

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

**DÜNYANIN ÖNDE GELEN KAMU İSTİHDAM
KURUMLARINDAN BAZILARININ İSTİHDAM
ARTTIRICI POLİTİKALARININ İNCELENMESİ ve
İŞKUR İÇİN ÖNERİLER**

Mehmet Mustafa GENEL

İstihdam Uzman Yardımcısı

Ankara 2014

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

**DÜNYANIN ÖNDE GELEN KAMU İSTİHDAM
KURUMLARINDAN BAZILARININ İSTİHDAM
ARTTIRICI POLİTİKALARININ İNCELENMESİ ve
İŞKUR İÇİN ÖNERİLER**

(Uzmanlık Tezi)

Mehmet Mustafa GENEL

İstihdam Uzman Yardımcısı

Tez Danışmanı

Göktan GÖRMEZÖZ

İstihdam Uzmanı

Ankara 2014

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

İstihdam Uzman Yardımcısı Mehmet Mustafa GENEL' e ait, "Dünyanın Önde Gelen Kamu İstihdam Kurumlarından Bazılarının İstihdam Arttırıcı Politikalarının İncelenmesi ve İŞKUR İçin Öneriler" adlı bu Tez, Yeterlik Sınav Kurulu tarafından UZMANLIK TEZİ olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı	Adı ve Soyadı	İmzası
Başkan :			
Üye :			
Üye :			
Üye :			
Üye :			

Tez savunma tarihi :/...../201...

TEZDEN YARARLANMA

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdam Uzman Yardımcısı Mehmet Mustafa GENEL tarafından hazırlanan bu Uzmanlık Tezinden yararlanma koşulları aşağıdaki şekildedir:

1. Bu Tez, fotokopi ile çoğaltılabilir.
2. Bu Tez, pdf formatında internet ortamında yayınlanabilir.
3. Bu Tezden yararlanılırken kaynak gösterilmesi zorunludur.

Mehmet Mustafa GENEL
İstihdam Uzman Yardımcısı

...../...../201...

İmza

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	i
KISALTMALAR.....	vi
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK KAMU İSTİHDAM KURUMLARININ İSTİHDAM ARTTIRICI POLİTİKALARI

1.1 KAMU İSTİHDAM KURUMLARININ TARİHSEL GELİŞİMİ.....	2
1.2 KAMU İSTİHDAM KURUMLARININ YAPISI VE İŞLEYİŞİ.....	3
1.3 KAMU İSTİHDAM KURUMLARININ GÖREVLERİ.....	4
1.4 KAMU İSTİHDAM KURUMLARININ İSTİHDAM ARTTIRICI POLİTİKALARI	5
1.4.1 Kamunun Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri	6
1.4.2 Mesleki Eğitim Programları	7
1.4.3 Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları	8
1.4.4 Kendi İşini Kuranlara Yardım (Girişimcilik) Programları	8
1.4.5 Doğrudan Kamu Kesiminde İstihdam Programları.....	9

İKİNCİ BÖLÜM

ÜLKELERİN KAMU İSTİHDAM KURUMLARININ İSTİHDAM ARTTIRICI POLİTİKALARI

2.1 İSVEÇ.....	11
2.1.1 Bir İş Kurarken Destek.....	12
2.1.2 İş ve Gelişme Programı.....	13
2.1.3 Gençlik İş Programı.....	16
2.1.4 İş Deneyimi.....	17
2.1.5 Yolculuk, Konaklama ve Refakatçi için Ödeme	19
2.1.6 İş Görüşmesine Gitmek için Ödeme.....	21
2.1.7 Yol Harçlığı	22
2.1.8 Ev Eşyalarının Taşınması için Ödeme.....	23
2.1.9 Kurum Kayıtları	24
2.1.10 İşle İlgili Toplumsal Araştırma	26
2.1.11 Geliştirme İstihdamı	26
2.1.12 Bir Kamu Kesimi İşvereniyile Korunmalı İstihdam.....	28
2.2 FİNLANDİYA	30

2.2.1	İşgücü Piyasası Eğitimi (İPE).....	30
2.2.2	Mesleki Rehberlik ve Kariyer Planlama	32
2.2.3	Mesleki Tedavi.....	33
2.2.4	İş Kurma Hibesi.....	33
2.2.5	Çıraklık Eğitimi.....	34
2.3	NORVEÇ.....	35
2.3.1	Yardımla Çalışma.....	36
2.3.2	Bir Şirkette Çıraklık	36
2.3.3	Korumalı Bir İşte Çıraklık.....	37
2.3.4	Mesleki Tedavi.....	37
2.3.5	Değerlendirme	39
2.3.6	Hafif Psikolojik ve Karmaşık Hastalığın Tedavisi.....	39
2.3.7	İş Kulübü.....	40
2.3.8	Takip	41
2.3.9	Eğitim.....	41
2.3.10	Zaman Sınırlı Ücret Desteği.....	42
2.3.11	Korumalı Atölyelerdeki Tedbirler	43
2.3.12	Kalıcı Uyumlulaştırılmış İş	44
2.4	AVUSTURYA.....	44
2.4.1	Genel Olarak Aktif İşgücü Piyasası Politikaları.....	44
2.4.2	Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri	46
2.4.3	Genç Rehberliği.....	47
2.4.4	İş Kurma Sübvansiyonları	47
2.4.5	İşsizler İçin İş Kurma Programı	48
2.4.6	Kadınlar İçin Politikalar.....	49
2.4.7	Fabrika Okulları.....	51
2.4.8	Çıraklık Sübvansiyonu	51
2.4.9	Diğer Politikalar	52
2.5	AMEİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ (ABD).....	52
2.5.1	İş Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri	52
2.5.2	Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları	53
2.5.3	Doğrudan Kamu İstihdamı Programları.....	55
2.5.4	Mesleki Eğitim Programları	56
2.6	ALMANYA.....	58
2.6.1	Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri.....	58
2.6.2	Mesleki Eğitim.....	59

2.6.3	İşveren Teşvikleri	60
2.6.4	İşçi Teşvikleri.....	61
2.6.5	Doğrudan İş Oluşturma Programları	61
2.6.6	İş Arama Yardımı.....	62
2.6.7	Gençler İçin Programlar	63
2.6.8	Engelliler İçin Programlar	63
2.7	AVUSTRALYA	64
2.7.1	Eşleştirme Hizmetleri.....	64
2.7.2	İş Kurma Teşvikleri.....	64
2.7.3	İşveren Teşvikleri	65
2.7.4	İş Deneyimi Programları.....	65
2.7.5	Gençlere Özel Politikalar.....	66
2.7.6	Değerlendirme	66
2.8	FRANSA.....	66
2.8.1	Mesleki Eğitim.....	67
2.8.2	Özel Kesim Teşvik Programları	68
2.8.3	Kamu Kesiminde İstihdam	69
2.9	HOLLANDA.....	70
2.9.1	İşe Yerleştirme Hizmetleri.....	70
2.9.2	Engelliler İçin Politikalar.....	71
2.9.3	Rehberlik.....	71
2.9.4	Özel ve Kamu İstihdam Programları	72
2.9.5	Danışmanlık ve Takip.....	72
2.10	İNGİLTERE.....	73
2.10.1	Yeni Anlaşma Programları	73
2.10.2	Kamu İstihdam Hizmetleri	74
2.10.3	Çalışma Seçeneği	75
2.10.4	Çalışma Programı.....	75
2.10.5	İş Tecrübesi Programı	76
2.10.6	Gençlik Sözleşmesi Programı.....	77
2.10.7	İşe Erişim Programı.....	78
2.10.8	Yeni Girişim Ödeneği	79
2.10.9	Reemploy.....	79
2.10.10	Zorunlu Çalışma Faaliyeti.....	80
2.10.11	Sektör Bazlı Çalışma Akademiği	80
2.10.12	İş Denemesi Programı	81

2.10.13	Help to Work (Çalışmak için Yardım) Programı	81
2.11	JAPONYA	81
2.11.1	İş Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri	81
2.11.2	Gençler İçin Politikalar.....	83
2.11.3	İstihdam Teşvikleri.....	84
2.11.4	Doğrudan İş Oluşturma.....	84
2.11.5	Mesleki Eğitim.....	85
2.11.6	Ücret Sübvansiyonları ve Deneme İstihdamı.....	88
2.11.7	Engelliler İçin Politikalar.....	88
2.11.8	Kadınlar İçin Politikalar.....	90
2.11.9	Yerel İstihdam Politikaları	91
2.11.10	Değerlendirme	91
2.12	DİĞER ÜLKELER.....	92
2.12.1	Belçika.....	92
2.12.2	Çek Cumhuriyeti.....	93
2.12.3	İsviçre	93
2.12.4	Meksika	93
2.12.5	İrlanda	94
2.12.6	Polonya.....	94
2.12.7	Portekiz	95
2.12.8	Danimarka.....	96
2.12.9	Slovenya.....	97
2.12.10	Litvanya.....	97
2.12.11	Sırbistan.....	98
2.12.12	Azerbaycan	99
2.12.13	Bulgaristan.....	99
2.12.14	Makedonya	100
2.12.15	Macaristan.....	100
2.12.16	Karadağ	101
2.12.17	Slovakya.....	101
2.12.18	Estonya.....	102

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ ve ÖNERİLER

3.1	ÜCRET VE İSTİHDAM SÜBVANSİYONLARI	103
-----	---	-----

3.2	KENDİ İŞİNİ KURANLARA YARDIM (GİRİŞİMCİLİK) PROGRAMLARI	104
	
3.3	DOĞRUDAN KAMU KESİMİNDE İSTİHDAM PROGRAMLARI	104
3.4	MESLEKİ EĞİTİM PROGRAMLARI	105
3.5	KAMUNUN EŞLEŞTİRME VE DANIŞMANLIK HİZMETLERİ	105
	KAYNAKÇA	109
	ÖZGEÇMİŞ	111

KISALTMALAR

ABD	:Amerika Birleşik Devletleri
AB	:Avrupa Birliği
AEA	:Avrupa Ekonomik Alanı
a.g.e.	:Adı Geçen Eser
a.g.m.	:Adı Geçen Makale
AİPP	:Aktif İşgücü Piyasası Programları
EURES	:Avrupa İstihdam Hizmetleri
GSYH	:Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
ILO	:Uluslararası Çalışma Örgütü
İPE	:İşgücü Piyasası Eğitimi
İS	:İşsizlik Sigortası
İŞKUR	:Türkiye İş Kurumu
KİK	:Kamu İstihdam Kurumu
s.	:Sayfa
SGK	:Sosyal Güvenlik Kurumu
STK	:Sivil Toplum Kuruluşları
OECD	:Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü

GİRİŞ

“Dünyanın Önde Gelen Kamu İstihdam Kurumlarından Bazılarının İstihdam Arttırıcı Politikalarının İncelenmesi ve İŞKUR İçin Öneriler” konulu bu tezde kamu istihdam kurumlarının istihdam arttırıcı politikalarının neler olduğu ve çeşitli ülkelerde bu alanda neler yapıldığı araştırılmış; değerlendirme ile önerilerde bulunulmuştur.

Bu tez, basılı ve elektronik ortamda yayımlanmış kitap ve makaleler üzerinde yapılan araştırmalar sonucunda derlenen bilgiler ile ülkelerin kamu istihdam kurumlarının internet sayfalarından elde edilen bilgilerden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde kamu istihdam kurumlarının tarihsel gelişimi, yapısı ve işleyişi, görevleri, istihdamı arttırıcı politikalarının neler olduğu anlatılmıştır. Pasif istihdam politikalarından ziyade aktif istihdam politikalarına odaklanılmıştır.

İkinci bölümde çeşitli ülkelerde uygulanan ve uygulanmış istihdamı arttırıcı tedbirler incelenmiştir. Bu bölüm hazırlanırken ülkelerin kamu istihdam kurumlarının istihdam politikaları hakkında güncel ve İngilizce kaynak bulunması noktasında zaman zaman zorluk yaşanmıştır. Bu da istenilen ülkelerin politikalarının ya da bir ülkenin politikalarının istenildiği kadar geniş incelenmesini engellemiştir.

Son olarak istihdam arttırıcı kamu istihdam kurumu politikaları değerlendirilmiş ve bunlarla ilgili çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK KAMU İSTİHDAM KURUMLARININ İSTİHDAM ARTTIRICI POLİTİKALARI

1.1 KAMU İSTİHDAM KURUMLARININ TARİHSEL GELİŞİMİ

Toplumsal yaşamda sayısız alanda kurallar ve koşullar ile bunları düzenleyen, denetleyen kurumlar bulunmaktadır. Bu alanlardan biri de çalışma yaşamıdır. Özellikle sanayi devrimi, çalışma yaşamını derinden etkilemiş; iş ve işçi bulma hizmetlerinin önemini arttırmıştır. Kamu istihdam kurumları ortaya çıkmadan önceki dönemde işgücü piyasasında dengeyi sağlama görevi, yerel yönetimler, dini kurumlar, sendikalar ve özel istihdam ofisleri tarafından yerine getirilmiştir. Ancak devletin yer almadığı bu yapıda işçinin mağdur edildiği sıkça görülmüştür. Bunun sonucunda bir kamu hizmeti olarak iş ve işçi bulma hizmetlerinin ilk olarak 1902’de İsveç’te ve 1909’da İngiltere’de başladığı bilinmektedir. Bu ilk girişimler, işverenlerin açık işlerinin doldurulmasını ve iş arayanlara iş bulunmasını içermektedir.¹

1919 yılında kurulan ILO’nun aynı yıl kabul ettiği ve üye devletlere kamu istihdam hizmetlerinin örgütlenmesini tavsiye ettiği İşsizlik Hakkında 2 Numaralı Sözleşmeden sonra gelişmiş ülkelerin çoğu, bir kamu istihdam kurumu (KİK) oluşturmuştur. Bu sözleşmeye göre bir tekel olarak KİK, merkezi otoritenin denetiminde ücretsiz hizmet verecek; danışma kurullarında ise işçi ve işveren tarafları temsil edilecektir.²

1929 yılında dünyada yaşanan kriz, iş arayanlar ile işverenleri eşleştirme hizmetlerinin geliştirilmesini sağlamıştır. 1930’lu yıllarda tam istihdamı sağlamak için işgücü piyasası düzenlemelerine başvurulması ihtiyacı, kamu istihdam hizmetlerini tekrar gündeme getirmiştir. Bu hizmetlere verilen önem, 2. Dünya Savaşından sonra sosyal devlet yaklaşımının yaygınlaşmasıyla iyice artmıştır.

Kamu istihdam kurumları, ilk başlarda temel anlamda işgücü piyasasında eşleştirme hizmeti vermiştir. Özellikle kriz dönemlerinde devletin işgücü piyasasına müdahalesine duyulan ihtiyaç artmıştır. Liberal politikaların ağırlık kazandığı 1980

¹ Kumaş, Handan; “Türkiye İş Kurumu Faaliyetleri ve İşgücü Piyasası İhtiyaçları Arasındaki Uyum”, <http://www.sosyoekonomi.org/100108.pdf>, (26.04.2014)

² Tuy, Pan; Ellen Hansen; David Price; “Değişen İşgücü Piyasasında Kamu İstihdam Hizmeti”, http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09_8_engl.pdf, (27.04.2014)

sonrası dönemde ise sosyal devletin gerekliliği tartişılmış; devletin işgücü piyasasına müdahalesi asgari düzeye indirilmeye çalışılmıştır. İş ve işçi eşleştirme hizmetlerinde önemli bir değişlik de bu hizmetlerin kamu tekelinden çıkması ve özel istihdam bürolarına da bu hizmeti verme izni tanınmasıdır.³

1.2 KAMU İSTİHDAM KURUMLARININ YAPISI VE İŞLEYİŞİ

En temel anlamda KİK, işsizlikle mücadele etmek ve insanların iş bulmasına yardım etmekle görevli devlet kurumudur. Zaman içerisinde bu göreve başka görevler de eklenmiştir. Bu görevler, önceleri sadece KİK tarafından yerine getirilse de günümüzde ülkelerin bazılarında KİK ile KİK tarafından yetkilendirilip maddi olarak desteklenebilen özel kurumlarla ortaklaşa gerçekleştirilmektedir. KİK, genelde kamu birimlerince yönetilen ve ülke geneline yayılmış bir kurum olsa da bazı ülkelerde bölgesel yetkililer tarafından yönetilmektedir. Alışılmış olan çalışma bakanlıklarıyla bağlantı olmalarıdır ancak nadiren ayrı yönetim birimleri olarak çalıştıkları da görülmektedir. Genellikle bir danışma kuruluna sahip, sosyal diyalogla yönetilen ve kar amacı gütmeyen kurumlardır. İstihdam hizmetlerine kaynak, ülkelerin genelinde vergilerden sağlanmakta iken bazı ülkelerde büyük oranda işçi ve işveren katkılarında sağlanmaktadır. Hizmetler için harcamalar ve giderler ülkelerin genelinde devletçe karşılanmaktadır. İstisnai durumlar dışında burada yapılan tüm işlemler ücretsizdir.⁴

İş arayanların kamu istihdam kurumuna kaydolma zorunluluğu bulunmamakla beraber kayıtlı iş arayanlara çeşitli yardımlar sağlanmaktadır. İşverenlerin ise bazı açık işleri kamu istihdam kurumuna bildirme zorunluluğu kimi ülkelerde vardır.

İşe yerleştirme hizmeti temel olarak üç Şekilde verilebilmektedir. İlkinde KİK çalışanı, açık işler ile kayıtlı iş arayanları doğrudan eşleştirmektedir. İkincisinde işe ilgili bilgilerden bazıları taraflara verilmektedir. Sonuncusunda ise taraflar, bütün işlemleri bilgisayardan ve aracısız yapabilmektedir.

Açık iş ve iş arayan kayıtları alındıktan sonra bir açık işe en uygun görülen kişi işverene yönlendirilmektedir. İşverenin işçiyi işe alma, işçinin de işi kabul etme

³ <http://www.sosyoekonomi.org/100108.pdf>

⁴ Sayın, Ali Kemal; “Değişen Emek Piyasasında Kamu İstihdam Hizmetinin Önemi”, <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/iusskd/article/view/1023000091/1023000086>, (28.04.2014)

zorunluluğu yoktur. Ancak bunun için kurum tarafından verilen bir yardımın şartları arasında uygun açık işi kabul etmek olmamalıdır.⁵

Kuruma kaydolanlar, her zaman doğrudan açık işlere yönlendirilmemektedir. Durumlarına uygun aktif ya da pasif işgücü piyasası politikalarına yönlendirilebilmektedir. Özellikler aktif politikalar yoluyla ülkedeki istihdamın artırılmasına katkıda bulunmaktadır. Kurulduktan sonraki ilk yıllarda iş ve işçi bulma faaliyetleriyle bilinen kamu istihdam kurumları, son yıllarda bu faaliyetlerle ön plana çıkmaktadır.

1.3 KAMU İSTİHDAM KURUMLARININ GÖREVLERİ

ILO'nun 1948 tarih ve 88 sayılı İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesine göre bu sözleşmenin geçerli olduğu her ILO üyesi ülke, ücretsiz kamu istihdam hizmeti sağlayacak ya da bu alanda var olan düzenlemeleri sürdürecektir. Kamu istihdam kurumlarının ana görevi, gerektiğinde ilgili diğer kamu kuruluşları ve özel kuruluşlarla işbirliği halinde tam istihdama ulaşılmasına ve tam istihdamın korunmasına, üretken kaynakların geliştirilmesine ve kullanılmasına yönelik ulusal programın ayrılmaz bir parçası olarak istihdam piyasasının mümkün olan en iyi biçimde örgütlenmesini sağlamaktır. Kamu istihdam kurumlarının yerine getirmesi gereken görevler ise şöyle belirtilmektedir: işçilerin işe alınıp yerleştirilmeleri; mesleki ve coğrafi hareketliliğin kolaylaştırılması; işgücü piyasasına ilişkin verilerin toplanması ve analizi; işsizlik sigortası sisteminin işletilmesine katkı ve sosyal ve ekonomik planlamaya yardım.

Günümüzde bir kamu istihdam kurumunun yerine getirmesi gereken hizmetler şunlardır:⁶

- İş ve iş arayanları buluşturarak iş yerleştirmeyi sağlamak;
- Meslekler konusunda rehberlik ve danışmanlık yapmak;
- Mesleki eğitimler vererek vasıflı işgücü oluşturulmasına katkıda bulunmak;
- Ücret sübvansiyonları gibi programlar yoluyla işgücünün çekiciliğini arttırmak;
- İşsizlik sigortası sistemini uygulamak ve yönetmek;
- Belli hedef topluluklar için politika geliştirmek ve uygulamak;

⁵ Kapar, Recep; “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları”, <http://www.sosyalkoruma.net/pdf/19.pdf>, (29.04.2014)

⁶ <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/iusskd/article/view/1023000091/1023000086>

- İşgücü piyasası bilgi sisteminin iyi işlemesine katkı sağlamak.

1.4 KAMU İSTİHDAM KURUMLARININ İSTİHDAM ARTTIRICI POLİTİKALARI

Yıllar geçtikçe kamu istihdam kurumlarının işlev ve görevlerinin değiştiği görülmektedir. Hiç şüphesiz kamu istihdam kurumlarından en büyük beklenti, işsizliğin azaltılmasına-istihdamın artırılmasına katkıda bulunmalarıdır. Bu beklentiyi karşılamak için ülkelerin kamu istihdam kurumları, bazı politikalar uygulamaktadır. Bu politikalar temelde ikiye ayrılmaktadır. Bu politikalardan bir kısmı gelir destekleri ile koruma sağlamayı amaçlarken diğer kısmı ise işgücü piyasasına uyum sağlamayı ve iş bulmayı kolaylaştırmayı dolayısıyla istihdamı arttırmayı amaçlamaktadır. Bu politikaların her iki türü de önemlidir ve birlikte yürütülmesi gerekmektedir. İstihdamı arttırmak için uygulanan politikalardan bir kısmı arz yanlı iken bir kısmı ise talep yanlıdır. Talep yanlı politikalarda doğrudan ya da dolaylı iş oluşturma amacı vardır. Arz yanlı politikalar ise iş arayanların işgücü piyasasındaki talebin nicelik ve niteliklerine uyumunu hedeflemektedir. Hedef, işgücü piyasasında varolan işlere iş arayanları yerleştirmektir.⁷ Bütün bu istihdamı arttırıcı politikalar temel olarak şu başlıklar altında toplanabilmektedir:⁸

1. Kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri,
2. Mesleki eğitim programları,
3. Özel sektöre yönelik ücret ve istihdam sübvansiyonları,
4. Kendi işini kuranlara yardım(girişimcilik) programları,
5. Doğrudan kamu kesiminde istihdam.

Bu politikalara doğrudan iş oluşturma veya özel topluluklara yönelik politikalar gibi başka başlıklar eklemek mümkündür. Ancak buradaki başlıklar, onları da kapsayabilmektedir. İstihdamı arttırmada önemli olan, işsizlere doğrudan gelir desteği yapmak yerine işgücü piyasasının iyi işlemesini sağlamak; bu piyasadaki tarafların

⁷ <http://www.sosyalkoruma.net/pdf/19.pdf>

⁸ Biçerli, Mustafa Kemal; **İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları**, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1.Baskı, Eskişehir 2004, s.46.

etkinliğini arttırmak ve ihtiyacı olanların mesleki becerilerini geliştirmektir. İşsizliği azaltmak için temelde yapılması gerekenler, çalışabilecek durumda olan işsizleri çalışmaya özendirmek; çalışmak isteyenlerin uygun işlere ulaşmasına yardımcı olmak; işverenleri istihdamlarını arttırmaya teşvik etmek ve çalışma koşullarını iyileştirmektir.

1.4.1 Kamunun Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri

Kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri, devletin işgücü piyasası hakkında sağlıklı bilgi sağlaması, iş arayan ile işvereni eşleştirmesi ve işgücü piyasasının taraflarına gereken desteği vermesidir. İşgücü piyasasında yer alan tarafların bilgi düzeyleri farklı olduğundan KİK, kişilere ihtiyacı olan işgücü piyasası bilgisine erişme konusunda ücretsiz bir şekilde yardımcı olmaktadır. KİK, özellikle işgücü piyasası hakkında bilgiye erişimde sıkıntı yaşayan kişilere ulaşmaya çalışmalıdır. Buradaki amaç, bu işgücü piyasasındaki belirsizliği azaltmak, piyasanın şeffaflığını sağlamak yoluyla çalışan arayan işverenler ile iş arayanlara yardım etmek ve bu sayede istihdamı arttırmaktır. Mümkün olduğunca çok iş arayanın ve açık işin KİK tarafından kaydının tutulması bu açıdan çok önemlidir. Kuruma kayıt alındıktan sonraki aşamalar, taraflar arasında eşleştirme ve taraflara danışmanlık yapılmasıdır. Kamu istihdam kurumlarında çalışan danışmanlar, işveren ve iş arayanlarla birebir görüşerek işgücü piyasası hakkında yardıma ihtiyaç duydukları konularda onlara danışmanlık hizmeti vermektedir. Danışmanlık hizmeti, kişilerin değişen çalışma koşullarına uyum sağlamlarını, iş bulmalarına yardımcı olmayı ve kişileri yeni işlere yerleştirmeyi amaçlamaktadır. Bu anlamda iş ve meslek danışmanlığı, işgücü piyasası hakkında bilgilendirme, toplumsal danışmanlık, işe yerleştirme hizmetleri, toplu işten çıkarma ve özelleştirme gibi özel durumlarda işgücü piyasasına yeniden uyum hizmetleri, işgücü açığı bulunan bölgelere taşınmayı teşvik gibi hizmetler verilmektedir. Gelişmiş ülkelerin bu hizmetlere büyük kaynaklar ayırdığı bilinmektedir. Bazı ülkelerde kamu istihdam kurumlarının yanında özel istihdam büroları da yer almaktadır. Günümüzde her iki kesim de işe yerleştirme ve danışmanlık hizmetleri vermektedir. Ülkelerin bazılarında bu hizmetlerin bir kısmının devletin düzenleyici ve denetleyici görevleri sabit olmak kaydıyla özel kesime devrettiği bilinmektedir.⁹

⁹ Biçerli, a.g.e., s.175.

1.4.2 Mesleki Eğitim Programları¹⁰

Mesleki eğitim programları yoluyla iş arayanların becerileri ve nitelikleri dolayısıyla da istihdam edilebilirlikleri arttırılmaktadır. Genelde işgücü piyasasında niteliği düşük olduğundan dezavantajlı durumdaki kişiler ve özellikle bunların içindeki gençler için uygulanmaktadır. İş başında işin nasıl yapılacağı gösterilerek veya sınıfta işle ilgili bilgiler verilerek iki şekilde yapılabilmektedir. İşgücü piyasasının iyi işlemesini sağlamanın yollarından biri, bu piyasanın gerektirdiği niteliklere sahip kişiler yetiştirmektir. İşgücü piyasasında yer alan kişilerin niteliklerini arttırmak, bu piyasadaki işlerin niteliğini de arttırmaya yardımcı olabilmektedir. Mesleki eğitim yoluyla nitelikleri artan kişilerin işgücü piyasasındaki hareket kabiliyeti artacaktır. Bu özellik, işsizliğin azaltılmasında çok önemlidir. Mesleki eğitim verilirken kişilerin iş arama faaliyetlerine de devam etmesi çok önemlidir.

Özel kesimin çeşitli nedenlerden dolayı özellikle işleriyle ilgili değil de diğer konularda mesleki eğitim vermek konusunda isteksiz olduğu bilinen bir gerçektir. Bu yüzden mesleki eğitim verilmesi konusundaki boşluğu kamu kesimi doldurmaktadır. Bu programların amacı, çalışan ve çalışacak olan kişilerin niteliklerini geliştirmek yoluyla gelirlerini arttırmak ya da iş fırsatlarını geliştirmektir. Ayrıca bu sayede daha önce mesleki eğitim alma imkânı bulamayan kişilere bir fırsat sunulmaktadır. Mesleki eğitimini yarıda bırakanlara ve alan değiştirmek isteyenlere de yardımcı olunmaktadır. Bu eğitimlerin mesleksizlik sorununun ortadan kaldırılmasına katkı sağlayarak devletçe verilen toplumsal yardımların miktarını düşüreceği de beklenmektedir.

Mesleki eğitim vermenin yüksek sayılabilecek bir maliyeti vardır. Bu nedenle ülkedeki mevcut eğitim kurumlarıyla işbirliği yapılabilmektedir. Verilen mesleki eğitimlerin işgücü piyasası araştırmaları yapılarak belirlenmesi gereken işgücü talebine uygun olması gerekmektedir. Aksi halde büyük bir kaynak kaybı yaşanacaktır. Mesleki eğitimler planlanmadan önce yapılması gereken, işgücü talebinin olup olmadığına ve talep varsa hangi alanlarda olduğuna bakmaktır. Katılımcıları programın gerçekten faydalı olacağı kişiler arasından seçmeye özen gösterilmesi ve verilecek eğitimlerin hem sınıfta hem de işbaşında olması, etkinliği arttıran unsurlardır.

¹⁰ Biçerli, a.g.e., s.141.

1.4.3 Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları

Bu sübvansiyonlar, devletin sübvansiyon programı aracılığıyla işe alınan çalışanların ücretinin bir kısmını ödeyeceğini veya bu çalışanlar için ödenecek vergilerde indirim yapacağını işverenlere bildirmesi yoluyla uygulanmaktadır. Bu sayede işgücü maliyeti düşmekte ve istihdam artışı teşvik edilmektedir. Sübvansiyon, genelde belli bir süre ve miktar içindir. Bütün çalışanlar için verilebileceği gibi yalnızca yeni çalışanlar için de olabilmektedir. Belirli bir sayıdan sonraki çalışanlar için sübvansiyon verildiği de görülmektedir. Bütün çalışanlar için verildiğinde işverenler, sübvansiyon verilirse zaten işe alacağı kişileri bu uygulama yoluyla işe alarak kar elde etme eğiliminde olabilmektedir. Bu durum, kaynakların boşa harcanmasına neden olmaktadır. Yeni çalışanlar için verildiğinde ise eski çalışanların işten çıkarılıp yerine yeni kişilerin işe alındığı sık sık görülmektedir. Belirli bir sayıdan sonraki çalışanlar için verildiğinde bu sakıncalar giderilmektedir. Ancak burada da dikkat edilmesi gereken belirlenen çalışan sayısının her şirket için aynı olmaması; şirketlerin büyüklüğüne göre ayrı ayrı belirlenmesidir. İlk olarak sübvansiyon, istihdamı zor topluluklardan kişi istihdam eden işverenlere vergi indirimi yapılması yoluyla verilebilmektedir. İkinci yol, program kapsamında olan ve bunu gösterir belgeyi işverenine veren çalışanların ücretinin bir kısmının devletçe işverene ödenmesidir. Son yöntemde işsiz kaldıktan sonra belli bir süre içinde çalışmaya başlayan kişilere devlet, bir miktar ödeme yapmaktadır. Bu programların uygulanmasında kişinin işte kaldığı süre oranında işverene sübvansiyon verilmesi gerekmektedir. İşe aldığı kişilere işin yanında eğitim de veren işverenlere daha yüksek sübvansiyon verilmesi de mümkündür.¹¹

1.4.4 Kendi İşini Kuranlara Yardım (Girişimcilik) Programları¹²

Girişimcilik programları, girişimciliği destekleyici düzenlemeleri ve kendi işini kurmak isteyenlere bu amaçla yapılan ödemeleri içermektedir. Bu programların uygulanmasıyla uygun görülen kendi işini kurmak isteyen kişilere bu konuda eğitim ve maddi destek sağlanmakta ve sonuçta çift yönlü olumlu etki meydana gelmektedir. Bu yolla iş kuranlar başarılı olurlarsa hem iş kuran hem de kurulan işte çalışan kişiler, istihdama katılmış olmaktadır. Bu programlar, girişimcilik geleneğinin oluşturulmasına da katkıda bulunmaktadır. Programlara katılan kişilerin kurduğu işletmeler başarılı

¹¹ Biçerli, a.g.e., s.74.

¹² Biçerli, a.g.e., s.97.

olamasa veya kişiler işletme kuramasa da kazanılan deneyim ve beceriler başka işlerde kullanılabilir.

Uygulamada katılımcıya programın başında para verilmesi ile işsizlik sigortası yerine düzenli bir harçlık ödenmesi olmak üzere iki yöntem vardır. Kişiyi para vermeden önce kişinin, kuracağı iş hakkında bilgisi olan kurum ve kuruluşlara iş planını onaylatması her iki taraf için de sonuçlar açısından daha iyi olacaktır. Burada dikkat edilmesi gereken bir nokta da özellikle programlara katılımın geniş kitlelere açık olduğu ülkelerde başvuran kişilerin tümüne aynı girişimcilik eğitiminin verilmemesi gerektiğidir. Başvuranlar, öncelikle bir değerlendirmeden geçirilmeli; sonrasında uygun görülürse kişilerin durumuna göre özel olarak hazırlanmış farklı eğitimlerden birine alınmalıdır. Ayrıca kişilere program öncesinde ve esnasında eğitim ile danışmanlık hizmeti verilmelidir.

1.4.5 Doğrudan Kamu Kesiminde İstihdam Programları

Bu programlar ile kendi imkânlarıyla iş bulması zor kişilere kamu kesiminde ve kar amacı gütmeyen yarı kamu kuruluşlarında daha çok çevre işlerinde veya toplumsal işlerde geçici olarak istihdam fırsatı verilmektedir. Ekonomideki dalgalanmaların olumsuz etkilerini gidermeye yönelik olabilmektedir. Belli kişi topluluklarının hedeflenmesi de mümkündür. İşsizlik yardımından faydalanmak için bu programlara katılımın zorunlu tutulduğu da görülmektedir. Bu programlar kapsamında açılan işlerin yeni olması ve özel kesimin işlerini ortadan kaldırmaz özellikle olmaması önemlidir. Bu programlar, genelde uzun süreli işsizler başta olmak üzere istihdamı zor toplulukları ve bazı ülkelerde işsizlik sigortasından yararlanma süresi dolan kişileri hedeflemektedir. Bu sayede işgücü piyasasının arz tarafı içindeki eşitsizlik giderilmeye ve ayrımcılık engellenmeye çalışılmaktadır. Kendi imkânlarıyla ulaşamayan kişilere mesleki eğitim ve iş deneyimi sağlanmaktadır. Yapılan çalışmalar sonucunda bu programların istihdama katkısının çok sınırlı olduğu görülmektedir. Bunun nedenleri arasında kişilerin çalıştırıldığı işlerin genellikle kişilerin işgücü piyasasında istihdam edilebilirliklerini arttıracak alanlardan olmaması sayılabilmektedir. Bir diğer neden de katılımcıların bu işleri kalıcı gibi düşünmeleri ve rahatlığa kapılarak kendilerini işgücü

piyasasındaki işlere hazırlanamamalarıdır. Bazı kişilerin işsizlik sigortasından yeniden yararlanmak için bu programları kullanması da başarıyı düşürmektedir.¹³

İstihdamı arttırmak için değişik ülkelerde benzer politikalar uygulansa da içerikte bazı farklılıklar bulunmaktadır. Politikaların sonuçları da ülkeden ülkeye değişmektedir. Her ülkenin kendine uygun politikayı kendine uygun şekilde uygulaması en doğrusudur.

¹³ Biçerli, **a.g.e.**, s.121.

İKİNCİ BÖLÜM

ÜLKELERİN KAMU İSTİHDAM KURUMLARININ İSTİHDAM ARTTIRICI POLİTİKALARI

2.1 İSVEÇ

İstihdam programlarının uygulanmasında ve izlenmesinde öncü bir ülkedir. Özellikle aktif istihdam programlarının çıkış ülkesidir. Uygulanan programlar değişik açılardan bölgesel istihdam büroları aracılığıyla izlenmekte ve izleme sonuçları ilgililerin erişimine sunulmaktadır. KİK, işsizleri eğitim kurslarına yerleştirmekte; kursların özellikleri, kurslara katılma koşulları ve katılımcılara verilecek ücret gibi konularda bilgi toplamaktadır. Mesleki eğitim programlarına genelde işsizler ve işsiz kalma tehlikesi bulunan kişiler ile ülkeye gelememiş üç yıl olmamış göçmenler katılabilmektedir. Bu programlara katılmak, bir işte çalışmakla eş tutulduğu için bu kurslara beş ay boyunca devam eden ve işsizlik sigortasından yararlanma süresi dolan kişilere bir dönem daha yararlanma hakkı vermektedir. Kurslar, uygulamalı ve sınıfta eğitimi kapsamakta ve genelde haftanın beş günü, tam zamanlı olarak altı ay süreyle düzenlenmektedir. Kamu eğitim kuruluşu, çoğu kursu verse de özel kesimden kuruluşlar da kurs verebilmektedir. Şirketler, işçileri işten çıkarmamak için kamu kaynaklı eğitim programları da düzenleyebilmektedir. Eğitim programlarının işverenlerin aradıkları bilgi ve becerileri vermesi program sonrasında istihdam edilebilirlik açısından önem taşımaktadır. İstihdam programlarının uygulanmasında esnekliği arttırmak için mesleki eğitim programlarının yürütülmesi işi, Çalışma ve Eğitim Bakanlığından alınarak eğitimleri daha etkin veren Ulusal İstihdam ve Eğitim Kuruluna verilmiştir. Bu Kurul, etkinliği arttırmak için merkezi olmayan bir yapıya bürünmüştür. Müfredat, nitelik geliştirme merkezleri ile bölgesel düzeydeki işverenler tarafından birlikte hazırlanmıştır. Her bölgenin eğitim maliyeti farklı olacağı düşüncesiyle fiyatları belirleme konusunda bölgesel birimler yetkili kılınmıştır. Kurul çalışanlarına iktisat ve pazarlama eğitimi verilmiştir. Buradaki programlar, değişken sürelidir ve belli bir zamanda başlayıp belli bir zamanda biten programlar değildir. Ayrıca eğitimler modüller-parçalar şeklinde tasarlandığından katılımcılar çalışma planlarını kendilerine göre ayarlayabilmektedir. İşsiz kalan bir kişiye belli bir süreye kadar işsizlik yardımı verilmektedir. Bu sürenin ilk yarısında kişinin yardım alabilmesi

için bir istihdam programa katılması gerekmemektedir. Ancak sürenin ikinci yarısında kişi, yardım almak istiyorsa bir istihdam programına katılmalıdır.¹⁴

İsveç'te istihdamı arttırmak için KİK tarafından verilen hizmetlerden bazıları şöyledir:

2.1.1 Bir İş Kurarken Destek¹⁵

Bir iş arayan veya bir iş kurmak için uygun koşullara sahip olanlar, kendi şirketini kurarken yardım ve destek alabilmektedir. Bu program, iş kurulurken onun devam ettirilmesi için bir hibe sağlamaktadır. Bu destek bir şirketi yönetmek için uygun koşullara sahip olanlarca alınabilmektedir. Bu da şirketin yeterli karlılık ve sürdürülebilir istihdam sağlayabilmesine bağlıdır. Ayrıca şu şartlardan biri sağlanmalıdır:

-en az 25 yaşında ve kuruma iş arayan olarak kayıtlı veya işsiz kalma tehlikesiyle karşı karşıya olmak.

-en az 20 yaşında, çalışma yeteneğini azaltan işlevsel bozukluğa sahip olmak ya da çalışma yaşamına giriş programına katılmak için koşulları sağlamak.

-en az 20 yaşında, İsveç' e yakın zamanda gelmiş ve belli yeni gelenler için giriş faaliyetlerine katılma hakkına sahip olmak.

-en az 20 yaşında ve Gençlik İş Programına katılıyor olmak.

-İş ve Gelişme Programına katılıyor olmak.

-bölgesel kalkınma alanında yaşıyor olmak(iş arayan olmak gerekmez).

Programa katılırken ve kendi şirketini kurarken faaliyet desteği ve gelişme yardımı alınmaktadır. Faaliyet desteğini hesaplayan, ona karar veren ve ödeyen İsveç Sosyal Sigorta Ajansıdır. Tarım ve nakliye sektörlerinde kendi işini kurarken başka herhangi bir devlet yardımı alınıyorsa kurum haberdar edilmelidir. Avrupa Birliği(AB), bu sektörlerdeki ödenebilecek azami devlet yardımı miktarını belirlemiştir ve bu, bir iş kurarken destek alma fırsatlarını etkileyebilmektedir. En fazla altı ay ödeme alınabilmektedir. Ödeme, belli durumlarda uzatılabilmektedir. Bu, sadece hastalık

¹⁴ Biçerli, a.g.e., s.89, 116, 130, 158-160.

¹⁵ <http://www.arbetsformedlingen.se>

halinde veya gecikmeye sebep olacak şekilde kamu kurumundan bir izin ya da onay için bekleniyorsa olabilmektedir.

Faaliyet desteği aracılığıyla sigortalı olunmamaktadır. Ayrıca iş kurma desteğiyle birlikte İş ve Gelişme Programı ya da Gençlik İş Programına katılanlar da sigortalı değildir. Sonuç olarak sigorta kapsamında programa katılan ilgilenmelidir.

Bir iş kurarken alınabilecek destek hakkında bilgi almak için kurumla iletişime geçilmelidir. İş düşüncesini iyi tasarlamak önemlidir çünkü kuruma anlatmak, bir iş ve maliyet planı sunmak gerekmektedir. Mali uzman olan danışmanların yardımıyla kurum, daha sonra şirket yönetmek için uygun koşulların olup olmadığını ve kalan şartların sağlanıp sağlanmadığını değerlendirmektedir.

Tek kişi veya başkalarıyla birlikte bir şirket kurmak, bilgi gerektirmekte ve tehlike içermektedir. Kurum, işlemlere başlarken ve başlamadan önce tavsiye ve ipuçları verebilmektedir. Ayrıca bazı yerlerde kurum, girişimciler için bilgilendirme toplantıları ve eğitimler düzenlemektedir.

2.1.2 İş ve Gelişme Programı¹⁶

Uzun bir süredir işsiz ve çalışma yaşamına dönmek için yardıma ihtiyacı olanlar bu programa katılabilmektedir. İş bulmaya yardım etmek üzere tasarlanmış bireye uyumlu tedbirler kullanılabilmektedir. Bu programa katılan ve onun istihdam memuru, ilk olarak katılımcının iş bulması için ihtiyacı olan tedbirleri araştırmaktadır. Bunlar, örneğin;

-rehberlikle iş arayan faaliyetleri,

-hazırlayıcı tedbirler olabilmektedir.

Bundan sonra bu tedbirler, aşağıdakilerden biriyle birleştirilebilmektedir:

-iş deneyimi

-mesleki tedavi

-derinlikli mesleki tedavi

-işgücü piyasası eğitimi

¹⁶ <http://www.arbetsformedlingen.se>

-kendi işini kurmaya yardım.

Katılımcı, 90 hafta sonunda iş bulamazsa istihdam memuruyla birlikte bir hizmet sağlayıcısıyla uygun bir işe yerleştirme üzerinde anlaşmaktadır. Daha sonra deneyim, güven ve kaynak kazanmak için bir işveren ya da hizmet sağlayıcıda işle ilgili görevleri yerine getirmektedir. İşsiz ve kuruma bir iş arayan olarak kayıtlı olanlar bu programa katılabilmektedir. Ayrıca aşağıdaki şartlardan biri de sağlanmalıdır:

-İşsizlik sigortası fonundan ödeme alıyor olmak ve yararlanma döneminde 300 gün geçirmek.

-18 yaşından küçük çocukları olan bir ebeveyn olmak. Daha sonra bu programda yer almak seçilebilmekte veya 150 günlük uzatma dönemi boyunca işsizlik sigortası fonundan ödemeye iş aramaya devam edilebilmektedir.

-Kısmi zamanlı çalışılan haftalar boyunca 75 günlük ödeme alındıysa, katılımcı bekârsa ya da katılımcının zaman zaman veya devamlı kendisiyle yaşayan 18 yaşından küçük çocuğu varsa.

-Katılımcı bir iş arayan olarak kuruma kayıtlıysa ve işgücü piyasası programlarına art arda en az 14 ay boyunca katıldıysa ancak işsizlik sigortası fonundan ödeme almamışsa.

-Gençlik İş Programına 15 ay için katıldıysa.

-Katılımcı hapis cezasına çarptırıldıysa (sadece belli durumlarda)

-Katılımcı Çalışma Yaşamına Giriş Programına katıldıysa ve 25 yaşında veya daha büyükse.

-Piyasaya yeni girenler için giriş etkinliklerine katıldıysa ve giriş planı sona gelmiş ve başvuru olmaktan çıktıysa.

Bu programa katılırken etkinlik desteği ve gelişme harçlığı alınabilmektedir. Ödeme, Sosyal Güvenlik Ajansıca yapılmaktadır. Ayrıca hesaplama ve karar verme de onlara aittir. Ödeme almaya hak kazanılamazsa belediyeye bakım desteği için başvurulabilmektedir.

Katılımcı, kişisel yaralanma ve toplu hayat sigortaları kapsamındadır. Ayrıca işveren, katılımcının şirkette bir zarar açması durumunda devletten bir ödeme alabilmektedir. Bu sigorta, bir iş kurarken destek programına katılanları kapsamamaktadır. Bu programda şu şartlardan biri gerçekleşene kadar kalılabilmektedir:

-tam zamanlı çalışmak

-(örneğin bir üniversitede) bu program dışında eğitime başlamak

-tam zamanlı ebeveyn iznine başlamak

-1 aydan fazla süre için tam zamanlı hastalık izinli olarak sayılmak ve programın buna uyumlulaştırılamaması.

Programa katılırken etkin bir şekilde iş aranması ve hangi işlere başvurulduğunu istihdam memurunun bilmesi önemlidir. Katılımcı, hastalandıysa, ebeveyn iznindeyse veya eğitim görüyorsa programa geri dönebilmektedir. Ancak 12 aydan uzun süre uzak kalınmamış olmalıdır. Çalışırken işsiz kalınmışsa ve işsizlik sigortası fonundan ödeme almak için koşullar sağlanmıyorsa programa dönülebilmektedir. Şu nedenlerle programdan çıkarılabilmektedir:

-program içinde bir etkinliğe veya başka bir işgücü piyasası tedbirine katılmamak

-kabul edilebilir bir neden olmaksızın uygun bir iş teklifini reddetmek

-iş arama faaliyetlerini sunmamak

-kötü davranmak veya faaliyetleri bozmak

-işsizlik sigortası fonundan ödeme almak için yeni bir koşulu sağlamak.

Ayrıca bunun için başka özel nedenler varsa da programdan çıkarılabilmektedir. Belli koşullar sağlanırsa programa dönülebilmektedir.

2.1.3 Gençlik İş Programı¹⁷

Gençler, mümkün olduğunca hızlı şekilde iş bulmak veya eğitime başlamak için özel etkinliklere katılabilmektedir. Bu programda katılımcı ve istihdam memuru, ilk olarak katılımcının iş bulması veya eğitime başlaması için ihtiyaç duyduğu tedbirleri araştırmaktadır. Aşağıdaki etkinliklere katılabilir:

- derinlemesine değerlendirme
- eğitimsel ve mesleki danışmanlık
- rehberlikle iş arayan faaliyetleri.

Bu etkinlikler, aşağıdakilerden biriyle birleştirilebilmektedir:

- beceri geliştirmeyi içerecek şekilde iş deneyimi
- eğitim veya öğretim
- kendi işini kurmaya yardım
- bir istihdam edilebilirliği geliştirme programı.

16-24 yaşında olanlar ve şu şartlardan birini sağlayanlar programa katılabilmektedir:

- kuruma kayıtlı bir iş arayan ve en az 3 aydır işsizse.
- çalışabileceğinden az çalışıyorsa(örneğin, saatlik veya kısmi zamanlı çalışıyorsa ve işsizlik sigortası fonundan ödeme alma hakkına sahipse).
- iş yaşamına giriş programına(bir işgücü piyasası programına)katıldıysa.
- kuruma kayıtlı bir iş arayansa ve hapse mahkûm edildiyse ve hapis dışında ziyaret için onay veya şartlı tahliye aldıysa ancak deneme süresinin bir yılını tamamlamadıysa.
- iş hayatına yeni girenler için giriş etkinliklerine katıldıysa ve giriş planı sona geldiyse ve başvuru olmaktan çıktıysa.

Şu şartlar sağlanıyorsa kısmi zamanlı esasa katılabilir:

¹⁷ <http://www.arbetsformedlingen.se>

- kısmi zamanlı işsizse ve işsizlik sigortası fonundan ödeme alıyorsa
- kısmi zamanlı ebeveyn izni varsa
- en az 20 yaşındaysa ve belediyenin yetişkin eğitiminde kısmi zamanlı yer alıyorsa
- kısmi zamanlı göçmenler için İsveççe çalışıyorsa

İşveren veya hizmet sağlayıcı, bir haftada günün en az 4 saatini iş arayarak geçirildiğinden emin olmalıdır. Ayrıca eylem planındaki anlaşma kısmına uygun davranılması ve uygun işin kabul edilmesi de önemlidir.

2.1.4 İş Deneyimi¹⁸

İş bulma şansını arttırmak için belli durumlarda bir şirkette iş deneyimi edinilmektedir. Kurum aracılığıyla sağlanan dört çeşit iş deneyimi vardır: işte deneyim, deneme fırsatı, mesleki becerilerin değerlendirilmesi ve uygulamalı becerilerin geliştirilmesi.

İş deneyimi, mesleki uyum, mesleki beceri, çalışma yaşamında deneyim kazanma veya mesleki becerilerin korunma ve güçlendirilmesi için işyerinde çalışmayı denemeyi içermektedir. Ayrıca bir iş kurmadan önce kendini hazırlamak için de danışmanlıkla iş deneyimi edinilebilmektedir. İş bulma şansı arttırılmak isteniyorsa kuruma kayıtlı ve en az 25 yaşındakiler iş deneyimi programına katılabilmektedir.

İşlevsel bozukluğa sahip veya çalışma yaşamına giriş programına katılmak için gerekli koşulları taşıyanlar, 25 yaşını doldurmamış olsa bile iş deneyimi edinebilmektedir. İş deneyimi, özel veya kamu işverenininde, aynı zamanda da kar amacı gütmeyen kuruluşlarda edinilebilmektedir. İş deneyimi, en fazla altı ay için ve genelde tam zamanlıdır.

İş deneyimi teklifi geri çevrilirse alınan etkinlik desteği ve gelişme ödemesi kaybedilebilmektedir. Ayrıca geçerli bir nedeni olmaksızın devam eden iş deneyimine devamsızlık yapılırsa da kaybedilebilmektedir.

¹⁸ <http://www.arbetsformedlingen.se>

İşgücü piyasası programları yasası doğrultusunda iş deneyimine katılanlar, çalışan olarak değerlendirilmektedir. Sonuç olarak, uygulanan yasada belli yaptırımlar vardır.

İş deneyimiyle ilgilenenler kurumla irtibata geçmelidir. İstihdam memuru, iş deneyiminin faydalı olacağına karar verirse katılımcıyla birlikte iş deneyimini planlamaktadır. Kurum, her zaman iş deneyimi başlamadan önce sendikalarla görüş alışverişinde bulunmaktadır. İş deneyimi esnasında katılımcıdan takip toplantılarına, iş arayan etkinliklerine katılması veya rehberlik alması istenmektedir. İş deneyimi bittiğinde katılımcı, bununla ilgili bir belge almaktadır. Bu belge, yerleştirme esnasında kazanılan deneyimleri göstermektedir. İş deneyimi, mesleki becerilerin değerlendirilmesini de içeriyorsa bu değerlendirme de belgede yer almaktadır. İşyerinde katılımcının gözetiminden sorumlu bir kişinin olması bu nedenle önem taşımaktadır.

İşyerinde deneyim: Mesleki deneyim, mesleki uyum veya çalışma yaşamında deneyim kazanmak için katılmaktadır. İşsiz kalma tehlikesiyle karşı karşıya ve kuruma kayıtlı olanlar bundan yararlanabilmektedir. Altı aya kadar sürebilmektedir.

Deneme fırsatı: İş arayan ve İsveç çalışma yaşamında deneyimi olmayan ya da çok az olanlar katılabilmektedir. Katılanın, eğitimi ve deneyimine uygun olan bir alanda İsveç çalışma hayatıyla temasa geçmesi sağlanmaktadır. Kurumca katılımcının geçmişi, deneyimi ve isteklerinin belirlenmesinden sonra mümkün olan sürede bu tür iş deneyiminden faydalanılması sağlanmaktadır. Ayrıca deneme fırsatındaki dönemde mesleki beceriler değerlendirilmektedir. Deneme fırsatı, İsveç Girişim Konfederasyonunun girişimiyle yapılmaktadır. Başka önemli örgütler de destek vermektedir: Yerel Merciler ve Bölgeler Birliği, Kamu İşverenleri Ajansı, İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Profesyonel Çalışanlar Konfederasyonu, Profesyonel Birlikler Konfederasyonu. Deneme fırsatı, en fazla üç ay içindir.

Mesleki becerilerin değerlendirilmesi: Katılımcı, işgücü piyasası hakkında deneyime sahip değilse ya da sınırlı deneyime sahipse ve kuruma kayıtlıysa yararlanmaktadır. Değerlendirme, becerilerini gösterme fırsatı vermek ve bunların değerlendirilmesi için tasarlanmıştır. Katılanın geçmişinin, deneyiminin ve isteklerinin belirlenmesinden hemen sonra başlamaktadır. Değerlendirme, iş ararken kullanılabilir. Ayrıca kurum, bundan kişisel eylem planını yaparken destek

malzemesi olarak yararlanabilmektedir. Mesleki becerilerin değerlendirilmesi, bir gün ile üç hafta arasında bir sürede tamamlanmaktadır.

Mesleki becerilerin değerlendirilmesi işle sonuçlanmazsa hizmet sağlayıcı, katılımcı için bir belge doldurmaktadır. Bu belge, işyerinde edinilen deneyimleri ortaya koymaktadır. Bu da iş aramaya devam edilirken iyi bir destek olmaktadır. Bu değerlendirme, şahıs şirketleri, kamu kesimi işverenleri veya örgütleri ya da eğitim veya öğretim düzenleyenler tarafından yapılabilmektedir. Maliyetini kurum karşılamaktadır. Değerlendirme eğitim veya öğretim düzenleyenlerce yapılırsa düzenleyiciler, bir işyeriyle iletişimde ve işbirliğinde bulunmalıdır. Bu değerlendirmeyi yapanlar, mutlaka gözetim için özel sorumluluğu olan bir kişi çalıştırmalıdır. Bu kişi, mutlaka uzman ve deneyimli olmalıdır.

Uygulamalı becerilerin geliştirilmesi: Önceden mesleki deneyimi olanlar, eğitim ve öğretimiyle eşleşen alanlarda çalışma yaşamında kalmak için katılabilmektedir. Uygulamalı becerilerin geliştirilmesi, mesleki alana net bir şekilde odaklanmalıdır. Süre, üç aya kadardır ve uygulamalı becerilerin geliştirilmesi, tercihen tam zamanlı olmalıdır. Kamu işverenlerinde, özel işverenlerde ve kar amacı gütmeyen kuruluşlarda olabilmektedir. Aranılan mesleki alanda kısa veya uzun dönemde istihdam ihtiyacı olmalıdır.

2.1.5 Yolculuk, Konaklama ve Refakatçi için Ödeme¹⁹

Bir işgücü piyasası programına katılanlar, belli harcamalar kadar yolculuk, konaklama, çift ev ve refakatçi için ödeme alabilmektedir. Ödeme alabilmek için harcamalar, programa katılabilmek veya bir araştırmada yer almak için gereklilik olmalıdır. Şu şartlar sağlanırsa yolculuk ve konaklama için ödeme alınmaktadır:

- bir işgücü piyasası programına katılmak,
- bir programın parçası olmayan bir istihdam edilebilirlik ıslahına katılmak;
- bir programa başlamadan önce kurumca kararlaştırılan bir araştırma içinde olmak.

Katılımcı, evi ile işgücü piyasası eğitimine katıldığı, ıslah edildiği veya araştırmaya tabi tutulduğu yer arasındaki yolculuklar için ödeme almaktadır. Her

¹⁹<http://www.arbetsformedlingen.se>

zaman toplu taşıma kullanılmalı ve en çevreci ulaşım yolu seçilmelidir. Gerekliyse kendi aracıyla yapılan yolculuklar için de ödeme yapılmaktadır. Her gün yolculuk yapılan ev ile programın yürütüldüğü yer arası için ödeme alınmaktadır. Ödeme için yolculuk maliyetine bir alt sınır getirilmiştir.

Her gün gidip gelinemeyecek bir yerde bir programa katılıyorsa her ay eve tek dönüş yolculuğu için ödeme alınmaktadır. Ödeme, ayrıca programın başlangıcında ve bitiminde birer yolculuğu içermektedir. İşlevsel bozukluğu ve yardıma ihtiyacı olan katılımcının bir aile üyesi veya yakını da eve dönüş yolculuğu için ödeme alabilmektedir.

İslah ve araştırmalarla bağlantılı yolculuklar için de ödeme alınabilmektedir. Yolculuklar, kurumda görme ve duyma uzmanlarını ziyaretler için olabilmektedir. Ayrıca dış sağlayıcıda geçici ve kısa araştırmalar ya da görme veya duyma araştırması için de olabilmektedir. Bu tür ziyaretler için kişisel bir katkı için hiçbir kesinti yapılmamaktadır.

Katılımcının işlevsel bozukluğu varsa bir işgücü piyasası programına katılırken kalmayla ilişkili yolculuk masrafları için ödeme alınabilmektedir. Kalma, peş peşe on takvim gününden fazla bir süreç için olmalıdır. İsveç veya diğer İskandinav ülkelerindeki zorunlu çalışma ziyaretleri için de ödeme alınmaktadır. Ayrıca bir işgücü piyasası programına katılıyorsa konaklama ve çift ev için ödeme alınmaktadır.

Konaklama ve çift ev için ek maliyetler için günlük ödeme miktarı bellidir. Her ay alınabilecek ödeme için bir üst sınır vardır. Kişi, 30 günden az uzaktaysa konaklama ve çift evin gerçek maliyeti için ödeme alabilmektedir. Harcama makul ve doğrulanabilir olmalıdır. Kendi aracıyla yapılan yolculuklar için ödemenin üst sınırı kilometre başına belirlenmiştir. Araca ortak biniliyorsa her kilometre ve kişi için ek bir ödeme alınmaktadır. Belli bir miktar harcamanın altına ödeme yapılmamaktadır.

Kişinin yolculuklarında refakatçiye ihtiyacı varsa ve refakatçinin harcamaları makulse refakatçi de ulaşım maliyetleri, harcamalar ve konaklama için ödeme almaktadır. Refakatçi, çalışma gelirinden mahrum kalıyorsa bunun için de ödeme alabilmektedir. İşlevsel bozukluğu bulunan kişinin refakatçisi, kişiyle birlikte eğitime katılmak zorundaysa harcamalar, konaklama ve çalışma gelir kaybı için de ödeme almaktadır.

2.1.6 İş Görüşmesine Gitmek için Ödeme²⁰

İş araniyorsa kurum, belli durumlarda iş görüşmesi için yolculuk ve kalacak yer masraflarını ödemektedir. Ayrıca ödenmişse bu, daha sonra ödeme olarak alınabilmektedir. İsveç'te veya AB içinde herhangi bir yere iş görüşmesi için gitmek gerekiyorsa ödeme alınabilmektedir. Bazı durumlarda ayrıca bir istihdam şirketine veya fuarına gitmek için de ödeme alınabilmektedir. Her zaman toplu taşımayla yolculuk yapılmalı ve hep en çevre dostu ulaşım şekli seçilmelidir. Ek olarak görüşme için yazılı bir davet sunulabilmektedir. Yolculuk tamamlandığında ayrıca görüşmeye katıldığını gösteren işverenden alınmış bir belge sunulmalıdır. Gerekliyse kendi aracıyla yapılan yolculuklar için de ödeme yapılmaktadır. Bir iş görüşmesi için ödeme almanın şartları şunlardır:

- en az 20 yaşında olmak;
- işsiz olmak veya işsiz kalma ihtimalinin bulunması;
- kuruma kayıtlı bir iş arayan olmak;
- yaşadığı yerde veya onun civarında iş bulmakta zorluk yaşamak.

Eğitiminden sonraki ilk işse iş görüşmesine gitmek için ödeme alınmamaktadır. Ancak işgücü piyasası eğitimine veya belediye yetişkin eğitimine katılmışsa ödeme alınabilmektedir. Yolculuk ve konaklama giderleri belli bir üst sınıra kadar karşılanmaktadır. Kendi aracıyla yapılan yolculuklar için kilometre başına hesap yapılmaktadır. Ödeme yapılmasının bir de alt sınırı vardır.

İsveç içinde yolculuk yapılacaksa kurum ile en geç yolculuktan iki gün önce, AB içinde ise dört gün önce iletişime geçilmelidir. Bu süreler, kuruma iş arayanın ödeme almaya hakkı olup olmadığını anlaması için karar verme zamanı verecektir. Ödeme onaylanırsa bilet ve konaklama için kurumla iletişime geçilmelidir. Ayrıca başka seyahat şirketiyle yolculuğu ayarlayıp daha sonra bunun parası alınabilmektedir. Kendi parasıyla ödeme yapana kurum, bir belge göndermektedir. Bu belge doldurulmalı ve faturalar yollanmalıdır. Kurum, sonra ödeme yapmaktadır. Kurum, bu ödemenin doğru kullanıldığından emin olmak istemektedir. Ödeme, amacı dışında kullanılırsa bu para tahsil edilmektedir.

²⁰ <http://www.arbetsformedlingen.se>

2.1.7 Yol Harçlığı²¹

İşe gidip geliniyorsa veya iş bulmak için AB ya da Avrupa Ekonomik Alanı (AEA) içinde hareket ediliyorsa ulaşım masrafları için ödeme alınabilmektedir. İş yerinin İsveç veya AB/AEA içinde başka bir ülkede olduğunda bakılmaksızın düzenlemeler aynıdır. Günlük ve haftalık ulaşım için ödeme almak için şu iki temel gereklilikten biri karşılanmalıdır:

-20-24 yaşında ve en az 12 aydır işsiz olmak.

-25 yaş ve üzerinde ve işsiz veya işsiz kalma tehlikesiyle karşı karşıya olmak.

Ayrıca kuruma iş arayan olarak kayıtlı ve yaşadığı yerde veya onun civarında iş bulmakta zorluk çekiyor olunmalıdır. İşveren, bir İsveç şirketi ya da AB/AEA içinde bir diğer ülkede etkin bir şirket olabilmektedir. Eğitimden sonraki ilk işse yol harçlığı verilmemektedir. Ancak işgücü piyasası eğitimine ya da belediyenin yetişkin eğitimine katılmışsa ödeme alınabilmektedir.

Şu şartlar sağlanırsa günlük yol harçlığı alınmaktadır:

-evi ve iş yeri arasında tek yönlü seyahat için 50-150 km. bir mesafe varsa(iş günü ulaşımı da kapsayacak şekilde günde 12 saatten uzun olmamalıdır);

-istihdamın en az altı ay sürmesi bekleniyorsa.

Şu şartlar sağlanırsa haftalık yol harçlığı alınmaktadır:

-mesafeden dolayı günlük gidip gelinmiyorsa ve böylece iki konaklama yerine ihtiyaç duyuluyorsa;

-istihdamın en az altı ay sürmesi bekleniyorsa;

-uzmanlık alanında işsizliğin yüksek olduğu bir bölgede ve yeni iş yerinin bulunduğu yerde uzmanlık alanında yokluk yaşıyorsa.

Her zaman toplu taşıma araçları kullanılmalı ve hep en çevre dostu ulaşım şekli seçilmelidir. Gerekliyse kurum, kendi aracıyla ulaşım sağlayanlara da ödeme

²¹ <http://www.arbetsformedlingen.se>

yapmaktadır. Bu ödemelerde üst sınırlar belirlenmiştir. Günlük yol harçlığı ödemesi, iki yıllık süreçte bir kez yapılmaktadır.

Haftalık yol harçlığı, düzenli oturlan yer ve iş yeri arasında bir dönüş yolculuğu için her hafta alınmaktadır. Ne zaman gidileceği isteğe bağlıdır. Ancak bu yolculuklar, karar verme sürecinden sonra yapılamamaktadır. Yolculuk için ödemeye ek olarak çift ev harcaması varsa her ay bir ödeme daha alınmaktadır. İşveren konaklama maliyetleri için ödeme yapıyorsa çift ev için ödeme yapılmamaktadır. Günlük yol harçlığı, en fazla altı ay alınabilmektedir. Haftalık gidişte ise dört yıllık süreçte toplamda en fazla altı aylık süre için ödeme yapılmaktadır.

Yol harçlığı için başvurmak isteniyorsa kurumla iletişim kurulmalıdır. Sonra kurum, talep edenin buna hakkı olup olmadığına karar vermektedir. İstihdam edilmeden yol harçlığına başvurulmalıdır. İşin ne zaman başlayacağını; ne kadar süreceğini ve iş yerinin hangi bölge ve ülkede olduğunu gösteren iş sözleşmesi sunulmalıdır. Yurtdışında bir iş bulduysa ve gerekliyse Avrupa İstihdam Hizmetleri (EURES) iletişim kişisi iş sözleşmesinin tercümesini sağlayabilmektedir. Ödeme onaylanınca yolculuğu ayarlamak için kurumla irtibata geçilmektedir. Ayarlamaları yapıp ödeme de alınabilmektedir.

Ev eşyalarının taşınması için ödeme alma şartları sağlanıyorsa yol harçlığı ödemesiyle bu değiştirilebilmektedir. Bu, ancak yol harçlığı üç aydan daha az bir süredir alınıyorsa yapılabilmektedir. Yol harçlığı alınıyorsa yol harçlığı verilmesi kararı alınmasından en geç on ay sonra ev eşyalarının taşınması için ödemeye başvurulmalıdır. Kararı takiben taşınma gerçekleşmeden yol harçlığı, bazı durumlarda kişinin gidip gelmeye devam ettiği günler için yine de ödenmektedir. Üç aylık sınır burada da geçerlidir.

2.1.8 Ev Eşyalarının Taşınması için Ödeme²²

AB ya da AEA içinde işe gidilip geliniyorsa veya iş bulmak için hareket ediliyorsa kurum, ev eşyalarının taşınması için ödeme yapabilmektedir. Kendi ödeme yapan bunu da alabilmektedir. İş yerinin İsveç'te ya da AB, AEA veya İsviçre'de olmasına bakılmaksızın düzenlemeler aynıdır. Bu ödemedan yararlanmak için şu iki gereklilikten biri karşılanmalıdır:

²² <http://www.arbetsformedlingen.se>

- 20-24 yaşında ve en az 12 aydır işsiz olmak.

-25 ve daha üzeri yaşta ve kuruma iş arayan olarak en az 6 aydır kayıtlı olmak.

Ayrıca,

-yaşadığı yerde veya civarında iş bulmakta zorluk çekilmeli;

-en az 6 aylığına başka bir yerde istihdam edilmeli(belge gereklidir);

-yeni yerinde veya çevresinde geçici ya da kalıcı konaklama sağlanmalı(belge gereklidir) veya orada konaklayacak yer bulana kadar ev eşyalarını yeni yerde saklanması seçilmelidir.

Aynı işverenin iş yerleri arasında taşınırsa ev eşyalarının taşınması için ödeme alınmamaktadır. Ayrıca bu, eğitimden sonraki ilk işse de ödeme yapılmamaktadır. Ancak işgücü piyasası eğitimine veya belediyenin yetişkin eğitimine katılmışsa ödeme alınabilmektedir. Ödemenin bir üst sınırı vardır. Harcama bunun üzerindeyse ek maliyeti iş arayan ödemektedir. Maliyetin ödeme üst sınırını geçme tehlikesi varsa istihdam memuruna yazılmalı ve ek maliyeti ödemeye hazır olduğunu ve ne kadar ödenebileceği belirtilmelidir. Evin boyutu, katı, asansör olup olmadığı ve ne kadar uzağa gidileceği biliniyorsa kurum, maliyet hesaplamasında yardımcı olmaktadır.

Taşınmadan en az üç hafta önce kurumla iletişime geçilmelidir. Bu, kuruma iş başvurusunun ödemeyi hakedip haketmediğine karar vermek ve başvuran yapmıyorsa ayarlamalar için zaman vermektedir. Ödeme onaylandıktan sonra kurumla irtibat kurulmaktadır. Taşınılacak tarihten en az iki hafta önce yolculuk ayarlatılmalıdır. Ayrıca iş arayan, ayarlamaları kendi yapıp taşıma masrafı için ödeme de alabilmektedir.

2.1.9 Kurum Kayıtları²³

İş arayan, kuruma kaydolduğunda hakkındaki bilgiler kurum bilgisayar sistemine kaydedilmektedir. Bilgiler, iş arayanlarla açık işleri eşleştirmeyi sağlamak ve değişik işgücü piyasası programlarını yönetmek için kullanılmaktadır.

Kurumun iş arayan, işveren ve uygun iş kayıtlarını tutmasına karar verilmiştir. Sadece kurum çalışanları, kişinin durumunu görmek ve onunla çalışmak için iş arayan

²³ <http://www.arbetsformedlingen.se>

hakkındaki bilgiyi kullanabilmektedir. İş arayan, isterse örneğin açık işi olan bir işveren gibi dışarıdan kişi ve kurumlara bilgilerini açabilmektedir.

İş arayan kayıtları, durumun kurumda sonuca bağlanmasından en geç üç yıl sonra sistemden kaldırılmaktadır. Bu bilgiler daha sonra kanuna uygun olarak diğer amaçlarla gelecek araştırmalarda kullanmak üzere dosyalanmaktadır. İş arayan olarak dönülürse tekrar kaydolunmalıdır. Kaydı tutulan bilgiler şunlardır:

- ad, kimlik numarası, adres, e-posta adresi ve telefon numarası,
- iş arayan mı yoksa çalışan mı olduğu bilgisi,
- aradığı iş,
- aradığı çalışma saatleri ve baktığı coğrafi alan,
- eğitim ve iş deneyimi,
- ehliyet ve araca erişim olanağı,
- duruma özel bilgiler.

Kurum, ancak iş arayan yazılı onay verdiği durumda örneğin bir rahatsızlık veya çalışma yeteneğinde azalma hakkında bilgi kaydedebilmektedir. Kimi zaman bu tür bilgiler, iş arayana ihtiyacı olan yardımı sağlamak açısından kurum için önemli olmaktadır. Benzer bir bilgi ihtiyacı da iş arayanın toplumsal durumu için vardır. Bilgi, iş arayanın iş bulma seçenekleri için önemlidir.

İş arayanın kuruma verdiği bilgiler çok gizlidir. Sonuç olarak, iş arayan hakkındaki bilgilere yetkili olmayan kişiler ulaşamamaktadır. Ancak kurum, kayıtlı iş arayanlarla ilgili bilgiyi İsveç Sosyal Sigorta Ajansına ve işsizlik sigortası fonuna vermelidir. Bu sayede onlar, gerekli işlemleri yapabilmektedir.

İş arayanın, kurum kayıtlarından bilgisini isteme hakkı vardır. Bunu, onlara yazabilmektedir. Başvuru, imzalı olmalıdır ve e-posta yoluyla yapılamamaktadır. İş arayana maliyeti olmaksızın kişinin, her yıl kayıtlarını alma hakkı vardır. İş arayan, kendi hakkında eksik ya da yanlış bilgi bulursa kurumla iletişime geçmelidir.

2.1.10 İşle İlgili Toplumsal Araştırma²⁴

İş arayan, toplumsal danışmandan yaşam koşullarındaki fırsatları bulmak için yardım alabilmekte veya onunla engellerinin iş seçeneklerini nasıl etkilediğini tartışabilmektedir. Ayrıca iş arayan, istihdama geçmek için tavsiye ve destek de alabilmektedir. Bu araştırmada iş arayan, danışmanı ile bir dizi görüşme yaparak yaşam koşulları ve yeterliliklerini gözden geçirmektedir. Bunların iş seçeneklerini nasıl etkilediğini ve bu durumu iyileştirmek için neler yapılabileceğini belirlemektedir. İş arayanın görüşleri önem taşımaktadır. Danışman, iş arayanın görüşmelerini kaydetmekte ve gerektiğinde sunmaktadır.

İş arayan, engelleri ve yaşam koşulları nedeniyle iş bulma yeteneğinin etkilendiğini hissediyor ve bununla ilgili olarak bir şey yapmak istiyorsa araştırma başlatabilmektedir. İş arayan, diğer kamu kurumlarıyla ilişki içindeyse-örneğin Sosyal Güvenlik Ajansı veya diğer toplumsal hizmetler-oradaki irtibat kişisiyle konuşmalıdır. Ayrıca danışman da iş arayana doğru toplumsal desteği alması için kiminle görüşmesi gerektiği konusunda yardımcı olmaktadır. Ek olarak, iş arayana diğer kamu kurumlarıyla iletişim kurması için yardım etmektedir.

İş arayan, araştırma talep ediyorsa bunu istihdam memuruna iletmelidir. O da bunun faydasına inanırsa toplumsal danışman ile bir görüşme ayarlamaktadır. Daha sonra danışman, araştırmanın yapılıp yapılmamasına ve yapılacaksa kimin yapacağına karar vermektedir. Araştırma tamamlandığında danışman, bulunanlar hakkında özet bir yazı hazırlamaktadır. Bu yazı, kurumda tutulmakta ve danışmanın iş arayanın gelecekteki tedbirlerine ilişkin değerlendirme ve tavsiyelerini içermektedir. İçerik, özel bir toplantıda iş arayana sunulmaktadır. Araştırmanın temelinde iş arayan ve istihdam memuru, nasıl hareket edilmesi gerektiğini planlayabilmektedir. Danışman, üçüncü kişi olarak planın devamında yer alabilmektedir.

2.1.11 Geliştirme İstihdamı²⁵

İşlevsel bozukluğa bağlı olarak iş arayanın çalışma yeteneğinde azalma varsa iş arayan istihdam edildiğinde işvereni ödeme alabilmektedir. Bu iş, olağan bir istihdamdır ancak iş arayanın durumuna ve özel ihtiyaçlarına uyarlanmalıdır. Bu da iş yerinin, iş

²⁴ <http://www.arbetsformedlingen.se>

²⁵ <http://www.arbetsformedlingen.se>

arayanın görevlerinin ve çalışma saatlerinin uyarlanması içermektedir. İş arayanın ileride daha kolay iş bulabilmesi veya eğitime başlayabilmesi için çalışırken aynı zamanda yeterliliği ve çalışma yeteneği de gelişmelidir.

Vergi Ajansına işveren olarak kayıtlı, hem kamu hem de özel kesim işverenleri ödeme alabilmektedir. İşverenin Emniyet Teşkilatına bildirilmiş ticaret yasağı ya da vergi borcu olmamalıdır. İşverenin ödeme alabilmesi için işe alınan,

-iş arayan,

-işlevsel bozukluğa bağlı olarak düşük çalışma yeteneğine sahip,

-ihtiyaçlarına uygun çalışma koşullarına gereksinim duyuyor olmalıdır.

İşveren, işçi için zaten devlet yardımı alıyorsa bu ek ödeme ödenmemektedir. Ödeme, belirli ve belirsiz süreli istihdam için yapılabilmektedir. Ayrıca kısmi zamanlı istihdam için de yapılmaktadır.

İşçinin o sektörde uygulanan toplu anlaşmayla uyumlu olarak maaş ve diğer çalışan ödemelerini almaya hakkı vardır. İşveren toplu anlaşmaya taraf değilse yine de işçi, toplu anlaşmadakine büyük oranda yakın miktarda maaş ve ödeme almaktadır. Sonuç olarak işveren, işçiyi sigortalamalıdır. Ancak işveren, işçi için tamamlayıcı sağlık sigortası veya uyum sigortası yapmak zorunda değildir.

İşverenin alacağı ödeme miktarına kurum karar vermektedir. Miktar iki şeyden etkilenmektedir:

-Maaş: İşveren, her ay maaş gideri için belli bir miktara kadar ödeme almaktadır ancak maaş, ödemenin üst sınırından fazla olabilmektedir.

-Çalışma yeteneği: Kişinin işlevsel bozukluğunun çalışma yeteneğini ne kadar etkilediğini belirlemek için kurum, işçi ve işvereni ile birlikte bir araştırma yürütmektedir.

İşveren, en fazla bir yıl için ödeme almaktadır. İşveren, ödeme almak için kuruma başvurmaktadır. Daha sonra kurum, işyeri ve işin uygunluğunu değerlendirmektedir. Ayrıca kurum, ödemenin miktarına ve işverenin ne kadar süre ödeme alacağına karar vermektedir. Ödeme, istihdam başlamadan önce kurumca onaylanmalıdır. Daha sonra kurum, işçi, işveren ve sendikalarla bir anlaşma

yapmaktadır. Anlaşma, işçinin alacağı görevleri ve önerilen geliştirme tedbirlerini belirlemelidir. Ayrıca çalışma saatleri, mesleki yardımlara ihtiyaç olup olmadığı veya diğer işe uyum şekilleri hakkında bilgi içermelidir.

Kurum, düzenli bir şekilde istihdamı takip etmekte ve işçi ile işverene destek vermektedir. Ayrıca bu süreçte ortaya çıkan yeni tedbir ihtiyaçlarını da dinlemektedir. İstihdamın bitmesinden önce işçi, kurumla birlikte iş veya eğitim için bir sonraki adımda ne yapılacağını planlamaktadır.

2.1.12 Bir Kamu Kesimi İşvereniyle Korunmalı İstihdam²⁶

İş arayanın işlevsel bir bozukluk nedeniyle çalışma yeteneğinde azalma varsa bu iş arayanı işe alan işverene mali ödeme yapılabilir. İş, normal bir istihdamdır ancak iş arayanın özel ihtiyaçlarına uyumlu hale getirilmelidir. Uzun dönemde iş, iş arayanın normal işgücü piyasasında iş bulmasına yardımcı olmalıdır. Sadece kamu kesimi işverenleri ödeme alabilmektedir. İş, rekabete konu olabilecek bir etkinlik olmamalıdır. İstihdam edilen, bir iş arayansa ve şu koşullardan birini sağlıyorsa işveren ödeme alabilmektedir:

-toplumsal-tıbbi işlevsel bozukluğu varsa.

-belli işlevsel bozukluklar nedeniyle destek ve hizmet kişisiyle ilgili kanuna uygun olarak yardım almaya hak kazanmışsa.

-daha önce çalışma yaşamıyla bağı yoksa veya uzun ve ciddi zihinsel rahatsızlık nedeniyle kayda değer bir süredir işsizse.

İşveren, hali hazırda bu işçi için devlet yardımı alıyorsa bu ek ödeme yapılmamaktadır. İşçinin, maaş ve o sektörde geçerli olan toplu sözleşmeye uygun olarak diğer çalışan yardımlarını almaya hakkı vardır. İşverenin alacağı ödemenin büyüklüğüne kurum karar vermektedir. Miktar iki etkenle ilgilidir:

-Maaş: işveren maaş maliyeti için her ay belli bir miktara kadar ödeme almaktadır. İşçinin maaşının daha yüksek olmasına engel bir durum yoktur.

-Çalışma yeteneği: İşçinin işlevsel bozukluğunun çalışma yeteneğini ne kadar etkilediğini anlamak için kurum, işçi ve işvereniyle birlikte bir araştırma yürütmektedir.

²⁶ <http://www.arbetsformedlingen.se>

İşveren, normalde bir yılda bir seferde ödeme almaktadır. İşveren, ödeme almak için kuruma başvurmaktadır. Daha sonra kurum, iş yeri ve işin uygunluğuna bakmaktadır. Ayrıca kurum, ödemenin miktarına ve işverenin bunu ne kadar süreyle alacağına karar vermektedir. İstihdam gerçekleşmeden önce ödeme kurumca onaylanmalıdır. Daha sonra kurum, işçi, işveren ve sendikalarla bir anlaşma yapmaktadır. Anlaşma, işçinin çalışma yeteneğini ve normal işgücü piyasasında iş bulma olanaklarını nasıl arttıracakını gösteren bir plan içermelidir. Tamamlayıcı eğitim, akran desteği ve mesleki yardımlar anlaşmanın bir parçası olabilecek şeylere örnektir. Kurum, istihdamı düzenli olarak takip etmekte ve hem çalışana hem de işverene destek olmaktadır.

İsveç'te uygulanmış olan başka programlardan bazıları ve bunların özellikleri şöyledir:

20 yaşından büyük ve altı ay veya daha uzun süredir işsiz olanlara yönelik bir istihdam sübvansiyonu programı uygulanmıştır. Katılanlara istihdamın yanında işyerinde eğitim de sağlanmıştır. Ayda belli bir miktara kadar işçiler için yapılan harcamaların yarısı devletçe karşılanmıştır. Gençler için uygulanan bir istihdam sübvansiyonu programı olmuştur. Buna katılan gençlere kamuda ve özel kesimde çalışma olanağı verilmiştir. Mevcut işçilerin işten çıkarılmasını engellemek için açılacak işlerin yeni olmasına dikkat edilmiştir. 18-19 yaşındakiler en az 4 aydır, 20-24 yaşındakiler ise en az 8 haftadır işsiz olma koşuluyla programa katılmıştır. Katılımcıların haftada 4-8 saat iş arama faaliyetinde bulunmaları da şart koşulmuştur. Gençlere asgari ücretin altında bir ödeme yapılmıştır. İkinci yaş aralığındakilere daha fazla ödeme yapılmıştır. Programın masrafları önceleri sadece KİK tarafından karşılanırken sonraları işverenler de masrafların karşılanmasına katkıda bulunmaya başlamışlardır. Katılımcılara belli durumlarda daha da uzatılabilen altı aylığına istihdam olanağı sağlanmıştır. Nitelikli işsiz sayısı artınca girişimcilik programlarına duyulan ihtiyacın da artmasına bağlı olarak işsiz olan ve kuracağı işin planı yetkililerce onaylanan kişiler için bir program açılmıştır. Günlük belli bir miktarı geçmemek üzere katılımcılara çalışırken elde ettikleri gelirin %80'i verilmiştir. Ödeme süresi altı ay olmuştur. "Yardım İşleri" programında 25 yaşından büyük işsizler, en fazla altı aylığına merkezi ve yerel yönetimlerde istihdam edilmiştir. Aylık belli bir miktarı geçmemek üzere işgücü maliyetlerinin yarısı devletçe karşılanmıştır. Katılanlar, daha çok inşaat

işleri ve yol yapımında çalıştırılmıştır. Sonraları program, işsizlik sigortasından yararlanma süresi dolmak üzere olan kişiler için uygulanmıştır.²⁷

2.2 FİNLANDIYA

İşe yerleştirme hizmetleri, ilk olarak belediyelerce verilmiştir. Daha sonra devlet tarafından yürütülmeye başlanmıştır. Önceleri sadece devletçe verilen işe yerleştirme hizmeti, artık özel istihdam bürolarınca da verilmektedir. Kamu istihdam bürolarının faaliyetleri konusunda işçi, işveren ve devlet tarafları söz sahibidir ve merkeziyetçi olmayan bir yapı vardır. İstihdamla ilgili yereli ilgilendiren kararların çoğu, merkezce değil bölgesel bürolarca verilmektedir. İşe yerleştirme sonuçlarına göre bölgesel büro çalışanlarına daha yüksek ödeme yapılabilmektedir. KİK, işverenlerin istediği niteliklere sahip kişileri görüşmeye çağırmakta ve işverenler de bunlar arasından seçim yapmaktadır. Mesleki danışmanlık için kurumda psikiyatristler çalışmaktadır. Büyük istihdam bürolarında kişilerin çalışma hayatıyla ilgili bilgi alabilecekleri bilgi merkezleri vardır.²⁸

Finlandiya'da işsizliği azaltmak için KİK tarafından sağlanan hizmetlerden bazıları şunlardır:

2.2.1 İşgücü Piyasası Eğitimi (İPE)²⁹

İPE, kurum tarafından verilmekte ve katılımcılara ücretsiz olarak sunulmaktadır. Eğitim, birincil olarak işsiz iş arayanlar ve işsiz kalma tehlikesiyle karşı karşıya olan 20 yaşın üzerindeki için tasarlanmıştır. Belli koşullarda bu tür eğitimlere çalışanlar ve işgücünde yer almayanlar da katılabilmektedir. İçeriğini hazırlayıcı ve mesleki İPE oluşturmaktadır. Mesleki eğitim, daha çok hali hazırda iş deneyimi olan yetişkinler içindir. Mesleki eğitimin ortalama süresi beş aydır ve hazırlayıcı eğitim daha kısadır.

Hazırlayıcı eğitim, temel iş arama becerileri vermeyi ve iş arayanlara uygun mesleki eğitim seçeneklerini seçmede rehberlik etmeyi hedeflemektedir. Dört çeşidi vardır: göçmenlerin Fin toplumuna uyumunu artırmak için eğitim; hangi mesleki eğitimi seçeceğini bilmeyen, çoğu dezavantajlı durumda denebilecek kişiler için eğitim; temel bilgisayar becerileri eğitimi; dil eğitimi.

²⁷ Biçerli; **a.g.e.** , s.89, 116, 130, 158-160.

²⁸ Biçerli; **a.g.e.** , s.197

²⁹ <http://www.mol.fi/mol/en/index.jsp>

Mesleki eğitim, resmi bir nitelik veya onun bir parçasını sağlamaktadır. Katılımcıların çoğu en büyük 11 hedef meslekte eğitilmiştir: endüstriyel meslekler, inşaat sanayisindeki meslekler, yönetim ve ofis işi meslekleri, sağlık ve toplumsal işler. Son yıllardaki en büyük yapısal değişim, idari mesleklerden sağlık bakımı ve toplumsal işlere geçiş olmuştur. Yakın zamanda ise eğitim programları, yüksek eğitim derecelerine de yönlendirilmiştir.

Genelde eğitim, hazırlayıcı eğitim, mesleki öğretime devam etme veya bir işverenle ortak karşılanan eğitim şeklinde olabilmektedir. Son durumda işveren, istihdam kurumu ve bir eğitim kurumu, yeni işe girmiş çalışanlar veya işlerini elinde tutmak için eski çalışanlara eğitim vermek için işbirliği yapabilmektedir. Birlikte karşılanan eğitim üç başlıkta toplanmaktadır: yeni adaylar için “İşe Alma Eğitimi”, çalışanların becerilerini geliştirmek için “Akıllı Eğitim” ve işten çıkarma durumları için “Değişim Eğitimi”. İşgücü idaresi, kursların satın alma maliyetini, ürün, eğitimin içeriği ve girişimlerin boyutuna bağlı olarak %20’sinden %80’ine kadar karşılamaktadır.

Amaç, katılımcıların iş bulma şansını arttırmaktır. Bu nedenle çok çeşitlidir; doğal olarak uygulamalıdır ve çoğu durumda işbaşında öğrenmeyi içermektedir. Kurum, işgücü piyasası eğitimlerini mesleki yetişkin eğitim merkezlerinden, diğer mesleki eğitim kurumlarından, daha yüksek eğitim kurumlarından ve özel eğitim sağlayıcılardan almaktadır.

İPE, mesleki bir alanda rehberlik sağlayacak şekilde eğitim, iş arama becerilerinin geliştirilmesi, bilgi teknolojileri becerileri ve göçmenler için dil eğitimini içerecek şekilde hazırlayıcı da olabilmektedir. Ayrıca uzun süreli işsiz, yaşlı ve engelli istihdamını arttırmayı ve dışlanmayı engellemeyi hedeflemektedir. Eğitime öğrenci seçimi de yapan istihdam ofisi aracılığıyla ya da internet üzerinden başvurulabilmektedir. Eğitim süresince işsizlik harçlığına eşit eğitim harçlığı veya işgücü piyasası yardımı alınmaktadır.

İstihdam ofisinde veya internet üzerinden form doldurarak başvuru yapılabilmektedir. Eğitime seçilmenin genel koşulları, uygunluk ve eğitime ihtiyaçtır. Eğitime ihtiyaç ise işsizlik, sözkonusu işe yatkınlık, önceki eğitim ve iş deneyimi gibi etkenlerden bağlıdır. Ek olarak seçilecekler, sözkonusu kurs için belirlenen özel ölçütleri de karşılamalıdır.

Eğitimlerden bazıları uzun süreli işsiz, göçmen, yaşlı gibi belli hedef gruplar içindir. Eğitimler genelde işsizler ve işsiz kalma tehlikesiyle karşı karşıya olanlar içindir ancak çalışanlar da başvurabilmektedir. Eğitim yetişkinler içinse 20 yaşın altındakiler istisnai olarak seçilmektedir.

Eğitime katılacaklar, başvurular ile görüşmeler ve gerekliyse yatkınlık testi temel alınarak belirlenmektedir. Ayrıca bir kurs, değerlendirme süreciyle başlamakta ve bundan sonra sadece bazı kişiler devam edebilmektedir. Ortalamada başvuruların yarısı kabul edilmektedir.

İstihdam ofisi, genelde başvuru sürecinin bitiminden itibaren bir ay içinde seçim kararıyla ilgili başvurulara yazılı bildirim yapmaktadır. Çoğu durumda eğitim sağlayıcı, seçilenlere kursun başlangıcıyla ilgili ayrıntıları ve diğer ayarlamaları belirten ayrı bir eğitim davetiyesi göndermektedir.

2.2.2 Mesleki Rehberlik ve Kariyer Planlama³⁰

Bu hizmetler, kariyer seçimi, istihdam, eğitim ve öğretim ile ilgili sorulara cevap bulunmasına yardımcı olmaktadır. Amaç, yeterliliklerin, hedeflerin ve eğitim, öğretim ile bağlantılı olarak seçeneklerin değerlendirilmesi, istihdam ve duruma en uygun kariyer planını yapmaktır. Katılımcı, kendi hedeflerini belirlemede ve bir psikolog ona doğru çözümleri bulmasında yardımcı olmaktadır. Bu hizmetler, hem gençler hem de yetişkinler içindir. Gerekliğinde yetenek testi, iş ve eğitim denemeleri veya tıbbi muayeneler gibi değişik tedbirler uygulanabilmektedir.

Kariyer planlamada bağımsız girişimciliği desteklemek için çeşitli çevrimiçi hizmetler de vardır. Eğitim ve istihdam fırsatları hakkında bilgiye erişim sağlamaktadır. İlgili alanlarını ve hedeflerini değerlendirmenin yollarını göstermektedir. Ayrıca istihdam ofislerinin Eğitici ve Mesleki Bilgi Hizmetinden eğitim, öğretim ve çalışma yaşamı hakkında bilgi ve tavsiye alınmaktadır.

Eğitici ve Mesleki Bilgi Hizmeti: Eğitim ve öğretim fırsatları, eğitim bursu ve aynı zamanda çeşitli sektörler ve meslekler hakkında bilgi sağlamaktadır. Eğitici danışmanlar, soruları doğrudan yanıtlamaktadır. Önceden randevu almak gerekmemektedir. Ayrıca telefon ve e-posta yoluyla da ulaşılabilir.

³⁰ <http://www.mol.fi/mol/en/index.jsp>

2.2.3 Mesleki Tedavi³¹

Engelliler için sağlanan hizmetlerdir. Şunları içermektedir:

- mesleki rehberlik ve kariyer planlama servisi;
- danışmanlık, işe yerleştirme ve eğitimle bağlantılı tavsiye;
- tıbbi muayeneler, yetenek testi ve aynı zamanda uzman danışmanlığı;
- iş ve eğitim denemeleri;
- işe yerleştirmeyi destekleyen diğer tedbirler;
- İPE.

Bu bağlamda “engelli” sözcüğü, uygun bir iş bulmak; işinde kalıcı olmak veya işinde ilerlemek için gücü bir sakatlığa, hastalığa ya da engele bağlı olarak azalmış olanları anlatmaktadır. Katılımcıya mesleki tedavi yoluyla yardım edenler, uzmanlaşmış istihdam danışmanları ve mesleki rehber psikologlardır. Bu hizmet, her zaman kişisel danışmanlık ve rehberlik içermektedir. Önceden randevu alınmalıdır.

2.2.4 İş Kurma Hibesi³²

İş kurma hibesi, işsizleri kendi işini kurmak için cesaretlendirmek ve serbest mesleği yaygınlaştırmak için ana programdır. Bu desteği elde etmek için şartlar şunları içermektedir: başvuran kişi, girişimcilik deneyimine veya girişimci faaliyetlerde gerekli eğitime sahip olmalıdır (bu, hibe verilirken de ayarlanabilir); kurulan şirketin karlı işlemesi için ön koşulları olmalıdır ve yardım, rekabeti bozmamalıdır. 2007’ ye kadar iş kurma hibesi, iki dönemde verilen en fazla 10 ay için uygunken (6+4 ay: iş faaliyetlerinin iş planıyla uyumlu başlatılıp başlatılmadığına veya girişimcinin hâlihazırda altı ayın sonunda yeterli geliri elde etmesi koşuluna bağlıydı) 2008’den itibaren en fazla 18 aya uzatılmıştır.

Belli koşullarda istihdam ofisleri, iş kurmak için hibeler vermektedir. İş kurma hibesinin amacı, girişimcinin işi kurması için gereken sürede ve iş kurulana kadar geçimini sağlamasına yardımcı olmaktır. Kurum, İPE ile gelecekteki girişimcilere

³¹ <http://www.mol.fi/mol/en/index.jsp>

³² Duell, Nicola, Daniel Grubb ve Shruti Singh; “Activation Policies in Finland”, <http://dx.doi.org/10.1787/220568650308>, (10.5.2013)

eğitim vermektedir. Girişimcilik eğitimlerinin değişik eşitleri vardır. Bunlar, İştihadam ve Ekonomik Kalkınma Merkezlerinin iş dairesince verilmektedir.

Bağımsız girişimciler için mali yardım, İştihadam ve Ekonomik Kalkınma Merkezlerinin işgücü dairesi tarafından verilmektedir. Kooperatifleri desteklemek için merkezler, işsiz insanlar tarafından kurulmuştur. Bu yardım, işsizler için iş ve istihadam fırsatları oluşturan kooperatiflerin kurulmasında ortaya çıkan belli maliyetleri karşılamak için tasarlanmıştır.

2005'in başında iş kurma hibesi için hedef grup, işgücü piyasası dışındaki grupları da içine alacak şekilde genişletilmiştir. Hedef grup, bundan böyle işsiz kalma tehlikesiyle karşı karşıya olanları, etkin olmayanları, öğrencileri ve ev iş işleri yapanları içermektedir.

Diğer destek araçlarıyla karşılaştırıldığında iş kurma hibeleri, en iyi program sonrası istihadam oranlarına sahiptir. İş kurma hibesinin bitimini takiben  ay sonrasında istihadam olasılığı %72'dir. Göreceli olarak yüksek oranların, doğru seçimleri yansıttığı söylenebilmektedir. Ortalama uzun süreli işsiz kişiye kıyasla odaklanmış katılımcılar ve deneyimli çalışanlar başarılı olmaya daha yakındır.

Toplumsal girişimler, engelli ve uzun süreli işsizlerin istihadama erişimini arttırdığı ve girişimciliği geliştirdiğinden teşvik edilmektedir. Sadece İşgücü Bakanlığınca toplumsal girişim olarak kabul edilen şirketler, unvan ve özel logoyu kullanabilmektedir. Amaç, cret yardımını serbest piyasada işlem yapan toplumsal girişimlere yönlendirerek göreceli olarak düşük üretkenliğe sahip insanlara iş fırsatları oluşturmaktır. Daha cömert yardımlar, işlemlerini düzenli olarak işgücü piyasası yetkililerine bildirme taahhüdünde bulunan toplumsal girişimlere verilmektedir. Toplumsal girişimlerin ticari doğası, düşük çalışma kapasiteli kişilerin çalışma kapasitelerini en verimli yolla kullanacaklarını temin etmektedir.

2.2.5 ıracılık Eđitimi³³

İkili mesleki eğitim, Fin mesleki eğitim ve ğretim yapısında sadece kk bir yere sahiptir. Geleneksel ikili sistemli ülkelerin aksine ikili mesleki eğitim, Finlandiya'da sadece gençleri değil yetişkinleri de hedeflemektedir. Bu, hem ilk mesleki eğitim hem de ileriki eğitim bağlamında kullanılabilmektedir. İşyerinde eğitim

³³ <http://dx.doi.org/10.1787/220568650308>

vermenin hesaplanan maliyetlerini karşılamak için şirket, eğitimi düzenleyen tarafından tazmin edilmektedir. Bir çıraklık sözleşmesi üzerinden bir işsiz ve iş arayan işe alan bir işveren, isteğe bağlı bir ücret yardımı alabilmektedir.

Çıraklık programları ve iş kurma hibelerine katılımın bitiminden üç ay sonraki istihdam oranları %70'tir. Bu muhtemeldir çünkü işverenler, bazen çıraklık döneminden sonra ilişkiyi sürdürmektedir. Bazen de işverenler daha seçici olabilmektedir.

2.3 NORVEÇ

Bir işsiz, iş arayan olarak kaydolduğunda bir işsizlik durumu kaydı kartı almaktadır. Bu kartın kişi iş bulana kadar her iki haftada bir doldurularak kuruma getirilmesi gerekmektedir. Bu yolla işsiz, etkin iş arayan olarak kayıtlı kalmakta ve kurum iş arayan sayısını takip edebilmektedir. İşsizlik durumu formlarını elektronik olarak internet üzerinden veya kuruma doğrudan e-posta yoluyla göndermek mümkündür. İlk görüşmede bütün kayıtlı işsizler "bireysel hizmet bildirgesi" imzalamaktadır. Bu, bireysel eylem planına benzemektedir. İstihdam memuruyla yapılacak bir sonraki görüşmeye kadarki dönemde uygulanması gereken iş arama faaliyetlerinin ihtiyacının ana hatlarını çizmektedir. Çoğunlukla ilk görüşme, kuruma kaydolduktan sonraki ilk üç haftada gerçekleştirilmektedir. İlk görüşmede istihdam memuru, iş arayanın haklarını ve yükümlülükleri hakkında bilgi vermekte ve uygun açık işler için kurum kayıtlarında arama yapmaktadır. Ek olarak iş arayana, iş aramaya ilgili ipuçları ve tavsiyeler verilmektedir. İş arayan, ilk görüşmenin üzerinden üç ay geçmeden takip görüşmesi için çağrılmaktadır. Bu toplantının konusu, işlerdir ve iş arayanın işgücü piyasasındaki fırsatlara odaklanılmaktadır. İş arayan, mesleki ve coğrafi olarak hareketli olması için cesaretlendirilmektedir. Rehberlik ve eğitim için ek bir ihtiyaç varsa ve daha yoğun takip gerektiren iş arayanların iş kulübüne, beceri eğitimine veya başka işgücü piyasası tedbirine katılması önerilmektedir. İşsizlik yardımı talep eden iş arayanlar, iş başvurularının bir nüshalarını göstererek veya irtibata geçtiği iş ve işverenler ile bunun çıktılarını gösteren "iş günlüğü" doldurarak kendi başlarına gerçekleştirdikleri iş arama faaliyetlerini bildirmelidir. İş arama faaliyetleri, her üç ayda bir düzenli gerçekleştirilen görüşmelerde gözden geçirilmektedir.³⁴

³⁴ Duell, Nicola, Shruti Singh ve Peter Tergeist, "Activation Policies in Norway", <http://dx.doi.org/10.1787/226388712174>. (12.5.2014)

2.3.1 Yardımla Çalışma³⁵

Bu program, iş arayanların işgücü piyasasına uyumu için uygun ve gerekli yardımı vermektedir. Başlangıç noktası olarak iş arayanların ihtiyaç, ilgi ve becerilerini alan bir kişisel yönetici sağlamaktadır. Bu yönetici, işsizlerin iş bulmasına ve başarılı olmasına yardımcı olmaktadır. Bu program, şunları içermektedir:

- iş arayanın becerilerinin araştırılması
- uygun bir işyeri bulmada yardım
- yeni bir işe başlarken takip
- işyerinde uyumun sağlanması ve takip
- işyerinde yardımcı teknolojinin kullanımının yönetilmesi
- ücret ve istihdam koşullar hakkında işverenle görüşmeler

Çalışma yeteneği zarar görmüş ve iş bulmak veya işte kalabilmek için işyerine uyum ve takibe ihtiyacı olanlar, bu programdan yararlanabilmektedir. Ayrıca işçi, bu program ile genel işgücü piyasasındaki diğer istihdam tedbirlerini birleştirebilmektedir.

Yardımların süresi, işçinin durumuna göre belirlenmektedir. Yardım, en fazla 3 yıl için sağlanmaktadır. Yardım, okuldan veya hükümlülükten işe geçiş için kullanılıyorsa süresi altı aya kadar uzatılabilmektedir.

2.3.2 Bir Şirkette Çıraklık³⁶

Bu programa katılan iş arayanlara uygun bir iş eğitimi ve takip sağlanmaktadır. İşverenle birlikte bir eğitim planı hazırlanmalıdır. Plan, çıraklığın amacını ortaya koymalıdır. Ayrıca plan, işçinin işyerindeki görev tanımını ve eğitimin nasıl yapılacağını içermelidir. İşveren, çıraklık süresince katılımcının gelişiminin takibinden sorumlu bir kişi belirlemelidir. Programın amacı, işgücü piyasasında seçeneklerin değerlendirilmesidir. Katılımcı, çırakken şirkette düzenli çalışan sayılmamaktadır.

İşgücü piyasasına girmekte zorlanan ve çalışma yeteneği zarar görmüş iş arayanlar, bu programa katılabilmektedir. Programın süresi, iş arayanın durumuna göre

³⁵ <https://www.nav.no/English>

³⁶ <https://www.nav.no/English>

belirlenmektedir. Program, en fazla bir yıl sürmektedir. İş arayanın çalışma yeteneği zarar görmüşse programdan iki yıla kadar yararlanılabilmektedir. Başvuru için işçi ve işvereni birlikte form doldurmalıdır. Kurum, çıraklık için belirlenen işyerini onaylamadan çıraklığa başlanmaması gerekmektedir.

2.3.3 Korumalı Bir İşte Çıraklık³⁷

Bu program aracılığıyla becerilere ve engellere uygun iş çeşitlerini deneme fırsatı bulunmaktadır. Ayrıca gerekliyse danışman tarafından takip edilmektedir. İş arayan, bu programa katıldığında iş bulmak ve bulduğu işte kalıcı olmak için kendine uygun bir iş eğitimi almakta ve takip edilmektedir. Bu program, özellikle mesleki becerisi belirsiz, yakın ve geniş gözetim ile yardıma ihtiyacı olan iş arayanlara yöneliktir.

Programın süresi, bir yıldır ancak bir yıl daha uzatılabilmektedir. Katılımcı, bu programdayken şirketin düzenli çalışmanı sayılmamaktadır. Program süresi, katılımcının durumuna uygun olarak belirlenmektedir. Program sonunda katılımcının korumalı işte değişik görevler alarak ve çalışma şekillerini görerek çalışma yeteneğini ve ilgi alanlarını belirginleştirmesi hedeflenmektedir.

2.3.4 Mesleki Tedavi³⁸

Bu program, bireyselleştirilmiştir ve çalışma yeteneğini geliştirmeyi hedeflemekte ve daha geniş bir yerleştirme yardımı ile rehberliği sunmaktadır. Bunun sayesinde katılımcı, kendisini işgücü piyasası dışında bırakan sorunlarla başa çıkabilmektedir.

Bu geçiş döneminde rehberlik danışmanları yardımcı olmaktadır. Tedbirler, ihtiyaçlara ve işgücü piyasasındaki seçeneklere uygun hale getirilmektedir. Bu tedbirler şunlardır:

- Katılımcıların isteğini ve sorunlarla başa çıkma yeteneğini geliştiren etkinlikler
- Bireyselleştirilmiş eğitim programı ve rehberlik
- Güvenli çevrelerde işyeri testi

³⁷ <https://www.nav.no/English>

³⁸ <https://www.nav.no/English>

-İşgücü piyasasına uyumlulaştırma

-Yaşam tarzı rehberliği

Mesleki tedavi, gündüz veya 24 saatlik olabilmektedir. 24 saatlik hizmet şu durumlarda gereklidir:

-katılımcının karışık ve şiddetli sağlık sorunları varsa

-gündüz hizmeti çok uzaktaysa

-genel durum yer değiştirilmesini gerektiriyorsa

Bu tedbir, hastalık izninde olanlar ve/veya iş bulmasını ya da bir işte kalmasını engelleyecek şekilde çalışma yeteneği azalmış olanlar içindir.

Katılımcı çalışıyorsa (örneğin hastalık izindeyse) mesleki tedavi, işiyle ilgili olmalıdır. Mevcut işe dönülmesi imkânsızsa mesleki tedavi, başka türde bir işe geçiş sağlamayı hedeflemelidir. Bu tedbir uygulanmadan önce katılımcının işvereni tarafından hazırlanan, şirketin katılımcıyı işine döndürmek için tedbirler uyguladığını ve bunun mümkün olmadığını belgeleyen bir takip planı, İşgücü ve Refah İdaresine sunulmalıdır.

Katılımcı işsizse mesleki tedavi, tedavi sağlayıcının ofislerinde veya tedaviyi ayarlayanın yardımıyla bir işyerinde yapılabilmektedir. Uygun istihdam için seçeneklerini değerlendirmek amacıyla rehberlik ve yardım alınmaktadır.

Genel olarak 24 saat hizmeti, dört haftaya kadardır. Gündüz hizmetinin süresi, ihtiyaçlara bağlıdır ve en fazla 12 haftadır.

Günlük harcamalar için yardım alınmıyorsa (hastalık yardımı ya da iş değerlendirmesi harçlığı gibi) bu tedbirlere katılırken almaya devam edilebilmektedir. Bu yardımlardan biri alınmıyorsa “tedbirlere katılanlara destek” ten yararlanılmaktadır. Bu sayede günlük harcamalar karşılanmaktadır.

Katılımcının işvereni veya hastalık izni için tıbbi belgeyi düzenleyen tıbbi uzmanı mesleki tedaviyi önerebilmektedir ancak İşgücü ve Refah İdaresi son kararı vermekte ve katılımcıları tedavi tedbirlerine yönlendirmektedir. Katılımcı hastalık izindeyse tıbbi belgeyi düzenleyen tıbbi uzman, yönlendirmeden haberdar edilmelidir.

2.3.5 Değerlendirme³⁹

Bu tedbir, çalışma yeteneklerini göstermek ve denemek için ek yardıma ihtiyaç duyanlar içindir. İşgücü ve Refah İdaresinin sunabileceğinden daha geniş bir değerlendirme yardımına ihtiyaç duyanlara yöneliktir. Tedbirler, işgücü piyasasındaki seçeneklerine bağlı olarak katılımcının bireysel ihtiyaçlarına uygun hale getirilmektedir. Bu tedbirin bir parçası olarak katılımcının,

- çalışma koşulları ve görevleri uyumlulaştırıldığında işini yapıp yapamayacağı;
- işgücü piyasasında yer alabilmesi için ihtiyaç duyduğu yardım veya uyumlulaştırma çeşidi;
- becerileri ve fırsatları görülmektedir.

Değerlendirme, korumalı bir işyerinde veya İşgücü ve Refah İdaresinin anlaşma yaptığı değerlendirme sağlayıcıların ofislerinde ya da değerlendirme sağlayıcının yardımıyla sıradan bir işyerinde yapılabilir. Kurum, değerlendirme tedbirlerine ihtiyaç olup olmadığını belirlemek için işbirliği yapmaktadır.

Katılımcı çalışıyorsa değerlendirme, istihdam edildiği yerde yapılabilir. Örneğin değerlendirme aracılığıyla katılımcının ihtiyaçlarına göre şirketin işyerini uyumlulaştırma seçenekleri araştırılmaktadır. Ayrıca değerlendirme, başka bir işyerinde ya da değerlendirme sağlayıcının ofislerinde yapılabilir.

Katılımcı işsizse değerlendirme, değerlendirme sağlayıcının ofislerinde veya değerlendirme sağlayıcının yardımıyla sıradan bir işyerinde yapılabilir. Uygun istihdam seçeneklerini değerlendirmek için rehberlik ve yardım alınmaktadır.

Genel olarak değerlendirme, dört haftaya kadar olmaktadır ancak gerekliyse sekiz haftaya kadar uzatılabilmektedir. Her dört haftada bir tespit yapılmaktadır.

2.3.6 Hafif Psikolojik ve Karmaşık Hastalığın Tedavisi⁴⁰

Hafif psikolojik ve karmaşık hastalığı olan ve hastalık izninde olanlar, psikiyatrist/psikolog veya tıbbi uzman tarafından 18 haftaya kadar tedavi alabilmektedir. Belli örneklerde 18 hafta içinde işe tamamen dönenler, ayrıca yine 18

³⁹ <https://www.nav.no/English>

⁴⁰ <https://www.nav.no/English>

haftaya kadar bir idame tedavisi görebilmektedir. Amaç, işi olanları işe daha hızlı döndürmek için tedavi bekleme süresini düşürmektir.

Bu hizmetten tedavi tamamlandığında dönecek belli bir işi olan çalışanlar -hem kendi işinde çalışanlar hem de işverenler- yararlanabilmektedir. Tedavinin katılımcıya uygun olduğuna karar verilen durumlarda psikiyatrist/psikolog veya tıbbi uzman ya da başka uzmanlar tarafından 18+18 haftaya kadar poliklinik tedavisi görülmektedir. Katılımcının daha çok zamana ihtiyacı varsa olağan tedaviye dönülmelidir.

Tedavi, ücretsizdir. Olağan düzenlemelere bağlı olarak ulaşım masrafları kurum tarafından karşılanmaktadır. Tedaviye katılım, doktorla işbirliği içinde olmalıdır. Ancak son kararı imkânlarla ve mali duruma göre idare vermektedir.

2.3.7 İş Kulübü⁴¹

İş kulübü, katılanların düzenli bir istihdam sağlamasına yardım etmek için uygulanan kısa dönemli istihdam tedbiridir. Katılımcılar, işgücü piyasasına yönelmeyi ve etkin bir iş arayan olmayı öğrenmektedir. Bireyselleştirilmiş rehberlik sayesinde becerilerin daha fazla farkında olunmaktadır. Nasıl özgeçmiş yazılacağı, uygun açık işlere nasıl başvurulacağını öğrenilmektedir. Görüşme deneyimi kazanılmaktadır. Bağlantılarını kullanma öğrenilmektedir. Kendi becerilerinin, ilgi alanlarının ve deneyiminin farkına varmak ve bunları işverenlere sunma yeteneğini geliştirmek önemlidir.

Hedef topluluk, kuruma kayıtlı iş arayanlar ve iş ararken yapılandırılmış ve hedef odaklı kurstan fayda sağlayacaklardır. Resmi bir kabul ölçütü yoktur. İş kulübüne katılmanın faydalı olup olmayacağını değerlendirilmesi, iş arayan ve kurumca takiple bağlantılı olan toplumsal görevli tarafından yapılmaktadır.

İş kulübü, düzenli topluluk temelli eğitim ve bireysel etkinliklerin birleşiminden oluşmaktadır. Bazıları uzun sürmekte; katılımcıların ihtiyaçlarına göre altı ayı bulmaktadır. Kurumdan yardım alınıyorsa bu, bir iş kulübüne katıldığında da devam etmektedir. Kurumdan yardım alınmıyorsa bir iş kulübüne katıldığında bireysel yardımlar için başvurulabilmektedir. Ayrıca bu durumda yol harçlığı için de başvurulabilmektedir.

⁴¹ <https://www.nav.no/English>

2.3.8 Takip⁴²

Takip, uygun bir iş bulmak veya onda kalıcı olmak için kişisel yardıma ihtiyaç duyanlar için oluşturulmuş istihdam programıdır. Kurumun sunabileceğinden daha geniş yerleştirme ve takip yardımına ihtiyaç duyanlar içindir. Takip tedbiri, katılımcının işgücü piyasasındaki seçeneklerine dayanarak bireysel ihtiyaçlarına göre şekillendirilmektedir. Şu alanlarda uygulamalı yardım alınmaktadır:

- halihazırda denediklerinin ötesinde uygun işler ve işverenler bulmak;
- işini ve işyerini uyumlulaştırmak;
- ileri rehberlik.

Kurumun birçok rehberle anlaşması vardır ve bunlar, geçiş döneminde ihtiyaç duyulan yardımı sağlayabilmektedir. Kurum, değerlendirme tedbirine ihtiyaç duyup duymadığının belirlenmesi konusunda kişiyle işbirliği yapmaktadır.

Katılımcı çalışıyorsa takip, işiyle bağlantılı olarak yapılmalıdır. Mevcut işe dönülmesi mümkün değilse takip, başka bir işe geçmeyi hedeflemelidir.

Katılımcı işsizse takip, iş arayanın becerilerinin ve isteğinin güçlendirilmesine ve etkin iş arama yöntemleri bulması için gerekli yardımı sağlamaya odaklanmaktadır. Hem iş ararken hem de düzenli bir işe başlarken gerekli ve yeterli yardımı alınmakta; gerekliyse ayrıca iş koşullarını uyumlulaştırmak için yardım görülmektedir.

Takip tedbiri, altı aya kadar sürebilmektedir. Bazı durumlarda tedbir, altı ay daha uzatılabilmektedir. Özel durumlarda ise üç yıla kadar uzatılabilmektedir.

2.3.9 Eğitim⁴³

Kurum, hem sıradan hem de çalışma yeteneği zarar görmüş iş arayanlar için eğitim sunmaktadır. Eğitimin amacı, katılımcıları uygun işler için yeterli hale getirmektir. Eğitim, bir işgücü piyasası kursu veya olağan eğitim sistemi içinde bir kurs olabilmektedir.

Eğitim, iş arayanların uygun iş için yeterli hale gelmesine katkı sağlarken işgücü piyasasını terketme tehlikesi bulunan, belirsiz istihdam durumuna sahip veya ileri

⁴² <https://www.nav.no/English>

⁴³ <https://www.nav.no/English>

yeterliliklere ihtiyacı olanların dışlanmasını engellemektedir. İşgücü piyasası kursları, belli uzmanlıklara uyumlulaştırılmış kısa kurslar olma eğilimindedir ve hem sıradan hem de çalışma yeteneği zarar görmüş iş arayanlara açıktır. Olağan eğitim sistemi içindeki eğitim, çalışma yeteneği zarar görmüş iş arayanların eylem planının bir parçası olabilmektedir. Sunulan işgücü piyasası kursları, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre değişmektedir.

Eğitim programlarından faydalanmak için iş arayan olarak kayıtlı ve ileri eğitime ihtiyaç duyuluyor olmalıdır. Kurum, kendisinden iş bulmak veya işte kalmak için yardım isteyenler için kurs düzenlemektedir. Katılabilmek için 19 yaşından büyük olunmalıdır. Olağan eğitim şeklindeki eğitim için ise 26 yaşından büyük olunmalıdır.

İşgücü piyasası kursları yoluyla eğitim, on aya kadar sürmektedir. İşgücü piyasasına girmekte büyük güçlük yaşayanlar ve bir belediyeyle işbirliği içinde eğitime katılanlar, eğitimlerini altı aya kadar uzatabilmektedir. Katılımcının çalışma yeteneği zarar görmüşse olağan eğitim için üç yıla kadar destek alınabilmektedir. Bu sınırlamalar altında eğitim/öğretim, bireysel ihtiyaçlara ve katılımcının işgücü piyasasındaki seçeneklerine uygun hale getirilmektedir.

2.3.10 Zaman Sınırlı Ücret Desteği⁴⁴

Amaç, işverenlerin normal istihdam koşullarında iş arayanları istihdam etme isteğini arttırmaktır. Sıradan özel şirketler ve kamu kesimi, katılımcıyı işe aldığı anda sınırlı bir süre için ücret desteği almaktadır. Kurum, işgücü piyasasına girmekte zorluk yaşayan işçileri işe alan işverenlere zaman sınırlı ücret desteği sağlamaktadır. Ücret desteği için şu şartlar oluşmalıdır:

- kuruma kayıtlı olunmalı;
- bu tedbire olan ihtiyaç kurumca onaylanmalı;
- bir işveren, katılımcıyı işe almaya istekli olmalı.

Ücret desteği için işveren, başvuruda bulunmalıdır. Bu tedbirden yararlanıldığında katılımcı, düzenli istihdam koşullarına bağlı olarak düzenli bir çalışandır. Tam ya da kısmi zamanlı olarak şirketteki düzenli görevler yerine

⁴⁴ <https://www.nav.no/English>

getirilmelidir. Ücret desteğinin amacı, katılımcıya aynı işverenle kalıcı bir iş kazandırmaktır.

Tedbirin süresi, ihtiyaçların ve yeteneklerin değerlendirilmesine bağlıdır ve bireysel ihtiyaçlara göre şekillendirilmektedir. Çalışma yeteneği zarar görmüşse süre, en fazla üç yıldır. Diğer herkes için süre, en fazla bir yıldır.

Bu tedbire katılana işverence olağan ücret ödenmektedir. Tedbire katılmak için işçi ve işvereni başvuru yapmaktadır. İşyerinin kurumca uygun bulunmasından önce programa başlanmaması gereklidir.

2.3.11 Korumalı Atölyelerdeki Tedbirler⁴⁵

İstihdam yeterliliklerinin geliştirilmesi amacıyla uyumlulaştırılmış işleri ve çabaları kapsamaktadır. Amaç, daha iyi güncel ve resmi nitelikler sağlamaktır. Çalışma yeteneği zarar görmüş iş arayanlara daha fazla yetenek kazandırılmaktadır. Yeteneklerin geliştirilmesi, uyumlulaştırılmış eğitim ve mesleki eğitim aracılığıyla olmaktadır.

Bu tedbirler, gerçek şirketlerde uygulanmakta ve korumalı atölyelerde ayarlanmaktadır. Katılımcı, atölyenin geçici bir çalışandır ve tedbir süresince bir sözleşmesi olmaktadır. Tedbirin amacı, katılımcının istihdam edilmesi ya da masraflarını kendisinin karşılayacağı bir eğitime başlamasıdır.

Olağan işgücü piyasasında iş bulmak için seçenekler çok sınırlıysa kalıcı uyumlulaştırılmış iş tedbirine katılabilen ve bir sözleşme ya da genel uygulamaya bağlı olarak bir ücret alınabilmektedir. Korumalı atölyelerde çalışanlar, olağan işgücü piyasasında çalışanlarla aynı haklara ve yükümlülüklerle sahiptir.

Çalışma yeteneği bir iş bulamayacak veya işte kalamayacak derecede bozulmuş olanlar, bu program aracılığıyla niteliklerini geliştirmektedir. Ayrıca katılımcılar, uyumlulaştırılmış eğitimi talep etmelidir. Burada hedef, kalıcı ve önemli bir şekilde çalışma yeteneği zarar görenler ile özel uyarlamalar ve yakın gözetime ihtiyaç duyanlardır.

Korumalı atölyede yeterlilik tedbirlerinin süresi, iki yıla kadardır ancak ticaret belgesini tamamlamak için ihtiyaç varsa uzatılabilmektedir. Korumalı atölyede uyumlulaştırılmış iş için süre sınırlaması yoktur. Katılımcılar, çalışan sayılmakta ve bir

⁴⁵ <https://www.nav.no/English>

ücret almaktadır. Atölyelerde geçici çalışanlardır ve olağan işgücü piyasasında çalışanlarla aynı haklara ve yükümlülüklerle sahiptir.

2.3.12 Kalıcı Uyumlaştırılmış İş⁴⁶

Çalışma yeteneklerine göre uyumlulaştırılmış görevler olarak korumalı atölyelerde çalışmaya ihtiyacı olanlar içindir. Sıradan şirketlere bireysel yerleştirme şeklinde uygulanabilmektedir.

Maluliyet maaşı alıyorsa ya da alma hakkı ve özel uyumlulaştırmaya ve gözetime ihtiyaç varsa bu programa katılabilir. Bu iş, şunlara katkı sağlamaktadır:

- uyumlulaştırılmış iş yoluyla kişinin becerilerinin geliştirilmesi;
- mal ve hizmetlerin üretimi yoluyla kişinin nitelik kazanması.

Katılımcı, kanunen bir çalışandır ve istihdam sözleşmeye bağlı olmalıdır. Bu tedbirin süre sınırlaması yoktur. Yine de diğer istihdam programlarına, eğitime veya olağan işgücü piyasasında işe yönlendirme gerekip gerekmediği konusunda bir değerlendirme yapılmalıdır.

2.4 AVUSTURYA

2.4.1 Genel Olarak Aktif İşgücü Piyasası Politikaları⁴⁷

İşgücü piyasası politikası, danışmanlık, işe yerleştirme ve geniş çaplı aktif işgücü piyasası programlarını içermektedir. Programlara katılabilmek için işsiz ya da işsiz kalma tehlikesinde olmak gerekmektedir. Sosyal İşler Bakanlığının uygunluk ölçütlerini kesin olarak belirlememesi program yöneticilerine büyük bir takdir yetkisi vermektedir. El kitapları, istihdam ofisi danışmanlarının etkin olarak özel becerileri olmayan işsizler ve işe yerleşme dezavantajları bulunanların (okulu bırakanlar, uzun süreli işsizler, engelliler, kadınlar) eğitime yönlendirmesini yazmaktadır. Eğitime katılanlar, işsizlik yardımı miktarınca ödeme almaktadır.

⁴⁶ <https://www.nav.no/English>

⁴⁷ Kluve, Jochen vd.; **Active Labor Market Policies in Europe Performance and Perspectives**, Springer Berlin Heidelberg New York 2007, s.70.

Avusturya'da programlar arasında eğitim programları, istihdam sübvansiyonları ve destek programları⁴⁸ olmak üzere ayırım vardır. Politikaların asıl amacı, bireysel becerilerin geliştirilmesidir.

Eğitim programları, örgün eğitim, iş arama yardımı, alıştırma ve uyum programları olarak sınıflandırılabilir. Eğitim programları, eğitime ve katılımcıların niteliklerinin geliştirilmesine odaklanmaktadır. Kurslar, çıraklık derecesine eşit sertifikalı eğitim sağlayan mesleki eğitim kurslarıdır. Diğer kurslar, dil veya bilgisayar gibi özel becerileri geliştirmektedir. Kurs süresi, çeşidine göre dört haftadan bir yıla kadar olabilmektedir. Eğitim kursları katılımcılar için zaman yoğunudur ve katılım iş arama çabalarını ve işgücü piyasasına bağlılıklarını düşürmektedir.

İş arama yardımı programları, işsizlerin erken safhada etkinleştirilmesini amaçlamaktadır. Belli hedef gruplara odaklanılmamakta ve işsizlerin çoğu kapsamaktadır. Bu programlar, katılımcıların istek ve cesaretlerini arttırarak iş arama çabalarının ve etkinliklerinin arttırılması için tasarlanmıştır. Kurs sırasında veya hemen sonrasında istihdama geçiş beklenmektedir. Kurs esnasında iş başvurusu denemeleri (başvuru mektubu yazma, iş görüşmelerinde davranış) yapılmaktadır. Kurs süreleri 6-7 haftadır ancak tam zamanlı değildir. Kurs, ilk hafta üç, sonraki haftalarda ise bir gündür. Resmi eğitim programlarına zıt olarak iş arama kurslarına katılım, zorunludur ve kurallara uymama yardım yaptırımlarına tabiidir. Amaç, yeni işsiz herkesin işsizliğin ilk dört ayını tamamlamadan bir kursa kaydolmasını sağlamaktır. Ancak uygulamada bunu sağlamak zordur.

Alıştırma programları, katılımcıları resmi bir eğitim kursuna veya bir işe başlamak üzere hazırlamaktadır. Bu alıştırma evresinde mesleki fırsatlar ve gelecek kariyer planları hakkındaki kararlar desteklenmektedir.

Uyum programları, uzun süreli işsizlik sonucunda oluşan toplumsal sorunlarla ilgilidir. Amaç, katılımcıların işgücü piyasasıyla yeniden bütünleşmesi için psikolojik ve toplumsal olarak iyileştirilmesidir. Uyum programı süresince katılımcı, kurs süresinin en az yarısında korumalı bir iş yerinde çalışmalıdır.

⁴⁸ Bu programlar, çocuklu iş arayanlar için çocuk bakımı hizmeti sunmaktadır.

2.4.2 Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri⁴⁹

Ana amaç, işgücü talebi ve arzının tam, iktisadi olarak sürdürülebilir eşleştirilmesini sağlamaktır. Hedef topluluk, hem iş arayanlar (işsizler, işini kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya olanlar, işsiz ve staj arayanlar, kariyer seçimi yapacak lise öğrencileri, işgücü piyasasında dezavantajlı olanlar) hem de işverenlerdir.

KİK, açık işler hakkında bilgi, eğitim imkânları, tedbirler ve sübvansiyonlar sağlamaktadır. İş arayanlara iş aramaya ilgili sorunlarını çözmeye danışmanlık hizmeti verilmektedir. Bir kez danışman ve iş arayan olası çözümleri belirlediğinde yaklaşımlar üzerinde anlaşmakta ve bir eylem planı hazırlamaktadır. Bu yaklaşımlara kariyer danışmanlığı, mesleki eğitim veya özel eğitim, yeniden uyum tedbirleri, korumalı işler gibi destek tedbirleri eklenebilmektedir. Gerektiğinde KİK, özel sorunları (örnek olarak sağlık sorunları veya psikolojik bozukluklar, göçmenlerle ilgili sorunlar vb.) çözmek için dışarıdan ortak kurumlarla işbirliği yapmaktadır.

KİK, işverenlere açık işleri doldurmalarında ve çalışanların becerilerini gerekliliklere uyarlamada yardım etmektedir. Açık işleri doldurmada önemli adımlar, işin resmini çizmek, katılan taraflarla işveren tarafından sağlanan işbirliği ve geri bildirim şekli üzerinde anlaşmaktır. KİK, işverenlere iş değişimi ve adayların ön gösterimini içeren özel hizmetler sunmaktadır.

İşverenler için bir başka işe alma seçeneği, elektronik self servis hizmetlerini kullanmaktır. Bir iş arayan ya da işverenin iş arama veya açık iş kaydı, AEA içindeki kamu istihdam hizmetlerinin işbirliğiyle oluşturulan EURES aracılığıyla üye tüm ülkelere yayılmaktadır. İşverenlere açık işleri doldurma seçenekleri, işe yerleştirmeyi destek tedbirleri, işgücü piyasasıyla ilgili yasal çerçeve gibi konularda bilgi verilmektedir.

İş eşleştirme hizmetlerinin maliyeti, işçi ve işveren katkılarından karşılanmaktadır. Danışmanlık ve destek hizmeti dışarıdan bir kurumca sağlanıyorsa maliyeti KİK fonlarından karşılanmaktadır. Bunun yanında diğer fonlarla ortaklaşa karşılanması mümkündür.

⁴⁹ Arbeitsmarktservice Österreich, “Basic Information Report Austria Reporting Year 2011/2012 Institutions, Procedures, Measures”, http://www.ams.at/docs/basic_information_report.pdf, (20.5.2013)

2.4.3 Genç Rehberliđi⁵⁰

Genç rehberliği programı kapsamında gençlere dokuz yıllık zorunlu eğitimin tamamlanmasından önce rehberlik ve danışmanlık yapılmaktadır. Amaç, gençlerin eğitime veya öğretime devam etmesini sağlamak, dışlanmasını ya da okulu terketmesini önlemektir.

Hedef topluluk, zorunlu eğitimi tamamlayacak dokuzuncu sınıf öğrencileri ile 19 yaşından küçük, okulu bırakmış, nitelsiz gençlerdir. Ayrıca okuldan işe geçiş aşamasındaki işyerinde yardıma ihtiyaç duyan engelli gençler de hedeflenmektedir.

Genç rehberliği, okulu bırakmayı önlemek için uygulanan bir tedbirdir. Gençlerin istihdam ve eğitim olanaklarının güçlendirilmesi amaçlanmaktadır. Gençlere zorunlu eğitimin bitiminden sürdürülebilir eğitim ve öğretime uyum sağlayana kadar danışmanlık ve destek sunulmaktadır. İhtiyaç duyan her öğrenciye hem bireysel danışmanlık hizmeti hem de destek verilmektedir. Öğretmenler okul dönemi süresince dışlanma veya okulu bırakma ihtimali olan öğrencileri bildirmektedir. Velilerin de sürece dahil edilmesine önem verilmektedir.

Programa katılım, genellikle altı ay sürmektedir. Rehberlik ve danışmanlık faaliyetlerinin süresi, bireysel ihtiyaçlara göre uzatılabilmektedir.

2.4.4 İş Kurma Sübvansiyonları⁵¹

Kurulan işin sürdürülebilir başarısını sağlamak için girişimciliğin ilk aşamasında maddi destek sağlanmaktadır. İşte acemiyken girişimcilere gelir desteği sağlanması, işsizlerin iş hayatına geri dönmesi amaçlanmaktadır. Hedef topluluk, kendi işini kurmak isteyen, somut iş fikri ve uygun koşulları olan işsizlerdir.

İşsizler için iş kurma programının bir parçası olarak KİK, bir işin kurulması aşamasında (girişimin ilk aylarında) iş kurma sübvansiyonu şeklinde yardım sağlamaktadır. İş kurma sübvansiyonları, işe başlanan ayın ilk gününden itibaren geçmişe dönük olarak verilmektedir. İşin başarısını sağlamak için iş kurma sübvansiyonları, toplam dokuz aylık program süresi içinde en az iki ay için verilmektedir. Sübvansiyon miktarı, aile yardımını da kapsayacak şekilde girişimcinin alabileceği işsizlik yardımı miktarına göre belirlenmektedir. Ayrıca girişimciye sosyal

⁵⁰ http://www.ams.at/_docs/basic_information_report.pdf

⁵¹ http://www.ams.at/_docs/basic_information_report.pdf

güvenlik katkısı da verilmektedir. Sübvansiyonlar, işçi ve işveren katkılarından karşılanmaktadır.

İş kurma sübvansiyonlarından faydalanmak için başvuran, kuruma kayıtlı olma şartının yanında şu şartları da sağlamalıdır:

- Girişimcilğe hazırlık aşamasında -iş kurma programına kayıt ile altı (istisnai durumlarda dokuz) aylık programın bitişi arasında- başlamalıdır.
- İş kurma danışmanlığını yapandan maddi destek gerektiğine dair onay almalıdır.
- Sosyal sigortalı olduğunu kanıtlamalıdır.

2.4.5 İşsizler İçin İş Kurma Programı⁵²

Programın amacı, işsizlerin kendi işini kurma çabalarını desteklemektir. Bu sayede hem bir iş kuran işsizlerin kalıcı bir işi olmakta hem de diğer işsizler için yeni açık işler oluşmaktadır. Hedef topluluk, işsizler, işini kaybedeceğini düşünen iş arayanlar, somut bir iş fikri ve uygun niteliklere sahip kendi işini kurmak isteyenlerdir.

İşsizler için iş kurma programı dört aşamadan oluşmaktadır:

- İlk aşama -belirleme aşaması- başvuranların iş fikrinin ve uygunluğunun anlaşılması için tasarlanmıştır. Bu aşamada daha çok kadın ve göçmenlere odaklanılmaktadır. Bu aşama, sekiz haftadan fazla sürmemektedir. İşgücü piyasasına geri dönenlerin çocuk bakımı sorunlarını çözmeleri için 10 haftaya kadar uzatılabilmektedir.
- Hazırlık aşamasında kurum, iş kurma danışmanlığı ve işle ilgili eğitim yardımı vermektedir. Kurs maliyetleri kadınlar için %50 daha fazlasına kadar karşılanmaktadır. Hazırlık aşamasının başlamasıyla birlikte katılımcılar gelir desteği almaktadır.
- Sonraki aşama, uygulamadır. Bu aşama süresince katılımcılar kendi işini kurduğunda işlerini başlatmalarına yardımcı olmak üzere iş kurma sübvansiyonu almaktadır.
- Son aşama ise takiptir. Yeni kurulan işin durumu kontrol edilmektedir. İki yıl içinde program katılımcılarının dörde kadar olabilen danışmanlık görüşmesine katılması gerekmektedir.

⁵² http://www.ams.at/_docs/basic_information_report.pdf

Danışmanlık, KİK çalışanları ve dışarıdan iş danışmanlarından oluşan komisyonca yapılmaktadır. İstisnai durumlarda iki yıl içinde başka bir sektörde yeni bir iş daha kurulabilmektedir. Kurulacak iş, diğer AB üyesi ve AB ile ortaklık anlaşması olan ülkelerde olabilmektedir. Program giderleri, işsizlik sigortası fonundan karşılanmaktadır.

İş kurma programına katılabilmek için başvuran aşağıdaki şartları sağlamalıdır:

- Hazırlık aşamasının başında işsiz olmalıdır;
- Kendi işini kurma niyetinde olmalıdır;
- Somut bir iş fikrine, iş kurmak için gerekli beceri ve niteliklere sahip olmalıdır;
- Dışarıdan bir iş kurma şirketiyle işbirliği içinde kurum tarafından verilen iş kurma danışmanlığına katılmalıdır;
- Bu programa katılım, 8-10 haftaya kadar sürebilen danışmanlık ve rehberlik sürecinin sonunda olmalıdır ve kurum danışmanı ile potansiyel girişimci arasında resmi bir anlaşma imzalanmalıdır;
- Sosyal güvenlik sistemine katıldığını ispatlamalıdır.

Program kapsamında ödemeler, bireylere düzenli aralıklarla yapılan nakit yardımı şeklindedir. Program, altı aydan en fazla dokuz aya kadar sürmektedir.

2.4.6 Kadınlar İçin Politikalar⁵³

Kadınların istihdam durumu, erkeklerinkinden oldukça farklıdır. Kadınları dezavantajlı duruma sokan etkenler şunlardır:

- Çok sınırlı alanda ve az meslekte istihdam;
- Tek taraflı kariyer seçenekleri;
- Düşük seviyede uygun eğitim;
- Çok düşük gelir, niteliklerinin altında işlerde çalışma, yükselmek için daha az olanak;
- Kadınların geleneksel olmayan alanlarda çalışmasına karşı işverenlerin önyargıları;
- Geleneksel olarak atfedilmiş ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumluluklar nedeniyle iş bırakma ve işgücü piyasasına geri dönmede sorunlar;

⁵³ http://www.ams.at/_docs/basic_information_report.pdf

- Çocuk bakım tesislerinde eksiklik.

Çalışma, Sosyal İşler ve Tüketicinin Korunması Bakanlığı, kamu istihdam kurumuna aktif işgücü piyasası politikası fonlarının %50'sinin kadınlar için harcanması talimatını vermiştir.

Kadınları hedefleyen işgücü piyasası politikalarının öncelikleri olarak işgücü piyasasına erişimin, kariyer seçeneklerinin geliştirilmesi ve kariyer fırsatlarının genişletilmesi belirlenmiştir. Buna göre:

- Kadınlara kişiye özel bilgi ve danışmanlık hizmeti sunulacak ve işe uyumları desteklenecek;
- Temel beceri eğitimiyle birlikte ilk ve özel eğitim programları verilecek;
- Aileyle ilgili nedenlerle çalışmayı bırakan kadınlara ülke genelindeki geri dönenleri destekleme programı kapsamında yardım sağlanacaktır. Bazı programlar işe dönen kadınlara yardımla çocuk bakım seçeneklerini birleştirecek;
- İş bulmak desteklenecek (çocuk bakım sübvansiyonları);
- İşe dönenler topluluğunun ihtiyaçlarını karşılamak için özel eğitilmiş danışmanlar sağlanacak;
- Özel danışmanlık hizmetleri ve dil kursları sağlanacak;
- İşverenlere ulaşılarak uygun işler arttırılacak, nitelikli kısmi zamanlı iş ilanları toplanacak, açık işler doldurulduğunda eşit muamele sağlanacak;
- Özel kesim şirketleri ve kar amacı gütmeyen kuruluşlarda kadın istihdamı teşvik edilecek (kadın çalışan oranının düşük olduğu işlerde kadınların staj yapması için uyum sübvansiyonları);
- Kendi işini kurmak isteyenler için bilgi ve danışmanlık sağlanacak;
- Hedefli danışmanlık ve danışmanlık merkezleriyle işbirliği içinde destek sağlanacak;
- Eğitim veya beceri eksikliği bulunan kadınlar için kişiye özel kariyer danışmanlığı ve beceri eğitimi sağlanacak;
- Yeterliliklerin sistematik olarak geliştirilmesi programı aracılığıyla kadınlara beceri eksiklerini modüler eğitim yoluyla tamamlama imkanı sağlanacak;
- Yeni ve gelecek vadeden işler için işsiz kadınlara mesleki ve ileri eğitim sağlanacak;

- İşverenlere beceri danışmanlığı ve çalışan kadınlar için mesleki eğitim verilmeye devam edilmesinin teşviki sağlanacak;
- Genç kadınlar için kişiye özel danışmanlık hizmetleri sağlanacak (işler hakkında basılı malzeme, geleneksel olmayan işleri seçmeye teşvik);
- Okulların meslek bilgi merkezlerini ziyaret etmesi ve geleneksel olmayan mesleklere kız öğrencilerin alışması sağlanacak;
- Meslek seçimine yardımcı olacak bilgi araçları sağlanacaktır.

2.4.7 Fabrika Okulları⁵⁴

Danimarka kökenli fabrika okulu modeli, dezavantajlı ergenlerin işten okula geçişte özel zorluklarını belirlemeyi ve eğitime veya işe başlamalarına yardım etmeyi amaçlamaktadır. Hedef topluluk, ilk eğitim ve öğretimini tamamlamamış 15 yaşındaki gençler ile istihdam engeli, sosyal dezavantajı, uyum sorunu olan özellikle okulu terketmiş gençlerdir.

Fabrika okulları, okul atölyelerinde sosyal pedagojik destek ile piyasaya yönelik fabrika işlerini birleştirmektedir. Medya tasarımı ve tekstilden ağaç işlemeye kadar değişen birçok endüstriyel alanda eğitim verilmektedir. Altı aydan dokuz aya kadar olan eğitimde genç çıraklar hem temel becerileri öğrenmekte hem de kişiliklerini geliştirmede desteklenmektedir. Fabrika okuldaki eğitim bittikten sonra genç mezunlar çıraklığa devam edebilmekte, eğitim sistemine (yeniden) girebilmekte veya bir iş bulabilmektedir.

2.4.8 Çıraklık Sübvansiyonu⁵⁵

Programın amaçları, yerleştirilmesi zor işçilerin işgücü piyasasına uyumunun sağlanması; kadınların iş piyasasında karşılaştıkları güçlüklerin giderilmesi; ek eğitim merkezlerinin oluşturulmasıyla çırak açığının düşürülmesidir. Hedef topluluk, özel engelleri bulunan çırak adayları (engelli, sosyal sorunlu kişiler, özel eğitim veren okullardan mezunlar, çıraklığı bırakmışlar, işsizlik sigortasından faydalanan gençler); kadınların oransal olarak az çalıştığı işlerde çalışan genç kadınlar; istihdam sorunu uyumsuz becerilerden kaynaklanan ve çıraklık eğitimiyle çözülebilecek 18 yaşından büyük genç yetişkinler ve birleşik mesleki eğitim programı katılımcılarıdır.

⁵⁴ http://www.ams.at/_docs/basic_information_report.pdf

⁵⁵ http://www.ams.at/_docs/basic_information_report.pdf

Maddi destek, şirketlere ve eğitim sağlayıcılara verilmektedir. Sübvansiyon, çıraklık veya birleşik mesleki eğitimin maliyetleri için aylık olarak ödenmektedir. Sübvansiyon düzeyi aşağıdaki durumlara göre değişebilmektedir:

- Hedef gruptan işçiler (genç kadın, dezavantajlı işçi veya bileşik mesleki eğitimdeki işçi) için şirketler aylık 400, eğitim kuruluşları aylık 453 Euro almaktadır.
- Toplu sözleşme altında olan 18 yaşından büyük işçiler için şirketler ve eğitim kuruluşları daha yüksek ödeme almaktadır (aylık 775 Euro).

Sübvansiyonlar, bir seferde bir yıllık çıraklık/eğitim süresince işverene verilebilmektedir. Toplamda ise üç yıl için olabilmektedir. Birleşik mesleki eğitim katılımcıları eğitim süresinin sonuna kadar sübvansiyonla edilebilmektedir.

Sübvansiyonlar, birleşik mesleki eğitim kapsamında çırakları veya katılımcıları eğitmek için yetki almış şirketlere ve eğitim kuruluşlarına verilmektedir. Bu sübvansiyonlara hak kazanmak için işgücü piyasasında dezavantajlı durumda olan gençler ve kadın çalışan oranı %40'ın altında olan işlerdeki genç kadınları işe almak ve eğitmek gerekmektedir. Maddi destek, çırığın sübvansiyonla edilmesine gerek olup olmadığının görüşüldüğü kurum ile şirket veya eğitim kuruluşu arasındaki danışmanlık görüşmesine bağlıdır.

2.4.9 Diğer Politikalar⁵⁶

Avusturya'da işgücünün hareketliliğini arttırmak ve iş bulmayı kolaylaştırmak için işe gidiş masrafları sübvansiyonu, iş nedeniyle taşınma maliyetleri için hibe, iş görüşmesine gitmek için hibe ve çocuk bakımı sübvansiyonları da verilmektedir.

2.5 AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ (ABD)

2.5.1 İş Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri⁵⁷

Eyaletler arasında uygulama farklılıkları olsa da ülke genelinde iş eşleştirme yaklaşımı, aktif eşleştirmeye kaymıştır. Önceleri KİK çalışanları, bir kişiye iş bulmakla

⁵⁶ http://www.ams.at/docs/basic_information_report.pdf

⁵⁷ OECD, The Public Employment Service in The United States, <http://www.oecd.org/employment/emp/thepublicemploymentserviceintheunitedstates.htm> (27.04.2014)

sorumlu olduğunu düşünmekteyken artık iş arayanın iş bulmak için gerekli becerilere sahip olmasını sağlamakla sorumlu olduğunu düşünmeye başlamıştır.

Mesleki danışmanlık, genel olarak eğitim sistemi aracılığıyla sağlanmaktadır. Tek durak merkezleri, iş arayanlara özel bilgisayar yazılımını içeren self-servis kaynakları sağlamakta, grup danışmanlık oturumları düzenlemekte ve örneğin bir çıraklık programın bir parçası olarak kişiselleştirilmiş yardım vermektedir. Bu hizmetler özellikle iyi eğitim alamamış ve eğitim sistemi içinde kariyerleri hakkında yeterli bilgi edinememiş öğrenciler için faydalı olmaktadır. Ayrıca kurum çalışanları programlar hakkında bilgi vermek için doğrudan okullara gitmektedir.

2.5.2 Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları⁵⁸

Ücret ve istihdam sübvansiyonları, ABD ile özdeşleşmiştir. Son 30 yılda dezavantajlı grupların özel kesimde istihdam edilmesini sağlamaya yönelik farklı sübvansiyon programları uygulanmıştır.

Bu kapsamda uygulanmış ilk programın amacı, eğitimsiz gençlerin beceri düzeylerini geliştirmek ve iş tecrübesi edinmesini sağlamaktır. Programa katılan şirketlerin istihdam maliyetleri, işçi başına 3.200 Dolar olmak üzere merkezi hükümetçe karşılanmıştır. Ancak programa katılım beklenenden düşük olmuş ve katılımın en yüksek olduğu yıl 93.000 kişiye iş olanağı sağlamıştır.

Diğer bir programda sadece bakıma muhtaç çocuğu olan ailelere yardım programında yer alan işçileri işe alan işverenlere vergi indirimi sağlanmıştır. Bu işverenlere istihdam düzeylerinden bağımsız olarak iki yıl süreyle sübvansiyon verilmiştir. Ancak katılım ve başarı düşük olmuştur. 5 yıllık uygulama sonucunda programa katılan 186.062 işçiden sadece 28.215'i işe alınmıştır.

Geçmişte uygulanmış hedef işler için vergi kredisi programında işverenlere belirlenmiş hedef gruptan işçi almaları halinde ilk 12 ay için en fazla 600 Dolar olmak üzere ödenen ücretin yarısı kadar vergi kredisi verilmiştir. Sonraki bir yıl için bu oran %25 olmuştur. Bir işçi için verilebilecek en yüksek kredi miktarı ise 4.500 Dolar olmuştur. Hedef grup, 18-24 yaşındaki dezavantajlı gençler, 12-24 yaşındaki çıraklık eğitim programındaki gençler, 35 yaşından küçük dezavantajlı Vietnam gazileri, mesleki iyileştirme kapsamındaki engelliler ve eski hükümlülerdir. Daha sonra hedef

⁵⁸ Biçerli; a.g.e., s.84.

gruptan ıranklık eğitim programındaki gençler çıkartılarak bakıma muhtaç çocuğu olan ailelere yardım programında yer alanlar gruba eklenmiştir. Bu program da başarısız olmuştur. Yapılan değerlendirme çalışmalarında programdan yararlanan işçilerin yararlanmayan işçilere göre iş bulma ihtimallerinin azaldığı grlmştir. Dezavantajlı gençler için programın faydalı ancak faydanın çok az olduğu tespit edilmiştir.

Gençler için uygulanan bir başka sübvansiyon programıyla 16-19 yaşındaki dezavantajlı gençlere yazın tam, okul zamanında ise kısmi zamanlı istihdam imkanı tanınmiştir. Katılımcılara asgari ücret ödenmiştir. Katılımcılar, kamuda, kar amacı gütmeyen kuruluşlarda ve ücretin tamamı karşılanarak özel şirketlerde çalıştırılmıştır. Programın gençlerin gelirini ve istihdam oranını büyük lde arttırdığı belirlenmiştir. Gençlerin istihdam oranı, okul döneminde %20'den 40'a, yaz döneminde ise %35'ten 45'e çıkmıştır. Özel kesimde çalışan gençlerin oranı %18 artarken %50 oranında işten çıkarma etkisi gözlenmiştir. Buna rağmen programdan bir yıl sonra haftalık ücretlerin %39 oranında arttığı bulunmuştur.

Başarılı sayılabilecek bir programda hedefleme yapılmaksızın konjonktürel işsizliğin azaltılması amalanmiştir. Programın uygulandığı yıllarda istihdam düzeyini bir önceki yıla göre %102 arttıran şirketlere yeni işe aldığı en fazla 47 işçiye kadar ücretlerin ilk 4.200 Dolarlık kısmının yarısına karşılık bir vergi kredisi veya 100.000 Dolar nakit kredi verilmiştir. Programının maliyeti 5,7 milyar Dolar olmuştur. Yararlanan şirketler, daha çok kısmi zamanlı işçi alıştran kk ve orta büyüklükteki işletmeler olmuştur. Özellikle inşaat ve perakende ticaret sektöründeki istihdam artışının yaklaşık %25'inin programdan kaynaklandığı belirlenmiştir. Ayrıca programdan yararlanan şirketlerin %3 daha fazla istihdam oluşturduğu ve bu artışın kk şirketler için daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Kk şirketlerdeki yüksek artışın nedeni, istihdam düzeyini arttırma şartını daha kolay sağlamaları olmuştur.

Bir diğer ücret sübvansiyonu programında program kapsamındaki işçileri istihdam eden işverenlere altı ay süreyle ücretlerin yarısı kadar sübvansiyon verilmiştir. Programın besi, 1 milyar Dolardır. Program, lke genelinde merkezizeti olmayan bir anlayışla 600 merkezden yönetilmiştir. Sbvansiyondan daha çok dezavantajlı yetişkinler faydalanmiştir. Program aracılığıyla işe yerleştirilen özellikle kadın yetişkin işçilerin gelirinin büyük oranda arttığı ancak okula gitmeyen dezavantajlı gençlerde durumun böyle olmadığı tespit edilmiştir. Bu olumsuz sonucun nedeninin bu

programdan yararlanabilen gençlerin aynı zamanda başka programlardan daha yararlanabilmeleri olduğu bulunmuştur.

Uzun süredir sosyal yardım alan yalnız ebeveynlere 12-18 ay sübvansiyon edilmiş korumalı istihdam sağlayan bir ücret sübvansiyonu programı da uygulanmıştır. Gelirlerin program sırasında ortalama 6000 Dolar, tamamlandıktan sonraki iki yılda %20, ortalama yedi yıl sonra ise yılda 400 Doların üzerinde arttığı hesaplanmıştır.

Bakıma muhtaç çocuğu olan ailelere yardımdan yararlananlara 4-8 hafta eğitim ve yakın takip altında özel kesimde ya da huzur evi, sağlık merkezi gibi yarı kamusal yerlerde 20 ay sübvansiyon edilmiş istihdam sağlayan bir program uygulanmıştır. Katılımcıların çoğunda gelir artışı görülmüştür. Gelir artışı, program sürerken ilk iki yıl yaklaşık 200 Dolarlık bittikten 4-5 yıl sonra yaklaşık 500 Dolar olmuştur. Gelir artışı, olumlu bir sonuç olmasına karşın yeterli değildir.

İşsizlerin daha çabuk iş bulmalarını teşvik etmek amacıyla işsiz kalmanın maliyetini yükseltmek için yeniden istihdam ikramiyeleri verilmiştir. Ancak işsizlik sigortasından yararlananların çok azı, 500 Dolarlık erken iş bulma ikramiyesini almıştır. Bunun nedeninin işverenlerin ikramiyeye alan işçiler hakkında olumsuz düşünebileceği endişesi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.5.3 Doğrudan Kamu İstihdamı Programları⁵⁹

Bu kapsamdaki bir programda eğitimde olan gençlere okul zamanı kısmi zamanlı, tatilde ise tam zamanlı istihdam imkanı sunulmuştur. Programın uygulandığı yerdeki 16-19 yaşındaki bütün düşük gelirli gençler yararlanabilmiştir. Gençler, kamuda, kar amacı gütmeyen kuruluşlarda ve ücreti devletçe ödenmek üzere özel kesim kuruluşlarında çalıştırılmıştır. Katılımcılara asgari ücret ödenmiştir. Programda açılan işlerin mevcut işleri ortadan kaldırmayan-yeni işler olmasına özen gösterilmiştir.

Bir programda yapısal işsizlikle mücadele etmek amacıyla işsizlik oranının yüksek olduğu yerlerde yaşayan ve en az 30 gündür işsizlere kamuda istihdam sağlanmıştır. Daha sonra konjonktürel işsizlik azaltılması amaçlanmış ve işsizlik oranının yüksek olduğu yerlerde yaşama şartı kaldırılmıştır. En son katılımcıların düşük gelirli ve son 20 haftanın 15'inde işsiz olması şartı getirilmiştir.

⁵⁹ Biçerli; a.g.e., s.125.

Sosyal yardımlardan yararlanan ve çalışabilir durumda olanların mahalli idareler ile kar amacı gütmeyen kuruluşlarda çalışmasının zorunlu tutulduğu bir program uygulanmıştır. Ayda yaklaşık 32.000 kişi, program kapsamında çalıştırılmıştır. Katılımcılar, her altı ayda bir değerlendirmeye alınmış; yeniden eğitim almış veya aynı ya da başka işlerde yeniden çalıştırılmıştır.

Çalışmayı teşvik ederek refah ve istihdamı arttırmayı amaçlayan Yeni Umut programında işsizler, toplumsal hizmetlerde çalıştırılmıştır. Katılımcılar, asgari ücret almış ve sağlık sigortasından faydalanmıştır. Küçük çapta uygulanan ve kısa süreli istihdam sağlayan başka bir programda ise katılımcılara iş arama yardımı verilmiştir.

Destekli iş programı, istihdamında zorluk çekilen uzun süredir sosyal yardımlardan yararlanan yalnız ebeveynler, eski uyuşturucu bağımlıları, eski hükümlüler, gençler gibi gruplara yönelik olmuştur. Bu grupların işgücü piyasasıyla bütünleşmesi için programa katılanlar, kamu işlerinde gözetim altında ve giderek artan yoğunlukla çalıştırılmıştır.

Ülkedeki en büyük kamu istihdamı programı, dört ayaklıdır: kamu hizmetlerinde istihdam, işbaşında eğitim, sınıfta eğitim ve iş deneyimi. Program sonucunda katılımcıların gelirinin ortalama 400 Dolar arttığı bulunmuştur. Programlar içinde en fazla kamu istihdamı ile işbaşı eğitim programları etkili olmuştur. Programlar, kadınlar için daha olumlu sonuçlar vermiştir. Kadınların yıllık geliri 3.900 Dolara kadar artmıştır.

Bu programlar değerlendirildiğinde genel olarak iş arama yardımı ve eğitimle birlikte verilen programların gelir artışı sağlamada daha başarılı olduğu görülmüştür. Ayrıca programların farklı hedef gruplar üzerindeki etkilerinin farklı olduğu anlaşılmıştır.

2.5.4 Mesleki Eğitim Programları⁶⁰

ABD'deki mesleki eğitim programlarının amacı daha çok çalışan yoksulların gelirini arttırmakken işsizliğin yapısal olarak yüksek olduğu Avrupa'daki mesleki eğitim programlarının amacı işsizlerin ve işsiz kalma tehlikesindekilerin iş fırsatlarını geliştirmektir. Bu yüzden ABD'deki değerlendirme çalışmaları gelir değişimlerine,

⁶⁰ Biçerli; a.g.e., s.154.

Avrupa'daki değerlendirme çalışmaları ise katılımcıların istihdam fırsatlarına odaklanmaktadır.

Uygulanan ilk mesleki eğitim programı, teknolojik nedenlerle işsiz kalanlara ve ekonomik olarak dezavantajlı durumda olanlara yönelik olmuştur. Katılım, isteğe bağlı tutulmuştur. Programın kişi başi maliyeti yaklaşık 6.000 Dolar'dır. Programın kadınları ve ortalama gelirleri olumlu etkilediği bulunmuştur.

Sonraki program, öncekinden iki konuda farklı olmuştur. İkinci program, yerel yönetimlere yetki vermektedir. Ayrıca bu programda sadece eğitim değil doğrudan kamu istihdamı da sağlanmıştır. Programın bu özelliğinin kapsamı, zaman içerisinde oldukça genişletilmiştir. Bu programın değerlendirmelerinden işyerinde eğitimin sınıfta eğitimden daha etkili olduğu, yıllık gelirlerin ortalama 400 Dolar arttığı ve kadınlar üzerinde daha olumlu etki yaptığı anlaşılmıştır.

Üçüncü programın faaliyet alanları, sınıfta mesleki eğitim, işyerinde eğitim, temel eğitim, iş arama yardımı, gençler için iş deneyimi, danışmanlık ve işe hazırlama olmuştur. Önceki programın merkezi olmayan anlayışı daha da geliştirilmiştir. Program, ağırlıklı olarak özel kesim temsilcilerinin oluşturduğu özel kesim konseyi gözetiminde yürütülmüştür. Programın özellikle kadınlar ve gelirler açısından olumlu sonuç verdiği görülmüştür. Program sonrasında gelirlerin ortalama %25 oranında arttığı hesaplanmıştır. Program, gençlere işgücü piyasasında geçerli becerileri kazandırmadığı ve yeni işler oluşturmadığı için eleştirilmiştir. Sosyal yardımlardan yararlananlar, sınırlı düzeyde eğitime ve iş deneyimine sahip olanlar ile okulu bırakmış erkekler için programın başarılı olamadığı da tespit edilmiştir.

Üç programın ortak özelliği, katılımın zorunlu olmayışı ve dezavantajlı gruplara yönelik olmasıdır. Sosyal yardım harcamalarının azaltılması için yardım alanların katılımının zorunlu tutulduğu programlar da bulunmaktadır. Bu programların amacı, eğitim düzeyi düşük grupların niteliklerini geliştirerek işgücü piyasasındaki durumlarını iyileştirmek ve gelirlerini arttırmaktır. Zorunlu olduğu halde programa katılmayanlara verilen sosyal yardım azaltılmakta ya da kesilmektedir.

Katılımın zorunlu tutulduğu bir mesleki eğitim programı olan çalışma teşviki programında bakıma muhtaç çocuğu bulunan ve yardım alan bekar ebeveynler hedeflenmiştir. Programa 1,2 milyon kişi katılmıştır. Bu programın yerini alan iş

fırsatları ve temel beceriler adlı programa üç yaşına kadar çocuğu olan yardım alanların katılımı zorunlu tutulmuştur. Her eyalet için katılım hedefi belirlenmiş ve katılmayanlara uygulanan ceza miktarı arttırılmıştır. Değerlendirmelerde zorunlu programların gelir artışı sağladığı bulunmuştur. Kadınlar için sonuçlar daha başarılıdır. İşbaşı eğitim ve doğrudan kamu kesiminde istihdam faaliyetlerinin olumlu etkisinin büyük olduğu tespit edilmiştir.

17-21 yaşındaki liseyi bırakmış dezavantajlı gençlere yönelik bir program uygulanmıştır. Programın kadınların gelirini arttırdığı ancak erkeklerin gelirini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yeni şans programının hedefi, 16-22 yaşındaki okulu bırakmışlar ve sosyal yardım alan yalnız anneler olmuştur. Katılımcılara eğitim yardımı, çocuk bakımı, danışmanlık ve ulaşım hizmetleri sunulmuştur. Yapılan çalışmalarla programın toplam gelirleri azalttığı anlaşılmıştır.

Uzun zamandır bakıma muhtaç çocuk yardım alanlar, eski hükümlüler, eski uyuşturucu bağımlıları, liseyi bırakmışlar gibi dezavantajlı gruplara yönelik mesleki eğitimi de içeren bir sübvansiyon programı uygulanmıştır. Ancak programın sadece kadınların gelirleri üzerinde olumlu etki yaptığı anlaşılmıştır.

2.6 ALMANYA

2.6.1 Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri⁶¹

İşe yerleştirme için ilk kayıt, genellikle yardım ödemeleri için ön koşuldur. Yardıma hak kazanma, yerleştirme için kayıt olunan gün olmaktadır. Yardıma başlanmadan önce bekleme süreci yoktur. Uygunluk kontrolleri (yardım durumuna etkisiyle birlikte) artık daha çok telefonla yapılan ilk kayıt görüşmesinin bir parçasıdır. Geriye dönük ödeme mümkün değildir. Kayıt, işsizliğin ilk gününde yapılmalıdır. İşten çıkarma öğrenilir öğrenilmez kayıt yaptırılmazsa yaptırımlar vardır. Bu yaklaşımın arkasındaki mantık, uygun süreyi kullanmak yoluyla mümkün olduğunca çok yardım için başvuruları açık işlere yönlendirerek yardım alan sayısını azaltmaktır.

⁶¹ OECD, “Activation Strategies and the Performance of Employment Services in Germany, the Netherlands and the United Kingdom”, <http://www.oecd.org/els/emp/37848464.pdf>, (27.04.2014)

Almanya, yardım alanlara belli aralıklarla bildirim şartı getirmeyen ender ülkelerden biridir. Raporlama, bunun yerine yoğun takip görüşmeleri esnasında yapılmaktadır.

Almanya'da iş arayanlar, dört grupta sınıflandırılmaktadır: (1) hızlı bir şekilde iş bulması beklendiğinden yardıma ihtiyacı olmayanlar; (2) isteklendirme ve iş arama stratejileri desteğine ihtiyaç duyanlar; (3) beceri eksikliği veya başka engeller nedeniyle özel tedbirlere ihtiyacı olanlar; (4) yerel birimlere gönderildikten sonra 12 ay içerisinde işe yerleştirilmesi mümkün görülmeyenler. Kurum, uzun süreli işsiz haline gelen her kişi için para cezası ödemesine karşın 4'üncü gruptakiler için çok çaba sarfetmediği ve çabalarını 2 ve 3'üncü gruptaki kişiler üzerinde yoğunlaştırdığı için eleştirilmektedir.

İşgücü piyasası hizmetlerinin çağdaşlaşması için hizmet sağlayıcılarla farklı sözleşmeler imzalanmıştır. Bu sözleşmelere işgücü piyasası politikası unsurlarının düzenli olarak değerlendirileceği şartı konulmuş ve değerlendirme sonuçlarının birleştirilmesi hükümler getirilmiştir. Ocak 2006'da 20'den fazla yetkili araştırma kuruluşunca hazırlanan ilk değerlendirme sonuçları açıklanmıştır.

2.6.2 Mesleki Eğitim⁶²

Kurum, eğitim kursu katılımcılarına ilk profesyonel dereceyi vermektedir. Maddi zorluklar yaşayan kursiyerlere sosyal yardımlar verilmektedir. Bu ödemeler, kursiyerlerin yaşama ve eğitim masrafları ve kendisinin, ebeveynlerinin ve eşinin gelirlerine göre hesaplanmaktadır. Başka programlar, mesleki eğitim için temel becerilere sahip olmayan işe yerleşmesi zor gençleri hazırlamayı hedeflemektedir. Hazırlayıcı eğitim tedbirlerinin doğrudan maliyetleri genelde kurumca karşılanmaktadır. Bir yıla kadar sürebilen farklı hazırlayıcı tedbirler vardır. Ayrıca öğrenme güçlüğü ve sosyal dezavantajı olanların mesleki eğitimi için destek sağlayan programlar bulunmaktadır.

İleri mesleki eğitim ve yeniden eğitim programları, mesleki bilgi ve becerileri değerlendiren, koruyan, geliştiren ve teknik gelişmelere uyarlayan tedbirlerdir. Katılımcıların başka işlerde çalışması (yeniden eğitim) ya da eksikse mesleki eğitim alması sağlanmaktadır. Katılımın ön şartı, sosyal hizmet görevlisinin katılımcının

⁶² Kluve, a.g.e., s.79-87.

işgücü piyasasına uyumu veya katılımcı çalışıyorsa gelecekte işsiz kalmaması için tedbirin gerekli olduğuna inanmasıdır.

Değişiklik yapılmadan önce ileri eğitim için sosyal yardım seviyesi, işsizlik yardımı kadardı (önceki net gelirin %60 ya da 63'ü). Eğitim maliyetlerinden ayrı olarak katılımcılar, ulaşım ve çocuk bakımı masraflarını geri alabilmektedir (aylık 130 Euroya kadar).

Yapılan değişiklikle birlikte ileri eğitim için destek önemli ölçüde kesilmiş ve eğitim piyasasındaki rekabet artmıştır. Yerel istihdam ofisi, uygunluğunu onayladığı her işçi için bir eğitim kuponu vermektedir. Sonra işçi, yetkili yapılar tarafından sağlanan kurslardan istediğini seçebilmektedir.

2.6.3 İşveren Teşvikleri⁶³

Uyum sübvansiyonları, ücret sübvansiyonlarının bir türüdür ve şirket belli türdeki işçileri işe alırsa ödenmektedir. Amaç, üretkenliği düşük olabilen bu tür işçiler için şirketi tazmin etmektir. Uyum sübvansiyonları, şu durumlar ve kişiler için uygundur:

- Yeni bir faaliyete alışma sürecinde
- İşe yerleştirilmesi zor iş arayanlar (özellikle uzun süreli işsiz ve engelliler)
- 55 yaşından büyük işçiler
- İşgücü piyasasına yeniden girenler (özellikle kadınlar)
- İşsizin işvereni yeni bir iş kurmuşsa.

Süre ve ödeme miktarı konusunda geniş bir takdir alanı vardır. Genel olarak azami süre, hedef gruba bağlı olarak 6 ile 24 ay arasında değişmektedir. Azami sübvansiyon oranı, hesaplanabilir ücretin yarısını geçmemelidir. İşverenin işçiyi yardım almak için işten çıkardığı açıkça anlaşılıyorsa ve işveren ilgili işçiyi önceki dört yılda çalıştırmışsa ödeme verilmemektedir.

⁶³ Klueve, a.g.e., s.79-87.

2.6.4 İşçi Teşvikleri⁶⁴

Düşük ücretli işçiler, sosyal güvenlik katkıları için tam bir sübvansiyon almaktadır. Sübvansiyonun amacı, düşük ücretli işçilere ödeme vermek ve işgücü piyasasındaki ilgili alanlarda istihdamı teşvik etmektir.

50 yaşından büyük işçiler, önceki işinden daha düşük ücretli bir iş teklifini kabul ettiğinde bir ücret sübvansiyonu almaktadır. Ücret sübvansiyonu, mevcut ücretle önceki ücret arasındaki farkın yarısı kadar olmaktadır. İşçi, işsiz kaldığında işsizlik ödeneği alacağı süre boyunca sübvansiyon ödenmektedir.

İşgücü piyasasındaki eşleştirme sürecini geliştirmek ve işsizliği azaltmak için oturduğu yerin uzağında bir işi kabul edenlere maddi destek sağlanmaktadır. Bu yardım, ulaşım, taşınma ve 6 ay için ikinci ev masraflarını karşılamaktadır. Ayrıca işçiler bir işe girebilmek için maddi engelleri ortadan kaldırmak için faizsiz kredi alabilmektedir.

İşsizler iş bulmak için az çaba gösterdiğinde, iş teklifini reddettiğinde veya başarılı bir işe yerleştirme için gerekli görülen bir eğitim tedbirine katılmadığında yardım ödemelerinin düşürülmesi ya da kesilmesi gündeme gelmektedir. Ayrıca işsiz, önceki işini kendi hatası nedeniyle kaybetmişse yardım ödemeleri yapılmayabilmektedir. 2003'ten itibaren iş arayandan beklenen faaliyetler iş arayan ve kurum arasında yapılan bir bağlama anlaşmasıyla düzenlenmektedir. İş arayan, iş arama faaliyetlerini ispatlamakla yükümlüdür.

Kendi işini kurmak isteyen işsizler ve işsiz kalma tehlikesindekiler bir hibe alabilmektedir. Yardım, altı ay için ve önceden alınan işsizlik yardımına eşit miktardadır. Hibeyi almak için yeni girişimcinin iş planı kurumca onaylanmalıdır.

2.6.5 Doğrudan İş Oluşturma Programları⁶⁵

İş oluşturmayı teşvik eden aktif tedbirler, genellikle özel şirketler ve kar amacı gütmeyen kurumlarca yürütülmektedir. Genelde bir yıllıktır ancak özel durumlar olabilmektedir. Yaşlı işçiler için süre, üç yıl olabilmektedir. Sübvansiyon, vasıf düzeyine göre değişen toptan ödeme şeklindedir. Şirketlerin katılımcıya eğitim sağlama zorunluluğu yoktur.

⁶⁴ Kluve, a.g.e., s.79-87.

⁶⁵ Kluve, a.g.e., s.79-87.

Yapısal uyum tedbirleri, esasında birleşmeden sonra doğu tarafı için geliştirilmiştir ancak daha sonra kapsamı batıyı da içine alacak şekilde genişletilmiştir. Bu tedbirler, örnek olarak çevre koruma, sosyal hizmetler, kültürel faaliyetlerdir. İşverenler, ortalama işsizlik yardımı miktarınca toptan ödeme almaktadır.

Altyapının istihdam oluşturacak şekilde geliştirilmesi için kamu kurumları federal istihdam ajansına maddi destek almak amacıyla başvurabilmektedir. Destek için faaliyet, özel bir şirketçe yürütülmeli ve şirket, kuruma kayıtlı işsizlerin belli bir miktarını istihdam etmelidir. Bu kişilerin oranı, toplam şirket çalışanlarının %35'inden fazla olmamalıdır. Sübvansiyonun tamamı, tedbirin toplam maliyetinin %25'ini geçmemelidir.

2005'ten beri işsizlik yardımı alan bazı işsizler, kamu kurumlarının ek faaliyetlerini yerine getirmektedir. Bu faaliyetler, düzenli istihdam sağlamamaktadır. Katılımcılar, işsizlik yardımına ek olarak 1 Euro saatlik ücret almaktadır.

2.6.6 İş Arama Yardımı⁶⁶

Kurum, iş arayanlara maddi ve kişisel destek sağlamaktadır. Kurum, iş arayanların yıllık 260 Euroya kadarki başvuru, değerlendirme merkezlerine, görüşmelere gitmelerini sağlamak için yol ve benzeri masraflarını karşılamaktadır.

2003'ten itibaren işsizlik yardımı ödemesi alan her iş arayan iş bulma olasılıklarını derinlemesine değerlendirmek zorundadır. Bu bağlamda kurum çalışanı ve iş arayan, kişisel bir işe yerleştirme stratejisi hazırlamaktadır. İşsizlerin sınıflandırılması, tedbirlerin etkinliğini arttırmakta ve en uygun tedbirlerin kullanılmasını sağlamaktadır. Kişisel işe yerleştirme stratejisi, bir bağlayıcı uyum sözleşmesinde yer almaktadır. Anlaşmada hem yerel istihdam ofisi tarafından sağlanan hizmetler (örneğin eğitim tedbirleri) hem de iş arayandan istenen faaliyetler yer almaktadır. Sözgelimi, iş arayanın bir eğitim tedbirine katılması ve belli bir süre içerisinde belli sayıda başvuru yapması beklenebilmektedir.

Yerel istihdam ofisi, işsiz belli bir süre içinde işe yerleştiremezse iş arayan yerel istihdam ofisinden bir işe yerleştirme kuponu isteyebilmekte ve iş arama yardımı ile işe yerleştirme için özel bir işe yerleştirme kurumuyla çalışabilmektedir.

⁶⁶ Kluge, a.g.e., s.79-87.

2.6.7 Gençler İçin Programlar⁶⁷

Mesleki eğitim için temel becerilere sahip olmayan gençler, hazırlayıcı eğitim tedbirlerine katılmak için maddi destek alabilmektedir. Tedbirler, bir yıla kadar sürebilmektedir. Tedbirler, temel eğitim kursları, engelliler için destekli kurslar, hazırlayıcı mesleki eğitimin (çalışma ve öğrenme) birleşimi olabilmektedir.

Yerel istihdam ofisleri, gençler için mesleki olasılıklar ve gelecekle ilgili kariyer danışmanlığı yapabilmektedir. Tedbirler, birebir görüşmeler kadar çalıştaylar ve iş fuarları olabilmektedir.

Genç işsizliğine karşı acil müdahale programı, temel olarak mesleki hazırlayıcı eğitim tedbirleri, mesleki eğitim, ileri eğitim ve uyum tedbirlerini kapsamaktadır. Geleneksel programlardan ana fark, uygunluk ölçütünü karşılamayan 25 yaşından küçük gençlere açık olmasıdır.

2.6.8 Engelliler İçin Programlar⁶⁸

İşverenler, belli oranda engelli çalıştırmak zorundadır. Bu oran tutturulamazsa yetkili uyum otoritesine bir katkı ödenmelidir. Yetkili uyum otoritesi, ağır engellilerin işten çıkışına onay vermelidir. Ayrıca engelliler için eğitim tedbirleri, uyum sübvansiyonları ve iş arama yardımı bulunmaktadır.

Nispeten düşük verimliliğe sahip engelliler için işverenleri tazmin etmek amacıyla 24 ay süreyle ücretin %70'ine kadar ücret sübvansiyonları verilebilmektedir.

Engellilerin çalışma hayatına uyumuna yardımcı tedbirler, zihinsel, psikolojik ve fiziksel engellilere ve bu engellerin tehdidinde olanlara iş yaşamına girmek ve orada kalıcı olmak için yardım eden mesleki iyileştirme tedbirleri sağlamaktadır. Tedbirler, kurum tarafından desteklenen mesleki iyileştirme kurumlarında uygulanmaktadır. Katılımcı ve ailesi geçim yardımı ödemesi alabilmektedir.

Ağır engelliler için özelleşmiş uyum hizmetleri, kurum ve uyum otoritesi tarafından engelli çalışanlar ve iş arayanlara sunulmaktadır. İşyerinin engelli işçinin özel ihtiyaçlarına uyumlu hale getirilmesine yardımcı olunmaktadır. İşveren ve işçilere maddi destek için yasal tavsiye ve bilgi sağlanmaktadır.

⁶⁷ Kluve, a.g.e., s.79-87.

⁶⁸ Kluve, a.g.e., s.79-87.

2.7 AVUSTRALYA⁶⁹

2.7.1 Eşleştirme Hizmetleri

1990'ların ikinci yarısından itibaren Avustralya, temel olarak istihdam hizmetlerini sözleşmeler yaptığı özel ve kar amacı gütmeyen kurumlara dağıtmıştır. Daha önceki kamu işe yerleştirme hizmeti, yürürlükten kalkmıştır. Özel istihdam hizmetleri, sadece İstihdam ve İşyeri İlişkileri Birimi tarafından alınmaktadır. Belli aralıklarla ihaleye çıkılmakta ve sözleşmeler yapılmaktadır. Hizmet sağlayıcıların başarısı, istihdam çıktılara bakılarak değerlendirilmektedir. İlgili iş arayanın ve işgücü piyasasının özellikleri de başarıyı etkilemektedir. Hizmet sağlayıcılar arasında yapılan sıralamaya göre iş arayanlar aralarında seçim yapmaktadır. En başarılı olanlarla çalışmaya devam edilmektedir. Özel hizmet sağlayıcılara sonuca göre ödeme yapıldığı ve çıktılar ölçüldükten sonra yeniden sözleşme yapıldığı ya da yapılmadığı görülmektedir.

Hem işe yerleştirilmesi zor hem de işe yerleştirilmesi kolay iş arayanların doğrudan işe yerleştirme ve yeniden uyum hizmetleri özel kesime devredilmiştir. İş arayanlar, istihdam hizmetlerine bir iş arayan sınıflandırmasından geçirilerek yönlendirilmektedir.

2.7.2 İş Kurma Teşvikleri

Küçük bir iş kurmakla ilgilenen iş arayanlar, Yeni Girişim Teşviki Programına katılabilmektedir. Bu program, belgeli küçük işletme yönetimi eğitimi ve bir yıllık gelir desteğinin yanında iş danışmanlığı sağlamaktadır. Uygun iş arayanlar, en az 18 yaşında ve gelir desteği için kaydolmuş olmalıdır. Ayrıca bu program kapsamında verilen eğitime katılabilecek ve işte tam zamanlı olarak çalışabilecek durumda olmalıdır. Bazı iş arayanlar için işin beceri eksikliği olan alanlardan seçilmesi gerekmektedir.

Yılda 6.300 iş arayana bu kapsamda yardım edilmektedir. 2009/10'da program kapsamında 6.100 iş kurulmuştur. Uygun iş arayanların yapısına bakıldığında 25-49 yaşındaki ve lise üstü eğitilmiş iş arayanların ağırlıkta olduğu görülmektedir. Program sonuçlarına bakıldığında katılımcıların %88'inin programı tamamladıktan üç ay sonra eğitimde, istihdamda veya her ikisinde birden yer aldıkları görülmüştür.

⁶⁹ OECD, **Activating Jobseekers: How Australia Does It**, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264185920-en>, (27.04.2014)

2.7.3 İşveren Teşvikleri

Avustralya Çıraklık Teşviki Programı, işverenler için maddi teşvikler sunmaktadır. İşverenlere her aşamada ayrı bir ödeme yapılmaktadır. Ayrıca bu program, ülkede beceri eksikliği olan alanları ve belli toplulukları seçen işverenlere çeşitli özel ve ek teşvikler vermektedir.

Yaşanan küresel kriz nedeniyle çırak sayılarının düştüğü dönemde çıraklığı teşvik eden işverenlere ek bir tedbir uygulanmıştır. Çırak almaya başlayan işverenlere ilki üç ay, ikincisi dokuz ay sonra olmak üzere 3.300 Dolar ek ödeme yapılmıştır. Bu, çıraklık için ilk yılda verilen desteği üç katına çıkarmıştır. Beceri eksikliği olan alanlarda belgesi olan 19 yaş ve altındaki genç çırakların istihdamı hedeflenmiştir. İşveren, programın gerektirdiği şartları sağlamak zorundadır. Program, ilk olarak 80 milyon Dolar bütçeyle Aralık 2009 ile Şubat 2010 arasında, 21.000 katılımcıya kadar uygulanmıştır. Daha sonra 2010 yılı içinde küçük ve orta boy işletmelerde başlayan çıraklar için uygulanmıştır.

2.7.4 İş Deneyimi Programları

Yardım İçin Tam Zamanlı Çalışma, yardımdan işe geçiş bağlamında 2006'da duyurulmuştur. Genelde 10 aylık bir dönem için haftalık 25 saat çalışmayı ve birden fazla etkinliği içermektedir. 18-59 yaşındaki çok uzun süredir iş arayanlar, bu programa katılabilmektedir. 2006/07'de geçmişte işten uzak kaldığını ispat etmiş iş arayanlar hedeflenmiştir. Ancak 2007'nin ortasından itibaren hizmet sağlayıcının programdan fayda göreceğine inandığı kişilerin katılmasına izin verilmiştir. 2006/07'de 3.600, sonraki yıl ise 11.500 katılımcı olmuştur.

Avustralya'nın doğal çevresi ve kültürel mirasını geliştirmeyi amaçlayan bir program uygulanmıştır. Toplam etkinliğin %80'inin çevreyle ilgili işler üzerine olması gerekmektedir. Bu faaliyetler, kar amacı gütmeyen kurumlar veya devlet kurumları ve ajanslarıyla ortak yürütülmüştür. 2008/09'da bu programa 26 milyon Dolar harcanmış ve 1.800 kişi katılmıştır. Katılımcı başına maliyet oldukça yüksektir. Aynı katılım ve ödeme koşulları altında programın kapsamı tüm yaş gruplarını kapsayacak şekilde genişletilmiştir.

Ulusal Yeşil İşler programı, 2010'un başında 17-24 yaşındaki gelir desteği alan gençler ve 17-20 yaşındaki gelir desteği almayan ama haftada 15 saatten fazla

çalışmayan ve tam zamanlı eğitimde yer almayan gençler için başlatılmıştır. Katılımcılara iş deneyimi, becerilerin geliştirilmesi ve akredite edilmiş eğitim imkânları birlikte sunulmuştur. Diğer benzer programlardan daha yüksek bir ödeme yapılmıştır. Ocak 2010-Haziran 2012’de 808 proje uygulanmıştır. Ağustos 2011 itibariyle 273 etkin proje vardır.

2.7.5 Gençlere Özel Politikalar

Geçmişte gençler için uygulanan “önce iş” stratejisinden “öğren ya da kazan” stratejisine geçilmiştir. 2009’da kararlaştırılan Genç Avustralyalılarla Anlaşmanın üç ögesi bulunmaktadır: (i) Bütün gençlerin 10 yaşına kadar okula gitmesi ve sonra 17 yaşına kadar tam zamanlı eğitim, öğretim ya da istihdama katılması gerekmektedir; (ii) 15-24 yaşındakiler için 12 yıllık eğitimi tamamlayacak devletin sübvansese ettiği eğitim (20-24 yaşında ve 12 yıllık eğitimi almış olanlar için daha yüksek beceriler kazanabilecekleri yerler) sağlanacaktır; (iii) Gelir desteği isteyen okulu bırakanların faaliyetlere katılımı arttırılacaktır.

Özellikle okulu bırakan gençlerin eğitim ve öğretime katılmasını hedefleyen “önce eğitim” stratejisini benimseyen birçok Avrupa ülkesi deneyimi vardır. Bu politika yaklaşımı, özellikle ekonomik çalkantıların olduğu dönemlerde uygundur.

2.7.6 Değerlendirme

2009/10’da Avustralya’nın aktif işgücü programlarına yaptığı harcama, GSYH’nin %0,3’ünün biraz üzerinde ve çoğu OECD ülkesininkinden düşüktür. Bu harcamanın yarısından fazlası hizmet alımıyla gerçekleştirilen kamu istihdam hizmetlerine, yaklaşık çeyreği ise destekli istihdam ve iyileştirme programlarıdır. İstihdam teşviklerine, doğrudan iş oluşturma programları ve işgücü piyasası eğitimlerine az bir harcama yapılmıştır.

2.8 FRANSA⁷⁰

Temel beceri değerlendirmesi, genel olarak bir gün sürmektedir. Sağlayıcı, kişiye profesyonel becerilerini değerlendirmesi için yardım etmektedir. 2001’deki yeniliğin bir parçası olarak duyurulmuştur. Değerlendirme projesi, ortalama 20 saat süren bir başka beceri değerlendirmesidir. Profesyonel deneyimi olan ve becerilerine

⁷⁰ Kluve, a.g.e., s.141.

uygun iş bulmakta zorlanan kişiler hedeflenmektedir. Uzmanlığını değiştirmek isteyen veya zorunda kalan kişiler, zamana ya da yardıma ihtiyaç duyuyorsa destek projesine katılabilmektedir. Katılımcılar, üç aylık süre boyunca sık sık kişisel danışmanıyla görüşmektedir. Benzer bir program olan iş arama desteği programında daha yüksek becerilere sahip kişiler hedeflenmektedir. Üç aya kadar sürmektedir. Kişisel danışman işsize yardım etmekte ve onu eğitmektedir (bazen grup halinde).

2.8.1 Mesleki Eğitim

Fransa'daki çıraklık sisteminin kurumsal yapısı, Almanya'nınkine benzerdir. Özel bir şirketteki kısmi zamanlı çalışma, kamu eğitim merkezindeki kısmi zamanlı eğitimle birleştirilmektedir. Diploması ve resmi bir eğitimi olmayan 15-25 yaşındaki gençler, çıraklık sözleşmesini tamamlayıp testi geçerek ulusal bir diploma almaktadır. Eğitim sistemindeki farklılıklara bağlı olarak katılımcılar arasında farklılıklar olabilmektedir. Katılımcı sayısı Almanya'ya göre oldukça azdır. Çıraklık sözleşmesinin süresi, genelde iki yıl olmakla birlikte bir ile üç yıl arasında değişmektedir. Ücret, asgari ücret seviyesinin bir kısmı kadardır. Çırağın alacağı ücret, yaşa ve çıraklık kademine göre değişmektedir. Geçici sözleşme bittikten sonra çalışan, belirli süreli iş sözleşmesi imzalayabilmektedir.

Vasif sözleşmesi, çıraklık sözleşmesine benzer ve 6-24 aylık belirli süreli iş sözleşmesidir. Sürecin en az dörtte biri, çıraklığa benzer şekilde katılımcıların bir diplomaya hazırlanması amacıyla mesleki eğitim olmalıdır. Bu program, toplu sözleşmeyle onaylanan vasıfsız ve uzun süreli işsiz gençlere yöneliktir. Katılımcıya ödeme işverence yapılmaktadır. Ücret, yine yaşa ve iş durumuna göre asgari ücretin belli bir oranı kadar olmaktadır. İşverenler, sosyal sigorta katkılarından ve çıraklık vergisinden muaf tutulan özel şirketlerdir.

Uyum sözleşmesi, 6-12 aylık (1987'den beri en az 200 saatlik) belirli süreli sözleşme veya sürekli bir sözleşme olabilmektedir. Hedef topluluk, iş bulmakta zorlanan vasıflı gençlerdir. İşveren şirketler, el sanatları, ticaret ve sanayi alanlarından olmakta ve işe özel eğitim vermektedir. Eğitimin ne kadar olacağı, sözleşmeye, işe ve beceri düzeyine göre değişmektedir. Ücret, en az asgari ücret kadar olmalı ve işverence ödenmelidir. İşverenler, çıraklık vergisi ödememekte ancak sosyal güvenlik katkılarını ödemektedir.

Çıraklık, vasıf ve uyum sözleşmeleri, genelde işgücü piyasası deneyimi az olan genç işçilere yöneliktir. Buna ek olarak başvuruların çoğu, lise veya üniversiteyi bırakmış gençlerdir.

Özel eğitim kursları, 16-25 yaşındaki kişiler için devlet eğitim merkezlerinde verilmektedir. Bu kurslar, bir diploma veya niteliği olmaksızın eğitim sisteminden çıkan gençlerin sosyal ve profesyonel uyumunu sağlamayı amaçlamaktadır. Kurs süresi, 6-9 ay olmaktadır. Kursiyerler, devletten toplu ödeme almaktadır.

Giriş ve eğitim programları, 1990'da başlatılmıştır. Katılımcılar, 40-200 saatlik eğitim kursuna katılmakta ve devletten toplu ödeme almaktadır. Bu program, uzun süreli işsizlere yönelik ana programdır.

İş hayatına hazırlık kursları, yenilenemeyen geçici sözleşmelerdir ve artık kullanımda değildir. Bu tedbirler, profesyonel deneyimi olmayan ve uzun süreli işsiz gençleri hedeflemektedir. Katılımcılar, devletten toplu bir ödemeye ek olarak şirketten yardım almıştır. Bir şirkette veya kamu eğitim merkezinde eğitim ve öğretim verilmiştir. Bu tedbirin yerini 1991 yılında uzun süreli işsizleri, yardım alanları ve yaşlıları hedefleyen bir sözleşme almıştır. Sözleşme, uzun süreli veya belirli süreli olabilmektedir. Şirketler, sosyal güvenlik katkılarından muafır.

Yeniden eğitim programı, 1987 yılında yerinden edilmiş işçilerin işgücü piyasasındaki başarısını arttırmak için başlatılmıştır. Yerinden edilmiş işçilere altı aylık yeniden eğitim ve iş arama yardımı verilmektedir. Hedef topluluk, 57 yaşından büyük ve önceki şirketinde en az iki yıl kıdemi olan işçilerdir. Bu tedbirin ana amacı, yerinden edilmiş işçilerin istihdam edilme olasılığını arttırmak ve ekonomik nedenlerle işten çıkarılmış işçilerin uzun süreli işsiz kalmasını engellemektir. Programın ilk iki ayı boyunca işçi, önceki ücretinin %83'ü oranında özel yardım almaktadır. Sonraki dört ayda oran, %70'e düşmektedir.

2.8.2 Özel Kesim Teşvik Programları

Fransa'da özel kesim teşvikleri, daha çok şirketlerin çıraklık sisteminde yer almasıyla olmaktadır. Çıraklık sözleşmesi olmayan şirketler, çıraklık vergisi ödemek zorundadır. Bazı tedbirlerde işverenler, bu tedbirlerin katılımcılarını işe alırsa sosyal güvenlik katkılarından muaf tutulmaktadır.

1990'ların ortasından beri işgücü piyasası politikalarında iki büyük akım vardır: çalışma sürelerindeki düşüş nedeniyle işgücünün dağıtımı ve düşük gelirliler için yardım ödemelerinde düşüş.

35 saat yasası, farklı çalışma saatlerini düşürme girişimlerinin sonucudur. 2000 yılına (küçük şirketler 2001 yılına kadar) kadar şirketlere haftalık çalışma saatlerini en fazla 35 saate düşürme zorunluluğu getirilmiştir. Şirketlere değişimi gerçekleştirdikleri tarihe göre tazminat ödenmiştir.

İstihdam ikramiyesi, düşük ücretli sektördeki kişiler için bir tür gelir vergisi veya birleşik ücrettir. İkramiye, gelir vergisinden çıkarılmakta ya da gelir vergisi ödenmeyecekse doğrudan ödenmektedir. İkramiye miktarı, sosyal yardım alanları çalışmaya teşvik etmeye yetmediğinden 2006'da yükseltilmiştir.

2.8.3 Kamu Kesiminde İstihdam

Amme işleri programı, 1984-1990 yıllarında uygulanmıştır. Yerini başka bir program almıştır. 16-21 yaşındaki düşük vasıflı gençler ve 22-25 yaşındaki uzun süreli işsizler, kamu kurumları, yerel yönetimler ve kar amacı gütmeyen kuruluşlar tarafından kamu hizmetinde çalışmak üzere işe alınmıştır. Bu, yenilenemez, geçici ve kısmi zamanlı istihdamdır. Devlet tarafından asgari ücret ödenmektedir. İşverenler, işsizlik sigortası katkıları hariç olmak üzere sosyal güvenlik katkılarından muafır.

İstihdam dayanışması sözleşmeleri, kısmi zamanlı (haftada 20 saat) ve belirli süreli (3-12 ay) istihdam sözleşmeleridir. Düşük istihdam edilebilirliği olan katılımcılar için iki veya üç kez yenilenebilmektedir. Hedef topluluk, işgücü piyasasındaki durumu kötü olan yetişkinleri de içine alacak şekilde genişletilmiştir. Katılımcılar, tamamı devletçe ödenen saatlik asgari ücret almaktadır. İşverenler, işsizlik sigortası katkıları hariç olmak üzere sosyal güvenlik katkılarından muafır.

1997'de sosyalist hükümet, gençler için istihdam programını başlatmıştır. Programın amacı, hem kamu kesiminde hem de özel kesimde 27 yaşından küçük gençler için 700.000 yeni iş oluşturmaktır. Kamu kesiminde oluşturulacak işlerin yeni olmasına dikkat edilmiştir. Program, yüksek maliyetli olduğundan hükümet değiştiğinde 2002 yılında durdurulmuştur.

2.9 HOLLANDA

2.9.1 İŖe YerleŖtirme Hizmetleri⁷¹

İŖe yerleŖtirme için ilk kayıt, genellikle yardım ödemeleri için n koŖuldur. Yardıma hak kazanma, iŖten kılan tarihten itibaren olmak üzere gemiŖe dönük olmaktadır. Yardıma baŖlanmadan önce bekleme süreci yoktur.

İlk temastan itibaren vurgu, ücretli iŖe geri dnŖ seçenekleri üzerine yapılmaktadır. İŖ arayanlar, iŖgc piyasası uygunluğu ve iŖ bulma olasılıklarının değerlendirildiği kamu istihdam hizmetlerine kayıt olmaktadır. Kayıt grŖmesi esnasında bir “Ŗansmetre” kullanılmaktadır. Bu sayede kaydolanlardan hangisinin kurumla alıŖmaya devam edeceği hangisinin baŖka kuruluŖlara yönlendirileceği anlaŖılmaktadır. Kayıt, iŖsizlięin ilk haftasında yapılmalıdır. Aksi halde hak kazanma, gemiŖe dönük olmamaktadır. Bütün yardım baŖvuru formları sosyal sigorta ajansı ve belediyelere iletilmektedir. Ancak yardım baŖvurusu süreci en az sekiz gün sürerse bu süreçte iŖ teklifleri yapılmaktadır. Bu yolla her beŖ durumdan birinde yeni bir iŖe baŖlama veya baŖvurunun geri alınması nedeniyle iŖsizlik yardımı verilmemektedir. İŖsizlik sigortası deneği alanların posta yoluyla düzenli bildirimde bulunması gerekmektedir.

Kurum, iŖe yerleŖtirilmesi kolay iŖ arayanların iŖ arama faaliyetlerini izlerken diğer kuruluŖlara yönlendirilen kiŖilerin iŖ arama çabalarını özel sağlayıcılar izlemektedir. İŖsizlik sigortası kanununa göre iŖ arayanlar, her dört haftada bir en az dört baŖvuru formunu e-posta yoluyla göndermelidir. İŖ arandığının kanıtı, baŖvuru mektuplarıdır. Ayrıca ani geliŖen baŖvurular için kiŖisel notlar veya iŖ kurma çabaları da sayılmaktadır.

Hollanda'nın iŖ arayanları sınıflandırma konusunda gtl bir deneyimi vardır. 1999 yılında iŖ arayanların iŖgc piyasasına olan uzaklıklarını ölçmek için “Ŗansmetre” aracı kullanılmaya baŖlanmıŖtır. DanıŖmanlar, iŖ arayanların kiŖisel durumunu, mesleki becerilerini ve iŖ arama yeteneklerini değerlendirmektedir. İŖ arayanlar dörde ayrılmaktadır: birinci grup olan hızlıca iŖ bulma Ŗansı olanlar (rneğin altı ay içinde) kurumla alıŖmaktadır. Geriye kalanlar, hangi gruba gireceklerinin ve yeniden uyum faaliyetlerinin belirlenmesi için ikinci kez grŖmeye çağrılmaktadır. Bunlar, diğer

⁷¹ <http://www.oecd.org/employment/emp/37848464.pdf>

kuruluşlara havale edilmektedir. İkinci ve üçüncü gruptakiler, işgücü piyasası araçları yardımıyla sırasıyla bir yıl içinde ve bir yıldan uzun sürede işe yerleşeceği düşünülenlerdir. Dördüncü gruptakiler ise ciddi engeller nedeniyle iş bulma şansı çok düşük olanlardır. Bu dörtlü yapıdan iş arayanların iş arama yeteneklerine göre ayrıldıkları ikili yapıya geçiş öngörülmüştür.

Hollanda, farklı yardımlardan yararlananları hızlıca işe döndürmeyi amaçlayan ilk ülkelerdendir. Mevcut hak sahiplerinin durumları yeniden değerlendirilerek bazılarına verilen yardım kesilmektedir. 1996'da işsizlik yardımı ödeneği yürürlükten kaldırılmış ve yararlanıcılarının sosyal yardım ödeneğine başvurması istenmiştir.

2.9.2 Engelliler İçin Politikalar⁷²

Engellilerin özel kesimde istihdamı için sübvansiyonlar ve korumalı istihdam için yapılan hükümet harcamaları Hollanda'da epey yüksektir. Bu ülkede yapılan bazı düzenlemeler, belediyelerin engellileri devlet eliyle işe yerleştirmekten daha çok özel sektör işverenlerini kullanmasını sağlamıştır. 2005'ten itibaren engellileri istihdam eden işverenlere maddi teşvikler verilmiştir. Böylece bu kişiler, uzun süre işe gidememeleri ve tekrar rahatsızlanmaları durumlarına karşı devletçe sigortalanmıştır.

2.9.3 Rehberlik⁷³

Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığı, her işsize işsiz kaldıktan sonraki 12 ay içinde rehberlik sağlayacağını duyurmuştur. Genç işsizler için bu süre altı aydır. Bu rehberlik, iş arama yardımı, dil kursları, eğitim, iş deneyimi programlarını içermektedir. Rehberliğin şekli daha çok işsiz durumuna göre belirlenmektedir. İşsizliğin başlangıcında bütün yardım alanlar dört tür sınıflandırmaya tabi tutulmaktadır. Birinci tür, iş bulmak için yeterli becerileri olanlardır. İkinci ve üçüncü tür, eğitim ve öğretim gibi yardıma ihtiyaç duyanlardır. Dördüncü tür, genellikle iş aramak zorunda olmayanlardır.

Bireylerin programlara yönlendirilmesi sorumluluğu, alınan yardım türüne göre kamu sigorta yönetimi ile belediyeler arasında paylaşılmıştır. Ancak son zamanlarda kamunun aktif işgücü politikalarını uygulamak yerine bu görevi özel kesime devrettiği görülmektedir. Ülke genelinde kamu sigorta yönetimi ve belediyeler aktif işgücü

⁷² <http://www.oecd.org/employment/emp/37848464.pdf>

⁷³ Kluge, a.g.e., s.54-56.

programları uygulamak yerine ticari ajanslarla sözleşme yapmaktadır. Bunun arkasındaki mantık, bu ajanslar arasındaki rekabetin daha iyi programlar ve kaynakların daha etkin kullanılmasını sağlayacağıdır. Esas sorun, sözleşmelerin başarıya pek dayalı olmaması ve asgari hedefleri gerçekleştirmek için işe yerleştirilmesi kolay kişilerin kullanılmasının mümkün olmasıdır. Ticari ajanslar değişik programlar sunmaya başladığından beri işsizler için ülke genelinde eğitim ve öğretim programları pek olmamaktadır.

2.9.4 Özel ve Kamu İstihdam Programları⁷⁴

Yakın geçmişte Hollanda'da sübvansiyon edilmiş istihdam için göreceli olarak büyük çaplı programlar uygulanmıştır. 2003'te düşük gelirli işler için işverenlere verilen sübvansiyonlar kaldırılmıştır. Bunlar, asgari ücretin %115'inden daha az kazanan işçiler için işverenlere toptan verilen ödemelerdir. 2004'ten itibaren işverenler, düşük becerili ve uzun süreli işsizleri işe almalarının karşılığı olarak sübvansiyonlara başvuramamaktadır.

2.9.5 Danışmanlık ve Takip⁷⁵

Ülkedeki ilk politikalar, işsizlere iş arama konusunda tavsiyelerde bulunmak ve onların gerçek iş arama davranışlarını denetlemek şeklindedir. Bu politikalar, seksenlerin sonunda başlamış ve kamu sigorta yönetimi tarafından düzensiz bir şekilde uygulanmıştır. Doksanlarda danışmanlık ve takip, ülke genelinde standart hale getirilmiştir. Ancak politika içeriği ve hedef grup düzenli olarak değişmiştir.

İşsizler, yardım aldıkları ajansın kurallarına uymazsa bir yaptırımla karşılaşabilmektedir. Yaptırım nedenleri, yetersiz iş arama çabası, gereksiz iş kaybı, sahtekârlık veya eğitim ve öğretim programlarına katılmak istememe olabilmektedir. Ana yaptırım, yardımın geçici olarak azaltılmasıdır. Bir yaptırım uygulandığında işsize yaptırımın nedenleri ayrıntılı olarak açıklanmakta ve bir daha yaptırımla karşılaşmaması için kaçınması gereken davranışlar anlatılmaktadır. Yaptırım uygulanmış bireyler, sonraları daha sıkı takip edilmektedir. Yaptırım süresi ve yardımın düşürülme miktarı, yaptırımın nedenine bağlıdır.

⁷⁴ Kluge, a.g.e., s.54-56.

⁷⁵ Kluge, a.g.e., s.54-56.

2.10 İNGİLTERE

2.10.1 Yeni Anlaşma Programları⁷⁶

İstihdam stratejisi, ağırlıklı olarak hizmetler ve yaptırımlara dayanmaktadır. Eğitim, istihdam teşviki programları ve doğrudan iş oluşturma programları küçük bir yere sahiptir. Bu tür aktif işgücü piyasası tedbirleri, temelde Yeni Anlaşma programlarının parçasıdır.

Yeni Anlaşma programları, uzun süreli işsizler için genel tedbirlerdir. Bunlar, belli hedef gruplara özel olarak hazırlanmış işlemler paketleridir. Yeni Anlaşma programlarına katılmak, iş arayan yardıma belli bir süre için başvurduktan sonra çoğu işsiz için zorunludur. Ciddi dezavantajları olan işsizler, programlara erken giriş hakkına sahiptir. Yeni Anlaşma programına katılan herkesin aynı zamanda program irtibat kişisi olan kişisel danışmanı olmaktadır. Program, birkaç aşamadan oluşmaktadır. İlk aşamada bireye özel tasarlanmış danışma görüşmeleri yapılmaktadır. Ayrıca gerekiyorsa kendine güven oluşturma kursları, iş başvurusu konusunda yardım, işe başlama masrafları için hibe veya madde ve alkol bağımlılığı için yardım gibi tedbirler sağlanmaktadır. İkinci aşama, uzun süreli işsiz ilk aşamada işgücü piyasasına uyum sağlayamazsa zorunlu aktif işgücü piyasası tedbirlerini içermektedir. 18-24, 25+ ve 50+ yaş grupları, yalnız ebeveynler, engelliler için özel Yeni Anlaşma programları vardır.

En büyük program olan 18-24 yaş programı, 18-24 yaşındaki yardım alanlar için işsizliğin altıncı ayından sonra zorunludur. Katılımcılar, ilk olarak Geçit olarak bilinen ve dört aya kadar sürebilen yoğun iş arama sürecine dahil olmaktadır. Katılımcı, yine de iş bulamazsa geçici iş deneyimi ve eğitimi içeren dört seçenektan birine katılmalıdır. Bu seçenekler:

- Temel niteliklerden yoksunlar için tam zamanlı eğitim ve öğretim,
- İşverene ücret sübvansiyonu verilerek istihdam,
- Gönüllü sektör,
- Çevre görev gücü.

Son üç seçenekteki çalışma biçimlerinde haftanın bir günü eğitim ve öğretim vardır. İkinci istihdam seçeneği genelde özel kesimde olmakta ve bir istihdam teşviki

⁷⁶ Kluve, a.g.e., s.149.

programı olarak görülmektedir. Son iki seçenek ise doğrudan iş oluşturma programı sayılmaktadır. Bu seçenekler en fazla altı ay sürmekte ancak ilk seçenek bir yıla kadar olabilmektedir. Diğer bir seçenek olarak katılımcılar kendi işini kurmak için destek alabilmektedir (Genç Girişimcilik Teşviki). Seçilen faaliyete bağlı olarak katılımcılar, iş arayan yardımı veya ona denk yardım ya da ücret alabilmektedir. Program süresince işe yerleştiremeyenler, özünde Geçit süreciyle aynı yoğun yardım ve rehberlik içeren sonraki aşamaya geçmektedir. Katılımcılar, programdan ancak işe yerleşince çıkmaktadır.

Diğer Yeni Anlaşma programlarının tasarımı benzerdir. 25 yaşından büyük işsizler, 18 aylık işsizlikten sonra 25+ programına katılmalıdır. İkinci aşamanın seçenekleri tam zamanlı sübvansede edilmiş istihdam veya altı aya kadar tam zamanlı eğitim ve öğretimdir. 50 yaşından büyükler, 50+ programına gönüllü olarak katılmaktadır. İkinci aşamada, istihdam kredisi, işte eğitim ve destek verilmektedir. Diğer programlara da katılım gönüllü olmaktadır. Bu programlar, eğitim programları içermektedir. Yardım bağımlılığını azaltmak için özel çaba harcanmaktadır. Bir işsiz sadece kendi ve arkadaşı için altı ay veya daha uzun süre için iş arayan yardımına başvurursa sadece iş arayan değil arkadaşı da Yeni Anlaşma programına alınabilmektedir.

2.10.2 Kamu İstihdam Hizmetleri⁷⁷

İngiltere’de 2010 yılında iktidara gelen Muhafazakâr-Liberal Demokrat koalisyonunun öncelik verdiği konular arasında istihdam ve sosyal güvenlik sisteminin yenilenmesi ilk sıralarda yer almaktadır. Hükümet, bu amaçla bir dizi değişikliğe gitmiş; önceki dönemde İşçi Partisi tarafından yürürlüğe konulmuş olan istihdam programları yerine yeni programlar uygulamaya koymuştur. Benzer şekilde sosyal güvenlik ve yardım sisteminde de büyük değişiklikler yapılmıştır. Hükümet, yardımlarla ilgili yaptığı değişikliklerin temel amacının yardımlarla geçinmenin değil çalışarak geçinmenin esas haline getirilmesi olduğunu ileri sürmektedir. Bu amaçla, sosyal yardımlarda kesintilere gidilmiş, iş göremezlik ve malullük ödeneği alanların çalışabilir durumda olup olmadıklarını tespit etmek üzere yeniden değerlendirilmeleri ve çalışabilir durumda olanların yardımlarının kesilerek çalışmaya yönlendirilmeleri

⁷⁷ Bu ve bundan sonraki başlıklar, İngiltere’de görevli çalışma atışesi Numan Kodal’ın 7.5.2014 tarihinde e-posta yoluyla gönderdiği belgeden alınmıştır.

amaçlanmıştır. Dolayısıyla Hükümetin sosyal güvenlik ve yardım sisteminde gittiği köklü değişikliklerin amaçlarından birinin de kişilerin yardım alan durumundan çıkarılıp istihdama katılmalarını sağlamak olduğu söylenebilmektedir.

Hükümetin uygulamaya koyduğu istihdam programlarının uygulamasında Çalışma ve Emeklilik Bakanlığı bünyesindeki istihdam birimi İstihdam Kurumu *JobCentre Plus*'ın önemli rolü bulunmaktadır. *JobCentre Plus*, kişilere iş bulmalarında yardımcı olan, çalışma yaşında olup çalışamayacak durumda olan kişilere hak sahibi oldukları ödenekleri veren, işverenlerin açık işleri hızla ve başarılı bir şekilde doldurmalarına yönelik hizmetleri sağlayan bakanlık birimidir. *JobCentre Plus* 2002 yılında belli bir özerkliğe sahip *yürütme ajansı* olarak kurulmuş, ancak 1 Ekim 2011 tarihinden itibaren bu statüsüne son verilerek doğrudan Bakanlık bünyesine dahil edilmiştir. Bu değişiklikteki amaç, istihdam kurumunun etkinliğinin artırılması olarak açıklanmıştır.

2.10.3 Çalışma Seçeneği

Hükümet, 25 Ekim 2010'da ileri derecede maluliyeti olanlar için Çalışma Seçeneği isimli bir istihdam programı başlatmıştır. Program çerçevesinde her yıl ileri düzeyde maluliyeti olan 23.000 kişiye destek sağlanması öngörülmektedir.

Çalışma Seçeneği, daha önceki dağınık yapının aksine sadece 23 hizmet sunucu ile yapılacak sözleşmeler aracılığıyla yürütülmektedir. Gönüllülük esasına dayanan program, belli ölçütleri sağlayan herkese açıktır. Program çerçevesinde kişilerin iş bulmalarına, işe yerleşmeleri ve devam etmelerine kişinin ihtiyacına göre destek sağlanmak suretiyle mevcut programların etkinliğinin artırılması planlanmaktadır. Hizmet sunucular da ne tür bir desteğe ihtiyaç duyduğu konusunda kişiyle anlaşabilmektedir. Özgeçmiş yazma ve işe başvurma konusunda yardım sağlanması yanında, işe alıştırma konusunda destek verilmesi de söz konusu olmaktadır. Program, işe giriş desteği (6 aya kadar), çalışma sürecinde destek (2 yıla kadar) ve uzun dönemli çalışma desteği şeklinde 3 aşamalı olarak uygulanmaktadır.

2.10.4 Çalışma Programı

Çalışma Programı, Hükümetin temel *yarımdan çalışmaya geçiş* programı olup Haziran 2011'de başlatılmıştır. Çalışma Programı, İşçi Partisi Hükümeti döneminde mevcut istihdam programlarının yerine geçmiş olup 'İşsizlik Yardımı' ve 'İstihdam ve

Destek Yardımı' alan kişilerin işe dönmeleri için destek sağlamaktadır. Program, söz konusu kişilere sağlanacak desteği şekillendirme konusunda özgürlüğe sahip olacak özel ve gönüllü hizmet sağlayıcıları tarafından yürütülmektedir.

Bu kuruluşlara elde ettikleri sonuçlara, yani işsizleri işe yerleştirme ve işte tutmadaki başarılarına göre ödeme yapılmakta dolayısıyla tam ödemeyi hak etmek için insanlara uzun dönemli sürdürülebilir işlere yerleşmeleri konusunda yardımcı olmaları zorunlu olmaktadır. Kuruluş, katılımcıyı 13 veya 26 hafta boyunca işte tutması halinde ödeme alabilmekte, ilave her 4 hafta içinse ilave ödemeye hak kazanmaktadır.

Hükümetin programında 2014 yılına kadar 1,6 milyon kişiyi iş göremezlik ödeneği kapsamı dışına çıkarmak önemli bir hedef olarak yer almaktadır. Bu çerçevede Çalışma Programı, Çalışabilirlik Değerlendirmesi sonucunda çalışmaya uygun olduğu anlaşılanlara işe dönmelerini sağlamak üzere destek sağlamaktadır. Çalışma Programı "şarta bağlı yardım" tedbiri ile desteklenmekte, işe başlamayı reddedenler kendilerine ödenen yardımları üç yıla kadar kaybetmek durumunda kalmaktadırlar.

Haziran 2011 ile Aralık 2013 arasında 1,48 milyon kişi Çalışma Programı'na yönlendirilmiş olup 252.000 katılımcı işe yerleştirilmiştir. İstatistikler, işe yerleştiremeyenler dâhil 498.000 kişinin kısa süreyle de olsa çalıştığını göstermektedir.

2.10.5 İş Tecrübesi Programı

Genç işsizlerin tecrübe kazanmalarını ve çalışma hayatında daha başarılı olmalarını kolaylaştırmak üzere *İş Tecrübesi Programı* çerçevesinde 18-21 yaş arası gençler, JobCentre Plus aracılığıyla programa dâhil olan işyerlerine yerleştirilmektedir. Programa göre gençler, işsizlik yardımı almaya devam ederken 2-8 hafta boyunca ve haftada 25-30 saat süreyle iş tecrübesi edinmek üzere programa dâhil olan işletmelerde çalışabileceklerdir. İşveren tarafından çıraklık teklif edilenler için bu süreler 4 hafta daha uzatılabilmektedir. Katılımcılar herhangi bir ücret almamakla beraber işsizlik yardımlarını almaya devam etmekte olup, katılımcıların sürekli olarak çalışabilecekleri bir iş aramaya da devam etmeleri gerekmektedir. Gerekli olduğu durumlarda ulaşım ve çocuk bakım ücretleri JobCentre Plus tarafından karşılanmaktadır.

Program, Ocak 2011'de başlamış olup Nisan 2012'den itibaren *Gençlik Sözleşmesi* adlı başka bir programın parçası haline gelmiştir. Programa katılım isteğe bağlıdır ancak başlangıç tarihinden 29 Şubat 2012'ye kadar olan dönemde, işe yerleştirilen ve bu işte ikinci haftasına başlayan katılımcılar için zorunlu hale gelmiş ve

devamsızlık halinde yardımın kesilmesi uygulaması söz konusu olmuştur. Bu uygulamanın eleştirilmesi üzerine işe yerleştirildikten sonra herhangi bir yaptırıma uğramaksızın programdan ayrılmak mümkün hale getirilmiştir.

Ocak 2011 ile Mayıs 2013 arasında 136.730 kişi bir işletmeye yerleştirilmiştir. Ocak 2011 ile Mart 2015 arasında toplam olarak 350.000 kişinin iş tecrübesi programından faydalanmış olacağı tahmin edilmektedir.

2.10.6 Gençlik Sözleşmesi Programı

Genç işsizliğini azaltmaya yönelik programlardan biri olan, gençlere istihdam ve eğitim sağlamayı amaçlayan ve yarım milyon gencin faydalanması beklenen Gençlik Sözleşmesi Nisan 2012'de uygulamaya konmuştur. Gençlik Sözleşmesi, mevcut programlarla yenilerini bir araya getiren çatı bir program olmuştur. Uygulama çerçevesinde;

- 25 yaşından küçük gençleri işe alan işletmeler, 2.275 Sterline varan ücret teşviklerinden faydalanabilmektedir. Bu miktarın bir gencin bir yıllık sigorta primi için gereken miktardan daha fazla olduğu ifade edilmektedir.
- 741 JobCentre Plus merkezinde görevli danışmanların gençlere daha fazla zaman ayırabilmesini teminen ilave kaynak sağlanmıştır.

Aralarında Morrison's, E-On, Phones4U ve Barclays'in olduğu İngiltere'nin önde gelen şirketleri, program çerçevesinde 2015'e kadar olan dönemde 50.000 genci işe almak üzere programa dahil olmuşlardır. Program kapsamında aşağıdaki tedbirler uygulamaya sokulmuştur:

- Ücret teşvikleri: İşsizlik ödeneği alan 18-24 yaşındaki gençleri 6 aydan daha fazla istihdam eden işverenlere 2.275 Sterline kadar teşvik ödenmektedir. Mayıs 2013 tarihine kadar program çerçevesinde 26 haftaya tamamlayan 2.070 kişi için işverenlere ödeme yapıldığı bildirilmiştir.
- 1.000'den az çalışanı olan ve 16-24 yaşındaki genç çırakları istihdam eden işverenlere 1.500 Sterlin tutarında *Çıraklık Ödeneği* verilmektedir.
- Öğrenim görmeyen, çalışmayan, mesleki eğitim almayan ve niteliksiz veya düşük nitelikli olan veya diğer dezavantajlı gruplardan gelen 16-17 yaşındaki gençleri istihdam eden işverenlere 2.200 Sterlinlik ödeme yapılmaktadır.
- İş Tecrübesi: 13 hafta boyunca İşsizlik Yardımı alan 16-24 yaş arası gençler, iş tecrübesi edinmeleri için JobCentre Plus aracılığıyla işletmelere yerleştirilmektedir.

- Sektör bazlı çalışma akademileri: 18-24 yaşında olup İşsizlik Ödeneği alan gençlere JobCentre Plus aracılığıyla 6 haftalık mesleki eğitim ve iş tecrübesinin ardından yerel bir firmada iş görüşmesi yapma imkanı bir arada sunulmaktadır.
- Program çerçevesinde işsizlik ödeneği alanların 2 haftada bir değil haftada bir JobCentre Plus toplantılarına katılmaları da talep edilecektir. Bunun dışında 8 şehrin yerel idaresine gençlerin istihdama katılmalarına yardımcı olmak üzere tahsis edilmiş 50 milyon Sterlinlik bir kaynaktan pay almak için başvurma imkanı sağlanacağı da açıklanmıştır.

Hükümet, Gençlik Sözleşmesinin 2012-2015 arasında gençler için yaklaşık 500.000 yeni iş fırsatı oluşturmasını ve 1 Milyar Sterline mal olmasını beklemektedir.

2.10.7 İşe Erişim Programı

Haziran 1994'te başlayan ve 16 yaşından büyüklere yönelik olan program çerçevesinde engellilere ve işverenlerine maluliyetten kaynaklanan işle ilgili engelleri aşmaları için pratik tavsiye ve destek sağlanmaktadır. Maluliyeti veya sağlık durumu işlerini yapmalarını engelleyen aşağıda sayılan kişiler programa dahil olabilmektedir:

- Ücret karşılığı çalışanlar
- Bağımsız çalışanlar
- İşsiz olup işe başlamak üzere olanlar
- İşsiz olup *İş Denemesi* programına başlamak üzere olanlar
- İşsiz olup *İş Tecrübesi* programı kapsamında yerleştirilmek üzere olanlar (1 Ekim 2012'den itibaren)

İşe Erişim programı, özel teçhizat, destek personeli ve çevirmenler desteğiyle engellileri işe yerleştirmek üzere 100 Milyon Sterlinlik bir destek sağlamaktadır. Bu sayılanlara ilaveten özel destek ve işyerinde engellilere özel olarak yapılacak değişiklikler için de işverenlere destek sağlanmakta, ancak bu durumda eğer çalışan 6 haftadan fazla söz konusu işyerinde çalışıyorsa işverenlerin, program danışmanı ile müzakere ederek masrafları paylaşmaları gerekmektedir.

Nisan 2007 ile Eylül 2013 arasında toplam 104.620 kişiye program kapsamında yardım sağlandığı belirtilmektedir. 2012/13 itibarıyla program, 95,3 milyon Sterline mal olmuştur.

Engelli girişimcilere işlerini başlatmaları için 2013 yılında *İşe Erişim* programı çerçevesinde destek sağlanacağı açıklanmıştır. Bu tedbirin amacı, serbest meslek sahibi

engellilerin sayısını arttırmaktır. İstatistiklere göre İngiltere’de yarım milyon engelli meslek sahibidir ki bu rakam çalışan bütün engelliler içinde %15’e tekabül etmektedir. Nisan 2011’de yürürlüğe konulan ve Ağustos 2011’de tüm İngiltere’de uygulamaya geçen, bir iş fikri olan işsizlere uzman rehberliği ve mali destek sağlayan *Yeni Girişim Ödeneği*ne kaydolan engelliler, 14 Ocak 2013’ten itibaren anılan destekten faydalanmaktadırlar.

2.10.8 Yeni Girişim Ödeneği

2011 yılında başlamış olan ve Mart 2016’ya kadar yeni başvurulara açık olan Yeni Girişim Ödeneği, kendi işlerini kurmak isteyen işsizlere yardım amacıyla oluşturulmuş bir program olup 18 yaşından büyük olan ve İşsizlik Ödeneği veya İstihdam ve Destek Ödeneği alanların yanı sıra Gelir Desteği Ödeneği alan yalnız ebeveynlere açıktır.

JobCentre Plus, ilgilenen ve uygun kişileri bir danışmanlık kuruluşuna yönlendirmekte, kişiyi gönüllü bir iş danışmanı ile bir araya getirmektedir. Danışman, kişinin bir iş planı oluşturmasına yardımcı olmakta, plan danışmanlık kuruluşu tarafından onaylanırsa kişiye yardım almayı bıraktığında aşağıdaki mali destekler sağlanmaktadır:

- İlk 13 hafta boyunca 65 Sterlin ve sonraki 13 hafta boyunca 33 sterlin tutarında ödenek (26 haftada toplam 1274 Sterlin)
- Ekim 2013’ten sonra sisteme girenler, işi başlatmak için desteğe ihtiyaç duyuyorsa 2.500 Sterline kadar kredi alabilmektedir (*İş Kurma Kredisi*).

2013 yılı Eylül ayında yeni bir iş kuracak olan girişimcilere destek amacıyla yürürlüğe konmuş olan *İş Kurma Kredisi* ve *Yeni Girişim Ödeneği* adlı programlara 69 Milyon Sterlin tutarında ilave mali kaynak sağlanacağı açıklanmıştır. Ödenek çerçevesinde Eylül 2013’e kadar 26.000 yeni işyerinin kurulmasına imkan sağlandığı ifade edilmektedir.

İş Kurma Kredisi çerçevesinde sağlanacak 34 Milyon Sterlinin 7.600 işyerini destekleyeceği açıklanmıştır. Programa Eylül 2013’e kadar 35.000 dolayında kişinin başvurduğu ve 8.000 civarında kişinin bu ödenekten faydalandığı bildirilmiştir.

2.10.9 Remploy

Remploy Ltd, İngiltere’de engellilerin iş bulmalarına yardımcı olan ve istihdam hizmetleri sağlayan bir kuruluştur. Kurulduğu ilk yıllarda doğrudan engellilere özel

istihdam olanakları sağlayan kuruluş, sonraki yıllarda engellilerin engelli olmayan meslektaşları ile birlikte çalışacakları olanaklar sağlamaya yoğunlaşmıştır.

Remploy Enterprise Businesses, 2011/12 vergi yılında 54 fabrikada 2150 engelliye istihdam sağlamıştır. Engelli istihdam programları hakkındaki bağımsız Sayce Raporu'nu takiben Mart 2012'de Hükümetin Remploy fabrikalarına verdiği sübvansiyonların durdurulmasıyla çok sayıda fabrika kapanmış, 6 fabrika ise yeni sahiplerine satılmıştır. Hükümet, Remploy'a ayrılan kaynağın diğer programlara aktarılmasının kamu fonlarının daha etkin kullanılmasına sebep olacağına inanmaktadır. Bununla beraber engelli istihdam programları için ayrılan bütçenin korunacağı açıklanmıştır.

Remploy Employment Services adı altında engellilere istihdam desteği sağlamaya devam eden *Remploy*, Hükümetin *Çalışma Seçeneği* programını yürütmekte olup *Çalışma Programı*'nda ise ülkenin farklı bölgelerinde taşeron durumundadır.

2.10.10 Zorunlu Çalışma Faaliyeti

Program, gözetim altında çalışma ve işe zamanında gelme gibi iyi çalışma alışkanlıkları geliştirmeye ve disipline ihtiyacı olan bireylere yönelik olup Nisan 2011'de başlatılmıştır. JobCentre danışmanları, gerekli gördüklerinde işsizlik yardımı alan kişileri 4 hafta süreyle, haftada 30 saate kadar zorunlu olarak çalışmaya yönlendirebilmektedir. Belirli hizmet sunucular tarafından yürütülen programın yılda 9000 yeni yer eklenmek suretiyle genişletilmekte olduğu Haziran 2012'de Hükümet tarafından duyurulmuştur.

Mayıs 2011 ile Şubat 2013 arasında 146.810 kişinin programa yönlendirildiği ancak bunların sadece 53.720'sinin zorunlu işe başladıkları, dolayısıyla yardıma alanların çoğunun işe yerleştirme başlamadan aldıkları yardımı durdurmayı tercih ettikleri açıklanmıştır.

2.10.11 Sektör Bazlı Çalışma Akademileri

18-24 yaşında olup İşsizlik Ödeneği alan gençlere JobCentre Plus aracılığıyla 6 haftalık mesleki eğitim ve iş tecrübesinin ardından yerel bir firmada iş görüşmesi yapma imkanı bir arada sunulmaktadır. İş görüşmesinin sonunda kişiler çıraklığa da yönlendirilebilmektedir. Akademiye devam ettikleri sürede kişiler yardım almaya devam etmekte, muhtemel yolculuk ve çocuk bakım masrafları karşılanmaktadır. Programa katılım isteğe bağlıdır.

Programın başladığı Ağustos 2011 ile Mayıs 2013 arasında 61.720 kişinin akademilerde istihdam öncesi eğitime başladığı açıklanmıştır.

2.10.12 İş Denemesi Programı

Program kapsamında işsiz, bir işveren yanında 30 güne kadar çalışmakta, sürenin sonunda işveren kişiyi istihdam edip etmemeye karar vermektedir. Kişiler programa isteğe bağlı olarak katılmakta ve yardım almaya devam etmektedirler. Uygulama ilk olarak 1989'da İş Görüşmesi Garantisi Programının bir parçası olarak başlatılmıştır.

2.10.13 Help to Work (Çalışmak için Yardım) Programı

Nisan 2014'ten itibaren *Çalışma Programı*'nda 104 haftayı tamamlayan ve halen istihdam edilememiş olan işsizler *Help to Work* adlı programa yönlendirilmektedir. Bu kapsamda işsizler kamu yararına bir faaliyete, mesleki eğitim programına veya yoğun iş hazırlığı programına yönlendirilmektedir.

2.11 JAPONYA⁷⁸

2.11.1 İş Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri

Japonya'da kamu istihdam kurumunun istihdam politikasındaki rolü sürekli olarak gelişmiştir. Erken savaş sonrası dönemde KİK ofisleri, işsizleri toplum yararına çalışma programlarına göndermede ve yeni kurulan işsizlik sigortası sistemini uygulamada ana sorumluydu. Çok yüksek sayıda işsiz bulunmasına karşın iş aracılığı çok başarılı değildi. 1963'ten itibaren işsizlerin mümkün olduğunca mevcut işlere yerleştirilmesine odaklanılmıştır. İlk petrol krizinden sonra hükümet, kurumun işlevlerini arttırmıştır. 1974'te şirketlere toplu işten çıkarmaları kuruma önceden bildirme zorunluluğu getirilmiştir. Böylece işgücü piyasasının durumu daha iyi anlaşılmiş ve gerekli hizmetler verilmiştir. İş eşleştirme hizmetleri, iş arayanların uygun işlere gönderilmesi sürecini hızlandıracak bir sınıflandırma sistemini içerecek şekilde yenilenmiştir.

Günümüzde ana KİK ofisleri, iş arayanlar için işe yerleştirme hizmetlerine önem vermekte ve bireysel danışmanlık için daha az zaman harcamaktadır. KİK, gençler, yeni

⁷⁸ Duell, Nicola vd. ; “**Activation Policies in Japan**”, <http://dx.doi.org/10.1787/5km35m63qqvc-en>, (19.04.2014).

mezunlar ve anneler için özel yerel birimler oluşturmuştur. Ayrıca iller, gençlere özel danışmanlık ve yerleştirme hizmetleri için İş Kafelerini yönetmektedir. Ana ofislerde engelliler ve sosyal yardım alanlar gibi bazı gruplar için ayrı bölümler vardır. Anneler veya gençler gibi özel gruplar, kayıt yaptırılmaları halinde uygun birimlere yönlendirilmektedir.

Japonya'da istihdam hizmetleri, ana aktif programdır. Kurumun iş eşleştirme işlevine ek olarak görevleri arasında işe alma teşvikleri (iş geliştirme hibeleri ve işe yerleştirilmesi zor iş arayanları işe alan işverenler için diğer teşvikler, gençler ve diğer hedef topluluklar için deneme işleri) ve iş kurma teşvikleri vermek bulunmaktadır. İşsizler için mesleki eğitim, engelliler için iyileştirme ve istihdam programları, çocuk bakım programları diğer kamu kurumlarına hibeler verilerek yaptırılmaktadır. Bu kurumlar, özellikle Japonya İstihdam ve İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Örgütü ve Japonya Yaşlı ve Engellilerin İstihdamı Örgütü'dür.

Japonya'da iş danışmanlığı ve işe yerleştirme hizmetleri, iş arayanlar ve açık işlerin değişik türlerine göre seçilebilmektedir. Bu, özelleşmiş hizmetlerin olabileceği anlamına gelmektedir. Her ne kadar self-servisin yaygınlaşmasıyla açık işlere herkesin ulaşımı kolaylaşsa da çoğu OECD ülkesinde görülmeyen şekilde danışmanların sıkça internette ilan edilmeyen açık işlerin bilgisine sahip olduğu görülmektedir. Bu nedenle iş arayanlar sık sık KİK ofislerine gitmektedir. Burada iş arayanlar, bilgisayarları kullanmakta ve çalışanlardan ek bilgi almaya çalışmaktadır. Benzer şekilde işverenler de çok defa açık işlerin ayrıntılarını belirginleştirmek üzere ofise çağrılmaktadır. Bu uygulamaların iyi yanları olmakla beraber uygun ve nitelikli self servis hizmetleri sağlayarak ofis çalışanlarına boş zaman bırakmak önemlidir.

İş arayanlara sağlanan yardımların kısa süreli ve düşük miktartlı olması, iş arayanların iş bulmaya daha istekli olmalarına neden olmaktadır. Bir ödeme veya yardıma devam etmenin temel koşulları, ilk kayıt, yeni katılımcılar için bilgilendirme toplantısına katılma ve her dört haftada bir KİK ofisine rapor vermektir. Ayrıca KİK, yardım alanlar ve gençler gibi farklı hedef topluluklar için değişik türde iş arama ve eylem planlarına sahiptir. Ancak bu tedbirlere katılım, genelde gönüllülük esasına dayanmaktadır ve hedef topluluklarda bulunan kişi sayısına oranla düşüktür.

Müdahalelerin zorunlu olması, bir yardım aldığından kendi girişimiyle işe dönme isteği azalan işsizler üzerinde önemli bir fark oluşturmaktadır. Çalışmaya istekli

ve hazır iş arayanlar, danışman ziyaretlerinden faydalanma eğilimde olmaktadır. Japonya’da kısa süreli işsizlerin çoğu istihdam sigortasından faydalanmaktadır ve bu topluluğun çalışmasını teşvik etmek için danışmanlarca hedeflenmesi gerekmektedir.

2000’lerin başındaki ekonomik toparlanma boyunca KİK, açık iş ve işe yerleştirme sayılarında artış kaydetmiştir. Ancak bütün yaş gruplarında kayıt artışına karşın orta yaşlı ve genç işçilere kıyasla yaşlı işçilerin iş yerleştirme oranı düşüktür. Bu, işverenlerin işe almak istedikleri işçileri yaşına göre seçtiğini göstermektedir. Buna karşı olarak işverenlerin bütün yaş gruplarına eşit fırsat vermesi için çıkarılan bir kanunla işe yerleştirme hizmeti veren kurumlara yaş sınırlamalı açık işlerin reddedilmesi imkânı tanınmıştır. Ancak bu değişiklikler, yaşlı işçilerin istihdam edilmesi ve işgücü piyasasındaki istihdam edilebilirliklerinin artırılması için tek başına yeterli değildir.

2.11.2 Gençler İçin Politikalar

Genç işsizliği ve işten okula geçiş, Japonya’da önemli konulardır. Geçmişte Japon istihdam hizmeti, okuldan şirketlere doğrudan yerleştirme geleneğiyle ifade edilmekteydi. Ancak 1990’ların ortasından itibaren lise öğrencilerinin kariyer yolları önemli ölçüde değişmiştir.

İstihdam edilmek isteyen genç işsizleri desteklemek için seminerler, ortak istihdam etkinlikleri, birebir yönlendirme ve danışmanlık faaliyetleri yapılmaktadır. İş teklifleri ve yerleştirme hizmetleri araştırılmakta; kişi istihdam edildikten sonra işyerine uyum için rehberlik yapılmaktadır. Ek olarak 2003’te İş Kafeleri -gençler için tek durak hizmet merkezleri- kurulmuştur. Ana hedef topluluk, öğrenciler ve genç işsizlerdir. Bunlar, iller tarafından kurulabilmektedir. İllerin talebi üzerine Sağlık, İşgücü ve Refah Bakanlığı kurmaktadır. Ek olarak, görüşme yöntemleri eğitimi ve çeşitli seminerler sunulmaktadır. İş Kafeleri, çok çeşitli destek hizmetlerini bir araya getirmektedir: bilgi sağlama, kariyer danışmanlığı, insan kaynakları gelişimi eğitimi, iş tavsiyeleri, yeterlilik kontrolleri, pratik deneyimler (örneğin staj). İş Kafeleri, iller tarafından yönetilmeye başlandığından beri hizmetleri bir yerden diğerine değişebilmektedir. Hizmetlerin reklamları değişik yollarla yapılmaktadır: geçici işçilerin televizyon izleme alışkanlıklarına uygun olarak geç saatteki televizyon programları, toplu taşıma araçlarının ilan tahtaları ve alışveriş alanlarında etkinlikler. İş Kafeleri, yerel sanayi tarafından aranan teknik becerilerin kapsam ve düzeyini araştırmaktadır. Buna uygun

müfredat ve eğitim malzemelerini hazırlamaktadır. İş bulmaya doğrudan yardımcı olmak üzere rehberlik ve eğitim sağlanmaktadır. Ayrıca iş ilanları hakkında bilgi toplamak için şirketlerle de irtibatta kalınmaktadır.

2.11.3 İstihdam Teşvikleri

İşe alma sübvansiyonları, (Japonya'da istihdamı geliştirme tedbirleri olarak anılır) özel olarak belirlenmiş iş arayanları (60 yaşından büyük işçiler, engelliler vb.) KİK aracılığıyla kalıcı olarak işe alan işverenlere verilmektedir. Sübvansiyon alabilmek için işverenlerin işçileri belli bir dönem boyunca işten çıkarmamaları gerekmektedir (ancak doğal afet ve diğer zorunlu nedenlerle işten çıkarmalar kabul edilmektedir). Sübvansiyonların miktarı yarıyıl başına 150.000-600.000 Yendir ve hedef gruba bağlı olarak 1-2 yıl sürebilmektedir. 2007 yılında bu sübvansiyonlardan 81.488 katılımcı yararlanmıştır.

Deneme istihdamı programı, mesleki deneyim, beceri ve bilgi eksikliğine bağlı olarak iş bulmakta zorlanan işçilere özel ayrı bir istihdam teşvikidir. Azami sübvansiyon, üç ay için işçi başına aylık 40.000 Yendir. Sübvansiyon edilen deneme dönemi, iki tarafından da birbirini tanımaları sağlamak ve işverenlere işçinin yeteneklerini görme imkânı vermektedir. Hedef grup, 35 yaşından küçük ve 44 yaşından büyük işçiler, yalnız ebeveynler, engelliler, evsizler ve gündüz çalışanlar, evini kaybeden işçiler, mevsimlik işçiler ve (Çin'den göç eden) Japon göçmenlerdir. Katılımcıların çoğu, 2007 yılında gençler olmuştur. Deneme istihdamına başlayan gençlerin %90'ı bitirmiş ve bitirenlerin %80'i kalıcı istihdama geçmiştir. Diğer gruplarda bu oran, daha düşük olmakla birlikte yine de epey yüksektir.

İstihdam teşvikleri, geçmişte işsiz olan işçilere ödenen sübvansiyonlar şeklinde de olabilmektedir. Yeniden istihdam ödeneği denilen bu programın benzerleri diğer OECD ülkelerinde de vardır (örnek olarak İrlanda'da İşe Geçiş Ödeneği, işe alınan kişilere geçmiş işsizlik ödeneğinin kısmi ödemesini de içermektedir) ve OECD/Eurostat İşgücü Piyasası Programları verilerinde istihdam teşvikleri olarak geçmektedir.

2.11.4 Doğrudan İş Oluşturma

Önceki yıllarda askeri üslerin ve kömür madenlerinin kapatılmasıyla işsiz kalan işçilerin geçici istihdamı için girişimlerde bulunulmuştur. Ancak daha sonra çoğu işçinin de tercih ettiği hayat boyu istihdam modelinin olağan hale gelmesiyle bu

girişimler, uygulanamaz hale gelmiştir. 1990'lardan beri Japonya'da doğrudan iş oluşturmak için yok denecek kadar az harcama yapılmıştır.

Toplum yararına programlar, Japon istihdam programlarında önemli bir yer tutmaya devam etmektedir. Ancak işlerin işsizler için ayrıldığı bir işgücü piyasası politikası olmaktan çok talep yanlı bir tedbir ve yerel bir kalkınma politikası olmaktadır. Önceki 30 yıl boyunca bu tür toplum yararına programlara yapılan harcamalar, ABD, İngiltere, Fransa ve Almanya gibi diğer önemli OECD ülkelerinden fazladır. Kişi başına toplum yararına program harcaması, büyük şehirlerle karşılaştırıldığında kırsal kesimde daha yüksektir ve bu fark, zaman içerisinde artmıştır.

2000'lerin başında toplum yararına programların amaçlarında yeni bir odak noktası gözlemlenmiştir. Yerel düzeyde ekonomik etkinliği arttırmaktan iş oluşturmaya geçiş olmuştur. İstihdam tedbirleri, bu yeni eğilimi yansıtacak şekilde finansal ve ekonomik kriz bağlamında kararlaştırılmıştır. En geniş iki tedbir, daha önce işsiz olanların istihdamını içermektedir: "Memleket İstihdamını Yenileme Özel Hibesi" ne yapılan harcamanın yarısı, daha önce işsiz olanlar için işgücü maliyetinden oluşmuştur. "Acil İş Oluşturma Programı" aracılığıyla işe alınan kişilerin %75'i de daha önce işsiz olanlardan olmuştur. İşlerin işsizler için ayrılması için ayrıntılı işlemlerin uygulanması önemlidir çünkü aksi halde harcamanın, bir işgücü piyasası politikası tedbirinden çok yerel hizmetler için ek kaynak olarak kullanılma ihtimali olmaktadır.

2.11.5 Mesleki Eğitim

Kamu mesleki eğitim sistemi, işsizlerin yanında istihdamdaki işgücünü de hedeflemektedir. Ayrıca okuldan yeni mezunlar için ilk mesleki eğitim de sağlanmaktadır. Ancak bu alanda özel olarak sağlanan mesleki eğitime göre küçük bir yere sahiptir. İmalat işleri alanında mesleki eğitim, temel olarak kamu kesimi kurumlarınca uygulanmaktadır. Hizmet sektörü işleri için mesleki eğitim genellikle özel kesim eğitim kurumlarından satın alınmaktadır.

Çalışanlar için eğitim, en fazla birkaç günken temel olarak işsizlere 6 aya kadar sürebilen eğitim verilmektedir. Yeni mezunlar için mesleki eğitim, bir ya da iki yıldır. İş değiştirenler, mevcut durumda işsizler ve engelliler için mesleki eğitim ücretsizdir.

2007 yılında devlet tarafından karşılanan mesleki eğitim için 160.000 (110.000'i hizmet alımıyla eğitim) işsiz, 170.000 çalışan ve 30.000 mezun katılımcı planlanmıştır.

Katılımcıların yalnızca %44'ü işsizdir. Ancak harcamanın büyük kısmı, geçim yardımının maliyeti ve çalışan katılımcılara verilen kursların süresinin kısa olması nedenleriyle işsiz katılımcılara yapılmıştır.

Eğitimi tamamladıktan sonra iş bulan işsiz katılımcıların oranı, devlet kurumlarınca verilen eğitimlerde %82, hizmet alımı yapılanlarda ise %71'dir. 2004 yılında 147 kursiyer arasında yapılan bir araştırmaya göre eğitim, gerekli özel becerileri eğitim yoluyla kazandığına inanan katılımcıların iş arama faaliyetleri üzerinde olumlu etki yapmıştır. Bu bağlamda mesleki rehberlik vermenin ve işsizleri yetenek ve ilgilerine göre eğitim kurslarına yerleştirmenin önemi ortaya çıkmaktadır. Bu araştırma, eğitim sürecinden sonra iş değiştirme ve daha önce tercih edilenden farklı bir işte çalışma isteğinin arttığını da göstermiştir. Bir takip araştırması, kursiyerlerin yaklaşık %13'ünün kurs bittikten bir ay, yaklaşık %36'sının ise iki ay sonra bir iş bulunduğunu ortaya koymuştur.

Düzenli olmayandan düzenli istihdama geçişi teşvik etmek için 2008 yılında gençler için "İş Kartı Sistemi" kurulmuştur. 2004 yılında tanıtılan Japon ikili sistemindeki katılımcılar, diğer eğitim türleri gibi genişletilmiş İş Kartı sistemince kapsanmıştır.

Japon İkili Sistemi ve İş Kartı iki yabancı deneyimden esinlenmektedir: Alman ikili mesleki eğitim sistemi ve İngiliz Milli Mesleki Yeterlilik sistemi. Ancak Alman ikili ilk mesleki eğitim sistemindeki gibi Japon İkili Sisteminin ana amacı, çok sayıda mezuna mesleki yeterlilik sağlamak değildir. Amaç, kalıcı bir iş bulmakta zorlanan toplulukların uyumunu sağlamaktır. Özel mesleki eğitim kurumlarındaki eğitim ile şirketlerdeki işbaşı eğitimleri birleştirerek işsizlerin ve gençlerin mesleki becerilerinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Aynı zamanda İş Kartı sisteminin hedefleme ölçütü, nüfusun genelinin sahip olduğu resmi niteliklerin belgelenmesinin amaçlanmadığını göstermektedir.

İş Kartı, her eğitimden sonra güncellenen ve sahibinin eğitim, iş geçmişinin kaydını gösteren belgedir. Belirtilen hedef topluluk, ağırlıklı olarak genç işsizler, çocuk bakımı için işten ayrılan ve işe dönmek isteyen kadınlar, yalnız anneler ve yeni mezunlardır.

İlk olarak iş arayan, iş deneyimi, eğitim geçmişi hakkında bilgi vermekte ve niteliklerini belirten belgeleri göstermektedir. Bu temelde iş danışmanı, iş arayanın mesleki yetenekleri ve kariyer gelişimi için isteklerini ve olanaklarını değerlendirmektedir. Daha sonra danışman, mesleki yetenek geliştirme programına katılımı tavsiye edebilmekte ve iş arayana iş aramada, gelecek eğitimlerde kullanılacak kariyer kâğıdı (İş Kartı) verebilmektedir.

İkili mesleki eğitim sisteminde eğitim, iş başında olan ve olmayan eğitimleri birleştirmektedir. İki tür eğitim vardır: İstihdam türü eğitimde İş Kartı sahibi, bir şirket tarafından istihdam edilmektedir. İşveren, %50'lik bir ücret sübvansiyonu almaktadır (büyük şirketler için $\frac{3}{4}$ veya $\frac{2}{3}$ ' kadar arttırılmıştır). Ayrıca eğitimi sağlayan eğitim kurumuna ödenen tutarın tamamı verilmektedir. İstihdam 3-6 ay içindir.

Komisyon türü eğitimde katılımcılar genelde işsizdir. Programın süresi, dört aydır. Bunun üç ayı bir eğitim kurumunda, bir ayı ise şirkette işbaşı eğitimde geçmektedir. Şirketin masrafları karşılanmaktadır. Eğitim, işsizlik yardımı alma hakkına sahip katılımcılar için ücretsizdir. Bu hakka sahip olmayanlar kredi alabilmektedir ve bu, aylık 46.200 Yendir. Ancak bu kişiler, iş bulursa krediyi ödemek zorunda değildir. İş bulamayanlardan etkin bir şekilde iş aradığını kanıtlayanlar, kredinin %20'sini ödemelidir. Etkin bir şekilde iş aradığının kanıtı, işsizlik yardımıyla aynı süreci izlemektedir. Kriz döneminde yalnız anneler, yaşlı işsizler gibi bazı topluluklardan kredi geri ödemesi istenmemiştir.

Eğitim sonunda İş Kartı sahipleri değerlendirilmektedir. Diğer işçilerle işbirliği içinde olmak da olumlu bir gelişme sayılmaktadır ancak bu, resmi bir nitelik taşımamaktadır. Kart sahipleri, iyi sonuçlar gösterirse eğitim görülen şirkette kalabilmekte veya başka işverenle kalıcı olarak çalışmak üzere anlaşabilmektedir.

İş Kartı sistemi, 2008 Haziranından bu yana uygulanmaktadır. 2008 Haziran-Ekim arasında 30.000 katılımcının $\frac{2}{3}$ 'ü komisyon türü eğitim almıştır. 2008 Aralık ayında 1.500 işveren, programa katılmak için beklemektedir. İlk beş yılda 1 milyon İş Kartı dağıtılması ve 400.000 kart sahibinin bir mesleki yetenek geliştirme programını bitirmesi planlanmıştır. İşverenlere danışmanlık yapmak üzere merkezi ve yerel İş Kartı Merkezleri kurulması düşünülmüştür.

2.11.6 Ücret Sübvansiyonları ve Deneme İstihdamı

Üç aylık deneme istihdamı, engelli iş arayanlar için 1999 yılında tanıtılmıştır. 2001 yılında gençler için deneme istihdamı projesi başlatılmıştır. Program, erken düzenli istihdamı ve okuldan veya düzensiz istihdamdan düzenli istihdama geçişi özendirme amaçlamaktadır. Hem işverenler hem de gençler arasında hangi işe uygun olduğuna emin olamama sorunu nedeniyle gençlerin okuldan düzenli işe zor bir geçiş yaşadıkları varsayımı üzerine kurulmuştur. 2004 yılında yaklaşık 44.000 genç, programa katılmış ve bunun 37.000'i programı tamamlamıştır. Deneme istihdamını tamamlayan gençlerin %80'i (programa başlayanların %70'i) düzenli istihdama geçmiştir. Bu olumlu sonuç, programın işverenlerin gençleri işe almadaki direncini kırdığını göstermektedir. Ancak hala genç işgücü piyasasının küçük bir kısmına ulaşılmıştır. Program, daha çok istihdam edilebilirliği yüksek ve daha istekli adaylar tarafından kullanılmıştır. OECD, düşük eğitim düzeyine sahip gençlere yeniden odaklanılmasının faydalı olacağını belirtmektedir.

2008 yılında yeni bir konu belirlenmiştir. Etkin bir iş arama faaliyetine rağmen iş bulamayan yeni mezunları kalıcı çalışanlar olarak işe alan işverenlere işçi başına 1 milyon Yen (ya da büyük şirketler için bunun yarısı kadar) hibe olarak ödenebilmektedir.

2.11.7 Engelliler İçin Politikalar

Engellilerin istihdam politikalarında istihdam kotası sistemi önemlidir. İlk kez 1960 yılında işverenler için ahlaki zorunluluk olarak başlamış ve 1976'da yasal gereklilik haline gelmiştir. Engellilerin işgücü piyasasına katılımının desteklenmesi, 2003-2012 arasında uygulanan Engelliler İçin Temel Program aracılığıyla olmuştur.

Engellilerin istihdamı için kota ve ceza sistemi, Engellilerin İstihdamını Teşvik Kanunuyla düzenlenmektedir. 56'dan fazla düzenli çalışanı bulunan özel şirketler, çalışanlarının %1,8'i oranında engelli çalıştırmalıdır. Zihinsel engelliler, kota sistemine dahil edilmemektedir. Ancak bazı engelliler, hesap yapılırken ikiyle çarpılmaktadır. Sonradan yapılan düzenlemeyle kısmi zamanlı çalışanlar kotaya dahil edilmeye başlanmıştır.

İşverenler, kotanın altındaki işçi başına ceza ödemektedir. Bir süre ceza, her işçi için aylık 50.000 Yen olmuştur. Diğer taraftan kotanın üzerinde engelli çalıştıran işverenler, işçi başına aylık 27.000 Yen olan ödemeyi almak için başvurabilmektedir.

Yaklaşık 240 şirket, engellilerin istihdamı için özel birimler oluşturmuştur. 2002'den beri bu özel birimlerin sayısı, iki kattan fazla artmıştır. Bu şirketlerdeki engelli sayısı ise üç kat civarında artarak yaklaşık 12.000'e ulaşmıştır.

İşe alma sübvansiyonları, kurum aracılığıyla engellileri düzenli işçi olarak işe alan işverenlere verilebilmektedir. Bu sübvansiyona hak kazanmak için işverenin geçmiş altı ayda hiç işçi çıkarmamış olması gerekmektedir. Sübvansiyon, engelliliğin türü, derecesine, yaşa ve çalışma süresine göre aylık 300.000-1.200.000 Yen arasında değişebilmektedir. Destek dönemi bir yıldır. Birden çok engeli olanlar için 1,5 yıl olabilmektedir.

2007'de Deneme İstihdamını tamamlayan engelli katılımcıların %82'si düzenli istihdama geçmiştir. Başarı oranı, diğer hedef gruplarından yüksektir.

Mart 2008'de yaklaşık 900 iş koçu bulunmaktadır. Bunların çoğu il mesleki iyileştirme merkezlerinde engelliler için çalışmaktadır. 2007'de 3.000 engelli bu merkezlerden destek almıştır ve işte kalma oranı (6 aylık destek tamamlandıktan sonra) %84 olmuştur. Ayrıca engellilerin mesleki yeterliliklerini geliştirmek için okullar vardır.

Sosyal yardım kuruluşları, korumalı atölyeler, iyileştirme tesisleri ve özel destek okulları işletmektedir. Engellilere istihdam konusunda yardım edilmektedir. Bu çabalar, değişik düzeylerde KİK ofisleri tarafından desteklenmektedir. 2005'te 2000 olan korumalı istihdamda yer alıp da desteklenmemiş istihdama geçen çalışanların sayısını ilgili kuruluşların da desteğini alarak 2011'de 8000'e çıkarmak hedeflenmiştir. 2006'da çıkan kanun, bu geçişi ve kurumlar arası işbirliğini teşvik etmektedir.

KİK ofislerinde engellilerle ilgili çalışanlar ve diğer ilgili kuruluşlarda çalışanlar, engellilerin istihdamını desteklemek için takımlar kurmaktadır. Bu takımlar, mesleki eğitim ile işbaşı eğitimin birleştirilmesi gibi tedbirleri içeren istihdamı destek planları geliştirmektedir. Sonuç olarak bu takımlar, bir işletmede işe başlayan engellileri takip etmekte ve işte kalması, çalışma hayatı için destek sağlamaktadır. İşletmelerin ihtiyacı ve neden engelli işçi istihdam etmekte tereddüt ettiği anlaşılmaya

çalışılmaktadır. Sorunlar, yeterli mesleki eğitimin verilememesi ve temel iş alışkanlıklarının eksikliği olarak görünmektedir.

2.11.8 Kadınlar İçin Politikalar

2002 İstihdamın Durumu Araştırmasına göre yaklaşık 700.000 12 yaşından küçük çocuğu olan kadın iş aramaktadır ve 1,8 milyon kadın da araştırmanın yapıldığı dönemde iş aramamasına karşın bir iş istemektedir. Kadın ve erkekler arasında eşit istihdam fırsatlarının oluşturulması için çeşitli tedbirler önerilmiştir. Sonuç olarak ayrımcılık karşıtı düzenlemelerin güçlendirilmesine karar verilmiştir. Bu bağlamda rehberlik ve bilinç artırıcı faaliyetler yürütülmektedir. Çalışan anneler için çocuk bakım tesislerindeki eksikliğe karşı olarak düzenleme yapılmıştır.

2005'ten itibaren 300'den fazla çalışanı bulunan şirketlere çalışma hayatını ve çocuk bakımını iyileştirmek için bir eylem planı gönderme zorunluluğu getirilmiştir. Her ne kadar yapılan harcama az olsa da çocuklulara uygun şirketlere hibeler verilmiştir.

Anneler için hizmet merkezlerinin ve noktalarının oluşturulması, geliştirilmesi yoluyla rehberliğe odaklanılmıştır. Ancak çok az program, çocuk bakımı nedeniyle çalışmayı bırakan ve işgücü piyasasına tekrar dönmek isteyen kadınlara etkin olarak destek olmaktadır. Kilit tedbirler, ilk olarak başlangıç bilgisi ve rehberliğini sağladıktan sonra iki tür faaliyet içermektedir: (i) Yeniden istihdam için faydalı bilgi; (ii) Kariyer danışmanlığı ve işyeri eğitimi deneyimini içeren yeniden deneme desteği programı.

Yalnız annelere özel aktif işgücü piyasası programları vardır. Bu annelerin %80'i çalışmaktadır. Ancak bunların yarısından fazlası, geçici ya da kısmi zamanlı bir işte çalışmaktadır. Çoğu ülkede olduğu gibi yalnız annelerin çocuk bakım hizmetlerinde önceliği vardır.

Kadınların işgücü piyasasına girmesine yardım eden programlar, çok küçük ölçeklidir. Kadınların işgücü piyasasına katılımı arttırılmak isteniyorsa bu programlara daha çok odaklanılmalıdır. Almanya'dan örnek vermek gerekirse 2002-2006 yıllarında kadın işsizlerden eğitim tedbirlerine katılanların oranı ortalama %8 iken işgücü piyasasına dönenlerin oranı %4,4'tür.

2.11.9 Yerel İstihdam Politikaları

2007’de devlet, Bölgesel İstihdam Oluşturma ve İstihdamı Teşvik Programını başlatmıştır. İçerik ve uygulama, açık iş oranının ulusal düzeyden düşük olduğu yerlerde belediyelerin sorumluluğu altındadır. 2007 ve 2008’de ortalama 35 bölge programa başlamıştır. Büyük şehirler katılmamıştır. Belediyeler, merkeze başvuruda bulunmalıdır. Teklif, belediye ve diğer yerel sendikaların temsil edildiği Bölgesel İş Oluşturma Kurullarınca gönderilmektedir. Bu kurul, daha sonra uygulayıcı olmaktadır. Her bölge için azami bütçe yıllık 200 milyon Yendir ve azami süre 3 yıldır. Bu program kapsamında üç tür tedbir uygulanabilmektedir:

- İstihdamı arttırmak için tedbirler, çekirdek kadronun oluşturulması, iş kurmak için iş danışmanlığı ve istihdamı arttırmak için tedbirlerdir.
- İnsan kaynaklarının geliştirilmesi için tedbirler, özellikle yerel kalkınmaya elverişli yerlerde hedeflenen iş arayanların eğitilmesini ifade etmektedir. Eğitim, bölge dışından eğitici ve öğreticilerin getirilmesini içerebilmektedir.
- İstihdamı teşvik tedbirleri, iş tekliflerini bölgesel bir gazetede veya web sitesinde yayınlamayı, iş arayanlar ve işe başvuranlar için bilgi ve rehberlik sağlamayı içermektedir.

2.11.10 Değerlendirme

AİPP için yapılan harcama, GSYİH’ nin yüzdesi olarak OECD ortalamasına göre düşüktür. Toplamda Japonya, 2008 yılına kadar kamu istihdam hizmetleri ve yönetim işlevi için yüksek, diğer türdeki aktif programlara düşük harcama yapmıştır. Aktif politikaların temel olarak danışmanlık ve açık işlere yönlendirme üzerine kurulması çoğu zaman işsizlik oranını OECD ortalamasının altında tutmuştur. 2007’ye kadar istihdam sübvansiyonlarının tüm türleri için yapılan harcama düşüktür. Ancak bu gidişat, İstihdamı Düzenleme Sübvansiyonlarına yapılan büyük harcama ve ekonomik krize cevap olarak doğrudan iş oluşturma tedbirlerinin teşvik edilmesiyle değişmiştir.

Genç işgücü piyasası politikaları (okuldan istihdama ilk geçiş dışında) önceleri çok az ilgi görmüştür. Ancak bu, 2000’li yılların başında birçok yeni tedbirin (özellikler İş Kafeleri, Deneme İstihdamı, Japon İkili Sistemi ve İş Kartı) gençlerin ihtiyaçlarını karşılamak için getirilmesiyle değişmiştir. Diğer yandan 2000’li yılların başından ortasına kadar işgücü piyasası eğitimlerine yapılan harcama azalmıştır.

Her ne kadar gençler için Japon İkili Sistemi, ikili mesleki eğitimin gençlerin işgücü piyasasına uyumuna yardım ettiğini gösteren uluslararası deneyimden esinlense de Japonya, işverenler tarafından uygun işlere gençleri almak için genelde temel alınan mevcut bir standartlaşmış çıraklık nitelikleri sistemine sahip değildir. İş Kartı (bir danışmalık aleti gibi görülmektedir) ve Japon İkili Sistemi (komisyon türü eğitim, üç aylık kamu mesleki eğitiminden sonra bir aylık uygun iş deneyimi sağlamaktadır) kamu mesleki eğitim tedbirlerinin geçmişteki yapısından kökten bir farklılık göstermemektedir.

Engelliler için ceza ve kota sistemi, her ne kadar ekonomideki bazı sektörlerdeki şirketlerin kotaya uyma yüzdesi düşük olsa da iyi işlemektedir.

Çocuk bakımı sorumluluğu olan kadınların işe girişini sağlayan programlar, bilgi ve rehberliğe odaklanmaktadır. İş yaşamı ile aile yaşamının birleştirilmesi gerekmektedir. Şirketler, çalışma saatleri kadar istihdam ve kariyer modellerini yeniden düşünmelidir. Aktif işgücü piyasası politikaları, evli kadınlardan çok yalnız anneler içindir. Kadınların becerileri geliştirilmeli ve üniversite eğitimine katılımı artırılmalıdır. Sorunlu alanlarda çalışmalar yapılırsa kadın işgücünün daha üretken işlerde kullanılması sağlanacaktır.

Bölgesel ve yerel yetkililer tarafından uygulanan iş oluşturma programları, ekonomik krize cevap olarak desteklenmiştir. Ancak bu programların yerel birimler tarafından yerel hizmetleri vermek için kullanılmamasına dikkat edilmelidir. Ek olarak birçok OECD ülkesinde bu tedbirlerin katılımcıların sübvansede edilmemiş istihdam geçişi üzerinde olumlu etki yapmadığı görülmektedir.

2.12 DİĞER ÜLKELER

2.12.1 Belçika⁷⁹

Uygulanan bir programda işgücü piyasasında yer almakta zorlanan kişiler, kamu kesiminde toplumsal fayda sağlayan; daha çok insana dayalı üretim yapan; korumalı bir çalışma ortamına sahip ve kar elde etme amacı gütmeyen kuruluşlarda çalıştırılmıştır.

⁷⁹ Biçerli; a.g.e., s.136

2.12.2 Çek Cumhuriyeti⁸⁰

KİK, ilgili Bakanlığa bağlı birçok bölge bürosundan oluşmaktadır. Bölge bürolarının başkanlarının yılda üç kez toplanması, kurum faaliyetlerinin düzgün işlemesi açısından önemlidir. Kamu istihdam büroları, istihdam politikalarının yürütülmesinden sorumludur. İşgücü piyasasının dengeye gelmesini sağlamak için istihdamla ilgili taraflara ücretsiz olarak danışmanlık ve rehberlik hizmeti verilmektedir. Bu büroların koyduğu kurallara aykırı davrananlar ile kendisine uygun iki iş teklifini kabul etmeyen kişilerin kurum kayıtları silinmekte ve üç ay boyunca tekrar kaydı alınmamaktadır. Ayrıca ücretli özel istihdam büroları da Çalışma Bakanlığının izniyle daha çok yüksek nitelikli kişilere olmak üzere hizmet vermektedir.

2.12.3 İsviçre⁸¹

“Sübvance Edilmiş Geçici İşler” programında ücreti İS kapsamında ödenen miktardan düşük olan özel kesim işlerinin, sübvance edilerek işsizlerce tercih edilmesinin sağlanması hedeflenmiştir. İstihdam süresi, ortalama dört aydır. Çalışma koşulları, taraflar arasında müzakere edilerek belirlenmiştir. Ücret, asgari ücretten az değildir. Katılımcılar, sübvance edilmemiş bir iş buluncaya kadar işsiz sayılmıştır. Program sonunda işverenler, geçici işçilerden memnun kaldıklarını kalıcı olarak istihdam edebilmiştir. İşlerin geçici olması, işverenin verimli olmayan işçileri işe almasının maliyetinin daha düşük olmasını sağlamıştır. Program sayesinde işverenler, işçileri deneyip işe alma imkânına sahip olmuştur.

Bir başka programda işsizler, kamu kuruluşlarında ve kar amacı gütmeyen kuruluşlarda tamamı devletçe ödenen asgari ücret karşılığında çalıştırılmıştır. İşsizlerden bu işlerde çalışırken bir yandan da iş araması ve istihdam bürolarının sunacağı uygun iş tekliflerini kabul etmesi beklenmiştir.

2.12.4 Meksika

İşten çıkarılanlar ve iş arayanlar için uygulanan mesleki eğitim programının maliyeti Çalışma Bakanlığınca karşılanmakta ve takibini KİK yapmaktadır. Katılanlar, iki veya üç ay boyunca devletin eğitim kurumlarında ya da özel şirketlerde işbaşında eğitim almaktadır. Eğitimler, okulda ve işbaşında olmak üzere ikilidir. Okul eğitimi,

⁸⁰ Biçerli; a.g.e., s. 193-195

⁸¹ Biçerli; a.g.e., s. 131

Çalışma ve Eğitim Bakanlığı ile ilişkili kurumlarca verilmektedir. Şirketlerin eğitim alanların %70'ini işe almaları karşılığında devlet, eğitim masraflarını karşılamakta ve katılımcılara asgari ücret kadar ödeme yapmaktadır. Eğitime katılanlar, eğitim süresince başka bir işte çalışmamaktadır. Ayrıca katılımcıların kısmi sağlık sigortası yapılmakta ve ulaşım masrafları karşılanmaktadır.⁸²

2.12.5 İrlanda

“Toplumsal İstihdam” programında katılımcıların dörtte üçü 21 yaşından büyük uzun süreli işsizlerden, kalamı ise 35 yaşından büyük ve üç yıldan uzun süredir işsizlerden seçilmiştir. Bu kişiler, kamu kesiminde ve kar amaçlamayan kuruluşlarda üç yıla kadar kısmi zamanlı olarak çalışmıştır. Kişilere işle birlikte 20 günlük bir eğitim de verilmiştir.⁸³

İrlanda örneği istihdam hizmetlerine ne kadar çok pay ayrılırsa ayrılın bundan yararlananlara iş aramaya ve işgücü piyasasına gönüllü değil de zorunlu katılım getirilmedikçe sonucun pek istendiği gibi olmayacağını göstermektedir.⁸⁴

2.12.6 Polonya⁸⁵

Eski doğu bloku ülkelerinden olan Polonya’ da 1989 yılında piyasa ekonomisine geçişle birlikte hâsıla büyük oranda düşmüş ve işsizlik oranı çok fazla artmıştır. Bu gelişmeler, işsizlikle mücadele politikalarının bu ülkedeki önemini de arttırmıştır.

Özel kesime uygulanan ücret sübvansiyonu politikası önemlidir. Bu politikanın uygulanmasıyla hedeflenen işsizler, önce sübvansiyon edilmiş işlerde çalışarak olağan işlere daha kolay geçiş yapmaktadır. Bu işlerde çalışan işsizler, çalışma alışkanlığı kazanmakta ve kendini geliştirmektedir. İşveren açısından da durum karlıdır. Çünkü işveren, işçiye ücretinin tamamını ödemeksizin işçinin çalışmasını görme fırsatına sahip olmaktadır. Program kapsamında işe aldığı işçiye işte tuttuğu süre uzadıkça işverenin aldığı toplam sübvansiyon miktarı da artmaktadır. Polonya’ da işsizlik sigortası kapsamında ödenen tutar, asgari ücretin biraz altındadır. Ödeme süresi ise 12 aydır. Bu süreyi dolduran kişilere aynı yardım verilmektedir. Altı ay süreyle sübvansiyon edilmiş bir işte çalışana ek olarak 12 ay işsizlik sigortasından yararlanma hakkı tanınmaktadır.

⁸² Biçerli; **a.g.e.**, s. 164.

⁸³ Biçerli; **a.g.e.**, s. 136.

⁸⁴ OECD, **Employment Outlook 2013**, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-en (10.04.2014)

⁸⁵ Biçerli; **a.g.e.**, s. 91-93, 116-118, 133, 166.

Kendi işini kuranlara yardım, peşin ödenmekte ve geri ödemeli kredi şeklindedir. Kayıtlı olan kişilerden seçilenlere yardımda bulunmaktadır. Verilecek azami yardım miktarı, ülkedeki ortalama ücretin 20 katını geçmemektedir. Verilen paraya piyasaya faiz oranı işletilmektedir. Kredi alıp da şirket kurmayanlardan bu miktar hemen tahsil edilmiştir. Şirket kurup da en az iki yıl faaliyette bulunanların borç ana paralarının yarısı silinmiştir.

Kamuda istihdam politikaları kapsamında genelde uzun süreli işsizler, belediye ile diğer tam ve yarı kamusal kuruluşlarda yüksek beceri istemeyen çevreyle ilgili işler ve altyapı işlerinde çalıştırılmıştır. Alınan toplam sübvansiyon oranı, istihdam süresiyle doğru orantılı olmuştur. Programda altı ay yer alan ve işsizlik sigortasından yararlanma hakkı dolan kişilere 12 aylık yeni bir hak tanınmıştır.

Mesleki eğitim, vasıflı çalışana ihtiyaç duyulan alanlarda insan yetiştirmek içindir. Bu programların süresi en fazla 12 aydır. Katılımcılara işsizlik sigortasından ödenen miktarın %115'i kadar ödeme yapılmaktadır. Programı bitirmeden ayrılan katılımcılardan eğitimin maliyeti tahsil edilmektedir.

2.12.7 Portekiz

İşe yerleştirme, mesleki rehberlik, istihdam sübvansiyonu ve mesleki eğitim hizmetleri, Çalışma Bakanlığına bağlı İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurumu tarafından yerine getirilmektedir. İşsizlik sigortasıyla SGK ilgilenmekte ancak işsizlik sigortasından faydalanmak için kuruma kayıtlı olma şartı aranmaktadır. Bir kurum aracılığıyla işe yerleştirmede kurumun ağırlığı daha fazla olsa da geçici iş sağlayan kurumlar ve özel istihdam büroları da görev yapmaktadır. İşe yerleştirmede genelde izlenen yöntem, kurumun kendisine bildirilen açık işe uygun gördüğü kişileri görüşmeye çağırması ve bunlardan da bir kısmını görüşme için ilgili şirkete göndermesidir. Açık işlerin kuruma bildirilmesi genelde telefon aracılığıyla olmaktadır. Bu yolla bildirilen işler daha sonra kayıtlara geçirilmektedir. Kurum, bilgi toplantıları, iş kulüpleri ve bireysel eylem planları gibi iş arama yardımcı programları da düzenlemektedir.⁸⁶

⁸⁶ Biçerli; a.g.e., s. 199.

2.12.8 Danimarka⁸⁷

İşe yerleştirme hizmetleri önceleri kamu tekelineyken sonradan özel kesime de bu konuda işlem yapma yetkisi verilmiştir. İstihdam politikaları belirlenirken devlet, işveren ve işçi sendikaları olmak üzere üç taraf etkindir. Bu üç tarafın oluşturduğu kurul, kamu istihdam bürolarının faaliyetlerinin planlanması ve yönetilmesinde de görev almaktadır. Kurulların önemli yetkileri vardır. Bu anlamda idarede merkezi olmayan bir yapı vardır ve bu yapı yerelde daha doğru kararlar alınmasını sağlamaktadır.

Kuruma açık iş bildiriminde bulunan şirketler, uygun işçilerin seçimi konusunda farklı yollar kullanabilmektedir. Birincisinde kurum, kayıtlarındaki işverenin istediği niteliklere uygun kişileri görüşmeye çağırılmaktadır. İkincisinde hangi şirket olduğu belirtilmeden açık işlerin içeriği ilan edilmekte ve ilana başvuranlarla görüşme yapılmaktadır. Sonucunda ise işverenlerin onayladığı açık işler bölgesel gazetelerde yayımlanmaktadır. Düzenli olarak yapılan işveren ziyaretleri işgücü piyasasının içinde kalmak açısından oldukça önem taşımaktadır. İşverenlerin ne istediği bu ziyaretlerde anlaşılmaktadır. Mesleki danışmanlık hizmeti de verilmektedir.

Geçmişte asgari 5 aydır işsizlere kendi işlerini kurmaları için en fazla 3,5 yıl için aylık ödeme şeklinde yardım yapılmıştır. Ödeme miktarının üst sınırı, işsizlik yardımı miktarının yarısı olmuştur. Katılımcılara bir koşul veya sınırlama getirilmemiştir. Katılımcılar, teknik okullarda ve ticaret okullarında girişimciler için açılan kurslara katılabilmektedir.

Verilen işyerinde eğitimin masraflarının çoğu, devlet toplumsal paydaşlar tarafından karşılanmaktadır. Çalışanlar ve işverenlerden kesilen vergiler eğitim fonunda toplanmaktadır. Şirketlerin çalışanlarına verdiği eğitimlerin maliyeti buradan karşılanmaktadır. Mesleki eğitimin içeriği işçi, işveren ve devlet taraflarından temsilcilerin oluşturduğu kurullarca belirlenmektedir. Eğitim sonucunda tüm ülkede geçerli belge verilmektedir. Sendikalar, işveren örgütleri, devlet ve yerel yönetimler mesleki eğitim veren okullara sahiptir. Toplumsal taraflar oldukça etkilidir ve işyerinde eğitim işbirliği içinde yapılmaktadır.

⁸⁷ Biçerli; a.g.e., s. 115-116, 195-197.

İşsizlik ödeneğinden belli bir süre yararlanan kişiler için istihdam programlarına katılma şartı vardır. Bu şartta uymayanların ödeneği kesilmektedir. İstihdam programlarına katılanlara ise işsizlik ödeneği miktarınca ödeme yapılmaktadır. Uygulanmış olan “İş Teklifi” programında 2,5 yıldır işsizlik sigortasından yararlanan kişilere kamu kesiminde yedi ay çalışabilecekleri işler verilmiştir.

2.12.9 Slovenya

Slovenya’da kariyer danışmanlığı için ortaklar, yüksekokullar, bölgesel kalkınma ajansları, kütüphaneler ve belediyelerdir. Mesleki Rehberlik ve Bilgi Merkezleri, gençlere gelecekteki işleri hakkında ilk kararlarını vermede yardım sağlamaktadır. İşini değiştiren, yeni iş arayan, eğitime devam etmek isteyen yetişkinlere de yardım etmektedir. Ayrıca iş ve kariyer danışmanlarına ve ilgili taraflara da çalışma sonuçlarını geliştirmek için yardım edilmektedir. Bu merkezler, değişik yollarla bilgi de sağlamaktadır.⁸⁸

Slovenya’da değişim sonrası ortaya çıkan yüksek işsizlik oranlarıyla mücadele etmek için uygulanan kamuda istihdam programının amaçları, toplumsal dışlanmayı engellemek ve fırsat eşitliği sağlamaktır. Uygulanan program kapsamında işsizlerin kamuda veya kar amacı gütmeyen kuruluşlarda bir yıl boyunca çalışması sağlanmıştır. Engelliler ve 50 yaşından büyükler için süre, iki yıla çıkarılmıştır. Katılımcılara piyasadaki ücretin %70’i ve yemek, ulaşım parası verilmiştir. Ayrıca sağlık sigortası da sağlanmıştır. Masraflar, büyük ölçüde kamu istihdam kurumunca karşılanmıştır.⁸⁹

2.12.10 Litvanya⁹⁰

Mesleki bilgi başvuru noktaları oluşturulmuştur. Bunlar, orta öğretim okullarında, meslek okullarında, işgücü borsası şubelerinde, şehir eğitim merkezlerinde, belediye kütüphanelerinde, yetişkin eğitim merkezlerinde, çocuk yaygın eğitim okullarında ve hapishanelerde bulunmaktadır.

İş kulüpleri, özellikle Litvanya’ da çok kullanılmaktadır. İş aramaya yardımın maliyet-etkin yollarından biridir. Amaç, işsizlere etkin iş arama becerileri ve bilgisini edindirmek için eğitim vermek ve yardımcı olmaktır. Çeşitli türlerde iş kulüpleri

⁸⁸ Kuddo, A. 2009. “**Employment Services and Active Labor Market Programs in Eastern European and Central Asian Countries.**” Washington DC: World Bank, s. 44.

⁸⁹ Biçerli; **a.g.e.**, s. 135.

⁹⁰ Kuddo; **a.g.e.**, s. 47.

olabilmektedir: (i) işsizler için buluşma yerleri, (ii) işsizler için merkezler, (iii) işsizler için hizmet merkezleri.

Birincisi, işsizlerin birbirlerini tanımaları için fırsatlar oluşturmaktadır. Aynı zamanda işsizler ile çalışanlar, STK ve diğer örgütleri buluşturan toplantılar düzenlenmektedir. Kulüpler, işsizlere işsizlikle ilgili konular hakkında nitelikli danışmanlık sağlamaktadır. Aynı zamanda iş piyasasındaki gelişmeler hakkında güncel bilgileri vermektedir.

İkincisinde bu etkinliklere ek olarak genel ve mesleki eğitim üzerine çeşitli toplumsal destek programları ve etkinlikleri uygulanmaktadır. İkincinin yenileştirilmesi ve geliştirilmesiyle üçüncüsü ortaya çıkmaktadır. Burada işsizlerin sadece toplantılar düzenlemesi veya bağlantılar kurması değil ayrıca iş piyasasına yeniden girişi sağlanmaktadır. Bu hizmetler arasında şunlar vardır:

-Bireysel ve toplu olarak danışmanlık ve bilgilendirme.

-Çeşitli girişimlere ve şirketlere ziyaretler.

-İşsizler için çeşitli eğitimler (işlere başvururken gerekli beceriler, gerekli belgelerin toplanması ve hazırlanması, iş görüşmesi becerileri gibi)

Bu kulüpler, kendine güveni az olanlar, uzun süreli işsizler ve göç etmek zorunda kalanlar için önerilmektedir. Bunlar, kişilerin kendine güvenlerini yeniden kazanmalarını ve iş ararken etkin olmalarını sağlamaktadır. Katılımcılar, işverenlere kendilerini takdim etmek üzere gelişen yöntemler, özgeçmiş hazırlama, işe başvurma, başvuru formunu doldurma, iş ararken gazeteleri ve diğer belgeleri kullanma ve toplantı yönetimi hakkında eğitilmektedir.

2.12.11 Sırbistan⁹¹

Etkin iş arama yöntemlerine karar verilmesi; iş görüşmesi becerilerinin, istek, özsaygı ve özgüven geliştirilmesi; iş aramanın önündeki engelleri aşmak için psikolojik yöntemlerin düzenlenmesi çalışmaları yapılmaktadır.

Yeni sayılabilecek bir istihdam tedbiri olan sanal işletme, temel olarak küçük bir iş gibi hareket eden bir yazılım/egitim programıdır. Yaparak öğrenme ilkesini

⁹¹ Kuddo; a.g.e., s. 55.

kullanarak teori ve uygulama arasında doğrudan bağ kurulmasını sağlamaktadır. Sanal işletmeler, “İstihdamın Teşviki” projesinin parçası olarak Sırbistan’da denenmiştir ve sonuçlar oldukça iyidir.

Sırbistan’da yeni işe alma sübvansiyonu, ücret vergisinden ve işveren sosyal güvenlik katkısından muafiyetler şeklinde uygulanmaktadır. Bu, 30 yaşın altındaki kayıtlı işsiz işe alanlara iki yıla kadar uygulanmaktadır. İşsiz, çırak olarak işe alınırsa ise üç yıla kadar uygulanmaktadır. İşveren, sübvansiyon döneminden sonra bir üç yıl daha işçiyi çalıştırmalıdır. Çıraklık işleri, genelde bir yıla kadardır.

2.12.12 Azerbaycan⁹²

İş fuarları, Azerbaycan’da çok yaygındır. Bunlar, sadece işsizlere değil herkese açıktır. Bu tedbir, hedef düzgün bir şekilde belirlenirse iyi çalışmaktadır. Örneğin üniversitenin bitiş yılında mezun işe alımı fuarları düzenlemek için yüksek eğitim kuruluşlarına destek vermek mezunları işsiz kalmaktan kurtarmaktadır. Ayrıca ulusal ve yerel düzeyde mesleki/sektör ilişkili fuarlar (örneğin inşaat, sağlık, eğitim, hizmetler ve turizm) düzenlenebilmektedir.

Azerbaycan, KİK eğitim merkezlerine sahiptir. Bu ülke, ILO uzmanlarınca geliştirilen İstihdam Edilebilir Beceriler Modülleri olarak bilinen mesleki eğitim tekniğini kurmuştur. Amaç, işgücü piyasasının ihtiyaçlarını esnek, maliyet etkin şekilde ve bireyselleştirilmiş eğitim şeklinde karşılamaktır.

2.12.13 Bulgaristan⁹³

Bulgaristan’da eğitim programlarının çıktısını arttırmak için eğitim programı sunan yerel örgütlere yetişmiş çalışan talebinin kanıtını gösterme zorunluluğu getirilmiştir. Ayrıca kurumsal eğitim ve işverence sağlanan işbaşı eğitim için farklı farklı belirlenmiş olan bir kayıtlı işe yerleştirme oranını yakalama şartı vardır.

Toplum yararına programlar, Bulgaristan’da yaygındır. Bu programlar, daha çok düşük becerili uzun süreli işsizler için gelir desteği programları haline gelmiştir. Dünyadaki benzer programların çıktılarına göre toplum yararına programlar, daha çok kırılğan gruplara (örneğin yaşlı çalışanlar, uzun süreli işsizler, yoksul bölgeler) için yoksulluk/güvenlik ağı olarak yardımcı olabilmektedir. Geçiş ülkeleri arasında

⁹² Kuddo; a.g.e., s. 48.

⁹³ Kuddo; a.g.e., s. 55.

Bulgaristan, 2002’de büyük bir “Toplumsal Yardımdan İstihdama” adında büyük bir toplum yararına program başlatmıştır.

Bulgaristan’daki “İşletme Desteği Yoluyla İş Fırsatları” projesi girişimcilik yardımı konusunda iyi bir örnektir. Bu kapsamda iş merkezleri, iş geliştirme merkezleri ve pencere ofisleri kurulmuştur. Bunlar, çeşitli hizmetlerin sunulmasını, yüksek işsizlikle karşılaşılacak topluluklarda sürdürülebilir iş oluşturmanın desteklenmesi yoluyla küçük girişimlerin kurulmasını ve güçlendirilmesini sağlamaktadır. Merkezler, yerel ekonomik kalkınmayı hızlandırmak için belediyeler, hükümet dışı kesim ile iş hayatı ve sivil toplum oyuncularını arasında işbirliğine olanak vermektedir. İş merkezleri ve iş geliştirme merkezleri, geniş yelpazede bilgi, maddi hizmet ve ofis hizmetleri, değişik alanlarda danışmanlık, piyasa bilgisi, eğitim ve iş planı geliştirme hizmeti sunmaktadır.

2.12.14 Makedonya⁹⁴

Makedonya’da işbaşı eğitim programı, sadece talep yönlendirmelidir(işverene özeldir). Bu da katılımcılara yüksek yerleştirme oranları sağlamaktadır. Program, üç aya kadar sürmektedir. Eğitim süresince katılımcılar, yaklaşık olarak ortalama ücretin çeyreğini almaktadır. Katılımcılar, sağlık ve engellilik sigortasına hak kazanmaktadır. İşverenler de eğitim, ulaşım ve yemek maliyetleri için çalışan başına sabit bir ödeme almaktadır. 2005 Nisanından başlayarak işverenlere eğitimi başarıyla tamamlayan kişilerin en az %70’ini belirsiz bir süre (açık uçlu iş sözleşmesi) için istihdam etme zorunluluğu getirilmiştir. Eğitimler temel olarak işbaşı eğitim şeklinde işverenler veya eğitim üstlenicileri tarafından sağlanmaktadır.

2.12.15 Macaristan

Macaristan’da en fazla iki yıl geçerli START adlı kartı olan gençleri istihdam eden işverenlere istihdam süresince önemli derecede ödeme indirimi katkısı sağlanmaktadır. Geçmişte işsizlik sigortasından yararlananlara kendi işini kurması için altı ay için işsizlik sigortası kadar dönemsel olarak ödeme yapılmıştır. Bununla beraber katılımcıların danışmanlık ve eğitim masraflarının yarısı devletçe karşılanmıştır. İşçilerin kamu mallarının bakımı ve onarımı, altyapı işleri, toplumsal hizmetler gibi işlerde çalıştırıldığı kamuda istihdam programında işçi maliyetlerinin %70’i istihdam fonunca karşılanmıştır. Mesleki eğitim programlarına işsizler, işsiz kalabilecekler,

⁹⁴ Kuddo; a.g.e., s. 63.

kamuda istihdam programlarına katılanlar ve okulu terkedenler katılmıştır. Katılanlara programla ilgili yaptıkları masrafların tutarı geri ödenmiştir. Ayrıca işsizlik sigortasından alacakları paranın bir miktar fazlasına kadar ödeme yapılmıştır.⁹⁵

Macaristan'da yüksek oranda engelli çalışmanı olan işyerleri özel destekler alabilmektedir. Engelli insanların işgücü piyasasına uyumu işgücü merkezlerinde tedavi toplulukları tarafından desteklenmektedir. Ek olarak ilçe işgücü merkezlerindeki tedavi bilgi merkezlerinde kapsamlı hizmetler mevcuttur.⁹⁶

2.12.16 Karadağ⁹⁷

Karadağ'da kişisel girişim kredileri çokça kullanılmaktadır. Program, 1999'dan beri uygulanmaktadır ve kayıtlı işsiz bireyler ve kuruma kayıtlı işsiz bireyleri işe alan şirketler için kredi hattıdır. Kredi koşulları şöyledir: (i) her bir istihdam edilen çalışan için kredi miktarı bellidir (ii) ödemesiz dönem bir yıldır ve geri ödeme dönemi, işsiz bireyler için üç; küçük şirketler ve girişimciler için iki yıldır (iii) yıllık faiz oranı %3'tür.

2.12.17 Slovakya

Kırılgan topluluklar için özel programlar genellikle istihdam edilebilirliğin sağlanması ve eğitim planları, iş ve kariyer danışmanlığı hizmetleri, çeşitli yetenek testleri, mesleki değerlendirme testleri ve ücret desteklerini içermektedir. Slovakya'da dezavantajlı iş arayanları işe alanlara maddi katkı yapılmaktadır. Bu kişiler, 25 yaşından küçük okulu terkedenler/mezunlar, 50 yaşından büyükler, uzun süreli işsizler, engelliler, yalnız ebeveynler, sığınma hakkı verilmiş bireylerden olabilmektedir. İşverenler, özellikle yüksek işsizlik oranlarına sahip bölgelerde iş arayanı en az 24 aylık süre için işe almasının maliyetlerini karşılamak üzere maddi katkı almaktadır.⁹⁸

Geçmiş dönemde "Toplumsal Amaçlı İşler" sübvansiyon programında nitelikli işsizlerin özel kesimdeki işlerde çalıştırılmaları amaçlanmıştır. Programın süresi, biraz uzun olmakla birlikte asgari iki yıl olmuştur. Program sonrasında kişilerin olağan istihdama geçmeleri hedeflenmiştir. "Kamusal Açından Kullanışlı İşler" programında ise

⁹⁵ Biçerli; **a.g.e.**, s. 118,134, 166.

⁹⁶ Kuddo; **a.g.e.**, s. 63.

⁹⁷ Kuddo; **a.g.e.**, s. 59.

⁹⁸ Kuddo; **a.g.e.**, s. 61.

düşük nitelikli işçiler, kamu kesiminde toplumsal işlerde çalışmıştır. Program, altı aydan 12 aya kadar sürmüştür. İşçilere işle birlikte ortalama sekiz haftalık eğitim verilmiştir.⁹⁹

2.12.18 Estonya¹⁰⁰

Estonya'da kayıtlı engelli bireyler, kişiselleştirilmiş iş arama planı hakkına sahiptir. Tedbirler, iş yerlerine uyum için işverenlere desteği, engelli bir kişiyi işe alırken gerekli malzemeleri ve engelli kişilere iş görüşmelerinde yardımcı olmak için KİK çalışanlarının desteğini içermektedir.

⁹⁹ Biçerli; **a.g.e.**, s. 93.

¹⁰⁰ Kuddo; **a.g.e.**, s. 63.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Ülkemizde iş arayanlara maddi yardım yapılmadığından İŞKUR'un istihdam artırıcı politikalarına iş arayanların zorunlu katılımı sağlanamamaktadır. Birçok ülkede durum böyle değildir. İş arayanlara yardım yapılan ülkelerin çoğunda iş arayan ile kurum, karşılıklı yükümlülükler yaklaşımını benimsenmektedir. Buna göre kurum, iş arayana iş bulması için yardımcı olmak üzere hizmet sunarken iş arayandan da bazı şeyler beklemektedir. Sözgelimi iş arayan, etkin bir şekilde iş aradığının kanıtı olarak belli aralıklarla gittiği iş görüşmelerini kuruma rapor etmektedir. Yükümlülüklerini yerine getirmeyen iş arayanların yardımları azaltılmakta veya kesilmektedir. Kısacası bir iş arayanın yardım almaya devam edebilmesi için etkin bir şekilde iş araması ve kurumun isteklerini yerine getirmesine rağmen iş bulamaması gerekmektedir. Bir iş arayanın yardımlarla geçinmesine izin verilmemeye çalışılmaktadır. Çalışabilecek durumda olan tüm işsizlerin çalışması hedeflenmektedir. Örnek vermek gerekirse İngiltere'de danışmanlar, gerekli gördüklerinde işsizlik yardımı alanları 4 hafta süreyle, haftada 30 saate kadar zorunlu olarak çalışmaya yönlendirebilmektedir. Yardım alan işsizler sıkı bir değerlendirmeden geçirilmektedir.

Çoğu ülkenin aksine İŞKUR, özel hizmet sağlayıcılarla sözleşme yaparak işe yerleştirme hizmeti ve istihdam edilebilirliği artırıcı faaliyetler sunmamaktadır. Ülkelerin çoğu, kamu istihdam hizmetlerinin tamamını ya da bir kısmını özel kesime devretmiştir. Uygulanan programların başarısı değerlendirilerek hizmet sağlayıcılarla sözleşmeler yapılmakta, yenilenmekte veya sonlandırılmaktadır. Hizmet sağlayıcılara yapılacak ödeme miktarı da iş arayanların uzun dönemli sürdürülebilir işlere yerleştirilmelerine bağlıdır. Böylece kaynakların daha etkin kullanılması sağlanmaktadır.

3.1 ÜCRET VE İSTİHDAM SÜBVANSİYONLARI

İşteki verimi çeşitli nedenlerle düşmüş olan işçiyi işe alan ve işyerini ilgili işçiye uygun hale getiren işverenlere işçinin maaşı ve durumuna bağlı olarak İsveç'te olana benzer bir ödeme yapılması değerlendirilmelidir.

İsveç, Avusturya ve bazı diğer ülkelerde işgücünün hareketliliğini arttırmak amacıyla verilen işe gidiş masrafları sübvansiyonu, iş nedeniyle taşınma maliyetleri için hibe, iş görüşmesine gitmek için hibe ve çocuk bakımı sübvansiyonlarının gelecekte uygulanması istihdam oranını arttıracaktır.

Japonya ve İrlanda'daki gibi işsizlik ödeneği alırken çalışmaya başlayanlara sübvansiyon verilmesinin işsizlik ödeneği alanlar ve işsizlerin sayısını azaltacağı düşünülmektedir.

Kişilere işle birlikte eğitim de veren işverenlere daha fazla sübvansiyon verilmesi değerlendirilmelidir. Eğitimlerin işgücü piyasasına girmekte zorlanan kişilerle diğer kişilere ayrı ayrı verilmemesine dikkat edilmelidir.

Sübvansiyonların işverenlere değil de çalışanlara verilmesi de değerlendirilmelidir. Bu, hem işçilerin daha düşük ücretli işleri kabul etmelerini sağlayacak hem de işverenlerin sübvansiyon kapsamındaki kişileri bilmesi nedeniyle tercih etmemesinin önüne geçilecektir.

3.2 KENDİ İŞİNİ KURANLARA YARDIM (GİRİŞİMCİLİK) PROGRAMLARI

İŞKUR tarafından diğer bazı ülkelerde olduğu gibi girişimcilere bir ödeme yapılmamaktadır. İŞKUR'un görevi, eğitimle sınırlıdır. Girişimcilik eğitimlerinin farklı hedef topluluklar için özel olarak hazırlanması düşünülmelidir. Ayrıca eğitim dışındaki faaliyetlerin de ileride İŞKUR tarafından yerine getirilmesi halinde girişimcilere ticaret hayatıyla ilgili danışmanlık ve bilgi sağlanması da faydalı olacaktır. İşletmelerin kurulduktan sonra belli aralıklarla denetlenmesi ve gerekli yönlendirmelerin yapılması kaynakların daha etkin kullanılmasını sağlayacaktır.

Sırbistan'da uygulanan sanal işletme programının ülkemizde de hayata geçirilmesinin girişimcilerin başarısını arttıracığı düşünülmektedir. Bu program sayesinde girişimciler iş kurmadan önce kendilerini sanal ortamda deneme fırsatı bulmaktadır.

3.3 DOĞRUDAN KAMU KESİMİNDE İSTİHDAM PROGRAMLARI

Doğrudan kamu kesiminde istihdam programlarının başarılı sayılabilmesi için amacına uygun olarak işsizleri işgücü piyasasındaki 'gerçek' işlere hazırlaması

gerekmektedir. Japonya’da son yıllarda görülen yerel düzeyde ekonomik etkinliği arttırmaktan iş oluşturma amacına geçiş bu düşünceyi yansıtmaktadır.

İsviçre’de olduğu gibi bu programlara katılanlara program devam ederken iş arama yardımı verilirse ve katılımcıların durumlarına uygun işlere başvurması sağlanırsa kalıcı istihdama geçiş oranlarının artacağı değerlendirilmektedir.

Bu programlar kapsamında kamu kesiminde oluşturulacak işlerin yeni işler olmasına dikkat edilmesi gerektiği Hollanda örneğinde belirtilmektedir. Bunun amacı, piyasadaki mevcut işlere zarar vermemektir.

3.4 MESLEKİ EĞİTİM PROGRAMLARI

İsveç’te olduğu gibi mesleki eğitim programlarının müfredatının işverenler ve diğer ilgili taraflarla birlikte hazırlanması düşünölmelidir. Ayrıca mesleki eğitimlerin modüller şeklinde tasarlanması eğitimlerin esnekliği arttıran bir unsurdur. Yine İsveç’teki gibi mesleki eğitim alan ancak eğitim sonrası bir işverenle sözleşme imzalamayan iş arayanlara edindikleri bilgi ve tecrübeyi belirten bir belge verilmesi bu iş arayanların iş aramaya devam ederken işlerini kolaylaştıracaktır.

Mesleki eğitimin yanında katılımcılara davranış eğitimi de verilmesi faydayı arttıracaktır. Özel topluluklar birbirinden farklı ihtiyaç ve özelliklere sahip olduğundan bunların katılacağı eğitim programlarının özel topluluklara göre ayrı ayrı tasarlanması önemlidir.

ABD’deki gibi mesleki eğitim programlarına katılanlara eğitimle birlikte iş arama yardımı sağlanması eğitimden istihdama geçişte çok önemlidir. Ayrıca Almanya’daki gibi mesleki eğitim programlarına katılanlara durumuna özel destek verilmesi eğitim sonrası istihdam oranını arttıracaktır.

3.5 KAMUNUN EŞLEŞTİRME VE DANIŞMANLIK HİZMETLERİ

Almanya ve Avustralya gibi ölkelerde yapıldığı gibi iş arayanların sınıflandırılması ve bir kısmının özel kesime yönlendirilmesi iş arayanların işe yerleştirme sürelerini kısaltacak ve bu hizmete ayrılan kaynakların daha etkin kullanılmasını sağlayacaktır.

Özellikle engelli veya engelli olma tehlikesiyle karşı karşıya olan iş arayanlar için İŞKUR'un sağlık alanında uzman kişilerle ve kuruluşlarla işbirliği içinde çalışmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Japonya'da engelliler konusunda çalışan taraflar, engellilerin istihdamı için işbirliği yapmak amacıyla takımlar kurarak projeler geliştirmektedir.

Başta gençler olmak üzere iş arayanlar için Japonya ve Norveç'te olduğu gibi iş kulüpleri oluşturulmasının istihdam edilebilirliği arttıracığı değerlendirilmektedir. Ayrıca Avusturya'da gençlere danışmanlık sağlanırken öğretmen ve velilerin de sürece dahil edilmesi dikkate değerdir.

Kadın istihdamını desteklemek için Avusturya'daki gibi kadınlara özel danışmanlık ve eğitim hizmetleri ile çocuk, yaşlı, hasta bakım sübvansiyonları üzerinde durulmalıdır. Kadınların çalışmasının önündeki engeller kaldırılarak kadınlara çalışma konusunda tercih hakkı tanınmalıdır.

İhtiyaç duyulması halinde iş arayanların iş ve meslek danışmanlarınca farklı alanlarda uzmanlaşmış danışmanlara (psikoloji eğitimi almış vb.) yönlendirilmesi faydalı olacaktır. Örneğin, Finlandiya'da kurumda psikologlar çalıştırılmaktadır.

İsveç ve Almanya'da kamu istihdam hizmetleri, artık iş arayanın durumuna özel olarak sunulmaktadır. Yeteri kadar çalışanla mümkün olabilecek bu kişiye özel hizmet, İŞKUR için de yakın zamanda olmasa bile gelecekte düşünülmesi gereken tercihtir.

Kayıtlı işsizlerin İŞKUR'un önceden belirlediği şirketler veya girişimcileri Litvanya'da olduğu gibi ziyarete götürülmesinin istihdam oranına olumlu etki yapacağı değerlendirilmektedir.

Çek Cumhuriyetindeki gibi il müdürlüklerinden temsilcilerin belirli aralıklarla görüş alışverişinde bulunmasının İŞKUR'un istihdama katkısını arttıracığı düşünülmektedir.

Japonya'da uygulandığı gibi il müdürlüklerinde engelliler ve sosyal yardım alanlar gibi bazı gruplar için ayrı bölümler oluşturulmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir. Yine Japonya'da farklı topluluklar için değişik türde iş arama ve eylem planları kullanılmaktadır.

En büyük eksikliklerden ve en önemli konulardan biri iş arayanların takibi ve istihdam programlarının değerlendirilmesidir. Bir işe ya da programa yerleştirilen iş arayanların bu işlem sonrasında durumunun ne olduğu izlenmelidir. Ayrıca uygulanan her programın çıktılarının incelenmesi gerekmektedir.

Japonya’da ve diğer birçok ülkede olduğu gibi yerel istihdam politikalarına önem verilmelidir. Merkezin denetim yetkisi saklı kalmak koşuluyla yetkilerinin bir kısmının yerel birimlere devredilmesi üzerinde düşünülmelidir. Ancak programların yerel birimler tarafından yalnızca yerel hizmetleri vermek için kullanılmamasına dikkat edilmelidir.

Akıldan çıkarılmaması gereken önemli bir nokta da bir ülkede işgücü talebi düşükse kaçınılmaz olarak kamu istihdam kurumlarının istihdam artırıcı politikalarının etkisi sınırlı kalacaktır. Böyle bir durumda öncelikle işgücü talebinin neden düşük olduğu araştırılmalıdır. Sözelimi neden, işgücünün niteliksel olarak işverenleri veya ücretlerin iş arayanları tatmin etmemesi ise bunlara uygun ayrı ayrı politikalar izlenmelidir. İlki için mesleki eğitim, ikincisi için ise sübvansiyon programları düşünülebilmektedir. Buradan hareketle ilk olarak yapılması gerekenin işgücü talebi ve arzının iyi bir şekilde incelenmesi olduğu anlaşılmaktadır. Özellikle işverenlerin nasıl çalışanlar istediğinin ve işsizliğin nedenlerinin bilinmesi önemlidir. İşsizlik oranının düşürülmesi için sadece istihdam politikalarının uygulanmasının yeterli olmayacağı açıktır. Bunların yanında devletin, yeni işler oluşturmak ya da oluşturulmasını teşvik etmek gibi önlemler de alması gerekmektedir. Planlama aşamasında politikaların olumlu etkilerinin yanında olası olumsuz etkileri de göz önüne alınmalıdır. Başka alanlarda olumsuz etkilere yol açmadan istihdam oranının artırılmasına yönelik politikalar uygulamaya konulmalıdır.

İstihdam programlarının etkinliğini arttırmak için yapılması gerekenler kısaca hedeflemenin iyi yapılması; programların ölçeğinin göreceli olarak küçük tutulması; programların içeriğinde iyi bir işyerinde eğitim bulunması ve yereldeki işgücü piyasası oyuncularını ile iyi bağların oluşturulmasıdır. İstihdamı arttırmaya-işsizliği azaltmaya yönelik KİK politikalarının ne kadar başarılı olduğu konusu tartışmalıdır ancak her zaman ve her yerde kesinlikle yapılması gereken günün şartlarına uygun iş imkânlarını arttırmak ve mevcut işlerdeki çalışma koşullarını insan onuruna yakışacak hale getirmektir. İstihdam politikaları, her zaman sadece insanların refahını arttırmak ve

toplumsal adaleti sağlamak amacıyla uygulanmalıdır. İstihdam politikalarının uygulanması her halükarda uygulanmamasından iyidir ancak özen gösterilmesi gereken hususlar unutulmamalıdır. Çok büyük beklentiye girerek bu politikaların tek başına işsizlik sorununu ortadan kaldırarak çözüm olduğu düşünülmemelidir. Diğer destekleyici politikalara da önem verilmelidir. Çalışma koşulları insana yakışır açık iş arzının ve kişilerin niteliklerinin artırılmasının her zaman çok önemli olduğu bilinmelidir.

KAYNAKÇA

Arbeitsmarktservice Österreich, “**Basic Information Report Austria Reporting Year 2011/2012 Institutions, Procedures, Measures**”,
http://www.ams.at/_docs/basic_information_report.pdf

Biçerli, Mustafa Kemal; **İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 2004

Duell, Nicola, “**Activation Policies in Japan**”,
<http://dx.doi.org/10.1787/5km35m63qqvc-en>

Duell, Nicola, “**Activation Policies in Switzerland**”,
<http://dx.doi.org/10.1787/5km4hd7r28f6-en>

Duell, Nicola, Daniel Grubb ve Shruti Singh; “**Activation Policies in Finland**”,
<http://dx.doi.org/10.1787/220568650308>

Duell, Nicola, Shruti Singh and Peter Tergeist, “**Activation Policies in Norway**”,
<http://dx.doi.org/10.1787/226388712174>

Grubb, Daniel, Shruti Singh and Peter Tergeist, “**Activation Policies in Ireland**”,
<http://dx.doi.org/10.1787/227626803333>

<http://www.arbetsformedlingen.se>

<http://www.mol.fi/mol/en/index.jsp>

<https://www.nav.no/English>

Kalužná, Daniela, “**Main Features of the Public Employment Service in the Czech Republic**”, <http://dx.doi.org/10.1787/230150403603>

Kalužná, Daniela, “**Main Features of the Public Employment Service in Poland**”,
<http://dx.doi.org/10.1787/225485542035>

Kalužná, Daniela, “**Main Features of the Public Employment Service in the Slovak Republic**”, <http://dx.doi.org/10.1787/230166268277>

Kapar, Recep; “**Aktif İşgücü Piyasası Politikaları**”,
<http://www.sosyalkoruma.net/pdf/19.pdf>

Kluve, Jochen vd.; **Active Labor Market Policies in Europe Performance and Perspectives**, Springer Berlin Heidelberg New York 2007

Kuddo, Arvo, 2009, “**Employment Services and Active Labor Market Programs in Eastern European and Central Asian Countries**” Washington DC: World Bank

Kumaş, Handan; “**Türkiye İş Kurumu Faaliyetleri ve İşgücü Piyasası İhtiyaçları Arasındaki Uyum**”, <http://www.sosyoekonomi.org/100108.pdf>

OECD, **The Public Employment Service In The United States**, <http://www.oecd.org/employment/emp/thepublicemploymentserviceintheunitedstates.htm>

OECD, **OECD Employment Outlook 2013**, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-en

OECD, **Activating Jobseekers: How Australia Does It**, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264185920-en>

Sayın, Ali Kemal; “**Değişen Emek Piyasasında Kamu İstihdam Hizmetinin Önemi**”, <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/iusskd/article/view/1023000091/1023000086>

Tergeist, Peter, Daniel Grubb; “**Activation Strategies and the Performance of Employment Services in Germany, the Netherlands and the United Kingdom**”, <http://www.oecd.org/els/emp/37848464.pdf>

Tuy, Pan; Ellen Hansen; David Price; “**Değişen İşgücü Piyasasında Kamu İstihdam Hizmeti**”, http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09_8_engl.pdf

ÖZGEÇMİŞ

1984 yılında Almanya' da doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini Ankara'da tamamladı. Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İktisat bölümünden mezun oldu. Ardından askerlik görevini yerine getirdi.

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'nün açmış olduğu İstihdam ve Meslek Uzman Yardımcılığı sınavını kazanarak 17.12.2010 tarihinde göreve başladı.

O tarihten bu yana İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığında İstihdam Uzman Yardımcısı olarak çalışmaktadır.

