M.J.Dicks-N.Hatch (1989), “The relationship between employment and unemployment”, *Bank of England Discussion Paper No.39*,

[288] Richard Disney-Lutz Bellmann–Alan Carruth–Wolfgang Franz-Richard Jackman-Richard Layard-Hartmut Lehmann-John Philpott (1991), “Helping the Unemployed: Active Labour Market Policies in Britain and Germany”, London, Anglo-German Foundation, http://www.eu-employment-observatory.net/ersep/imi62_uk/00140001.asp, (10.09. 2009)

[289] Rebecca Riley-Garry Young (2001a), “Does welfare-to-work policy increase employment? Evidence from the UK New Deal for Young Unemployed”, National Institute for Economic and Social Research Working Paper No.183, <http://www.essex.ac.uk/ilr/eeeg/Workshop2001-4/riley1.pdf>, (11.09.2009).

[290] Bob Anderton-Rebecca Riley-Garry Young (2001b), “The macroeconomic impact of the New Deal for Young People”, National Institute for Economic and Social Research Working Paper No.185.

Çoğu programdan sonra zorunlu olarak uygulanan mikro ekonometrik değerlendirmenin yapılması ve uygun bir kontrol grubunun bulunması zordur. Bununla birlikte, 1989 yılında uygulamaya konulan bir deneme, programın mikro ekonometrik bir perspektifte faydalı etkilerinin kavranmasını sağlamıştır. 9000'den daha az sayıda bireyin işsizliğin altıncı ayında başvurmasıyla örnek tanımlanmıştır. 582 kişilik rastlantısal bir kontrol grubu seçilmiş ve seçilmiş katılımcılardan hangisinin altı ay sonraki genel görüşmeye cevap verip vermediği tespit edilmiştir. Her iki grubun başarılı bireysel planlaması dikkatle incelenmiştir. Bu bilgiler yönetsel kayıtlar ile karşılaştırılırken tek bir sosyal güvenlik numarası kullanılmıştır. Dolton/O'Neill^{[291][292]} tarafından bu veriler analiz edilmiş ve rastlantısal olarak bulunmuş bu grup dışındaki kişilerin ortalama işsizlik süresinin bu gruptaki kişilerden bir ay daha uzun olduğu görülmüştür. Rekabete dayalı bir risk modeli kullanılarak, aynı zamanda bu konu ile ilgili daha güçlü etkiler saptanmış ve yeni bir başlangıç için gelenlerin mevcut mesleklerde yer alanlardan daha çok eğitilmiş ve katılımcı olmadığı tespit edilmiştir. İşverenler ve davranış grubunun her ikisi arasındaki artan başarı oranının etkileri ve alınacak bir iş teklifi ile bir mesleğe kabul edilmeyi daha muhtemel kılacak önlemler incelenmiştir. Başka bir çalışmada ise başlangıç mülakatına tesadüfen geç kalmanın uzun dönemli etkileri araştırılmıştır^[293]. Söz konusu davranış grubu üyelerinin beş yıl sonraki işsizlik oranlarının kontrol grubunun başlangıç görüşmesindeki seviyesine nazaran % 6 seviyesinde daha düşük olduğu görülmüştür. Yazarlar aynı zamanda yönlendirilen kişiler ile yeni başlayan kişileri sorgulamış; bu kişilerde kısa vadeli pozitif etkilerin oluşturulmasının önemli olduğunu ve mülakat esnasında sağlanacak hizmetlerin uzun dönemli pozitif etkilerin oluşturulmasında önemli bir rol oynadığını tespit etmişlerdir.

Bunun yanında, belirli alanlarda önceden tüm ülke çapında önemli rol oynamış programlara ait bilgiler araştırmacılara kılavuzluk etmiş ve onları yöreklendirmiştir. Örneğin, Van Reenen'in Yeni Dönem 18-24 programının birinci aşama Giriş Yolu periyodu ile ilgili değerlendirmeleri, 1998 yılında diğer bölgelerdeki pilot alanlar ile kıyaslanmıştır. İlave olarak, 25-30 yaşlarındaki işsiz kişilerden bir kontrol grubu oluşturularak yaş sınırlamaları açısından Yeni Dönem 18-24 programına kimlerin uygun

[291] Peter Dolton-Donal O'Neill (1995), "The Impact of Restart on Reservation Wages and Long-Term Unemployment", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 57, pp.451.

[292] Peter Dolton-Donal O'Neill (1996), "Unemployment duration and the Restart effect: Some experimental evidence", *Economic Journal* 106, pp.387.

[293] Peter Dolton-Donal O'Neill (2002), "The Long-Run Effects of Unemployment Monitoring and Work Search Programmes", *Journal of Labor Economics* Vol.20, No.2.

olmadığı araştırılmıştır. Çalışma, tüm Yeni Dönem programı katılımcılarının dörtte üçünün erkek olması sebebiyle erkekler üzerine odaklanmıştır. Tahmin edilen sonuçları destekler nitelikte, Yeni Dönem programına her bir aylık katılımın genç işsiz erkeklerin uygun işi bulma oranını % 20 civarında arttırdığı tespit edilmiştir. Sabit koşullar altında genç işsizliğinde 17.000'in üzerinde bir artış hesaplanmıştır. Söz konusu etkiler vasıtasıyla bunun daha küçük bir miktarda kalması, Van Reenen^[294]'in tahminlerine göre program kapsamında ekonomik olarak işsizlik yardımında bulunulması neticesinde, bunun öngörülen mevcut ekonomik maliyetleri aşacağı değerlendirilmektedir. Aynı zamanda Blundell ve diğerleri tarafından^[295], genç erkeklerin programa katılımından dört ay sonra iş bulabilme olasılığında bir artış meydana geldiği tespit edilmiştir.

Dorsett^[296] tarafından karşılaştırma metotları kullanılarak, Yeni Dönem 18-24 programının ikinci aşamasındaki dört opsiyonun etki oranları değerlendirilmiştir. Dorsett, 1998 yılı sonunda erkeklerin Yeni Dönem programlarına katılımı ile ilgili yönetsel verileri kullanmıştır. Sonuçlar, istihdamın sübvansede edildiği bu dönemde, işsizlikten çıkış ve güvenliği sübvansede edilmemiş istihdamın diğer opsiyonlar ile karşılaştırıldığında daha verimli olduğu görülmüştür. Aynı zamanda, genişletilmiş bir Giriş Yolu evresi eğitimin diğer opsiyonlarından, gönüllü sektör veya çevresel çalışanlardan daha etkili olmaktadır. Bu üç opsiyon arasındaki farklılıklar daha incedir; şöyle ki, çevresel çalışanların işsiz kalma süreleri daha uzundur. Katılımcılar için önerilen genişletilmiş bir Giriş Yolu aşaması ikinci aşama iş araştırmaları için daha az yoğundur ve bu nedenle işsizlikten çıkış ihtimali daha azdır.

İngiliz istihdam stratejisi hizmet ve yaptırımlara yeni bir biçim verirken güçlü küresel önlemlere işaret etmekte fakat aktif emek piyasası politikalarının diğer kategorilerinde daha önemsiz bir rol oynamaktadır. Fakat sadece düşük seviyeli işsizlik için bu durum geçerlidir ve aynı zamanda bu stratejide önerilen değerlendirme çalışmalarının ve işsiz sübvansede edilmeden istihdama başarı ile taşındığının kanıtıdır. Bununla birlikte, kurumsal ve ekonomik bağlamda daha geniş bir perspektifte durumun değerlendirilmesi gerekmektedir.

[294] John Van Reenen, (2003), "Active Labour Market Policies and the British New Deal for the Young Unemployed in Context", *NBER Working Paper Series 9576*.

[295] Richard Blundell-Monica Costa Dias-Costas Meghir-John Van Reenen (2004), "Evaluating the Employment Impact of a Mandatory Job Search Program", pp.569-606.

[296] Richard Dorsett (2004), "The New Deal for Young People: effect of the options on the labour market status of young men", http://www.psi.org.uk/publications/Research%20Discussion%20Series/pdffiles/Research_Discussion_Paper_7.pdf, (09.10.2009).

SONUÇ

“Avrupa Birliği Ülkelerinde Emek Piyasalarının Görünümü; İşsizlik Olgusu ve Uygulanan Politikalar” başlıklı bu çalışmada Avrupa Birliği’nde yaşanan işsizliğin nedenleri, boyutu ve işsizlikle mücadele politikaları incelenmiştir. AB ülkelerinde görülen işsizliğin yapısı ve mücadele yöntemleri ülkeler bazında farklılıklar göstermekle birlikte, işsizlik genel olarak çözüm aranan ortak bir sorun olarak görülmeye devam etmektedir.

AB düzeyinde ve üye ülkelerin kendi politika oluşturma süreçlerinde 1980’li yıllarla birlikte yapısal işsizlik, yetersiz istihdam artışı, kapsamlı ve cömert sosyal refah anlayışı, sosyal hakların artan mali yükü ve güçlü refah devleti yaklaşımı giderek daha fazla tartışılan, sorgulanan ve reformlarla çözüm aranan sorunlar ve konular olmuştur. Bu bağlamda AB genelinde ve üye ülkeler özelinde istihdam-işsizlik sorunlarına yönelik temel politika değişikliği “refah için çalışma” anlayışı üzerine yapılandırılmaya çalışılmaktadır. Bu yapılandırmanın dayanakları arasında güçlü makro ekonomik politika, işgücü piyasası esnekliği, aktif işgücü piyasası politikaları, yeni işler yaratılmasını ve yeniden çalışmayı teşvik eden vergi ve sosyal politikalar öncelikle yer almaktadır. Ülke örnekleri bir bütün olarak değerlendirildiğinde, bu anlayışın yaygın bir biçimde kabul görüldüğünü vurgulamak yanıltıcı olmayacaktır. Bu doğrultuda AB’de istihdam-işsizlik açısından görece başarılı İngiltere, Danimarka ve Hollanda öncelikli olmak üzere hemen her ülkede önem kazanan politikaların özünde, refah devleti anlayışının temelini oluşturan sosyal refah programlarının yeniden yapılandırılması vardır. Bu yapılandırılmada, çeşitli uygulamalarla mümkün olan en uygun koşullarda ve yeterlilikte “gelir için çalışma” (**work for pay**) teşvik edilerek geleneksel refah programlarına olan bağımlılığın azaltılması öncelikle yer almaktadır.

Tüm bu olgular bir bütün olarak düşünöldüğünde, sosyal refah programlarının yeniden yapılandırılmasında aktif işgücü piyasası politikalarının artan önemi dikkatle değerlendirilmelidir. AB ve üye ülkeler düzeyinde siyasi ve ekonomik alanda yaygın olan görüş, refah devletinin “pasif” nitelikten “aktif niteliğe değişmesi gerekliliğidir. Şüphesiz bu değişim geleneksel refah devleti anlayışının mümkün kıldığı “sosyal vatandaşlık” (**social citizenship**) kavramı yerine “aktif vatandaşlık” (**active citizenship**) kavramını öne çıkarmaktadır. Ancak “aktif” niteliğe doğru değişimde iki tercih karşımıza çıkmaktadır. Bu tercihler; insan kaynağının gelişimini vurgulayan uzun erimli politikalar ve hızla işe yerleştirmeyi hedefleyen kısa erimli politikalar. İşgücünün vasıf düzeyinin arttırılmasını

ve vasıf çeşitliliği kazanmasını önemseyen ve gönüllü programlarla işgücünün tercihlerini etkin kılmaya çalışan uzun erimli politikalar, Kıta Avrupası'nda ve sosyal demokrat ilkelerin hakim olduğu ülkelerde kabul görmektedir. Hızla işe yerleştirmeyi ve işgücü piyasası içerisinde yer almayı öncelikli hedefleyen ve sosyal refah programlarından faydalanmada koşullu düzenlemeyi daha fazla önemseyen kısa erimli politikalar ise esasen Anglo-Sakson modelini, benimseyen ülkelerde kabul görmektedir.

Avrupa İstihdam Stratejisinin (AİS) uzun bir zaman geçmesine karşın istihdam üzerindeki etkilerini değerlendirmek çok kolay değildir. Öncelikle istihdam ve işsizlik oranlarındaki olumlu ve olumsuz değişimin ne derecede AİS'ye bağlı olarak geliştiğini tespit etmek oldukça zordur. Çünkü stratejinin ulusal istihdam politikaları üzerindeki genel etkileri ile farklı ulusal politikaların ve özellikle işgücü piyasasını doğrudan etkileyen ulusal makro ekonomik koşulların ulusal istihdam politikaları üzerindeki etkilerini birbirinden ayırtırmak kolay değildir.

Bu bağlamda Avrupa İşgücü piyasasının 25 yıllık dönemi değerlendirildiğinde, istihdamda başarılı ülkelerin belki de en önemli ortak özelliği, makro ve mikro politikalar ile işgücü piyasası reformlarını bütünlük içerisinde koordine edebilmeleridir. Dolayısıyla sadece işgücü piyasası reformları ile istihdamda başarılı sonuçlar yaratıldığını ifade etmek yanıltıcı olacaktır. Bu doğrultuda, AİS çerçevesinde 2005-2008 yıllarını kapsayan 3 yıllık dönemde makro ekonomi, mikro ekonomi ve istihdam başlıklarını içeren ve büyüme ile daha çok iş yaratma hedeflerini benimseyen bütünleştirilmiş istihdam kılavuzlarının onaylanması, istihdam politikaları açısından AB'de geniş bir perspektifin temel alındığını açıkça göstermektedir.

Ayrıca ekonomik büyüme ile birlikte işgücü piyasası esnekliğinin ve görece düşük ücret artışlarının da işsizliğin azaltılmasında önemli rol oynadığı Danimarka örneğinde görülmüştür. Aynı şekilde Hollanda'da aktif işgücü piyasası politikaları işsizlik açısından olumlu sonuçlar ortaya koymakla birlikte, işgücü piyasasına katılımında büyük bir değişim gözlemlenmiş ve özellikle istihdam edilme fırsatı güçlü olanların, ekonomik büyüme sürecinde aktif politikalardan daha fazla faydalandıkları belirlenmiştir. Buradan hareketle çalışanları işgücü piyasası içerisinde tutmayı hedef alan, daha esnek ve aktif içerikli politikaların işsizliğin azaltılmasında daha etkili olduğu söylenebilir.

Sonuç olarak, işsizliğin azaltılması konusunda tercihler ülkelerin ihtiyaçları doğrultusunda belirlenmekle birlikte, Birliğin ortak hedefleri doğrultusunda yürütülen İstihdam Stratejisi, Birlik bünyesinde yaşanan derinleşme ile birlikte ülkeleri ortak

hedeflere yürüme konusunda bir irade artışına zorlamaktadır. AİS'nin bu yapı özelliği bir yandan ülkelerin istihdam kılavuzları yoluyla Konsey düzeyinde alınan kararlara siyasi bağlılık göstermelerini sağlarken, diğer yandan her üye ülkenin koşullarını değerlendirip, kendisine en uygun yöntemlerin benimsemesine imkan vermektedir. Ulusal eylem planı çerçevesinde beklenen, tüm sosyal tarafların ortaklığının sağlandığı ulusal istihdam politikasının yaratılmasıdır. Bu bağlamda ulusal ve yerel düzeyde farklılıkların dikkate alınması mümkün olurken, istihdam politikasının gerçekçi hedefler üzerine kurgulanması kolaylaşmakta ve ulusal eylem planlarının AB düzeyinde değerlendirilmesi yöntemiyle de istihdam konusundaki ulusal önceliklerin AB zemininde de gündeme gelmesine olanak sağlamaktadır. Kısaca bu süreç, ulusal ve AB düzeyinde karşılıklı öğrenme yoluyla istihdam politikalarının aynı anda hem “Avrupalılaşmasını” hem de “yeniden ulusallaşmasını” sağlarken, karar süreçlerinde katılımın yaygınlığı alınan kararların ve uygulamaların meşruluğunu da yaratmaktadır.

İlk belirtileri Ağustos 2007’de ortaya çıkan ve tüm dünyayı etkileyen, mortgage sektöründe başlayarak finansal piyasaları etkisi altına alan ve bu finansal kırımın doğal sonucu olarak reel sektörde talep daralması ile oluşan ABD kaynaklı kriz tüm dünyaya yayılarak ekonomilerin küçülmesine ve istihdamın azalarak işsizliğin artmasına yol açmıştır. AB’de bu ekonomik krizin etkisi altında kalarak bazı bankaların tasfiye edilmesine, kamu payının artmasına kadar giden finansal kesimde yoğun müdahale süreci ortaya çıktığı görülmüştür. Ekonomide ki küçülme ile birlikte de AB bölgesinde işsizliğin hızla tırmandığı görülmüştür. 2009 yılı sonuna kadar mevcut işsizlere 10 milyon yeni işsiz de ekleneceği tahmin edilmektedir. Birliğin işsizliği azaltıcı ve istihdamı artırma politikalarının beklenen hedeflere ulaşması, küresel krizin getirmiş olduğu yeni işsiz yığınlarının da eklenmesiyle hedeflere yönelik bekleyişin uzamasına ve sorunun yeni bir yapı kazanmasına neden olmuştur. Bu nedenle, işsizlik sorununun çözümüne yönelik olarak uygulanacak olan birlik politikalarının önemi ve aktivasyon boyutu bu bağlamda önümüzdeki süreçte daha da önem kazanmaktadır.

KAYNAKÇA

Abbring, Jaap H.-Gerard J.van den Berg-Jan C.van Ours, “The Effect Of Unemployment Insurance Sanctions On The Transition Rate From Unemployment To Employment”, http://www.res.org.uk/economic/ta/pdfs/eoj_311_app.pdf, (06.09. 2009).

Aktan, Coşkun Can -Dilek Dileyici-Özlem Özkıvrak, “Bir Bölgesel Ekonomik Entegrasyon Girişimi Olarak Avrupa Birliği”, Mart 2007, http://www.canaktan.org/ekonomi/yeni-avrupa/bir-bolgesel.htm#_ednref4, (11.03.2007), s.1.

Altınbaş, Deniz, “Avrupa Kimliği, Avrasya Stratejik Araştırmalar Merkezi”, *Stratejik Öngörü 2006*, <http://www.asam.org.tr/temp/kitap113.pdf>, (12.03.2007), s.6.

AMS, Public Employment Service Austria, “Benefits”, <http://www.ams.at/english/14609.html>, (28.09. 2009).

Ana, Franco Eurostat, Statistics in Focus, “The entrepreneurial gap between men and women”, 30/2007, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ity_offpub/ks-sf-07-030/en/ks-sf-07-030-en.pdf, (12.03.2007) , pp.2.

Anderton, Bob-Rebecca Riley-Garry Young (2001b), “The macroeconomic impact of the New Deal for Young People”, National Institute for Economic and Social Research Working Paper No.185.

Andrén, Daniela-Thomas Andrén (2002), “Assessing the Employment Effects of Labor Market Training Programs in Sweden”, Working Papers in Economics 70, Göteborg, <http://gupea.ub.gu.se/dspace/bitstream/2077/2874/1/gunwpe0070.pdf>, (10.09.2009), pp.2.

Angloinfo, “Unemployment and Job Seeking in Germany”, <http://germany.angloinfo.com/countries/germany/unemploy.asp>, (21.09.2009)

Antiebolagstjänst, “Swedish Labor Market Policy”, http://www.ab.se/RamEngSverige/s_default10.htm, (20.09.2009)

Antonello, D’Agostino-Roberta Serafini-Melanie Ward, Warmedinger, “Avrupa’da İstihdamın Sektörel Açıklamaları ve Hizmetlerin Rolü”, Avrupa Merkez Bankası, Çalışma Yazıları Serisi No 625, Mayıs 2006, <http://www.ecb.int/pub/pdf/scpwps/ecbwp625.pdf>, (08.01.2007), s.5-8.

Arellano, F.Alfonso (2005), “The effect of outplacement as an active labour market measure: create case”, mimeo, Universidad Carlos III de Madrid, February 2005, http://www.eale.nl/conference2009/programme/paperse/add101403_xptsrbrzfq.pdf, (12.09.2009).

Arellano, F.Alfonso, “Do Training Programmes Get The Unemployed Back to Work? A Look at the Spanish Experience”, <http://www.revecap.com/revista/acceptados/alfonso.pdf>, (12.09.2009), pp.7.

Ashlagbor, Diamond, “Soft Harmonisation: The ‘Open Method of Coordination’ in the European Employment Strategy”, *European Public Law*, Volume:10, Edition:2, 2004, pp.307.

Autor David H.-Lawrence F.Katz-Melissa S.Kearney (2006), “*The polarization of the United States labor market*”, AEA Papers and Proceedings, <http://www.economics.harvard.edu/faculty/katz/files/akk-polarization-nber-txt.pdf>, pp.6.

Avrupa Atom Enerjisi Topluluğunu Kuran Antlaşma, “Avrupa Topluluklarına İlişkin Temel Belgeler Cilt 1: Avrupa Topluluklarını Kuran Temel Antlaşmalar (AKÇT, AET, AAET)”, Mart 2007, <http://ekutup.dpt.gov.tr/ab/antlasma/at1.pdf>, (21.03.2007), s.379.

Ball, Sally, “The European Employment Strategy: The Will But Not the Way ?”, *Industrial Law Journal*, Volume:30, Number:4, March 2001, pp.355.

Ball, Sally, “The European Employment Strategy: The Will But Not the Way ?”, *Industrial Law Journal*, Volume:30, Number:4, March 2001, pp.357.

BBC news, www.bbc.co.uk, (25.08.2009).

Blundell, Richard-Costas Meghir (2001), “Active Labour Market Policy vs. Employment Tax Credits: Lessons from Recent UK Reforms”, *Swedish Economic Policy Review* 8, number 239-66, <http://www.ifau.se/upload/pdf/se/2002/wp02-01.pdf>, (20.09.2009)

Blundell, Richard-Costas Meghir, “Active labour market policy vs employment tax credits: lessons from recent UK reforms”, <http://www.ifau.se/upload/pdf/se/2002/wp02-01.pdf>, (12.09.2009).

Blundell, Richard-Monica Costa Dias-Costas Meghir-John Van Reenen (2004), “Evaluating the Employment Impact of a Mandatory Job Search Program”, pp.569-606.

BMUKK, “Apprenticeship Training in Austria – The Dual System”, <http://www.bmukk.gov.at/enfr/school/secon/app.xml>, (28.09.2009).

Bonnal, Liliane-Denis Fougère-Anne Sérandon (1997), “*Evaluating the Impact of French Employment Policies on Individual Labour Market Histories*”, *Review of Economic Studies* 64, pp.683.

Bonoy, Emilia Del-Andrea Weberz, “Compensating Wage Differentials and Seasonal Employment in Austria: Evidence from Administrative Data”, This version, May 4, 2005, http://www.tinbergen.nl/cost/uppsala/wagediff_april.pdf, (22.09.2009), pp.20.

Bookrags, “Unemployment Types, View Additional Search Results”, Wikipedia on Unemployment Types, http://www.bookrags.com/Unemployment_types#Classical_unemployment, (13.03.2007), pp.1.

Booth, Alison-Dennis Snower (1996), “*Acquiring skills: market failures, their symptoms and policy responses*”, Cambridge University Press, Cambridge. pp.109.

Boswell, Christina, "Migration in Europe", Migration Research Group, Hamburg Institute of International Economics, Global Commission of International Migration, September 2005, <http://www.gcim.org/attachements/rs4.pdf>, (11.05.2007), pp.5-6.

Böckler, Hans-Stiftung, "Key Data Germany 2008", http://www.boeckler.de/pdf/pub_datenkarte_brd_2008_en.pdf, (22.09.2009)

Brodsky, Thomas-Bruno Crepon-Denis Fougere (2002), "Do Long-Term Unemployed Workers Benefit from Active Labor Market Programs? Evidence from France, 1986-1998", http://www.laboratoirevelli.it/_pdf/paperCrepon.pdf, (24.08. 2009).

Brodsky, Melvin M., "Public-service employment programs in selected OECD countries", <http://www.bls.gov/opub/mlr/2000/10/art4full.pdf>, (07.09.2009), pp.4.

Brodsky, Melvin, "Monthly Labor Review", Vol.113, 1990, <http://www.questia.com/googlescholar.qst;jsessionid=knqpc8g8drb662fjdcvmpygqnnhhfnqn9wvqt6l79zplttxm8!568259201!-950397748?docid=5000128277>, (23.09. 2009).

Buchinger, Herbert -Herbert Böhm, "Labour Market Situation", http://www.ams2000plus.at/_docs/001_gb_kurzfassung_englisch_2003.pdf, (26.09.2009).

Buschhoff, Karin Schulze-Günther Schmid, "The New Self-Employed in European Perspective", <http://www.wz-berlin.de/ars/ab/nse/nse.en.htm>, (28.03.2007), pp.2.

Cardiff, "Monthly Unemployment Statement", April 2004, <http://docs.google.com>, (06.09.2009)

Cavaco, Sandra-Denis Fougère-Julien Pouget (2005), "Estimating the Effect of a Retraining Program for Displaced Workers on Their Transition to Permanent Jobs", IZA Discussion Paper 1513, Bonn, [ftp://repec.iza.org/ RePEc/Discussionpaper/dp1513.pdf](ftp://repec.iza.org/RePEc/Discussionpaper/dp1513.pdf), (14.08.2009).

CBS, Statistics Netherlands, "Dutch unemployment rate lowest in EU", <http://www.cbs.nl/en-GB/menu/themas/arbeid-socialezekerheid/publicaties/artikelen/archief/2007/2007-2245-wm1.htm>, (11.09. 2009)

Cecchi, Daniele, (2006), *The economics of education*, Cambridge University Press, Cambridge, <http://books.google.com>, (12.04.2009), pp.185.

Clarke, Simon, "Poverty in Poland", http://209.85.229.132/search?q=cache:iq96jqf9ox1j:www.warwick.ac.uk/fac/soc/complabstuds/russia/poverty_poland.doc+wage+subsidies+in+poland&cd=8&hl=tr&ct=clnk&gl=tr, (18.09.2009), pp.7.

Corneo,Giacomo-Oliver Jeanne (2007), "Symbolic values, occupational choice, and economic development", IZA Discussion Paper Number 2763, <http://ftp.iza.org/dp2763.pdf>, (11.03.2009), pp.6.

Crépon, Bruno-Muriel Dejemeppe-Marc Gurgand (2005), "Counseling the unemployed: does it lower unemployment duration and recurrence?", mimeo, http://www.cee-recherche.fr/fr/doctrav/lower_unemployment.pdf, (22.09.2009)

Cueto, Begoña, (2003), “A microeconomic evaluation of employment programmes in Asturias (Spain)”, Spain July 14-18, 2003, <http://www.uib.es/congres/econschool/papers/cueto.pdf>, (18.09.2009).

Çelik, Aziz (2005) “Sosyal Haklar Açısından Avrupa Anayasası”, *Sendikal Notlar*, Sayı 27, s.60–78.

Çelik, Aziz, “Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Gelişimi, Kapsamı ve Türkiye’nin Uyum Süreci-1”, *Kristal İş Sendikal Notlar*, Sayı 24, Kasım 2004, s.15.

Dar, A.-Z.Tzannatos (1999), “Active Labor Market Programs:A Review of the Evidence from Evaluations”, World Bank, http://rru.worldbank.org/Documents/Toolkits/Labor/Toolkit/pdf/reference/Dar_Tzannatos_1999_854C0.pdf, (02.09.2009)

Day, Charkes R., “Technical and Vocational Education in France since the hird Republic”, http://books.google.com.tr/books?id=NeSnLYEKPnYC&pg=PA101&lpq=PA101&dq=SIVP+in+france&source=bl&ots=KC25309L-X&sig=fM6smJ9neN3TPoA81KIJOAekbc8&hl=tr&ei=Xj3ySpu7IJWSjAjj0sypDg&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=10&ved=0CDMQ6AEwCQ#v=onepage&q=SIVP&f=false,(11.09.2009)

Dayton, Jeff-Johnson, Denis Drechsler and Jason Gagnon, DOSSIER European Governance of Migration, “Migration Management: The Developing Countries Perspective”,http://www.migration-boell.de/web/migration/46_1812.asp(02.03.2009)

Delgado, Godoy Leticia, “Immigration İn Europe: Realities And Policies”, University Rey Juan Carlos, <http://www.iesam.csic.es/doctrab2/dt-0218e.pdf>, (16.05. 2007), pp.14.

Denmark Center Jobs, “in partnership with careerbuilder.com”, <http://jobs.aol.com/jobs-by-city/denmark-center-oh-jobs>, (07.09.2009)

Department for Employment and Learning, <http://www.delni.gov.uk/index.cfm/area/information/page/NewDeal>, (16.09.2009).

Dicks, M.J.-N.Hatch (1989), “The relationship between employment and unemployment”, *Bank of England Discussion Paper* No.39,

DiE, “Projecte Publicationen Service İnternational Portrat”, www.diebonn.de/projekte/beendet/sep/.../job_rotation_english.doc, (23.09.2009).

Dilekli Selin-Kadriye Yeşilkaya, “Maastricht Kriterleri”, Avrupa Birliği ile İlişkiler Genel Müdürlüğü, Aralık 2002, DPT, <http://ekutup.dpt.gov.tr/ab/maastricht/dilekcli/kriter.pdf>, (23.08.2009), s.1.

Disney, Richard-Lutz Bellmann–Alan Carruth–Wolfgang Franz-Richard Jackman-Richard Layard-Hartmut Lehmann-John Philpott (1991), “Helping the Unemployed: Active Labour Market Policies in Britain and Germany”, London, Anglo-German Foundation, http://www.eu-employment-observatory.net/ersep/imi62_uk/00140001.asp, (10.09.2009).

Dolton, Peter-Donal O’Neill (1995), “The Impact of Restart on Reservation Wages and Long-Term Unemployment”, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 57, pp.451.

Dolton, Peter-Donal O'Neill (1996), "Unemployment duration and the Restart effect: Some experimental evidence", *Economic Journal* 106, pp.387.

Dolton, Peter-Donal O'Neill (2002), "The Long-Run Effects of Unemployment Monitoring and Work Search Programmes", *Journal of Labor Economics* Vol.20, No.2.

Dorsett, Richard, (2004), "The New Deal for Young People: effect of the options on the labour market status of young men", http://www.psi.org.uk/publications/Research%20Discussion%20Series/pdffiles/Research_Discussion_Paper_7.pdf, (09.10.2009).

Dumartin, Sylvie (1997), "Formation-emploi: quelle adéquation", *Economie et Statistique*, vol 303, pp 59-80.

Dustmann Christian-Johannes Ludsteck-Uta Schoenberg (2007), "*Revisiting the German wage structure*", University of Rochester Working Paper, <http://ftp.iza.org/dp2685.pdf>, (02.03.2009), pp.16

Employment in Europe 2006, European Commission Publications, ISSN: 1016-5444, Ekim 2006, pp.57

Employment in Europe 2008, European Commission Publications, ISSN: 1016-5444, Ekim 2008, pp.29.

ETUC, "A Constitutional Treaty For A Social And Citizens' Europe, ETUC Contribution to the European Convention", Brussels, *ETUC Management Committee*, 9-10 October 2002, pp.5.

Euractiv, "AB haber ve politika portalı", www.euractiv.com.tr, (26.08.2009).

EURES, The European Job Mobility Portal, <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8993&acro=living&lang=en&parentId=7841&countryId=EE&living=>, (12.09.2009)

Eurofacts, "Youth unemployment: one in six without work in euro-zone", 5 December 2003, <http://www.junepress.com/pdf/vol%20%209%20no%20%204%20-%205th%20december%202003.pdf>, (27.04.2007)

Eurofound, "European Working Conditions Observatory", <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2009/02/IT0902049I.htm>, (21.09.2009).

Eurofound, "European Working Conditions Observatory", <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/IT0503SR01/IT0503SR01.pdf>, (04.10.2009).

Eurofound, "European Working Conditions Observatory", <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1999/05/inbrief/it9905111n.htm>, (03.10.2009).

Eurofound, “Public subsidy for entrepreneurial business start-ups”, Germany, <http://www.eurofound.europa.eu/areas/labourmarket/tackling/cases/de002.htm>, (25.09.2009)

Euroline, “European Industrial Relations Observatory on-line”, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/11/feature/es0311107f.htm>, (18.12.2009)

Euroline, “European Industrial Relations Observatory on-line”, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1997/11/inbrief/es9711234n.htm>, (16.09.2009)

Euroline, “European Industrial Relations Observatory on-line”, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/11/feature/es0311107f.htm>, (24.09.2009).

European Commission (2007), Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, “*Strategic report on the renewed Lisbon strategy for growth and jobs: launching the new cycle (2008–2010)*”, Luxembourg, pp.803.

European Commission (2007), Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, “*Towards common principles of flexicurity: more and better jobs through flexibility and security*”, Luxembourg, COM, pp.359.

European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs. “The European Employment Strategy-Investing in People”, 1999, pp.3.
European Commission, “Communication from the Commission on the Social Agenda”, Brüssel, 09.02.2005, pp.19.

European Commission, “Communication from the Commission to the Council and the European Parliament; Common actions for growth and employment: *The Community Lisbon Programme*”, Brüssel, 20.07.2005, pp.16.

European Commission, “on the Lisbon Strategy of economic, social and environmental renewal”, *Commission Staff Working Document, in support of the report from the Commission to the Spring European Council*, 22-23 Mart 2005, Brüssel, 28.01.2005, pp.81.

European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs, “The European Employment Strategy” – Investing in People, 1999, pp.9.

European Navigator Catalogue, “The accession of Greece to the European Communities (Athens, 28 May 1979)”, <http://www.ena.lu/europe/enlargement-single-act/accession-greece-european-communities-athens-1979.htm>, (14.02.2007), pp.1.

European Union, “Does the Treaty of Lisbon weaken the social achievements of the EU?”, http://europa.eu/lisbon_treaty/faq/index_en.htm, (21.09.2009), pp.1.

Eurostat (1999), “*Fields of education and training: manual*”, Andersson, R. ve A.- K. Olsson,

http://www.estatisticas.gpeari.mctes.pt/archive/doc/Fields_of_Education_and_Training_eurostat1999.pdf, (14.03.2009), pp.3.

Eurostat News Release, “Young Europeans through statistics, 24-25 March: Youth Summit in Rome”, 44/2007 – 23 March 2007, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/pls/portal/docs/page/pgp_prd_cat_prerel/pge_cat_prerel_year_2007/pge_cat_prerel_year_2007_month_03/3-23032007-en-ap.pdf, (26.04.2007)

EUTurkey İletişim Platformu, Başbakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği, “Avrupa Birliğinin Genişlemesi”, http://www.abgs.gov.tr/ab_dosyalar/ab_genisleme.htm, (21.01.2007), s.1.

Ewa, Ruminska –Zimny, “Gender Aspects of Changes in The Labour Markets in Transition Economies”, United Nations Economic Commission For Europe, Agenda Item 27 May 2002, http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/ruminskazimny_final.pdf, (02.03.2007), pp.3.

Finansministeriet, “Workin Paper no:16/2005”, <http://www.fm.dk/Publikationer/Arbejdspapirer/2005/~media/Files/Arbejdspapirer/arbpap1605.ashx>, (06.10.2009), pp.13.

Fischer, Gustav-Karl Pichelmann (1991), “*Temporary layoff unemployment in Austria: empirical evidence from administrative data*”, Applied Economics 23, pp.1447.

Forslund, Anders-Per Johansson-Linus Lindqvist, “Employment subsidies – A fast lane from unemployment to work?”, IFAU, The Institute For Labour Market Policy Evaluation, <http://www.ifau.se/upload/pdf/se/2004/wp04-18.pdf>, (16.09.2009), pp.7.

Fougère, Denis-Jacqueline Pradel-Muriel Roger (2005), “Does Job Search Assistance Affect Search Effort and Outcomes? – A Microeconomic Analysis of Public versus Private Search Methods”, IZA Discussion Paper 1825, Bonn, Germany, <http://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp1825.html>, (16.09.2009)

Garson, Jean-Pierre, “Migration In Europe : Trends And Perspectives”, Keynote Report, Head of Non-Member Economies and International Migration, DELSA, OECD, <http://contact.migrationpolicy.org/site/DocServer/Garson.pdf?docID=981>, (16.03.2007), pp.49.

Gençler, Ayhan-Hasan Şenocak, “1951’den 2009’a Avrupa Birliği Sosyal Politikasının Gelişimine Panoramik Bakış”, *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Haziran 2009, Cilt 11, Sayı 1, s.205.

Goetschy, Janine, ”The European Employment Strategy from Amsterdam to Stockholm: Has It Reached its Cruising Speed?”, *Industrial Relations Journal*, Volume:32, No:5, 2001, pp.412.

Goetschy, Janine, ”The European Employment Strategy; Strength and Weakness of an Open Method of Coordination”, <http://www.ui.se/texter/janine.pdf>, (16.08.2009)

Goetschy, Janine, "The European Employment Strategy from Amsterdam to Stockholm: Has It Reached its Cruising Speed?", *a.g.e.*, pp.410.

Goetschy, Janine, "The European Employment Strategy; Strength and Weakness of an Open Method of Coordination", <http://www.ui.se/texter/janine.pdf>, (11.08.2009)

Goey, Ferry de, "Economic structure and self-employment during the twentieth century", Faculty of History and Arts Erasmus University Rotterdam, Netherland, 8. *EBHA Conference 16-18 September 2004*, Chapter 2A, Barcelona, Spain, http://www.bintproject.nl/textfiles/2004_degoey.pdf, (26.02.2007), pp.2.

Goey, Ferry de, *a.g.y.*, pp.2.

Goos, Maarten-Alan Manning (2007), "Lousy and lovely jobs: The rising polarisation of work in Britain", *Review of Economics and Statistics*, <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp0604.pdf>, (02.03.2009), pp.6.

Góra, Marek, (1997), "*Employment Policies and Programs in Poland*", in *Employment Policies and Programs in Eastern and Central Europe*, Geneva: International Labor Office, pp.115.

Góra, Marek-Marek Rutkowski (1990), "*The Demand for Labor and the Disguised Unemployment in Poland in the 1980s*", *Communist Economies* No.3, pp. 325.

Gülmez, Mesut, "Avrupa Birliği ve Sosyal Politika (2008)", *Geliştirilmiş ve Güncellenmiş 2.Baskı, Hatiboğlu Yayınları*, Ankara, s.209.

Gülmez, Mesut, "Avrupa Birliği'nde Sosyal Politika", *Türkiye-AB Sendikal Koordinasyon Yayını*, Ankara, Mart 2003. Ortak Yayın, 2003, s.5.

Gülmez, Mesut, "Avrupa Birliğinde Sosyal Politika", *Türkiye – AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu Yayın No: 4*, Ankara (2003), s.34.

Hantrais, Linda, "(2007) Social Policy In The European Union", *Third Edition Palgra-MacMillan*, London, pp.15

Helmut Hofer-Andrea Weber, "Active Labor Market Policy in Austria: Practice and Evaluation Results", http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.44802.de/diw_vjh_06-3-9.pdf, (26.09. 2009), pp.4.

Hinnosaar, Marit-Tiiu Paas-Jaan Masso-Orsolya Szirko, University Of Tartu, Faculty Of Economics And Business Administration, "Social Protection Systems In The Baltic States", http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=612722, (11.09.2009)

Hobbs, Richard; Wanjiru Njoya, "Regulating the European Labour Market: Prospects and Limitations of a Reflexive Governance Approach", *Annual Review Article 2004*, *British Journal of Industrial Relations*, Volume:43, Number:2, June 2005, pp.299

Hujer, Reinhard-Christopher Zeiss, “The Effects of Job Creation Schemes on Unemployment Duration in Eastern Germany”, http://doku.iab.de/zaf/2007/2007_4_zaf_Exec_Summ_Hujer_Zeiss.pdf, (26.09.2009).

IFAU, “The Institute For Labour Market Policy Evaluation”, <http://www.ifau.se>, (10.09.2009).

ILO, “New ILO study says youth unemployment rising”, <http://www.ilo.org/public/english/region/ampro/cinterfor/news/unemploy.htm#Note%201>, (02.04.2007)

ILO, Government Programmes-Federal Republic of Germany, Programmes of Rehabilitation Institutions, “Vocational Promotion Establishments (Berufsförderungswerke, BFW)”, http://wallis.kezenfogva.iif.hu/eu_konyvtar/Projekttek/Vocational_Rehabilitation/germany/ger_rap/prog_16.htm#, (13.09.2009)

IMF, International Monetary Fund, <http://www.imf.org/external/np/ms/2004/033004.htm>, (06.10.2009)

International Social Security Association, “International Experts Workshop of the ISSA Technical Commission on Unemployment Insurance and Employment Maintenance”, <http://www.issa.int/aiis/content/download/49633/918854/file/2lundgren.pdf>, (13.09.2009), pp.3.

Işık, Nazik, “Avrupa Birliği Sosyal Politikasına Uyum Sürecinde Aday Ülke Türkiye’nin Öncelikleri”, *Basılı Olmayan Tebliğ*, s.6.

İktisadi Kalkınma Vakfı, “Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu”, Mart 2007, <http://www.ikv.org.tr/sozluk2.php?ID=954>, (14.03.2007), s.1.

İktisadi Kalkınma Vakfı, “Euratom (Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu) (Euroatom (European Atomic Energy Community))”, Mart 2007, <http://www.ikv.org.tr/sozluk2.php?ID=1076>, (19.03.2007), s.1.

İktisadi Kalkınma Vakfı, “Roma Antlaşması (Treaty of Rome)”, <http://www.ikv.org.tr/sozluk2.php?ID=1260>, (11.02.2007).

İndex Mundi, “Poland Unemployment Rate”, http://www.indexmundi.com/poland/unemployment_rate.html, (18.09.2009).

İndex mundi, France unemployment rate, http://www.indexmundi.com/france/unemployment_rate.html, (20.09.2009)

Jacobs, Antonie, “Labour Law in The Nerherlands”, Kluwer Law International, <http://books.google.com.tr/books?lr=&id=gri2gznlsvac&dq=labour+law+in+the+nerherlands%2c+jacobs%2c+kluwer+law+%c4%b0nternational&q=124#v=snippet&q=124&f=false>, (10.08.2009), pp.124.

Kaev, Merike, TTA, “Estonian Labour Market Board“, www.nva.gov.lv/docs/11_488dbc9026fa01.15840325.ppt, (13.09.2009)

Karluk, Rıdvan, *Avrupa Birliği ve Türkiye*, Beta Yayınları, Sekizinci Bası, İstanbul 2005, s.9

Kavalalı, Murat, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı (AB ile İlişkiler Genel Müdürlüğü), “Avrupa Birliği’nin Genişleme Süreci: AB’nin Merkezi Doğu Avrupa ve Batı Balkan Ülkeleri İle İlişkileri”, Ankara, Ekim 2005, <http://ekutup.dpt.gov.tr/ab/kavalalim/genislem.pdf>, (18.02.2007), s.8.

Kerem, Kaie-Mare Randveer, “Assessment of The Estonian Labor Market Development”, <http://www.cluteinstitute-onlinejournals.com/pdfs/732.pdf>, (06.09.2009), pp.92.

Kesici, Mehmet Rauf -Ahmet Selamoğlu, “Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm”, ‘İş,Güç’ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:7, Sayı:2, Haziran 2005, http://www.isgucdergi.org/index.php?cilt*7&sayi=2&year=2005;Ş.Serim, (11.06. 2009)

Kırmacı, Melek, “İşçilerin Serbest Dolaşımı Tartışmasının Gölgesinde İngiltere”, Avrupa Araştırmaları Masası, TUSAM (Türkiye Ulusal Güvenlik Stratejileri Araştırma Merkezi), <http://www.tusam.net/makaleler.asp?id=668&sayfa=13>, (11.05.2007)

Klaauw, Van der-Gerard J.van den Berg-Jan C.van Ours (2004), “Punitive sanctions and the transition rate from welfare to work”, http://www.res.org.uk/economic/ta/pdfs/eco311_app.pdf, (03.09.2009).

Kluve, Jochen-Christoph M.Schmidt (2002),“Can training and employment subsidies combat European unemployment?”, *Economic Policy* 35, pp.409.

Kluve, Jochen-Sophie Dumartin (2007), “Active Labor Market Policies in Europe, Performance and Perspectives”, pp.13.

Koca, Murat, “AB Ülkelerinde Göç, Mülteciler ve Yabancı Uyrukluların İstihdamı”, http://www.icisleri.gov.tr/_icisleri/wpx/ab_ulkelerinde_goc.htm, (16.05.2007)

Koray, Meryem, “Avrupa Toplum Modeli”, *Tüses Yayını*, 2002, s.246.

Koray, Meryem-Aziz Çelik (2007), “Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sosyal Diyalog”, *Belediye İş Yayınları*, Ankara, s.172.

Kugler, Adriana-Juan F.Jimeno-Virginia Hernanz (2003), „Employment Consequences of Restrictive Employment Policies: Evidence from Spanish Labour Market Reforms“, FEDEA, working paper 2003-14, <http://www.recercat.net/bitstream/2072/796/1/651.pdf>, (13.09.2009)

Labor-Related Incentives, <http://www.german-businessportal.info/gbp/redaktion/en/pdf/work/facts-and-figures-labor-related-incentives.property=pdf,bereich=gbp,sprache=en,rwb=true.pdf>, (27.09.2009), pp.2.

Lalive, Rafael-Jan van Ours-Josef Zweimueller (2004), "How changes in financial incentives affect the duration of unemployment", IZA Discussion Paper 1363, Bonn, <http://ftp.iza.org/dp1363.pdf>, (26.09.2009), pp.9,

Landesmann, Michael -Hermine Vidovic-Terry Ward, "Economic restructuring and labour market developments in the new EU member states", 16 Şubat 2005, <http://www.euractiv.com/en/enlargement/economic-restructuring-labour-market-developments-new-eu-member-states/article-135573.html>, (16.11.2007), pp.2.

Larsson, Allan, "The European Employment Strategy Towards the Helsinki Summit 'Putting Europe to Work'", http://europa.eu.int/comm/dgs/employment_social/speeches/991209al.pdf, (07.01.2008)

Latta, Mia, "Impact of training on people's employability: Sweden", <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/tn0506tr01/se0506tr01.pdf>, (14.09. 2009), pp.1.

Lazear, Edward Paul (1981), "Agency, earnings profiles, productivity, and hours restrictions", *American Economic Review*, Vol. 71, pp. 602-620.

Leetmaa, Reelika, "Quarterly Update-Estonia", October 2004, PRAXIS Center for Policy, http://209.85.229.132/search?q=cache:u-RgzYCwtT0J:www.eu-employment-observatory.net/resources/quarterly_reports/estonia_qlm_oct04.doc+%25+62,6+employment+rate+in+estonia+at+2004&cd=1&hl=tr&ct=clnk&gl=tr, (14.09.2009)

Leibfried, Stephan, (2005) "Social Policy Left to the Judges and the Markets?", *Policy Making in the European Union, The New European Union Series*, Edited by H. Wallace, W. Wallace and M.A. Pollack, Fifth Edition, Oxford University Pres., pp.255

Lordoğlu, Kuvvet-Ahmet Selamoğlu, "Katılım Sürecinde Avrupa Birliği ve Türkiye'de İşgücü ve İstihdamın Görünümü", *Belediye-İş Yayınları*, Kasım 2006, s.15.

Moncel, Nathalie, "Recent Trends in Education and Labour Market Policy for School-to-Work Transition of Secondary Education School Leavers in France", http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/julptrno5_moncel.pdf, (02.03.2009), pp.8.

Mooij, Ruud De, "Towards efficient unemployment insurance in the Netherlands", <http://www.cpb.nl/eng/pub/cpbreksen/memorandum/100/memo100.pdf>, (12.09. 2009), pp.59.

Moreira, Amilcar, Activation Dilemma, "Reconciling the fairness and effectiveness of minimum income schemes in Europe", 2008, http://books.google.com.tr/books?id=i2Ow5NvAEsAC&printsec=frontcover&source=gbs_navlinks_s#v=onepage&q=&f=false, (23.09.2009), pp.74.

Morin, Edgar, *Avrupa'yı Düşünmek*, çev.Şirin Tekeli, Afa Yayıncılık, 1988, s.148

Mückenberger, Ulrich, (2001) "From the Social Policy agreement to the Charter of Fundamental Rights – An epilogue on the Nice summit" Introduction, *Manifesto Social Europe Ed.U. Mückenberger*, ETUI Brussels, pp.1-2

Nakos, Spyros, "Learning and Participation Through the European Employment Strategy in Greece", Young Researchers Workshop, The Governance of Social Policy in the New Europe, April 1-2 2005, University of Bath, <http://www.bath.ac.uk/eri/events/event05-espanet/espanet%20school/bath%20yrw%20nakos.pdf>, (14.08.2009)

Neugart, Michael -Klaus Schömann (2002), "Forecasting labour markets in OECD countries: measuring and tackling mismatches", Edward Elgar, Cheltenham, mhtml, <http://books.google.com.tr/books?id=V8A7e1ywaegC&printsec=frontcover&dq=Forecasting+labour+markets+in+OECD+countries:+measuring+and+tackling+mismatches#v=onepage&q=&f=false>, (02.03.2009), pp.84.

Nice Antlaşması, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, <http://www.mess.org.tr/ab/absol/Nice%20Antlasmasi.pdf>, (23.08.2009), s.1.

Nordiskt Natverk för Vuxnas Lärare, "Adult education in Sweden", A brief history, http://www.nordvux.net/download/609/vux_utb_se_eng.pdf, (21.09.2009)

Northern Ireland Assembly, OECD Education Statistics, "Educational Attainment and Problems Associated with NI Comparisons", Briefing Paper 11/07, <http://www.niassembly.gov.uk/io/research/2007/1107.pdf>, (03.10.2009), pp.7.

OECD (1997), "OECD Economic Surveys Austria 1996 – 1997", <http://books.google.com.tr/books?id=1flfoqbcxwqc&pg=pa172&dq=oeed+economic+surveys%3b+austria+1996+%e2%80%93+1997#v=snippet&q=blue%20collar&f=false>, (26.09.2009).

OECD, Social Policy Division, Directorate of Employment, "Labour and Social Affairs", Italy 2004, <http://www.oecd.org/dataoecd/51/32/36219479.pdf>, (03.10.2009), pp.4.

Orbis, "Information on the Tourism and Hotel Industry in Poland", http://www.orbis.pl/ir/pliki/Publiczne/informacje_branza/Informacja_o_branzy_turystycznej_march2006.pdf, (13.09.2009)

Özdemir, Sahir, "Avrupa Ekonomik Topluluğu, Avrupa Topluluğu, Avrupa Toplulukları, Avrupa Birliği, Roma Antlaşması, Avrupa Tek Senedi, Avrupa Birliği Antlaşması, Maastricht Antlaşması, Amsterdam Antlaşması, Nice Antlaşması (kavramlara ilişkin açıklayıcı not)", Avrupa Birliği ile İlişkiler Genel Müdürlüğü, Haziran 2001, <http://ekutup.dpt.gov.tr/ab/ozdemirs/kavram.pdf>, (11.02.2007), s.2.

Parasız, İlker-Melike Bildirici, *Modern Emek Ekonomisi*, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa 2002, s.6.

Parveots, Elo, TTA, „Estonian Labour Market Board“, www.imove-germany.de/images/Active_measuresEST_1.pps, (14.09.2009)

Pochet, Philippe-Caroline de LaPorte (2003), “A two fold assessment of employment policy coordination in light of economic policy coordination”, in D.Foden and L. Magnusson (eds.), *Five years’ experience of the Luxembourg employment strategy*, pp.27.

Poland, “Main Characteristics of the Pension System”, http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/docs/social_protection/2006/poland_en.pdf, (17.09.2009)

Questia, “Employment programs for disabled youth: an international view”, <http://www.questia.com/googleScholar.qst?docId=5000128277>, (05.09.2009)

Reenen, John Van (2003), “Active Labour Market Policies and the British New Deal for the Young Unemployed in Context”, NBER Working Paper Series 9576, <http://cep.lse.ac.uk/textonly/people/vanreenen/papers/w9576.pdf>, (12.09.2009).

Regent, Sabrina, “The Open Method of Coordination: A New Supranational Form of Governance?”, *European Law Journal*, Volume:9, Number:2, April 2003, pp.192.

Riley, Rebecca-Garry Young (2001a), “Does welfare-to-work policy increase employment? Evidence from the UK New Deal for Young Unemployed”, National Institute for Economic and Social Research Working Paper No.183, <http://www.essex.ac.uk/ilr/eeg/Workshop2001-4/riley1.pdf>, (11.09.2009).

Rożek, Elżbieta-Rita Kubyliś, “Coordination of unemployment benefits in Poland”, http://74.125.77.132/search?q=cache:rcfa7jyfgp8j:en.afsz.hu/resource.aspx%3fresourceid%3den_coord_of_unempl_ben_poland+unemployment+benefits+in+poland&cd=1&hl=tr&ct=clnk&gl=tr, (16.09.2009).

Rymkevitch, Olga-Claudia Villosio, “Age Discrimination in Italy”, Working Paper no.67, http://www.laboratoriorevelli.it/_pdf/wp67.pdf, (04.10.2009), pp.8.

Sacklén, Hans, “An evaluation of the Swedish trainee replacement schemes”, http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=318919, (14.09.2009), pp.5.

Sanz, Yolanda F.Rebollo-J. Ignacio García-Pérez, Universidad Pablo de Olavide, “*Do wage subsidies affect the subsequent employment stability of permanent workers?: the case of Spain*”, http://www.upo.es/econ/garcia/papers/Garcia-Perez_Rebollo_MyC.pdf, (19.08.2009)

Sapançalı, Faruk, “Avrupa Birliği’nde Sosyal İçerme Politikaları”, *Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Akademi*, Cilt 2, Sayı 4, s.59.

Says Commission, “Europe Needs to Make Better Use of its Older Workers”, Brüksel, 3 Mart 2004, IP/04/295, http://europa.eu/rapid/start/cgi/guesten.ksh?p_action.getfile=gf&doc=ip/04/295%7c0%7crapid&lg=en&type=pdf, (08.03.2007), pp.1.

Serim, Şahin, “Avrupa İstihdam Stratejisi”, Osman Yıldız (derleyen), Çalışma Grubu Raporları, Türkiye-AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu, Yayın No:8, Kasım 2003, s.272-273.

Serter, Nur, *Genel Olarak ve Türkiye Açısından İstihdam ve Gelişme*, İstanbul Üniversitesi Yayın No: 3697, Fakülte Yayın No: 540, İstanbul 1993, s.12.

Seyyar, Ali, “Almanya’da Mesleki Eğitim ve İstihdam Kurumu Olarak Özürlüler Çalışma Atölyesi”, http://www.sosyalsiyaset.com/documents/almanyada_mesleki_egitim.htm#_ftn2, (25.09.2009)

Shapiro, Carl-Joseph E.Stiglitz (1984),”Equilibrium unemployment as a worker discipline device”, *American Economic Review*, Vol. 74, <http://www.jstor.org/pss/1804018>, pp.433.

Skans, Oskar Nordström -Linus Lindqvist, “Causal effects of subsidized career breaks”, IFAU, The Institute For Labour Market Policy Evaluation, <http://www.ifau.se/upload/pdf/se/2005/wp05-17.pdf>, (14.09.2009), pp.10.

Stasz, Cathleen (2001), “Assessing skills for work: two perspectives”, *Oxford Economic Papers*, Part 3, pp.385.

Statistical Office of Estonia (2005), “Statistical Yearbook of Estonia”, Tallinn, <http://www.unhcr.org/4641837a0.html>, (13.09.2009)

Stiglbauer, Alfred-Florian Stahl-Rudolf Winter-Ebmer- Josef Zweimüller (2003), “Job Creation and Job Destruction in a Regulated Labor Market: The Case of Austria”, *Empirica* 30, <http://www.springerlink.com/content/pv0v47173017j832/>, pp.127.

Sungar, Murat, “Türkiye'nin Avrupa İstihdam Stratejisine Uyumu Konusunda Yapılması Gereken Çalışmalar”, TİSK, İşveren, Ekim 2003, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=802&id=48 (19.01.2008)

Sweeney, Kate-David McMahon (1998), “*The effects of Job Seekers’ Allowance on the claimant count*”, *Labour Market Trends*, pp.195.

Şenel, Tuba Burcu “Avrupa Birliği’nin Yeni Sosyal Gündemi ve Türkiye’yi Bekleyen Hedefler”, *İşveren Dergisi*, Ekim 2005, s.3.

Tatsiramos, Konstantinos, “Unemployment Insurance in Europe: Unemployment Duration and Subsequent Employment Stability”, IZA DP No. 2280, August 2006, <http://ftp.iza.org/dp2280.pdf>, (21.02.2008)

Tattara, Giuseppe-Marco Valentini, “Can employment subsidies and greater labour market flexibility increase job opportunities for youth? Revisiting the Italian On-the-job Training Program”, https://www.researchgate.net/publication/24112137_can_employment_subsidies_and_greater_labour_market_flexibility_increase_job_opportunities_for_youth_revisiting_the_italian_on-the-job_training_program, (05.10.2009)

The Lisbon Review 2004, “An Assessment of Policies and Reforms in Europe”, *World Economic Forum*, Cenevre, 2004, pp.7.

Thomsen, Stephen L., "Job Search Assistance Programs in Europe: Evaluation Methods and Recent Empirical Findings", http://www.wiwi.uni-magdeburg.de/fwwdeka/femm/a2009_Dateien/2009_18.pdf, (11. 09.2009), pp.17.

TİSK, "Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi", <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1127>, (03.09.2009)

TİSK, "XXII. Genel Kurul Çalışma Raporu", 2004, s.194.

Tonus, Özgür-Sanem Baykal, "Avrupa Birliği Anayasal Antlaşma Taslağı Üzerine Değerlendirmeler", www.ceterisparibus.net, (06.03.2008).

Turan, Sibel-Emre Aykoç, "Küreselleşme: Dünü, Bugünü, Yarını", *Trakya Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, C Serisi, Cilt 2, No 1 128-144 2002, <http://www.trakya.edu.tr/Enstituler/SosyalBilimler/Dergi/dergi.c.2.pdf>, (16.03.2007), s.139.

Uçkan, Banu (2005) "Avrupa Anayasası'nın Genel Çerçevesi ve Sosyal Politikalara İlişkin Temel Düzenlemeleri", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2005/3, Sayı 6, s.111.

Undervisnings Ministeriet, "Adult vocational training in Denmark", <http://www.eng.uvm.dk/Uddannelse/Adult%20Education%20and%20Continuing%20Training/Adult%20vocational%20training.asp>, (08.09.2009)

United Nations Economic Commission for Europe, "UNECE Countries in Figures 2007", (<http://www.unece.org/stats/profiles2007/denmark.pdf>), (05.10.2009).

Vardar, Deniz *a.g.m*, s.37, "Resmi Avrupa bayramı olarak 9 Mayıs, Avrupa'nın resmi marşı olarak Beethoven'ın 9. Senfonisi, 12 yıldızlı Avrupa bayrağının kullanılmaya başlanması"

Vardar, Deniz, "Avrupa Birliği ve Kimlik Oluşum Süreci", *Birikim Dergisi*, Sayı 157, 2002, s.35

Vaubel, Roland, "Europe's faster route to too much regulation", *Financial Times*, (14.11.2003).

Wikipedi, "Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu", Mart 2007, http://tr.wikipedia.org/wiki/Avrupa_Atom_Enerjisi_Toplulu%C4%9Fu, (19.03.2007), s.1.

Wegweiser Online, "Arbeitslosengeld II", http://www.wegweiser-muenchen.de/english/student_life/financing/unemployment_benefit/arbeitslosengeld_ii_unemployment_benefit/, (21.09.2009).

Wikipedia, <http://tr.wikipedia.org>, (26.08.2009)

Work organisation and restructuring in the Knowledge Society, http://www.worksproject.be/documents/WP15_Italy_final_WEB_000.pdf, (21.09. 2009), pp.7.

Yaman, Oktay, “Zaman Gazetesi”, Berlin, <http://www.eurozaman.com/euro/detaylar.do?load=detay&link=39691>, (22.10.2009), s.1.

Yıldız, Mircan, “Bütünleşme Biçimleri ve Avrupa Birliği”, Uludağ Üniversitesi, İ.İ.B.F., <http://www.dtm.gov.tr/dtmadmin/upload/EAD/TanitimKoordinasyonDb/butun.doc>, (22.05.2007), s.4.

“Age Concern the UK's largest charity working with and for older people”, The European Union, older workers and Employment, http://www.ageconcern.co.uk/ageconcern/eu_and_employment.asp, (16.04.2007)

“European Centre for the Development of Vocational Training”, http://www.cedefop.europa.eu/etv/Projects_Networks/Skillsnet/default.asp, (02.03. 2009)

“Lizbon Anlaşması tamam”, http://www.bbc.co.uk/turkce/haberler/2009/11/091103_czech_update.shtml, (03.11.2009).

“Old Workers And European Labour Market Studies”, Public Policies, Company Good Practices, http://www.isfol.it/basis/web/prod/document/ddd/mlmonog_05_9e.htm, (27.04.2007)

“Older workers, Living longer, working longer”, OECD, DELSA Newsletter Issue 2, <http://www.oecd.org/dataoecd/54/47/35961390.pdf>, (27.04.2007)

“Reaching EU targets for the over 50s”, European Commission, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Equal, News, February 2007, http://ec.europa.eu/employment_social/equal/news/200702-ageman_en.cfm#_ftn2, (27.03.2007)

“The Pension System in Austria, the key challenges and the recent pension reforms”, September 2006, http://www.zkds-zveza.si/files/Bauernberger_PensionReforms_JB.pdf, (28.09.2009), pp.6.

“Treaty Of Lisbon, Amending The Treaty On European Union And The Treaty Establishing The European Community (2007/C 306/01), *Official Journal of the European Union*, C 306, Volume 50, 17 December 2007.