

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

**DEZAVANTAJLI GRUPLARIN İSTİHDAMA  
KATILMALARI: G20 ÜLKELERİNDEKİ  
BAŞARILI UYGULAMALAR**

**Uzmanlık Tezi**

**Hazırlayan**  
**Leyla ALP**

**Tez Danışmanı**  
**Prof. Dr. Kamil Ufuk BİLGİN**

**Ankara**  
**Eylül 2014**

## İÇİNDEKİLER

<b>KISALTMALAR</b>	iii
<b>TABLolar</b>	iv
<b>GİRİŞ</b>	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### DEZAVANTAJLI GRUPLAR VE İSTİHDAMI

<b>1.1. DEZAVANTAJLI GRUPLARA İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR</b>	4
1.1.1. Dezavantajlı Gruplar	4
1.1.2. Kadınlar	6
1.1.3. Gençler	8
1.1.4. Engelliler	10
1.1.5. Uzun Süreli İşsizler	11
1.1.6. Göçmenler	13
1.1.7. Etnik Kimliğe Dayalı Dezavantaj Yaşayanlar	13
1.1.8. İnanç Kaynaklı Dezavantaj Yaşayanlar	14
1.1.9. Siyasi Düşünce Kaynaklı Dezavantaj Yaşayanlar	14
1.1.10. Yaş Kaynaklı Dezavantaj Yaşayanlar	14
1.1.11. Eski Hükümlüler	16
1.1.12. HIV/AIDS Taşıyanlar	17
1.1.13. Hayat Tarzı Kaynaklı Dezavantaj Yaşayanlar	17
1.1.14. Diğer Dezavantajlı Gruplar	18
<b>1.2. DEZAVANTAJLI GRUPLARIN İSTİHDAMINA İLİŞKİN TEMEL YAKLAŞIMLAR</b>	19
1.2.1. Sosyal Devlet Yaklaşımı	19
1.2.2. Kapsayıcı Büyüme ve Kapsayıcı İstihdam Yaklaşımı	21
1.2.3. Sosyal İçerme/Aktif İçerme Yaklaşımı	24
1.2.4. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Yaklaşımı	25

## İKİNCİ BÖLÜM

### G20 PLATFORMU VE G20 ÜLKELERİNDE DEZAVANTAJLI GRUPLARIN İSTİHDAMA KATILMASINA YÖNELİK BAŞARILI UYGULAMALAR

<b>2.1. G20 PLATFORMU</b>	28
2.1.1. G20 Hakkında Genel Bilgi	28
2.1.2. G20 Çalışma ve İstihdam Bakanları Toplantıları	31
2.1.3. G20 Ülkelerinde İstihdam Piyasası Hakkında Güncel Tespitler	34
2.1.4. G20 Ülkelerinde Güncel İstihdam Politikaları	37

<b>2.2. G20 ÜLKELERİNDE DEZAVANTAJLI GRUPLARIN İSTİHDAMA KATILMASINA YÖNELİK BAŞARILI UYGULAMALAR</b>	40
2.2.1. Uygulamaların Seçimi	40
2.2.2. G20 Ülkelerindeki Başarılı Uygulamalar	41
2.2.2.1. ABD	41
2.2.2.2. Almanya	44
2.2.2.3. Arjantin	46
2.2.2.4. Avustralya	47
2.2.2.5. Birleşik Krallık	49
2.2.2.6. Brezilya	51
2.2.2.7. Çin	52
2.2.2.8. Endonezya	53
2.2.2.9. Fransa	54
2.2.2.10. Güney Afrika Cumhuriyeti	55
2.2.2.11. Güney Kore	56
2.2.2.12. Hindistan	58
2.2.2.13. İtalya	60
2.2.2.14. Japonya	60
2.2.2.15. Kanada	62
2.2.2.16. Meksika	64
2.2.2.17. Rusya	67
2.2.2.18. Suudi Arabistan	68
2.2.2.19. Türkiye	69
2.2.2.20. Avrupa Birliği	74
<b>SONUÇ</b>	78
<b>EK 1. G20 ÜLKELERİNDE DEZAVANTAJLI GRUPLARIN İSTİHDAMINA YÖNELİK UYGULAMALAR VE HEDEF KİTLE</b>	83
<b>KAYNAKÇA</b>	85

## KISALTMALAR

a.g.e.:	Adı geçen eser
AB:	Avrupa Birliği
ABD:	Amerika Birleşik Devletleri
ASETS:	Aborjinler İçin Beceri ve İstihdam Eğitim Stratejisi (Kanada)
BM:	Birleşmiş Milletler
ÇSGB:	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ESF:	Avrupa Sosyal Fonu
G7:	Yediler Grubu
G20:	Yirmiler Grubu
GSYİH:	Gayrı Safi Yurtiçi Hasıla
ILO:	Uluslararası Çalışma Örgütü
IOM:	Uluslararası Göç Örgütü
IMF:	Uluslararası Para Fonu
İŞKUR:	Türkiye İş Kurumu
JEED:	Japonya Yaşlı, Engelli ve İş Arayanların İstihdamı Kurumu
KOBİ:	Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
MGNREGP:	Mahatma Gandhi Kırsal İstihdam Garantisi Ulusal Programı
NEET:	İstihdam, eğitim veya mesleki eğitim sistemlerinden hiçbirine dahil olmayanlar
NYDA:	Ulusal Gençlik Kalkınma Ajansı (Güney Afrika)
OECD:	Ekonomik İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı
s.:	Sayfa
STK:	Sivil Toplum Kuruluşu
TAA:	Ticaret Düzenleme Destek Programı (ABD)
TIOW:	İleri Yaştaki Çalışanlara Yönelik Girişim (Kanada)
UNDP:	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
WHO:	Dünya Sağlık Örgütü
YES:	Genç İstihdamı Stratejisi (Kanada)
YOİ:	Gençler İçin Fırsatlar Girişimi (AB)

## TABLÖLAR

Tablo 1. Kadın / Erkek İşgücüne Katılım Oranları Arasındaki Fark (2012)	7
Tablo 2. Kriz Sonrası G20 Ülkelerinde Genç İşsizlik Oranları	9
Tablo 3. G20 Ülkelerinde Uzun Süreli İşsizlik Oranları	12
Tablo 4. İstihdamdaki Yaş Grupları, 1966, 2009 ve 2050	15
Tablo 5. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları İçin Bazı G20 Ülke Harcamaları	27
Tablo 6. G20 Üyesi Ülkeler	30
Tablo 7. G20 Liderler Zirveleri	31
Tablo 8. G20 Çalışma ve İstihdam Bakanları Toplantıları	32
Tablo 9. G20 Dönem Başkanları ve İstihdam Alanındaki Öncelikleri	32
Tablo 10. Güncel İşgücü Piyasası Değişiklikleri (Yıllık)	37
Tablo 11. G20 Ülkelerinde İstihdam Politikaları – Genel Çerçeve	38

## GİRİŞ

Dezavantajlı gruplar, geçmişte olduğu gibi günümüzde de çalışma hayatında fiziksel veya toplumsal engeller yaşamakta, istihdam piyasasına girişte, çalışma hayatında ve işten çıkarmada ayrımcılıkla karşılaşmaktadır. Gençler, uzun süreli işsizler ve engelliler başta olmak üzere eski hükümlüler, ileri yaşta kişiler, farklı bir etnik veya dini kimliğe sahip olanlar gibi pek çok grubu dezavantajlı gruplar arasında sayabiliriz. Dezavantaj, bazen fiziksel engellerden, bazen toplumsal değer sistemlerinden, bazen de işgücü piyasasının talep ettiği bilgi ve becerilerden yoksun olmaktan kaynaklanabilmektedir ve bu faktörler, ülkeden ülkeye büyük ölçüde değişiklik göstermektedir. Örneğin G20 ülkelerinde, işgücüne katılımında kadın ve erkekler arasındaki fark en düşük oranda Kanada’da (%7), en yüksek oranda ise Suudi Arabistan ve Hindistan’da (%50’nin üzerinde) görülmektedir.<sup>1</sup> Fransa’da ise işgücü piyasasında 14,8 milyon erkek ve 13,6 milyon kadın yer almaktadır.<sup>2</sup> Bu çerçevede, dezavantajlı gruplar konusunda farklı ülkelerde farklı tanımlar ve istihdama yönelik farklı uygulamalar görülebilmektedir. Bazı ülkelerde yüksek orandaki genç işsizliği sonucu genç istihdamının desteklenmesi öne çıkarken, bazı ülkelerde göçmenlere yönelik beceri geliştirme programları, pek çok ülkede de kadınlara ve engellilere yönelik programlar uygulanmaktadır. 2014 yılında Bakanlığımız tarafından yayımlanan Ulusal İstihdam Stratejisi’nde söz konusu gruplar, “özel politika gerektiren gruplar” olarak adlandırılmakta ve ülkemizdeki durum şu şekilde özetlenmektedir: “Türkiye’de kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler ve engelliler başta olmak üzere özel politika gerektiren gruplar, yasal engel olmamasına, hatta yasalardaki pozitif ayrımcılık içeren düzenlemelere rağmen işgücü piyasasına sınırlı olarak katılmakta, “düzgün iş kapsamı dışındaki işler” olarak adlandırılan kayıt dışı ve düşük ücretli işlerde istihdam edilmekte ve daha yüksek işsizlik riskine maruz kalmaktadır. Hemen hemen tüm ülkelerde kendini gösteren bu durum ile çeşitli politikalar yoluyla mücadele edilmektedir.”

---

<sup>1</sup> Achieving the 2% growth target by promoting a more gender-balanced economy: An OECD note on the economic case for gender equality, OECD, 2014, 2.

<sup>2</sup> Job Creation and Labor Activation Policies in G20 Countries, G20 Task Force on Employment, 2013, s. 80.

İstihdam, ülke düzeyinde hem refah ve ekonomik büyümenin hem de sosyal uyumun anahtarıdır. Bireysel düzeyde ise istihdam, ekonomik ve sosyal açıdan bir gerekliliktir. 2008’de yaşanan küresel finansal kriz ile derinleşen işsizlik sorunu, ekonomik ve sosyal anlamda ülkelere büyük bir yük getirmiştir. ILO’nun 2014 yılında yayınladığı bir rapora göre, küresel ekonomik krizin henüz yaşanmaya başlanmadığı 2007 yılı ile kıyaslandığında, 2013 yılında dünyada 31,8 milyon daha fazla işsiz vardır. ILO, mevcut makroekonomik projeksiyonlara dayanarak, 2014 yılında istihdamda küçük çapta bir iyileşme olacağını, ancak işsizlik oranının %6,1 olacağını, işsiz sayısında 4,2 milyon artış gerçekleşeceğini öngörmektedir.<sup>3</sup> Kriz öncesi döneme göre, G20 ülkelerindeki işsiz sayısı 56 milyon artış göstermiştir.<sup>4</sup> Kriz, dezavantajlı kişileri de en az diğer kişiler kadar etkilemiştir.

İçinde bulunduğumuz dönemde, dezavantajlı grupların istihdamı konusu uluslararası kuruluşların ve ülkelerin gündemlerine sık sık gelmektedir. Bu durumun nedenleri arasında, kriz sonrası artan işsizlik sorunu, yine kriz sonrasında sosyal devlet ve sosyal koruma kavramlarının tekrar önem kazanması ile özellikle Avrupa’da demografik yapıdaki değişim sayılabilir. Türkiye’nin G20 dönem başkanlığını yürüteceği 2015 yılında konunun tekrar gündeme gelmesi beklenmektedir.

Bu çalışma, dezavantajlı grupların istihdamı konusundaki temel kavram ve yaklaşımlara değinmekte, G20 ülkeleri tarafından, dezavantajlı grupların istihdamı yönünde yürütülen çeşitli programlara yer vermektedir.

Birinci bölümde dezavantajlı grup tanımı yapılmış ve dezavantajlı gruplar belirtilmiştir. Yukarıda da değinildiği gibi, ülke koşulları farklılık gösterdiğinden dezavantajlı grupların kimlerden oluştuğuna ilişkin genelgeçer bir kabul bulunmamaktadır. Ancak bu çalışmada, çok sayıda dezavantajlı gruba değinilmeye çalışılmıştır. Ayrıca, dezavantajlı grupların istihdamına ilişkin olarak değinilmesi yerinde görülen sosyal devlet, kapsayıcı büyüme ve istihdam, sosyal içerme ve aktif içerme ile aktif işgücü piyasası politikaları kavramları kısaca ele alınmıştır. İkinci bölümde ise G20 ülkelerinde dezavantajlı grupların istihdamına yönelik olarak

---

<sup>3</sup> Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery?, ILO, 2014, 15,16 .

<sup>4</sup> The Role of Employment Policies in Promoting Economic Growth, G20 Taskforce on Employment, 2014, 1.

uygulanan çeşitli programlara yer verilmiştir. Bu çerçevede, her ülkede öne çıkan en az bir uygulama belirtilmiş, Türkiye'deki uygulamalar da bu kapsamda ele alınmıştır. Uygulamaların incelendiği bölümde, amaç ve yaklaşım açısından mümkün olduğunca farklı örnekler yer verilmiş ve farklı gruplara yönelik projeler belirtilmiştir. Çalışmanın kaynakları ve kısıtlılıkları nedeniyle her program aynı derecede detaylı olarak incelenemese de, konuyla ilgilenenler için bu tezin çok sayıda örneği bir araya toplayan yol gösterici bir kaynak olabileceği düşünülmektedir.



## **BİRİNCİ BÖLÜM**

### **DEZAVANTAJLI GRUPLAR VE İSTİHDAM**

İstihdam açısından dezavantajlı bireyler, çalışma hayatında çeşitli engellerle karşılaşmakta, pek çoğu istihdam piyasasının tamamen dışında kalmaktadır. İşsizlik, bireysel olduğu kadar toplumsal bir sorun olarak hem kişilerin ekonomik ve sosyal hayattan uzak kalmalarına neden olmakta hem de sosyal uyum açısından olumsuz etki doğurmaktadır. Çalışmak bir gereklilik olduğu gibi aynı zamanda bir insan hakkıdır. Vatandaşlarının saygın ve insan onuruna yaraşır bir hayat sürdürmelerini amaçlayan her devlet, çalışma hakkını korumak için çeşitli tedbirler almaktadır. Dezavantajlı grupların istihdam edilmesi, sadece ekonomik dengeler ve demografik eğilimler açısından değil, insan hakları bağlamında da değerlendirilmelidir. G20 ülkeleri arasında ekonomik ve toplumsal açıdan büyük farklılıklar bulunmakta, bu fark devlet yapıları ve sosyal haklar düzeyinde de görülmektedir ancak her devlet, kendi ihtiyaçları doğrultusunda aktif istihdam politikaları izlemekte, çalışma hakkını kendi dinamikleri çerçevesinde korumaya çalışmaktadır.

#### **1.1. DEZAVANTAJLI GRUPLARA İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR**

Bu bölümde, istihdam açısından dezavantajlı gruplar tanımlanarak çeşitli ülkelerde dezavantajlı konumda bulunan gruplardan söz edilecektir. Dezavantajlı gruplar buldukları ülkedeki ekonomik duruma ve toplumsal değerlere göre farklılık göstermekte olduğundan, her ülke için geçerli bir tanım yapmak ve dezavantajlı grupları sıralamak mümkün olmasa da geniş bir çerçeve çizmek mümkündür.

##### **1.1.1. Dezavantajlı Gruplar**

İstihdam alanında dezavantajlı gruplar, işe giriş veya çalışma hayatına devam etme konularında, işgücü piyasalarına entegrasyonları daha düşük olan kişilerden oluşmaktadır. İstihdamda diğer kişilere göre daha fazla güçlük çeken bu gruplar;

kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, engelliler gibi dezavantajlı konumda olan kişilerden oluşmakla birlikte, dezavantajlı grupların kapsamı ülkeden ülkeye değişebilmektedir. Devletler, ülkenin koşullarına ve bu gruplara yaklaşım biçimlerine göre çeşitli özel istihdam politikaları izlemektedirler. Dezavantajlı gruplara yönelik uygulamalar kısa dönemde, koruyucu nitelikteki uygulamaları içerirken, uzun dönemde dezavantajlı grupları risk grubu olarak değerlendirmemize neden olan olumsuzlukları giderici yönde uygulamaları içermektedir.<sup>5</sup> Dezavantajlılık durumunu cinsiyet, ırk, yoksulluk gibi nedenlerden ziyade “kendine yeterli olabilmek için gerekli araçlara erişime sahip olmamak” şeklinde tanımlayan çalışmalar da bulunmaktadır.<sup>6</sup> Bu görüşe göre dezavantajlı kişiler, sağlık, eğitim, bilgi, istihdam, toplumsal destek gibi alanlarda toplumun büyük çoğunluğunun sahip olduğu olanaklara sahip değillerdir veya olanaklara erişimlerinin önünde engeller bulunmaktadır.

Günümüzde, ekonomik ve toplumsal değişimler ile işgücü piyasasında yaşanan dönüşümler sonucunda, yeni dezavantajlı gruplar tanımlanmakta, işgücü piyasasında yeni ayrımcılık uygulamalarıyla karşılaşmaktadır. Bu gruplar arasında ileri yaştaki çalışanlar, HIV/AIDS taşıyanlar ve farklı bir hayat tarzı sürdürenler sayılabilir. Bazı dezavantajlı gruplar, istihdam piyasasında ayrımcılıkla karşılaşmakta, ayrımcılık özellikle ekonomik belirsizlik ve gerileme dönemlerinde daha fazla görülmektedir. Kriz dönemlerinde kabul edilen tedbir paketlerinde de büyüme ve işsizlik konuları, ayrımcılık konusundaki endişelerin önüne geçmektedir.<sup>7</sup>

Dezavantaj kavramıyla ilgili olarak ele alınması gereken bir kavram da ayrımcılıktır. 111 sayılı ILO Sözleşmesi’nde ayrımcılık “ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi inanç, ulusal veya sosyal menşeye bakılmadan yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı” ifade eder.<sup>8</sup> Ayrımcılık, iş

---

<sup>5</sup> Bakanlığımız ve Bağlı-İlgili Kuruluşlarınca Yürütülen Projeler, ÇSGB Strateji Geliştirme Başkanlığı, 2011, s. 3.

<sup>6</sup> Steven E. Mayer, What is a Disadvantaged Group?, Effective Communities Project, 2003 ([http://www.effectivecommunities.com/pdfs/ECP\\_DisadvantagedGroup.pdf](http://www.effectivecommunities.com/pdfs/ECP_DisadvantagedGroup.pdf)) (08/04/2014).

<sup>7</sup> Equality at work: The continuing challenge, 2011, ILO, s. X.

<sup>8</sup> ILO Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi (21/09/1967) T.C. Resmi Gazete, 12705

arama, çalışma veya işten ayrılma sırasında görülebilir ve kişinin o işin gerekliliklerini yerine getirebilme kabiliyetinden bağımsızdır. Tüm ayrımcılık biçimleri, ayrımcılığa uğrayanları dezavantajlı duruma düşürmekte, işyerinde eşit muamele ve iş olanaklarına eşit erişim olanaklarına zarar vermektedir. Ayrıca çalışanların motivasyonunu düşürmekte, çalışanlar arasında gerginliğe neden olmakta, işletmelerin genel performansını olumsuz etkilemekte, dolayısıyla verimliliğe zarar vermektedir. Ayrımcılığın açık ve sürekli olarak uygulanması, yoksulluk ve sosyal dışlanmaya neden olmakta, kişilerin gerçek beceri ve yönelimleri sosyal konumlarının gölgesinde kalmaktadır.

Yukarıda da belirtildiği gibi, dezavantajlı grupların kimlerden oluştuğu ve istihdam piyasasında yaşadıkları zorlukların derecesi ülkeden ülkeye değişmektedir. Ancak istihdam alanında çeşitli uluslararası kuruluşların raporları ve istihdam alanındaki çalışmalar çerçevesinde dezavantajlı kesimler aşağıda belirtilmeye çalışılmıştır. Bu sınıflandırma, bir grubun tüm üyelerinin dezavantaj yaşadığı anlamına gelmemekle birlikte, istihdamda yaygın olarak eşit olmayan muamele ile karşılaştıklarına veya son dönemde işgücü piyasasında zorluk yaşadıklarına dikkat çekmek gerekir. Kadınlar ve gençler gibi gruplar, nüfusun önemli bir kısmını oluşturmaktadır ve tanım gereği dezavantajlı olmasalar da istihdam piyasasında yaşadıkları büyük çaplı sorunlar ve karşılaştıkları engeller nedeniyle dezavantajlı olarak değerlendirilmektedirler. Bunun yanısıra, kişilerin birden fazla faktöre bağlı olarak dezavantajlı oldukları da görülmektedir.

### **1.1.2. Kadınlar**

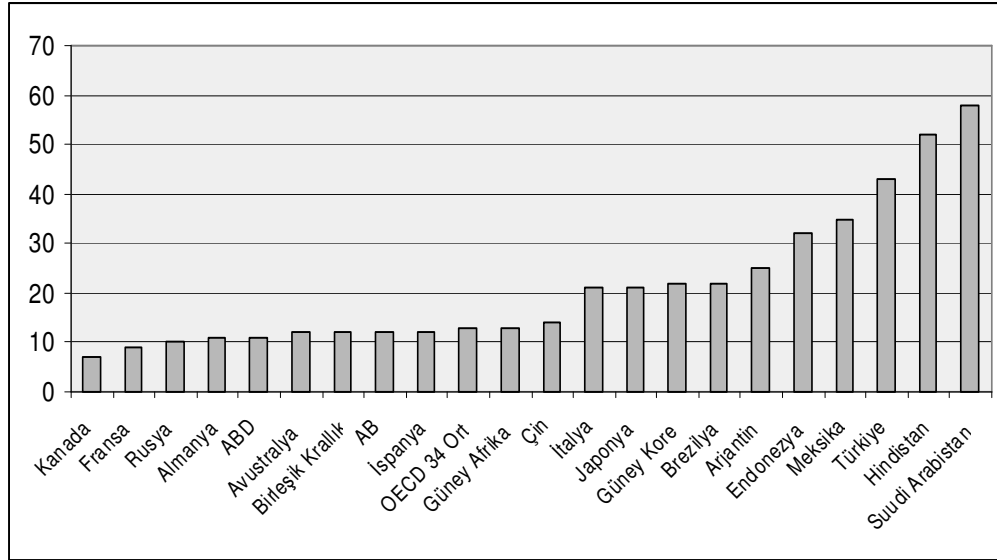
Sanayi Devrimi sürecinde yeni teknoloji ve üretim ilişkileriyle birlikte kadınların işgücüne artan katılımı, 20. yüzyılın ikinci yarısında savaşların etkisiyle erkek işgücününün işgücü piyasasındaki yerinin zayıflamasıyla birlikte daha da belirgin hale gelmiştir.<sup>9</sup> Kadın istihdamının oranı ve yapısı ülkeden ülkeye farklılık gösterse de, işgücüne katılım, ücrette eşitsizlik, çalışma koşulları, iş ve özel hayatın dengelenmesi, bakım sorumlulukları, mesleki eğitim ve işte yükselme konuları, kadınların ayrımcılıkla karşılaştıkları başlıca alanlar arasında bulunmaktadır.

---

<sup>9</sup> Aysen Tokol, Yusuf Alper,(Ed.), Sosyal Politika, Dora Yay., Bursa, 2012, s.283.

Kriz sonrasında kadın istihdamında ülkeler bazında farklılıklar olmakla beraber, genel bir düşüş gözlenmiştir. OECD tarafından Avustralya Dönem Başkanlığı döneminde hazırlanan notta, işgücüne katılımdaki kadın-erkek eşitsizliğine değinilmekte ve kadın istihdamının artırılmasının ekonomik büyümeye etkisi vurgulanmaktadır.<sup>10</sup> Tablo 1’de görüleceği üzere, G20 ülkelerinde, işgücüne katılımda kadın ve erkekler arasındaki fark en düşük oranda Kanada’da (%7), en yüksek oranda ise Suudi Arabistan ve Hindistan’da (%50’nin üzerinde) görülmektedir.

**Tablo 1. Kadın / Erkek İşgücüne Katılım Oranları Arasındaki Fark (2012)**



Kaynak: Achieving the 2% growth target by promoting a more gender-balanced economy, s. 1

Ancak istihdam piyasasında kadın ve erkekler arasında işgücüne katılım oranları dışında da farklılıklar bulunmaktadır. Kadınların tam zamanlı işlerde çalışma oranının daha düşük olduğu, daha düşük ücretli pozisyonlarda çalışmakta oldukları, kariyerlerinde yükselme olanaklarının daha sınırlı olduğu ve kayıt dışı sektörde kadın istihdamının daha fazla olduğuna değinilmektedir. OECD ülkelerinde kadınlar erkeklerden ortalama %16 oranında daha az kazanmakta, en yüksek gelirli kadınlar, aynı konumdaki erkeklere göre %21 oranında daha az gelir elde etmektedirler. Karar

<sup>10</sup> Achieving the 2% growth target by promoting a more gender-balanced economy, s. 1.

verici üst düzey görevler söz konusu olduğunda, yönetim kademesinde her 10 erkeğe karşılık olarak 1 kadın bulunmaktadır.<sup>11</sup>

OECD tarafından 2013 yılında hazırlanan ve G20 ülkelerinde daha güçlü ve kapsayıcı işgücü piyasalarına yönelik aktif istihdam politikalarının analiz edildiği “Temel Politika Sorunları ve Başarılı Uygulamalar” başlıklı çalışmada, kadınlara istihdam olanakları yaratılması ve analıkla ilgili izinler sonrasında işe dönüşün kolaylaştırılması gerektiği vurgulanmaktadır.<sup>12</sup> Yüksek gelirli ve gelişmekte olan ülkelerde, vergi sistemi düzenlemeleri ve çocuk bakımı desteği ve izin olanakları gibi çalışan kadınların ihtiyaçlarına yönelik önlemler alınabilir. Gelişmekte olan ekonomilerde, temel sosyal koruma önlemleri, kadınların gelir edinmesine destek olabilir, cinsiyet eşitliğinin desteklenmesi de mevzuata yansıtılabilir. Uygun fiyatlı ve yüksek kaliteli çocuk bakım hizmetleri ile ebeveynler için izin uygulamaları da G20 ülkelerinde kadın istihdamını artırmaktadır.

### **1.1.3. Gençler**

Genç işgücü ve genç işsizliği kavramlarında sözü edilen grup, İŞKUR ve ILO belgelerinde 15-24 yaş arasındaki gençleri kapsamaktadır.<sup>13</sup>

Gençlerin istihdam piyasasına başarılı bir geçiş yapamamaları, özellikle kriz dönemlerinde deneyim ve beceri eksikliği nedeniyle iş bulmakta zorluk çekmeleri ve işsiz kalmaları, onların uzun dönemdeki gelir beklentilerini ve karşılaşacakları iş fırsatlarının niteliğini olumsuz etkilemektedir. İşsizlik, gençler açısından olumsuz bir durum olmakta kalmayıp, ülkeler açısından ekonomik ve sosyal bir yük teşkil etmektedir. İşgücü potansiyelinden yeteri kadar faydalanılamamakta, vergi ve üretim kaybı yaşanmakta, genç işsizliğinin yüksek olduğu ülkelerde siyasi ve sosyal gerilim ve olaylar daha sık yaşanmaktadır.<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> Closing the Gender Gap: Act Now, OECD, 2012, s. 15

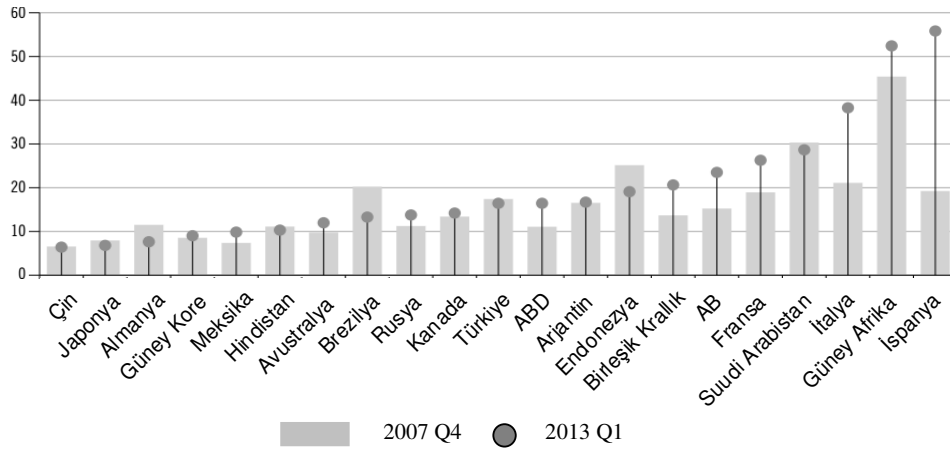
<sup>12</sup> Activation Strategies for Stronger and More Inclusive Labour Markets in G20 Countries: Key Policy Challenges and Good Practices, OECD, 2013, s. 7

<sup>13</sup> Global employment trends 2014: Risk of a jobless recovery?, s. 116.

<sup>14</sup> Makiko Matsumoto, Martina Hengge, Iyanatul Islam, Tackling the youth employment crisis : a macroeconomic perspective, ILO, 2012, s. 1.

OECD ve ILO tarafından 2013 yılında hazırlanan çalışmada, G20 ülkelerinde genç işsizliğinin yüksek seviyelerde görülmeye devam ettiği vurgulanmaktadır.<sup>15</sup> Genç ve yetişkin gruplar arasında işsizlik oranının en farklı olduğu ülkeler İtalya, Güney Afrika, İspanya ve Suudi Arabistan'dır. Rapora göre genç işsizliği, kriz öncesi seviyelere oranla başta İtalya ve İspanya olmak üzere yedi ülkede artış göstermiş ancak Brezilya, Almanya ve Endonezya'da söz konusu oranlarda düşüş gözlenmiştir. Yedi ülkede genç işsizliği %20 veya daha yüksek oranda artarken bu oran Güney Afrika ve İspanya'da %50'nin üzerinde olmuştur. Krizin başlangıcından itibaren G20 ülkelerinde genç işsizlik oranları, Tablo 2'de gösterilmiştir.

**Tablo 2. Kriz Sonrası G20 Ülkelerinde Genç İşsizlik Oranları**  
Genç (15/16-24) işgücü oranı, 2007 Q4 - 2013 Q1



Kaynak: Short-term labour market outlook and key challenges in G20 countries, s.14

2008 yılında ILO tarafından hazırlanan dezavantajlı gençler konulu rapora göre, gençler arasında bazı gruplar, diğerlerine göre daha fazla dezavantaj yaşamaktadırlar. Bu gruplar arasında, eğitim alamadıkları için ileride işsiz kalmaları olasılığı yüksek olan çocuk işçiler, taşrada yaşayan ve tarımda çalıştırılan çocuklar ve gençler, kayıt dışı ekonomide çalışan ve eğitimlerine devam etmeyen gençler, formel ve mesleki eğitimin dışında kalan kızlar, okula devam düzeyi de istihdama katılım gibi düşük düzeyde kalan etnik azınlıklar, okulu bırakan gençler, evlerinden uzaklaştırılan çocuk

<sup>15</sup> Short-term labour market outlook and key challenges in G20 countries, ILO-OECD, 2013, s. 13.

askerler, engelli gençler ile teknik veya mesleki okullardan mezun fakat işgücü piyasasının aradığı özelliklere sahip olmayan gençler bulunmaktadır.<sup>16</sup>

Eğitime devam etmeyen ve istihdam edilemeyen, 15-29 yaş arasındaki gençlerden oluşan ve NEET olarak tanımlanan grup, hem toplumsal hem de ekonomik bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. ILO tarafından hazırlanan Küresel İstihdam Eğilimleri 2014 Raporu'na göre, gerekli verilerin mevcut olduğu 40 ülkeden 30'unda NEET oranı yükselmiştir. 2007 yılından bu yana İrlanda'da %9,4 , İspanya'da ise %8,7 yükselen NEET oranı, bu ülkelerde %20'nin üstünde gerçekleşmiştir. Türkiye'de bu oranda düşüş yaşandığı ancak 2011 yılında %34,6 gibi yüksek bir düzeyde görüldüğü belirtilmektedir.<sup>17</sup>

#### **1.1.4. Engelliler**

Engelli kavramı, Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından sağlık durumu (hastalıklar, bozukluklar ve yaralanmalar) ile bağlamsal faktörler (sosyal tutum, mimari özellikler, yasal düzenlemeler gibi çevresel faktörler ve cinsiyet, yaş, eğitim gibi bireysel faktörler) çerçevesinde tanımlanmaktadır.<sup>18</sup> Engelli, sosyal hayata katılabilmek, bir iş bulup o işi elinde tutabilmek imkanlarından toplumun diğer kesimlerine göre kısmen veya tamamen yoksun bulunan kişiyi ifade etmektedir.<sup>19</sup> 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun'da ise engelli, fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşsal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen birey olarak tanımlanmaktadır.<sup>20</sup> Sakat, özürü ve engelli kavramlarının birbirinin yerine sıklıkla kullanıldığı görülmekte olup bu çalışmada hepsini kapsayacak şekilde engelli terimi kullanılmaktadır.

Dünyada yaklaşık 650 milyon kişi ya da dünya nüfusunun yaklaşık %10'u, fiziki, duyuşsal veya zihinsel bir kusur taşımaktadır. Bu kişilerin 470 milyonda fazlası çalışma yaşındadır.<sup>21</sup> Ülkeler arasında tanım ve istatistik metodları açısından

<sup>16</sup> David H. Freedman, Improving skills and productivity of disadvantaged youth, ILO, 2008, s. 1.

<sup>17</sup> Global employment trends 2014: Risk of a jobless recovery?, s. 21.

<sup>18</sup> <http://www.who.int/classifications/icf/icfbeginnersguide.pdf?ua=1> (09/04/2014).

<sup>19</sup> A. Tokol, Y. Alper (Ed.), 2012, s. 265.

<sup>20</sup> 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun, (1/7/2005), T.C. Resmi Gazete, 25868.

<sup>21</sup> Equality at work: The continuing challenge, s. 46.

farklılıklar olduğundan, karşılaştırma yapmak zor olsa da, engelli ve engelli olmayan nüfus arasında istihdam açısından büyük farklar bulunmaktadır. Engelliler, istihdam piyasasında işsizlik dışında sorunlarla da karşılaşmaktadırlar. Bu sorunlar, ILO tarafından düşük ücretler, eğitim ve mesleki eğitim olanaklarına kısıtlı erişim ile işte ve işyerinde gerekli düzenlemelerin yapılamaması olarak sıralanmaktadır.<sup>22</sup>

Engelli bireylerin hakları, özellikle II. Dünya Savaşı sonrası dönemde, savaş sonrası engelli duruma gelen insanların da etkisiyle daha fazla gündeme gelmiş, pek çok ülkede anayasal güvence altına alınmıştır.<sup>23</sup> Engellilerin koruyan ve istihdamlarını destekleyen sosyal politikalar, uluslararası sözleşmelerle de güvence altına alınmıştır.

G20 platformunda, engelli istihdamı için, engellilerin yetersiz oldukları konulara değil çalışma kapasitelerine odaklanan ve onların işgücü piyasasından tamamen çekilmelerini engellemeye yönelik politikalar geliştirilmesi gerektiği ifade edilmektedir.<sup>24</sup> Ancak engellilerin hem istihdama katılımlarının daha az olduğu hem de diğer gruplara göre daha düşük nitelikteki işlerde çalıştıkları görülmektedir. Günümüzde teknolojik gelişmelerin engellilerin çalışmasını kolaylaştıracak yenilikler getirdiği görülse de, engelliler hem mesleki eğitim hem de işe yerleştirme aşamasında zorluklarla karşılaşmaktadırlar.

### **1.1.5. Uzun Süreli İşsizler**

Uzun süreli işsizlik, bir yıldan fazla süreli işsizlik olarak tanımlanmaktadır.<sup>25</sup> Pek çok gelişmiş ekonomide ve gelişmekte olan bazı ekonomilerde, Tablo 3’de görüleceği üzere, işsizlik oranları sürekli yüksek oranda seyretmekte ve uzun süreli işsizlerin oranı artmakta, bu durum yapısal işsizliğin artacağı yönünde endişe yaratmaktadır. İşsizlik oranlarına ek olarak gelişmekte olan ekonomilerde eksik istihdam sorunu da yaşanmakta ve pek çok işçi düşük ücretli ve kayıt dışı işlerde çalışmaktadır. Bu eğilimler sonucunda gelirden ve nitelikli işlere ulaşmada sosyal farklılıklar yaşanmakta, ülkelerin ekonomik büyüme potansiyelleri olumsuz etkilenmektedir.

---

<sup>22</sup> a.g.e., s. 47.

<sup>23</sup> A. Tokol, Y. Alper (Ed.), 2012, s.269.

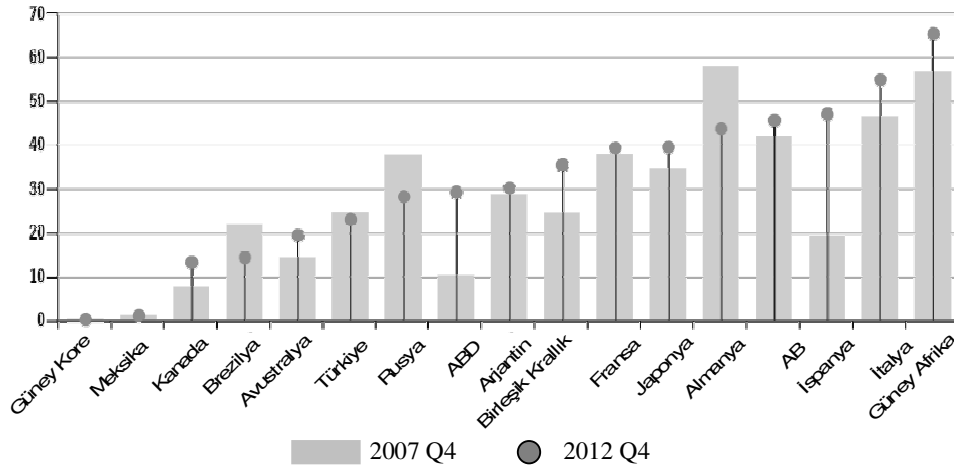
<sup>24</sup> Activation Strategies for Stronger and More Inclusive Labour Markets in G20 Countries, s. 6.

<sup>25</sup> Türkiye İşgücü Piyasası Analizi (2013- I. Dönem), İŞKUR, 2013, s. 116.



Bu eğilimlere neden olan faktörler arasında küreselleşme, teknolojik değişim, ekonomik ve sosyal gelişme ile nüfus yapısındaki değişim sonucunda, yeni yaratılan işlerin niteliğindeki köklü değişimler bulunmaktadır. Bu uzun dönemli etmenlerin beceri uyumsuzluğu ve yetersizliğine katkıda bulunarak işgücü piyasası üzerinde baskı oluşturacağı öngörülmektedir.

**Tablo 3. G20 Ülkelerinde Uzun Süreli İşsizlik Oranları**  
Toplam işsizliğe oranı, 2007 Q4-2012 Q4



ILO tarafından 2014 yılında G20 için hazırlanan rapora göre, son dönemde G20 ülkelerinin çoğunluğunda, toplam işsizliğin oranı olarak uzun dönemli işsizlikte artış görülmüş, kriz öncesi dönemle karşılaştırıldığında ABD’de iki kattan fazla, İspanya’da ise üç kattan fazla artış göstermiştir. Artan uzun dönemli işsizlik öncelikle dönemsel olmuş, toplam talepteki açık işgücü talebine yansımıştır ancak uzun dönem işsiz kalan kişilerin becerilerinde zamanla yıpranma gerçekleştiğinden, uzun dönemli işsizliğin yapısal işsizliğe dönüşme riski ortaya çıkmıştır.<sup>26</sup> Uzun dönemli işsizlerin becerileri işgücü piyasasının talep ettikleriyle örtüşmemekte, işsizler bir süre sonra iş arama konusundaki motivasyonlarını kaybetmektedir. Ayrıca, işverenlerin uzun süredir işsiz olan kişilere karşı ayrımcılık yaptığı da görülmektedir.

<sup>26</sup> G20 Labour Markets in 2014: Outlook, Challenges and Opportunities, ILO, 2014, s. 3.

### **1.1.6. Göçmenler**

ILO tarafından hazırlanan 2014 Çalışma Dünyası Raporu'nda, 2013 yılında 231,5 milyon insanın doğduğu ülkeden başka bir ülkede yaşadığı, 2000 yılından bu yana bu sayıya 57 milyon kişi daha eklendiği ve artışın %19'unun son 3 yılda gerçekleştiği belirtilmektedir. Uluslararası göçün başlıca nedeni olarak kaynak ülkedeki ekonomik durumun gösterildiği çalışmada, göçmenlerin gelişmiş ekonomilere sahip ülkeler ve AB'nin yanı sıra son yıllarda Ortadoğu ülkelerini de tercih ettiklerini göstermektedir.<sup>27</sup>

ILO tarafından hazırlanan 2011 tarihli bir başka raporda, milliyete bağlı ayrımcılığın, göçmenlerin yaşadıkları dezavantajın sadece bir bölümünü oluşturduğu, göçmenlerin vatandaşlık statüsü ile ırksal, etnik ve dini aidiyetlerinden dolayı istihdam piyasasında ayrımcılığa uğradıkları belirtilmektedir. Bu uygulamalar, yasal düzenlemelerde, izlenen politikalarda veya uygulama düzeyinde gerçekleşebilmektedir.<sup>28</sup> İşe alımdan işten çıkarmaya, sosyal güvenceden çalışma koşullarına dek pek çok aşamada zorluklar yaşayan göçmenlerin dezavantajlı durumlarını gidermeye yönelik pek çok uygulama bulunsa da, dezavantajlılık hali Türk işçilerin de aralarında bulunduğu pek çok grup için devam etmektedir.

### **1.1.7. Etnik Kimliğe Dayalı Dezavantaj Yaşayanlar**

Kişiler, etnik kimliklerine bağlı olarak istihdam piyasasına girişte veya işyerlerinde ayrımcılığa uğramakta, dezavantajlı konuma düşmektedirler. ILO tarafından ülke bazlı olarak sağlanan verilere göre, Belçika'daki Eşit Fırsatlar ve Irkçılıkla Mücadele Merkezi'ne yapılan başvuruların %45'i ırka bağlı nedenlerle yapılmış, bunların %92,6'sı istihdamla ilgili konularda yapılmıştır. Yine, Avusturya İnsan Hakları Komisyonu'na yapılan başvuruların %44'ü ırkla ilgili ve istihdam konusunda yapılmıştır. Eşitsizliğin iş başvurusu aşamasında başladığı ve istihdam alanında ayrımcılığa en sık uğrayan grupların sırasıyla siyahlar, Hispanik/Latin asıllılar ve Asyalılar olduğu belirtilmektedir.<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup> World of Work Report 2014: Developing with jobs, ILO, 2014, s. 183.

<sup>28</sup> Equality at work: The continuing challenge, s. 40.

<sup>29</sup> a.g.e., s. 29.

Latin Amerika’da yerli halkların, Avrupa’da ise Romanların istihdam piyasasında dezavantaj yaşadıkları belirtilmektedir. Özellikle G20 üyesi de olan Brezilya’da, yerli gruplar arasında hem işsizlik oranları yüksektir, hem de ücretlerde eşitsizlik bulunmaktadır. Romanların yaşadıkları dezavantaj ise istihdam piyasasına girişte hem etnik aidiyetlerine, hem de eğitim ve mesleki deneyim eksikliklerine bağlı olarak görülmektedir. Bu konuda hem AB düzeyinde hem de ülkeler bazında projeler yürütülmektedir.<sup>30</sup>

### **1.1.8. İnanç Kaynaklı Dezavantaj Yaşayanlar**

ILO tarafından hazırlanan rapora göre, istihdam alanında dine dayalı ayrımcılık, işgücü göçüne dair endişelerle birlikte artış göstermekte, bu durum buldukları ülkede dini azınlık konumunda olanlar için dezavantaj yaratmaktadır. Örneğin, İngiltere Çalışma ve Emeklilik Bakanlığı’nın yaptığı bir araştırmaya göre, Müslüman gruplar istihdam açısından, ait oldukları etnik gruptan bağımsız olarak dezavantajlı bir durumda bulunmaktadır.<sup>31</sup>

### **1.1.9. Siyasi Düşünce Kaynaklı Dezavantaj Yaşayanlar**

Kişiler mevcut egemen siyasi ilkelere karşı eylemlerde bulduklarında veya farklı bir siyasi düşünceyi ifade ettiklerinde ayrımcılığa uğramakta ve özellikle işe alımda ve işten çıkarmalarda dezavantajlı duruma düşmektedirler. Siyasi düşünceye bağlı ayrımcılık, sendika üyeliğine bağlı ayrımcılıkla birlikte görülebilmektedir. Bu tip durumlarda sendika üyeleri, yasal sendikal haklarını kullanıyor olmalarına rağmen genellikle, kabul edilemez siyasi faaliyetlerde bulunmakla suçlanmaktadır.<sup>32</sup>

### **1.1.10. Yaş Kaynaklı Dezavantaj Yaşayanlar**

Pek çok ülkede, özellikle de gelişmiş ekonomilere sahip Avrupa ülkelerinde ileri yaştaki insanların sayısı ve nüfusa oranı giderek artmaktadır. Demografik yapıdaki değişim ve sosyal güvenlik sistemleri üzerindeki artan yük, devletleri emeklilik yaşının yükseltilmesi ve çalışma hayatına daha uzun süre katılımın yollarının aranması gibi politikalar üretmeye yöneltmiştir. OECD tarafından hazırlanan

---

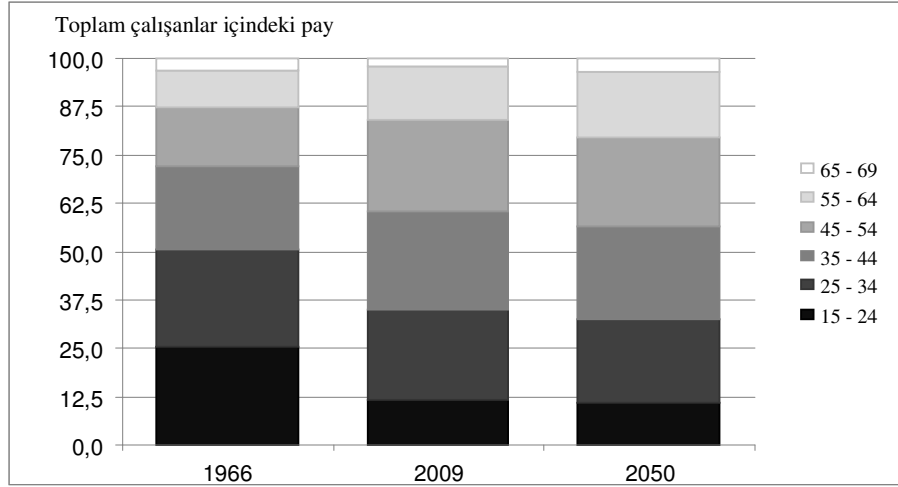
<sup>30</sup> a.g.e., s. 32.

<sup>31</sup> a.g.e., s. 40.

<sup>32</sup> a.g.e., s. 42.

raporda<sup>33</sup>, Tablo 4’de görüleceği üzere, istihdam edilen ileri yaştaki çalışanlara ve 2050 yılına ilişkin tahminlere yer verilmektedir:

**Tablo 4. İstihdamdaki Yaş Grupları, 1966, 2009 ve 2050**



Kaynak: “Helping Older Workers Find and Retain Jobs”, s. 69

İstihdam alanında yaş ayrımcılığı, istihdam ve işgücü piyasasında yaşlanmanın getirdiği tecrübe ve bilgi birikimi gibi olumlu yönlerin bir kenara bırakılarak olumsuz faktörlerin, akıl ve beden sağlığında ortaya çıkabilecek sorunların ileri yaş grubundaki herkese yüklenmesi ve bireysel farklılıkların göz ardı edilmesi ve bu tutumun sistematik olarak sergilenmesi olarak tanımlanabilir.<sup>34</sup> Bu tutum, işe alım, çalışma hayatı, eğitim ve kariyer olanakları gibi konularda ileri yaştaki çalışanları dezavantajlı duruma düşürmektedir. İleri yaştaki çalışanların, OECD istatistiklerinde 55-64 yaş arasındaki kişilerden oluştuğu belirtilse de, farklı yaş gruplarını belirten çalışmalar bulunmaktadır. 50 yaş üzerindeki kişilerin işe almada en son işten çıkarmada ilk düşünülenler olduğu, işverenler tarafından eğitim faaliyetlerine katılmaya aday görülmedikleri için becerilerinin güncelliğini yitirdiği ve esnek olmayan çalışma sistemlerinin onları emekliliğe teşvik ettiği, OECD tarafından da

<sup>33</sup> “Helping Older Workers Find and Retain Jobs”, in Pensions at a Glance 2011: Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries, OECD, 2011, s. 69.

<sup>34</sup> Naj Ghosheh, “Age discrimination and older workers: Theory and legislation in comparative context”, Conditions of Work and Employment Series No. 20, ILO, 2008, s. 3 ([http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS\\_TRAVAIL\\_PUB\\_19/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_TRAVAIL_PUB_19/lang--en/index.htm)) (01/08/2014).

belirtilmektedir.<sup>35</sup> İleri yaştaki çalışanlar uzun dönemli işsizlik riskiyle daha fazla karşılaşmakta, işverenler bu kişileri çalıştırmayı yüksek maliyetli bulmakta ve onların yeni teknolojilere uyum sağlamalarının zor olduğunu düşünmektedirler.

### **1.1.11. Eski Hükümlüler**

İŞKUR tarafından hazırlanan Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği'nde eski hükümlü, bir yıldan daha uzun süreli bir suçtan veya ceza süresine bakılmaksızın Devlet memuru olmaya engel bir suçtan hüküm giyen ve cezasını infaz kurumlarında tamamlayanları, cezası ertelenenleri, koşullu salıverilenleri, özel kanunlarda belirtilen şartlardan dolayı istihdam olanağı bulunmayanları, ömür boyu kamu hizmetlerinden yasaklı bulunanları ve denetimli serbestlik kapsamında olanları kapsamaktadır.<sup>36</sup> Genel anlamda ise yargı kararı ile kesinleşen hürriyeti bağlayıcı cezasını tamamlayarak cezaevinden çıkan kişi, “eski hükümlü” olarak tanımlanmaktadır. Eski hükümlülere toplum ve dolayısıyla işverenler tarafından güvensizlikle yaklaşmakta, bu kişiler istihdam piyasasında sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Eski hükümlülerin topluma yeniden kazandırılma sürecinde büyük önem taşıyan istihdam konusunda devletler, ayrımcılığı ve dışlanmayı önlemek üzere çeşitli önlemler almaktadırlar. İstihdam alanındaki bu önlemlerin bir amacı da, bu kişilerin gelir edinmemeleri sonucu tekrar suç işlemelerinin önlenmesidir.

Eski hükümlülerin çalışma hayatında korunması, üç aşamada ele alınmaktadır. Birinci aşama, hükümlülerin ceza infaz kurumlarında buldukları süre içerisinde sosyal ve mesleki yönden eğitim almaları ve toplumsal hayata uyum sağlayacak şekilde hazırlanmalarıdır. İkinci aşama, eski hükümlünün işe girerken korunmasıdır. Bu aşamada eski hükümlülere, eğitim ve mesleki danışmanlık hizmetleri sağlanabilir, bu kişiler için işyerlerinde belirli kotalar belirlenebilir, bazı iş alanları sadece eski hükümlülerin çalışması için ayrılabilir. Üçüncü aşama ise, eski hükümlülerin işe

---

<sup>35</sup> DELSA Newsletter Issue 2, OECD, 2006 (<http://www.oecd.org/social/family/35961390.pdf>) (29/08/2014).

<sup>36</sup> Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, İŞKUR, (12 Mart 2013),T.C. Resmi Gazete, 28585.

yerleştirildikten sonra korunmasıdır ve ücret, iş sözleşmesinin haksız feshi gibi konularda eski hükümlüler için özel koruma önlemlerinin alınmasını içerir.<sup>37</sup>

### **1.1.12. HIV/AIDS Taşıyanlar**

İnsan bağışıklık sistemine zarar veren bir virüs olan HIV ve ileri safhasında görülen AIDS, milyonlarca kişiyi etkilemektedir. 2009 yılında dünyada 33,3 milyon insanın HIV ve AIDS taşıdığı, her yıl 2,6 milyon kişiye virüsün bulaştığı belirtilmektedir. HIV taşıyıcısı olanların büyük bir kısmının çalışma hayatında olduğu düşünüldüğünde, işyerinin hem hastalıkla mücadele için önemli bir ortam, hem de ayrımcılığın sıklıkla yaşandığı bir yer olduğu görülmektedir. Ayrımcılık, işe girişte yapılan testlere göre karar alınmasıyla başlamaktadır.<sup>38</sup>

Haziran 2010'da ILO, işe girişte ve işyerinde ayrımcılığa karşı ilk uluslararası düzenleme olan HIV ve AIDS hakkında Tavsiye Kararı'nı (No. 200) kabul etmiştir. Kararda, çalışma hayatında HIV ve AIDS konusundaki sorunlara çözüm getirilmesinin çalışma, eğitim, sosyal politika ve sağlık politikaları da dahil olmak üzere ulusal politikaların bir parçası olması gerektiği belirtilmiştir. ILO'nun Sosyal Koruma Tabanları konusundaki 202 sayılı Tavsiye Kararı da ayrımcılıkla mücadele açısından konuyla ilgilidir. Sosyal koruma sistemlerinin iyi işlediği ülkelerde HIV ve AIDS'e bağlı dezavantaj ve eşitsizlikleri azalttığı ifade edilmektedir.<sup>39</sup> Yapılan bir araştırmada, sosyal korumadan yararlanabilen taşıyıcıların %63-95 kadarının işlerini koruyabildikleri, çocuklarını okula gönderebildikleri ve tedavilerine devam edebildikleri belirtilmektedir.<sup>40</sup>

### **1.1.13. Hayat Tarzı Kaynaklı Dezavantaj Yaşayanlar**

Bazı ülkelerde, hayat tarzına bağlı ayrımcılık, özellikle obezite ve sigara kullanımı ile ilgili olarak gündeme gelmekle birlikte, bu konu sanayileşmiş ülkelerle sınırlı kalmaktadır. Hayat tarzına bağlı ayrımcılık unsurlarının sağlıkla ilgili konular olarak

---

<sup>37</sup> A. Tokol, Y. Alper (Ed.), 2012, s. 253.

<sup>38</sup> Equality at work: The continuing challenge, p.xiii.

<sup>39</sup> Access to and Effects of Social Protection on Workers living with HIV and their Households: An analytical report, ILO, 2014, s.2 ([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/--ilo\\_aids/documents/publication/wcms\\_248447.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--ilo_aids/documents/publication/wcms_248447.pdf)) (05/05/2014).

<sup>40</sup> [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_248192/lang--ja/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_248192/lang--ja/index.htm) (05/05/2014).

da değerlendirilmesi de söz konusu olmaktadır.<sup>41</sup> Kişilerin “sağlıklı” bir hayat sürdürmesi, işe girmelerinde veya işlerine devam edebilmelerinde önemli bir faktör olmaktadır. Özellikle şirketlerin çalışanların sağlık sigortalarından kısmen veya tamamen sorumlu olduğu durumlarda, sigara kullanımı, şişmanlık, kolesterol gibi sorunlar dezavantajlı bir grup yaratmaktadır.<sup>42</sup>

#### **1.1.14. Diğer Dezavantajlı Gruplar**

Kişiler, yukarıda sayılan nedenler dışında kalan nedenlerle de istihdam piyasasında dezavantajlı duruma düşebilmekte, bazı meslekleri seçmeye zorlanmakta veya bazı mesleklere alınmamaktadırlar. Bazı ülkelerde kast temelli ayrımcılık halen uygulanmakta, Hindistan ve Güney Asya’da düşük kast sınıfına dahil olanların özel sektörde daha zor iş bulduğu belirtilmektedir.<sup>43</sup>

Farklı cinsel yönelime sahip kişiler de istihdam alanında zorluklarla karşılaşmakta, işe alımda ve iş yerinde eşitsiz muameleye maruz kalmaktadır. Ayrımcılığa uğrama endişesiyle belirli mesleklere yönelmekte, girdikleri işlerde psikolojik tacizle karşılaşabilmektedir.<sup>44</sup> Tıptaki ve teknolojideki ilerlemeler sonucunda, kişilerin ileride yakalanabilecekleri hastalıklar hakkında bilgi veren genetik testler yapılmakta, olumsuz sonuç alan kişiler işe alımda ve işten çıkarmada dezavantajlı duruma düşebilmektedirler. Danimarka, Finlandiya, Fransa ve İsveç’te genetik ayrımcılığı yasaklayan yasal düzenlemeler getirilmiş, Avusturya, Yunanistan, İtalya, Lüksemburg ve Hollanda’da kişinin rızası olmaksızın bu testlerin yapılması yasaklanmıştır. ABD’de ise genetik test sonuçlarının sağlık sigortası ve istihdam alanlarında kullanılması yasaklanmıştır.<sup>45</sup>

Dezavantajlı diğer gruplar arasında, özellikle Avustralya ve Kanada’da yerli halklar, diğer ülkelerde ise Roman vatandaşlar, gaziler, çocuğunu yalnız başına büyüten tek ebeveynler, madde bağımlıları, yoksullar, hizmetlere ulaşımın zor olduğu uzak

---

<sup>41</sup> Equality at work: The continuing challenge, s. xiv.

<sup>42</sup> Equality at work: Tackling the challenges, ILO, 2007, s. 50.

<sup>43</sup> Equality at work: The continuing challenge, s. 44.

<sup>44</sup> Equality at work: Tackling the challenges, s. 42.

<sup>45</sup> a.g.e., s. 48.

bölgelerde oturanlar, evsizler, öksüzler ve yetimler, çalışan çocuklar, yetiştirme yurtlarında kalanlar ve gecekondu mahallelerinde yaşayanlar bulunmaktadır.

Ayrıca, doğal afetlerden veya ekonomik krizlerden etkilenen gruplar, belirli bir süre için de olsa dezavantajlı gruplar haline gelmektedir. Örneğin, düşük vasıflı işçiler ve geçici süreli çalışanlar, 2008 krizi sonrasındaki ekonomik gerileme döneminden olumsuz bir biçimde etkilenmişler, işsizlikle karşılaşan gençler ise düşük vasıflı ve geçici işlere yönelmişlerdir.<sup>46</sup> 2013 yılında Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yürütülen Mesleki Becerilerin Geliştirilmesi Projesi kapsamında hazırlanan raporda ise dezavantajlı gruplar iki grupta ele alınmıştır.<sup>47</sup> İlk grubu engelliler oluştururken, ikinci grupta hükümlüler/eski hükümlüler, güvenlik sebebiyle göç edenler, muhtaç durumdaki dul/yetimler ve şiddet gördüğü için evinden ayrılmış kadınlar oluşturmaktadır.

## **1.2 DEZAVANTAJLI GRUPLARIN İSTİHDAMINA İLİŞKİN TEMEL YAKLAŞIMLAR**

Dezavantajlı grupların istihdamı, gerek sosyal devlet anlayışı gerekse uluslararası kuruluşların son dönemdeki çalışmalarında öne çıkan kapsayıcı büyüme, sosyal içerme yaklaşımları ışığında değerlendirilebilir. Bu bölümde, söz konusu yaklaşımlara değinilmiş ve dezavantajlı grupların istihdamına ilişkin uygulamaların değerlendirilmesi için bir çerçeve çizilmiştir.

### **1.2.1. Sosyal Devlet Yaklaşımı**

Sanayi Devrimi ile birlikte, özellikle Batı Avrupa'da artan çatışma ve sorunların sonucu olarak devletler sosyal politikalar izlemeye başlamış, sosyal ve ekonomik haklar giderek artan bir biçimde devlet güvencesine girmeye başlamıştır. Refah devleti kavramı ilk kez, Almanya'da 19. yy sonunda sosyal güvenlik alanında alınan

---

<sup>46</sup> Addressing the Jobs Challenge in G20 Countries: An overview of recent labor market trends and policies, The World Bank, 2013, s. 26.

<sup>47</sup> Mesleki Becerilerin Geliştirilmesi Projesi (MESGEP) Dezavantajlı Bireylerin Eğitim İhtiyaçlarının Analizi Araştırma Raporu, Ankara, 2013, s. 1.



önlemler nedeniyle kullanılmaya başlanmış, II. Dünya Savaşı sonrasında yaygınlaşmıştır. 1880’lerde Bismarck döneminde Almanya’da yürütülen destekleyici sosyal politikalar, sosyal devlet kavramının kaynağını oluşturmaktadır. Sanayileşme ile birlikte ortaya çıkan sosyal sorunlar, devletin toplumsal güçler arasında dayanışmayı güçlendirici bir rol oynamasını gerektirmiştir. Refah devletinin gelişiminde dört dönemden söz edilmektedir: 1870’lerde başlayan “başlangıç, deneyim kazanma dönemi”, 1830’lardan 1940 sonlarına dek uzanan “pekiştirme dönemi”, 1950’lerden 1970’lere dek uzanan “büyüme-yayıma dönemi” ve günümüzde de devam eden “sorgulama ve yeniden biçimlenme dönemi”.<sup>48</sup> Başlangıç döneminde güçlenen işçi hareketleri karşısında, özellikle işçi sınıfını hedef alan sosyal güvenlik politikaları uygulanmaya başlanmıştır. Savaşlar nedeniyle hayat koşullarının ağırlaştığı ikinci dönemde, toplumsal güçler arasında uzlaşma ve dayanışma yine ön plana çıkmış ve hükümetler bu yönde politikalar izlemişlerdir. Birleşik Krallık’ta refah devletininin kuruması açısından önem taşıyan ve diğer devletlerde de etkisini gösteren 1942 tarihli Beveridge Raporu, bu dönemde yayınlanmış, savaş sonrasında sosyal güvenlik ve sosyal politikalar alanında yapılan reformlar için bir temel oluşturmuştur. Üçüncü aşamada, hem ekonomik büyümeyle birlikte refah devletinin maddi kaynakları artmış, hem de işçi sınıfını temsil eden sendika ve siyasi partiler güç kazanmış, sonuçta ücretlerde ve çalışma koşullarında iyileşmeler görülmüştür. 1970’lerde görülen ekonomik duraklama ile birlikte, bu alanda bazı kısıtlamalara gidilmeye başlanmıştır. Sosyal refah devleti için altın çağ bu dönemle birlikte sona ermektedir. 1980’li yılların başından itibaren izlenen neo-liberal politikalarla, devletin ekonomiye müdahalesinin azaltılması, özel sektör ve serbest piyasa ekonomisi, sosyal harcamaların kısılması savunulmuş, sosyal politikanın alanında ve uygulamalarında bir daralma yaşanmıştır. Küreselleşme sürecinde ise emek piyasasının yapısı ve işleyişi de değişiklik göstermiş, sanayi toplumunun işsizlik ve gelir dağılımı gibi sorunlarına istihdamsız büyüme, sosyal dışlanma, dezavantajlı gruplar, çalışan yoksullar gibi yeni sorun alanları eklenmiştir.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> P. Flora, A.J. Heidenheimer, *The Historical Core and Changing Boundaries of the Welfare State*, 1990 / Meryem Koray, Sosyal Politika, İmge Kitabevi, Ankara, 2005, s. 94.

<sup>49</sup> A. Tokol, Y. Alper (Ed.), 2012, s.23.

Refah devleti, sosyal refah devleti ve sosyal devlet, Türkçe literatürde sıklıkla aynı anlamda kullanılmaktadır. Refah devleti için en çok değinilen tanımlardan birisi, Briggs tarafından yapılmıştır. Briggs'e göre refah devleti, örgütlü devlet gücünün üç alanda kullanılmasını içerir: Kişilere ve ailelerine emek ve varlıklarının piyasa değerinden bağımsız olarak asgari bir gelir sağlanması, bireyler ve aileler açısından krize yol açacak hastalık gibi risklerin yol açtığı güvensizliğin azaltılması ve sosyal hizmetler yoluyla tüm vatandaşlar için ayırım gözetmeksizin mümkün olan en iyi standartların sağlanması.<sup>50</sup>

Sosyal devlet anlayışı ülkelere göre değişiklik gösterse de, gelişmeler yukarıda belirtilen süreç çerçevesinde değerlendirilebilir. Ortak noktalar ise, ekonomi politikalarının sosyal politikalar ile birlikte düşünülmesi, vatandaşlar için ekonomi alanında mik sosyal alanda belirli bir asgari düzeyin sağlanmasının hedeflenmesi ve izlenen politikaların toplumsal uzlaşmaya katkı sağlaması olarak görülmektedir.<sup>51</sup> Fırsat eşitliği, refahın eşit bir şekilde dağıtılması, asgari hayat şartlarına erişemeyen kişiler için kamusal sorumluluk taşınması, yine sosyal devletlerde görülen ortak unsurlardır. Sosyal devlet, bireyler arasında ayırım gözetmeden, tüm bireyleri yasalar önünde eşit kabul eder ve sosyal adalet ve fırsat eşitliği sağlayarak ve yoksulluğu azaltıcı önlemler alarak sosyal denge ve barışı kurmayı hedeflemektedir.<sup>52</sup> Anayasa Mahkemesi'nin 26 Ekim 1988 tarihli Kararında ise sosyal devlet, “güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak gerçek eşitliği yani sosyal adaleti ve toplumsal dengeyi sağlamakla yükümlü devlet”<sup>53</sup> olarak tanımlanmaktadır.

### **1.2.2. Kapsayıcı Büyüme ve Kapsayıcı İstihdam Yaklaşımı**

AB 2020 Stratejisi, akıllı, sürdürülebilir ve kapsayıcı büyüme hedeflerini içermektedir ve strateji kapsamında istihdam, yenilikler, eğitim, yoksulluğun azaltılması ve iklim/enerji alanlarında bazı hedefler belirlemiştir. Kapsayıcı büyüme kavramı, kişilerin yüksek istihdam seviyesi, yoksullukla mücadele, işgücü piyasalarının modernleştirilmesi, mesleki eğitim ve sosyal koruma sistemleri yoluyla

<sup>50</sup> Asa Briggs “The Welfare State in Historical Perspective”, Ed.: Christopher Pierson, Francis G. Castles, The Welfare State Reader, Polity Press, Cambridge, 2006, s. 16

<sup>51</sup> M. Koray, Sosyal Politika, İmge Kitabevi, Ankara, 2005, s. 101.

<sup>52</sup> Kenan Ören, Sosyal Politika, Pelikan Yay., Ankara, 2011, s. 18.

<sup>53</sup> Anayasa Mahkemesi, 26 Ekim 1988 Tarih ve E.1988/19, K.1988/33 Sayılı Karar, Anayasa Mahkemesi Kararlar Dergisi, Sayı 24, s.451.

güçlendirilmesini ve değişimi anlamalarına, değişime ayak uydurmalarına ve uyum içinde bir toplum inşa edilmesine yönelik olarak onlara destek olunmasını içermektedir.<sup>54</sup> Kapsayıcı büyümeye duyulan ihtiyacın nedenleri, istihdam, beceriler ve yoksullukla mücadele alanlarında çeşitli faktörlerle açıklanmaktadır. Bu faktörlerin başında, işgücünde yaşanan daralma gelmektedir. İstihdam alanında, nüfus yapısındaki değişim nedeniyle azalan işgücü, aktif olmayan daha fazla sayıdaki insanı desteklemektedir. İkinci olarak, AB'nin genel istihdam oranını artırma zorunluluğu gelmektedir. İstihdam oranları özellikle kadınlar (20-64 yaş arasındaki erkekler için istihdam oranı %76 iken bu oran kadınlar için %63 seviyesindedir) ve 55-64 yaş arasındaki ileri yaştaki çalışanlar (Japonya ve ABD'de %62, AB'de %46) için düşük seviyededir. Üçüncü olarak, ABD veya Japonya ile karşılaştırıldığında, Avrupalıların çalışma saatleri %10 daha azdır. Ve son olarak, ekonomik kriz yüksek genç işsizliğine yol açmış ve iş hayatı dışındaki kişilerin iş bulmasını daha da zorlaştırmıştır.

Beceriler konusunda ise, üç temel tespit yapılmaktadır. AB Ülkelerinde yaklaşık 80 milyon kişi düşük veya temel düzeyde becerilere sahiptir ve daha iyi eğitilmiş kişilere göre, hayat boyu öğrenmeden daha az faydalanmaktadırlar. 2020 yılı itibariyle yüksek nitelik gerektiren 16 milyon iş daha yaratılacaktır ve düşük beceri düzeylerini gerektiren işlerin sayısı 12 milyon daha az olacaktır. Bu nedenlerle, yeni becerilerin edinilmesi daha da önem kazanacaktır.

Yoksullukla mücadele konusunda, kriz öncesi dönemde dahi 80 milyon kişinin yoksulluk riski altında olduğu ve çalışanların %8'inin yoksulluk sınırının altında gelir edindiğine dikkat çekilmektedir.

Kapsayıcı Büyüme, aşağıdaki unsurları içermektedir:<sup>55</sup>

1. Avrupa'da istihdam oranlarının artırılması – özellikle kadınlar, gençler ve ileri yaştakiler için daha fazla ve daha iyi işler

---

<sup>54</sup> Changing the Conversation on Growth- Going Inclusive, OECD-Ford Foundation, 2014, s. 9.

<sup>55</sup> [http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/priorities/inclusive-growth/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/priorities/inclusive-growth/index_en.htm) (11/04/2014).

2. Becerilere ve mesleki eğitim yoluyla her yaştaki insanın değişimi anlayabilmesi ve değişime ayak uydurabilmesi
3. İşgücü piyasalarının ve refah sistemlerinin modernleştirilmesi
4. Büyümenin getireceği yararların AB'nin her alanına yayılmasının sağlanması

AB, kapsayıcı büyüme konusunda 3 hedefi belirlemiştir:

1. 2020 yılı itibariyle 20-64 yaş arasındaki kadın ve erkekler için %75 istihdam oranı. Bu hedefe, daha fazla kişiyi, özellikle kadınları, gençleri, ileri yaştakileri, beceri düzeyi düşük kişileri ve yasal göçmenleri istihdama katarak ulaşılması hedeflenmektedir.
2. Eğitime katılım süresinin artırılması. Okulu bırakma oranlarının %10'un altına düşürülmesi ve 30-34 yaş grubundaki kişilerin en az %40'ının üniversite eğitimi veya dengi bir eğitimi tamamlanması hedeflenmektedir.
3. Yoksulluk ve sosyal dışlanma riskiyle karşı karşıya kalan kişi sayısının en az 20 milyon azaltılması.

OECD kapsayıcı istihdam yaklaşımında, ekonomik büyümenin getirdiklerinin, bunların sosyal gruplar arasında nasıl dağıtıldığının ve politika ve kurumların bu süreçleri nasıl etkilediğinin ölçülmesi hedeflenmektedir. Bu bağlamda, hem sağlık ve eğitim verileri, sosyal bağlantılar, kişisel güvenlik, iş hayatı-özel hayat dengesi gibi faktörler de değerlendirilmekte, hem de gelir eşitsizliğindeki eğilimler ve eşitsizliğin kaynakları üzerinde durulmaktadır. Son olarak, kişi başına düşen gelirin yükseltilmesine yönelik politikalar değerlendirilmektedir. Bu çerçevede, kapsayıcı büyüme yaklaşımının sosyal içerme kavramının genelleştirilmesi olarak da değerlendirilebileceği ve eşitliğin gerçekleştirilmesinin derecesiyle ölçülebileceği ileri sürülmektedir.<sup>56</sup>

Ekonomik büyümenin hızının ve yapısının birlikte değerlendirilmesi gerektiğini ve bu ikisinin birbiriyle bağlantılı olduğu Dünya Bankası çalışmalarında belirtilmektedir.<sup>57</sup> Yoksulluğun azaltılması için hızlı büyüme gerekli olsa da, büyümenin sürdürülebilir olması için sektörler arasında dengeli dağılım sağlanmalı

---

<sup>56</sup> Changing the Conversation on Growth- Going Inclusive, s.11.

<sup>57</sup> a.g.e., s. 8.

ve ülkedeki işgücünün büyük bir kısmının kapsanması gerekmektedir. Bu çerçevede, Kapsayıcı Büyüme üretken istihdam konusuna odaklanmaktadır. İstihdamdaki büyüme yeni iş ve gelirler oluşturmakta, üretken büyüme ise çalışanların gelirlerinin yükselmesini getirmektedir.

### **1.2.3. Sosyal İçerme/Aktif İçerme Yaklaşımı**

Toplumun tüm kesimlerinin topluma entegrasyonu AB'nin temel hedefleri arasında sayılmaktadır. Avrupa düzeyinde sosyal refah ve destek sistemleri, herkesçe paylaşılan sosyal uyuma verilen değeri yansıtmaktadır. Ancak AB çapında, engelliler, düşük nitelikli işçiler, hizmetlere ulaşımın zor olduğu bölgelerde yaşayanlar ve sağlık sorunları yaşayanlar gibi pek çok kesim sosyal dışlanmayla karşı karşıyadır. Daha fazla ve nitelikli istihdamı desteklemek, dezavantajlı grupların entegrasyonunu ve katılımını sağlamak ve herkes tarafından ulaşılabilir olan kapsayıcı bir toplum oluşturmak AB hedefleri arasındadır. Avrupa Sosyal Fonu'nun 2007-2013 dönemindeki yatırımlarının büyük bölümü, çeşitli grupların istihdam ve sosyal içermeye dahil olmasını hedeflemiştir. Özel olarak genç ve ileri yaştaki işçilere, göçmenlere ve etnik azınlıklara önem verilmiş, kadınların çalışması, cinsiyete bağlı ayrımcılığın azaltılması ile iş ve özel hayatın daha iyi dengelenebilmesi için özel faaliyetler yürütülmüştür.<sup>58</sup>

Avrupa Komisyonu, çoğunlukla yoksullukla birlikte ele aldığı ve “sosyal dışlanma” kavramına karşı kullandığı sosyal içerme kavramı yerine son dönemlerde daha çok “aktif içerme” kavramını kullanmaya başlamış ve sosyal içerme politikalarında istihdam vurgusunu daha fazla yapmaya başlamıştır. Aktif içerme, her yurttaşın, özellikle de en dezavantajlı olanların, bir iş sahibi olmak da dahil olmak üzere toplumsal hayata tam olarak katılması olarak tanımlanmaktadır.<sup>59</sup> Avrupa Komisyonu 2008 yılında yayınladığı bir tavsiye kararıyla, Üye Ülkeleri işgücü piyasasından dışlanan kişilere yönelik aktif içerme politikaları uygulamaları yönünde desteklemektedir. Bu yöndeki politikalar, yeterli gelir desteği, kapsayıcı işgücü piyasaları ve nitelikli hizmetlere erişim eksenlerinden oluşmaktadır ve çalışabilecek durumdaki kişilerin istihdamı ile çalışamayacak durumdaki kişilere saygın bir hayat

<sup>58</sup> [http://ec.europa.eu/regional\\_policy/activity/employment/index\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/regional_policy/activity/employment/index_en.cfm) (10/04/2014).

<sup>59</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1059&langId=en> (10/04/2014).

sürmeleri için kaynak sağlanması ile sosyal katılımlarının desteklenmesini içermektedir.<sup>60</sup>

#### **1.2.4. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Yaklaşımı**

İşsizlikle mücadelede devletler tarafından aktif ve pasif işgücü piyasası politikaları yürütülmektedir. Aktif işgücü piyasası politikaları veya bir başka deyişle aktif istihdam politikaları, işsizlerin çalışma hayatına dönmesine yardımcı olan işe yerleştirme hizmetleri ile eğitim ve iş yaratma gibi işgücü piyasası programları olarak nitelendirilebilir. İş arayanların istihdam olanaklarını artıran aktivasyon stratejileri de bu çerçevede değerlendirilmektedir. İşsizlik yardımı alanların aktif olarak iş aramalarının talep edilmesi ve etkin bir iş bulma hizmetinden yararlanmaları, sık görülen bir aktivasyon stratejisidir.<sup>61</sup> Kamu istihdam hizmetleri, mesleki eğitim kursları, çıraklık programları, istihdam teşvikleri gibi istihdamı artırıcı düzenlemeler, aktif istidam politikaları arasındadır. Belirli bir dezavantajlı grubun istihdamını artırıcı tedbirler de aktif istihdam politikalarıdır.

Aktif işgücü piyasası politikaları ilk kez İsveç'te 1950'li yıllarda uygulanmaya başlanmış, mesleki eğitim programları yoluyla işgücü arz ve talebi arasında uyum sağlanması hedeflenmiştir. 2000'li yıllarla birlikte refah devletinin temel prensip, hedef ve araçlarında bir değişim yaşandığı, modern toplumlardaki yeni risklere ve ihtiyaçlara yönelik olarak sosyal yatırım perspektifi edindiği öne sürülmektedir.<sup>62</sup> Günümüzde kişiler kariyerleri boyunca daha fazla işsizlik riskiyle karşı karşıya kalmakta, aile yapısında değişiklikler görülmekte, kişiler iş ve aile yaşamlarını uyumlu şekilde yürütmekte zorlanmaktadır. Aktif işgücü piyasası politikaları, işsiz kişilerin işgücü piyasasına ilk kez veya yeniden katılmalarını sağlayarak bireylerin ve toplumun en az zararla karşılaşmasını hedeflemektedir.

---

<sup>60</sup>[http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/social\\_inclusion\\_fight\\_against\\_poverty/em0009\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/social_inclusion_fight_against_poverty/em0009_en.htm) (06/04/2014).

<sup>61</sup><http://www.oecd.org/employment/emp/activelabourmarketpoliciesandactivationstrategies.htm> (22/08/2014).

<sup>62</sup> Giuliano Bonoli, "Active labour market policy and social investment: a changing relationship", Ed. Nathalie Morel, Bruno Palier, Joakim Palme, Towards a Social Investment Welfare State?, The Policy Press, Bristol, 2012, p.181

Ülkemizde Türkiye İş Kurumu tarafından yürütülen aktif işgücü piyasası uygulamaları şu şekilde ifade edilmektedir:

“Türkiye İş Kurumu tarafından istihdamın korunmasına ve artırılmasına, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesine, işsizliğin azaltılmasına ve özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına kazandırılmasına yardımcı olmak üzere aktif işgücü hizmetleri kapsamında mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, girişimcilik eğitim programları, toplum yararına programlar ve diğer kurs, program, proje ve özel uygulamalar düzenlenmektedir.”<sup>63</sup>

Kişilerin işlerini kaybetmelerinden kaynaklanan gelir kayıplarının en azından kısmen giderilmesine dayanan politikalar ise pasif istihdam politikaları olarak adlandırılmaktadır.<sup>64</sup> Pasif istihdam politikalarının başında işsizlik yardımları gelmektedir.

2008 yılında yaşanan küresel finansal kriz sonrasında artan işsizlik oranları karşısında, bütçeden aktif işgücü piyasası politikalarına ayrılan payda artış görülmüştür. Ancak pek çok gelişmiş ekonomide, kriz sırasında ve sonrasında aktif istihdam politikaları için yapılan harcamalar talep için yeterli olmamıştır. Finansal koşullardaki zor duruma rağmen maliyet etkinliği olan, hedefleri iyi belirlenmiş önlemler için yeterli kaynakların ayrılması gerektiği ifade edilmektedir. Aktif işgücü piyasası politikaları için bazı G20 ülkelerinde yapılan kamu harcamaları, Tablo 5’de gösterilmiştir.

---

<sup>63</sup> <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/aktifisgucuprogramlari.aspx> (20/08/2014).

<sup>64</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/emire/AUSTRIA/ANCHOR-ARBEITSMARKTPOLITIK-AT.htm> (24/08/2014).

**Tablo 5. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları İçin Bazı G20 Ülke Harcamaları  
(% GSYİH)**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Avustralya	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Kanada	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Fransa	1,0	0,9	0,9	0,9	0,9	1,0	1,1	0,9
Almanya	1,1	1,0	0,9	0,7	0,8	1,0	0,9	0,8
İtalya	0,6	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4
Japonya	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,4	0,3	0,3
Güney Kore	0,1	0,1	0,1	0,1	0,3	0,6	0,4	0,3
Meksika	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
İspanya	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,9	0,9	0,9
Birleşik Krallık	0,5	0,4	0,3	0,3	0,3	0,4	..	..
ABD	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1
OECD toplamı	0,6	0,6	0,6	0,5	0,5	0,6	0,7	0,6

Kaynak: [http://www.oecd-ilibrary.org/employment/public-expenditure-on-active-labour-market-policies\\_20752342-table9](http://www.oecd-ilibrary.org/employment/public-expenditure-on-active-labour-market-policies_20752342-table9) (22/08/2014)



## **İKİNCİ BÖLÜM**

### **G20 PLATFORMU VE G20 ÜLKELERİNDE DEZAVANTAJLI GRUPLARIN İSTİHDAMA KATILMASINA YÖNELİK BAŞARILI UYGULAMALAR**

#### **2.1. G20 PLATFORMU**

Bu bölümde, G20'nin oluşumu ve gelişme süreci hakkında bilgi verilecek, istihdam alanındaki çalışmaları ve bu çalışmalarda öne çıkan gündem maddeleri belirtilecektir. Güncel istihdam politikalarının genel çerçevesinin anlaşılmasının, uygulamaların değerlendirilmesine katkıda bulunması beklenmektedir.

##### **2.1.1. G20 Hakkında Genel Bilgi**

1997 yılında yaşanan Asya finans krizinin de etkisiyle, 1999 yılında, G-7 ülkelerinin Maliye Bakanları ve Merkez Bankası Başkanları, öne çıkan ekonomiler arasında ekonomik ve mali politikalar alanındaki diyalogu genişletmeye, istikrarlı, sürdürülebilir ve herkesin yararlanacağı bir ekonomik büyümeyi sağlamak yönünde işbirliğini desteklemeye karar vermişlerdir.<sup>65</sup> 1999 yılında Köln'de Maliye Bakanları tarafından yapılan bir açıklamayla G20 resmen kurulmuştur.

2008 yılında ABD'deki ipotekli konut piyasasından başlayarak finansal piyasaları olumsuz etkileyen ve etkisi giderek yayılan küresel finansal kriz sonucunda, küreselleşen finans piyasaları ve kurumlar büyük bir gerileme yaşamıştır. Büyümede ve uluslararası ticarete yaşanan gerileme, işsizlik oranlarında da yükselmeye yol açmıştır.

---

<sup>65</sup> The Group of Twenty: A History, <http://www.g20.utoronto.ca>, (20/04/2014).

2008 yılında, ilk G20 Liderler Zirvesi düzenlenmiş ve küresel finansal krize yanıt verilmesinde anahtar rol oynamış, ekonomik toparlanmanın ilk safhalarını desteklemiştir. Liderler, 2008'den bu yana sekiz kez bir araya gelmişlerdir. G20 gündeminde, iş yaratma ve serbest ticaretin desteklenmesi konuları vurgulanmakta, küresel ekonomik büyümeye yönelik önlemlere odaklanılmaktadır.

Tablo 6'da görüleceği üzere, 19 ülke ve Avrupa Birliği'nden oluşan G20 (Yirmiler Grubu), uluslararası ekonomik işbirliği ve karar alma platformudur. G20 liderleri her yıl bir araya gelmekte, Maliye Bakanları ve Merkez Başkanları ise küresel ekonominin güçlendirilmesi, uluslararası finansal kurumlarda reform yapılması, mali konulardaki düzenlemelerin geliştirilmesi ve her bir üye ülkede ihtiyaç duyulan temel ekonomik reformların görüşülmesi amacıyla yıl içinde düzenli olarak toplantılar yapmaktadırlar. Bu toplantıların arka planında ise, kıdemli memurlar ve belirli konulardaki politikaları koordine eden çalışma grupları yıl boyu toplantılar düzenlemektedirler. G20, çalışmalarını "Finans Kanalı" ve "Şerpa Kanalı" üzerinden yürütülmektedir. Finans Kanalı'nı Ekonomiden Sorumlu Bakanlar, Müsteşarlar ve Merkez Bankası Başkanları/Başkan Yardımcıları, Şerpa Kanalı'nı ise Dışişleri Bakanlığı yetkilileri yürütmektedir.<sup>66</sup> Uluslararası Para Fonu (IMF) Başkanı, Dünya Bankası Başkanı ile Finansal İstikrar Kurulu ve Kalkınma Komitesi Başkanları da Maliye Bakanları ve Merkez Başkanları toplantılarına *ex officio*\* olarak katılmaktadırlar.

Aşağıdaki tabloda belirtilen G20 üyeleri, küresel GSYİH'nin yaklaşık %85'ini, küresel ticaretin %75'ten fazlasını ve dünya nüfusunun yaklaşık üçte ikisini temsil etmektedir.

---

<sup>66</sup> [https://www.g20.org/about\\_G20](https://www.g20.org/about_G20) (20/04/2014).

\* Yürüttüğü başka bir görevden ötürü bir organda (kurul, komite vb.) yer almak. (www.merriam-webster.com).

**Tablo 6. G20 Üyesi Ülkeler**

1	ABD	11	Güney Kore
2	Almanya	12	Hindistan
3	Arjantin	13	İtalya
4	Avustralya	14	Japonya
5	Birleşik Krallık	15	Kanada
6	Brezilya	16	Meksika
7	Çin	17	Rusya
8	Endonezya	18	Suudi Arabistan
9	Fransa	19	Türkiye
10	Güney Afrika	20	Avrupa Birliği

20 üyenin yanı sıra, Dönem Başkanı, her yıl seçtiği konuk ülkeleri de toplantılara davet etmektedir. Her yıl davet edilen İspanya, “sürekli davetli” olarak nitelendirilmektedir. İspanya dışında, 2008 yılından bu yana davet edilen ülkeler, Benin, Brunei, Kamboçya, Şili, Kolombiya, Ekvator Ginesi, Etiyopya, Kazakistan, Malavi, Hollanda, İsviçre, Tayland, Birleşik Arap Emirlikleri ve Vietnam olmuştur. 2014 yılında Dönem Başkanı olan Avustralya, Moritanya, Myanmar, Yeni Zelanda, Senegal, Singapur ve İspanya’yı davet etmiştir. G20’nin sürekli bir sekretaryası bulunmamaktadır. Bunu yerine, G20 Başkanlığını sürdüren ülke, diğer üyelere de danışarak ve küresel ekonomideki gelişmeleri göz önüne alarak G20 gündemini oluşturmaktadır.

G20 Başkanlığı her yıl değişmekte ve Troyka sistemi izlenmektedir. Devamlılığın sağlanabilmesi için, Başkanlık önceki mevcut ve sonraki Dönem Başkanı ülke tarafından oluşturulan Troyka tarafından desteklenmektedir. Türkiye, 2014 yılı Aralık ayı başından itibaren Dönem Başkanlığı’nı devralacaktır.

G20, uluslararası kuruluşlarla yakın bir şekilde çalışmaktadır. Bu kuruluşlar arasında Uluslararası Çalışma Örgütü, Finansal İstikrar Kurulu, Uluslararası Para Fonu, İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı, Birleşmiş Milletler, Dünya Bankası ve Dünya Ticaret Örgütü bulunmaktadır. Bu kuruluşlar G20 toplantılarına katılmakta, gündeme ve toplantılara ilişkin raporlar hazırlamakta ve önemli katkılar sağlamaktadırlar.

Liderler Zirvesi 2009 ve 2010 yıllarında iki kez, Fransa'nın Dönem Başkanı olduğu 2011 yılından bu yana yılda bir kez düzenlenmiştir. Zirvelerin düzenlendiği tarihler ve ülkeler aşağıdaki Tablo 7'de belirtilmiştir:

**Tablo 7. G20 Liderler Zirveleri**

	<b>Tarih</b>	<b>Ev sahibi ülke</b>	<b>Yer</b>
<b>1</b>	14-15 Aralık 2008	ABD	Washington
<b>2</b>	1-2 Nisan 2009	İngiltere	Londra
<b>3</b>	24-25 Eylül 2009	ABD	Pittsburgh
<b>4</b>	26-27 Haziran 2010	Kanada	Toronto
<b>5</b>	11-12 Kasım 2010	Güney Kore	Seul
<b>6</b>	3-4 Kasım 2011	Fransa	Cannes
<b>7</b>	18-19 Haziran 2012	Meksika	Los Cabos
<b>8</b>	5-6 Eylül 2013	Rusya	Saint Petersburg
<b>9</b>	15-16 Kasım 2014	Avustralya	Brisbane
<b>10</b>	2015	Türkiye	

### **2.1.2. G20 Çalışma ve İstihdam Bakanları Toplantıları**

25 Eylül 2009'da ABD'nin Pittsburgh kentinde gerçekleştirilen Liderler Zirvesinde, istihdamın önemi ve ortaklaşa çözümler üretilmesi konusunda karara varılmış ve Çalışma Bakanlarından öneriler talep edilmiştir. Bu doğrultuda G20 Çalışma ve İstihdam Bakanlarının ilk toplantısı 20-21 Nisan 2010'da Washington'da gerçekleştirilmiştir. Bu toplantı sonucunda Bakanlar tarafından kabul edilen Tavsiye Kararları, Toronto'da Liderlere sunulmuş ve kabul edilmiştir. 2011 Cannes ve 2012 Guadalajara toplantılarında ise Çalışma ve İstihdam Bakanları Sonuç Bildirgesi imzalamışlar (*conclusions*), bu Bildirge daha sonra G20 Liderlerine sunulmuştur. 2013 Moskova'da düzenlenen Çalışma ve İstihdam Bakanları Toplantısı'nda Bakanlar bir Deklarasyon imzalamışlardır.<sup>67</sup>

G20 Dönem Başkanlığını yürüten ülke, her yıl belirli alanlarda öncelikler belirlemekte, toplantıların gündemi bu önceliklere göre oluşturulmaktadır. Tablo 8'de tarih ve yer bilgisi verilen Çalışma ve İstihdam Bakanları Toplantıları, dönem

<sup>67</sup> <http://www.g20.utoronto.ca/labour.html> (19/04/2014).

başkanlarının öncelikleri ve alınan kararlarda öne çıkan konular aşağıdaki Tablo 9’da belirtilmiştir:

**Tablo 8. G20 Çalışma ve İstihdam Bakanları Toplantıları**

	<b>Tarih</b>	<b>Dönem Başkanı</b>	<b>Yer</b>
<b>1</b>	20-21 Nisan 2010	ABD	Washington
<b>2</b>	26-27 Eylül 2011	Fransa	Cannes
<b>3</b>	17-18 Mayıs 2012	Meksika	Guadalajara
<b>4</b>	18-19 Temmuz 2013	Rusya	Moskova
<b>5</b>	10-11 Eylül 2014	Avustralya	Melbourne

**Tablo 9. G20 Dönem Başkanları ve İstihdam Alanındaki Öncelikleri**

<b>Fransa 2011</b>
Özellikle gençler ve engelliler için istihdamın desteklenmesi Sosyal korumanın güçlendirilmesi Sosyal haklara ve çalışma haklarına saygı gösterilmesi Uluslararası kuruluşlar arasındaki işbirliğinin güçlendirilmesi
<b>Meksika 2012</b>
Kaliteli istihdam yaratılması Genç istihdamının desteklenmesi Kaliteli istihdam yaratan bir faktör olarak yeşil büyüme
<b>Rusya 2013</b>
İş yaratma İşgücü aktivasyonu, eşitlik ve kapsayıcılık Liderler tarafından ve deklarasyonlarda beyan edilen taahhütlere ilişkin ilerlemenin izlenmesi
<b>Avustralya 2014</b>
Özellikle kadınlar için istihdamın desteklenmesi Yerel düzeyde iş yaratma stratejileri Yapısal işsizlik Kayıt dışı istihdam Gençler ve hassas gruplar için işgücü piyasasının getirdikleri

Çalışma ve istihdam bakanları toplantıları sonucunda, gündem maddelerine ve küresel ekonomik ve toplumsal eğilimlere göre alınan kararlarda öne çıkan konular aşağıda belirtilmektedir:

#### 2010 Washington- Tavsiye Kararları

1. Sürdürülebilir bir iyileşme ve gelecekteki büyümeyi sağlamak için iş yaratmanın hızlandırılması,
2. Sosyal koruma sistemlerinin güçlendirilmesi, tüm kesimleri kapsayan aktif istihdam politikalarının teşvik edilmesi,
3. Ulusal ve küresel ekonomi stratejilerinin merkezine istihdamın ve yoksullukla mücadelenin yerleştirilmesi,
4. İnsanlarımız için işlerin kalitesinin iyileştirilmesi,
5. İşgücünün, geleceğin sorunlarına ve fırsatlarına hazırlanması.

#### 2011 Cannes- Sonuç Bildirgesi

1. Gençler ile yardıma ve özel ilgiye muhtaç kesimleri özellikle gözeten aktif istihdam politikalarının geliştirilmesi,
2. Her bir ülke için uyarlanmış sosyal koruma tabanlarının oluşturulması yoluyla sosyal korumanın güçlendirilmesi,
3. Sosyal hakların ve çalışma haklarının etkili bir şekilde uygulanmasının desteklenmesi,
4. İktisadi ve sosyal politikalar arasındaki uyumun güçlendirilmesi.

#### 2012 Guadalajara- Sonuç Bildirgesi

1. İstihdamın, yeniden büyümenin ve toplum güvenini sağlama politikalarının merkezine yerleştirilmesi ve bu bağlamda krizden en çok etkilenen gruplara saygın işlerin sağlanması,
2. ILO ve OECD ön planda olmak üzere uluslararası kuruluşlar ile sosyal tarafları bir araya getiren ve özellikle genç istihdamı alanında çalışacak bir istihdam görev gücünün kurulması,
3. Ulusal olarak tanımlanmış sosyal koruma tabanlarının uygulanması,

4. Sosyal hakların ve çalışma haklarının etkin uygulanmasının sağlanması,
5. Ayrıca küreselleşmenin sosyal boyutunun güçlendirilmesi ve bu amaçla uluslararası kuruluşların işbirliğinin ve eylemlerinin uyumunun güçlendirilmesi.

#### 2013 Moskova- Deklarasyon

##### 1. İş yaratılması

Alt başlıklar: Mali politikalar, KOBİ'lerin desteklenmesi, altyapı yatırımlarının önemi, kayıt dışı istihdam ile mücadele, etkin istihdam hizmetleri, ulusal sosyal koruma tabanları, ulusal asgari ücretin önemi, esnek çalışma, hayat boyu eğitim

##### 2. İşgücü aktivasyonu, eşitlik ve kapsayıcılık

Alt başlıklar: Eğitim sistemleri ve işgücü piyasasının uyumu, yerel/merkezi makamlar, sosyal paydaşlar ve iş dünyası arasında daha kuvvetli bir işbirliğinin teşvik edilmesi, hassas gruplara dair programlar, nitelik kazamaya yönelik farkındalığın desteklenmesi, işgücü aktivasyonu ile ilgili önlemler ile sosyal yardımlar arasındaki bağlantının güçlendirilmesi, yardım alanların geniş kapsamlı aktivasyonu ve istihdam piyasasına entegrasyonu.

##### 3. G20 Liderleri ve deklarasyonlardaki taahhütler gereğince belirlenen istihdam gündeminin uygulanmasında ülkelerce kaydedilen ilerlemenin izlenmesi,

##### 4. İşgücü aktivasyonu ve istihdam yaratılmasına yönelik kapsamlı ve entegre bir kamu politikası yaklaşımı geliştirilmesi.

#### **2.1.3. G20 Ülkelerinde İstihdam Piyasası Hakkında Güncel Tespitler**

ILO, AB üyesi ülkeler de dahil olmak üzere G20 genelinde, 2013 yılındaki istihdamın, 2008 krizi öncesindeki üretim ve istihdam eğilimlerin devam etmesi halinde gerçekleşmesi beklenen rakamdan 56 milyon daha az olduğunu tahmin etmektedir.<sup>68</sup> Düşük istihdam seviyesinin, işsiz sayısında 21,5 milyon artış ve işgücüne katılımında 34,5 milyonluk bir azalmayı işaret ettiği de belirtilmektedir.

---

<sup>68</sup> Boosting Employment, Participation and Skill Development in G20 Countries: Addressing Challenges for Strong, Sustainable, Balanced and Inclusive Growth, ILO, 2014, s.2-3.

İşgücüne katılımdaki azalma, kısmen eğitimde geçen zamandaki artışa bağlıdır. Bu durum, eğitim seviyelerinin düşük olduğu ülkeler için olumlu bir gelişme olmakla birlikte büyük ölçüde, kısıtlı istihdam olanakları karşısında iş aramayı bırakan kişilerden kaynaklanmaktadır. IMF ekonomik tahminleri temel alınarak bu eğilimler 2018 yılına kadar devam ettirildiğinde, istihdam açığının dönümüzdeki beş yılda aşamalı olarak artması ve 63 milyona ulaşması beklenmektedir. Söz konusu açığın gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde benzer şekilde görülmesi beklenmekle birlikte, gelişmekte olan ülkelerin artan nüfusa bağlı olarak bağımlılık oranlarında yaşanacak düşüşten faydalanmak için çalışma yaşındaki nüfustaki artışa yetecek miktarda iş yaratması gerekmektedir. Daha ileri ekonomilerde ise yüksek ve artan miktardaki bağımlılık oranları karşısında, başta kadınlar ve ileri yaştaki çalışanlar olmak üzere tüm grupların işgücüne katılımının desteklenmesi ve daha fazla iş yaratılması, hem ekonomik büyüme hem de sosyal koruma sistemlerinin sürdürülebilirliği için gerekli görülmektedir.

Kriz sonrasında gelişmiş ekonomilerdeki yavaş büyüme, iş yaratmadaki zayıf artış ve gelirlerdeki yavaş büyümenin orta ve düşük gelirli ülkeleri de etkilediği, ihracat talebinde düşüşe ve pek çok ülkede yavaş büyüme oranlarına neden olduğu ifade edilmektedir.<sup>69</sup> OECD ve ILO tarafından 2013 yılında hazırlanan bir çalışmada, işgücü piyasasındaki sorunların özellikle gençler için hala ciddi boyutta olduğuna değinilmektedir.<sup>70</sup> Almanya ve Japonya dışındaki ülkelerde genç işsizliği, yetişkin yaş grubuna göre en az iki kat daha fazladır. İstihdamda sektörler arasındaki dağılımda değişiklikler olduğu, gelişmiş ekonomilerde imalat ve inşaat sektörlerinde istihdam azalırken gelişmekte olan ekonomilerde inşaat sektörünün lider sektör olduğu belirtilmektedir. Bunun yanında, gelişmekte olan ekonomilerde istihdamın kalitesinde görülen artışa rağmen, gelişmekte olan ekonomilerde tam ters yönde bir eğilim gözlemlenmektedir. Rapordaki diğer tespitler arasında, gelişmekte olan ekonomilerde kayıt dışı istihdamın önemli bir sorun olmaya devam ettiği ve birkaç ülke dışında tüm G20 ülkelerinde ekonomik olarak aktif olan nüfusta önemli ölçüde azalma görüldüğü ve bu eğilimin devam edeceği bulunmaktadır.

---

<sup>69</sup> G20 Labour Markets in 2014: Outlook, Challenges and Opportunities, s. 3.

<sup>70</sup> Short-term labour market outlook and key challenges in G20 countries, s. 3.



ILO tarafından 2014 yılında yayınlanan Küresel İstihdam Eğilimleri Raporu'na göre, 2013 yılında küresel ekonomik büyüme %2,9'a gerileyerek, 2009'dan bu yana en düşük seviyesine ulaşmıştır. Bu rakam, kriz öncesindeki on yıllık dönemdeki ortalama seviyenin yüzde bir altındadır. Büyüme rakamlarının bu seviyede yaşandığı bir dönemde, küresel işsizlik oranı küresel işgücünün %6'sına eşittir ve 2012 yılından bu yana değişmemiştir. Küresel ekonomik krizin henüz yaşanmaya başlanmadığı 2007 yılıyla kıyaslandığında, 2013 yılında dünyada 31,8 milyon daha fazla işsiz vardır. ILO, mevcut makroekonomik projeksiyonlara dayanarak, 2014 yılında istihdamda küçük çapta bir iyileşme olacağını, ancak işsizlik oranının %6,1 olacağını, işsiz sayısında 4,2 milyon artış gerçekleşeceğini öngörmektedir.<sup>71</sup>

OECD tarafından yayınlanan 2013 İstihdam Görünümü Raporu'nda, son dört yılda kriz sonrası iyileşmenin zayıf ve dengesiz olduğuna ve ülkeler bazında çok farklı gelişmeler yaşandığına değinilmektedir.<sup>72</sup> Pek çok ülkede toplam talep baskı altındadır ve OECD ülkelerinin çoğunda finansal ve ekonomik krizin etkileri sürmektedir. Sonuç olarak, pek çok ülkede hükümetler işgücü piyasasında bir dizi problemle karşı karşıyadır.<sup>73</sup>

1. İş açığı büyük ve süreklidir.
2. İşsizlik sürekli olarak yüksektir.
3. Reel gelirlerdeki artış yavaşlamaktadır.
4. Gelir eşitsizliği artmaktadır.

ILO ve OECD tarafından Rusya Dönem Başkanlığı için hazırlanan ve işgücü piyasasındaki bir yıllık değişiklikleri gösteren Tablo 10'da da görüleceği gibi, işsizlik rakamları pek çok ülkede artmaya devam etmektedir.<sup>74</sup>

---

<sup>71</sup> Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery?, s. 15,16.

<sup>72</sup> OECD Employment Outlook 2013, OECD, 2013, s. 20, 21.

<sup>73</sup> Short-term labour market outlook and key challenges in G20 countries, s. 2.

<sup>74</sup> a.g.e.

**Tablo 10. Güncel İşgücü Piyasası Değişiklikleri (Yıllık)**

	Veriler	İşsizlik oranı		İşgücüne katılma oranı		Toplam istihdam		Toplam işsizlik		Aktif nüfus	
		En son	Fark (%)	En son	Fark (%)	En son (000)	Fark (%)	En son (000)	Fark (%)	En son (000)	Fark (%)
Arjantin	2012 Q4	6,9	0,1	60,5	0,1	10.937	1,1	806	3,0	11.743	1,2
Avustralya	04 2013	5,5	0,6	65,3	0,2	11.663	1,4	685	14,0	12.349	2,1
Brezilya	04 2013	5,8	-0,3	61,7	-0,4	22.882	0,9	1.404	-3,6	24.286	0,6
Kanada	05 2013	7,1	-0,2	66,7	-0,1	17.749	1,4	1.348	-2,4	19.097	1,2
AB	04 2013 /2012 Q4	11,0	0,7	57,8	0,2	215.953	-0,5	25.792	8,5	241.746	0,4
Fransa	04 2013 /2012 Q4	11,0	0,9	56,9	0,4	25.855	0,3	2.945	10,0	28.800	1,2
Almanya	04 2013 /2012 Q4	5,4	-0,1	60,0	-0,1	40.067	0,3	2.335	-2,6	42.402	0,1
Endonezya	2013 Q1	5,9	-0,4	69,2	-0,5	114.021	1,1	7.171	-5,8	121.192	0,6
İtalya	04 2013 /2012 Q4	12,0	1,4	49,4	0,7	22.822	-0,6	2.876	24,4	25.698	1,7
Japonya	04 2013	4,1	-0,4	59,3	0,2	63.010	0,6	2.710	-7,8	65.680	0,2
Güney Kore	04 2013	3,1	-0,3	61,3	-0,2	24.973	1,4	792	-7,8	25.765	1,1
Meksika	04 2013 /2013 Q1	5,2	0,2	59,9	-0,3	47.942	1,4	2.533	1,7	50.475	1,4
Rusya	03 2013 /12 2012	5,7	-0,8	68,4	0,2	70.967	1,7	4.252	-12,8	75.219	0,7
Güney Afrika	2013 Q1	25,2	0,0	54,9	0,3	13.744	2,2	4.589	2,4	18.333	2,3
İspanya	04 2013 /2013Q1	26,8	2,4	59,0	-0,3	16.762	-4,5	6.010	9,9	22.773	-1,1
Türkiye	02 2013 /2012Q4	8,3	0,1	50,4	1,1	25.422	4,2	2.316	6,9	27.737	4,4
Birleşik Krallık	02 2013 /2012 Q4	7,7	-0,5	62,9	0,4	29.665	2,1	2.466	-6,0	32.131	1,4
ABD	05 2013	7,6	-0,6	63,4	-0,4	143.898	1,1	11.760	-7,4	155.658	0,4
Çin	2011	4,1	0,0	69,8	-0,3	764.200	0,4	21.590	-5,4	785.790	0,2
Hindistan	12 2011 /10 2009	4,6	0,5	55,6	0,4	374.286	0,1	13.734	-4,3	388.020	-0,1
Suudi Arabistan	2013 Q1	5,8	0,1	54,1	1,0	10.390	4,6	608	-0,2	10.998	4,3

#### 2.1.4. G20 Ülkelerinde Güncel İstihdam Politikaları

Haziran 2012’de Los Cabos’ta toplanan G20 Liderleri tarafından kabul edilen deklarasyonda, nitelikli istihdamın makroekonomik politikaların merkezinde olduğu, çalışma hakları, sosyal güvenlik ve düzgün bir gelirin istikrarlı bir büyümeye ve yoksulluğun azaltılmasına katkıda bulunacağı belirtiliyor ve Çalışma ve İstihdam Bakanlarından bu konuyu takip etmeleri isteniyordu. 2010-2013 yılları arasında bu

konuda alınan tedbirler, Rusya dönem başkanlığı tarafından OECD ve ILO ile birlikte hazırlanan raporda belirtilmiştir.<sup>75</sup> Tablo 11’de gösterilen başlıklar altında toplanan politikalar, dezavantajlı grupları ilgilendiren istihdam politikalarının genel çerçevesini de çizmektedir.

**Tablo 11. G20 Ülkelerinde İstihdam Politikaları – Genel Çerçeve**

<i>Politikalar</i>	<i>Açıklama</i>
<b>1. İş yaratma</b>	
Altyapı yatırımları İstihdam teşvikleri Girişimciliğin ve KOBİ’lerin desteklenmesi İş koruma	Avustralya, Brezilya, Kanada, Endonezya, Japonya ve Güney Afrika önemli ölçüde altyapı yatırımları yapmıştır. İşe alım destekleri Arjantin, Avustralya, Brezilya, Kanada, Fransa ve ABD’de uygulanmış, pek çok ülkede özel grupları hedef almıştır. Arjantin, Kanada, Fransa, Meksika, Türkiye ve ABD, girişimciliği destekleyen uygulamalar bulunan ülkeler arasındadır. İş paylaşımı ve kısa süreli çalışma düzenlemeleri gibi iş koruma uygulamaları, Kanada, Rusya, Fransa, Arjantin ve İtalya’da görülmektedir.
<b>2. İşgücü piyasası politikaları</b>	
Kamu istihdam hizmetleri Karşılıklı yükümlülüklerin artırılması İş teşvikleri	Çin, Fransa, Suudi Arabistan ve Birleşik Krallık, istihdam hizmetlerinde yeni uygulamalar başlatmıştır. Avustralya, Kanada, İspanya ve Birleşik Krallık’ta işsizlik yardımı alanların iş arama süreçleriyle ilgili düzenlemeler yapılmış, Avustralya, Kanada ve Birleşik Krallık’ta işsizlik yardımı alanların işe girmelerini teşvik eden uygulamalar getirilmiştir.
<b>3. İşgücü Piyasası Reformları</b>	
Yasal düzenlemeler	Fransa, İtalya, Meksika ve İspanya’da çalışma saatleri, geçici ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri, iş akdinin sona erdirilmesi, vergi indirimleri gibi konularda iş yasalarında değişiklikler yapılmıştır.

<sup>75</sup> Addressing employment, labour market and social protection challenges in G20 countries: Key measures since 2010, G20 Task Force on Employment, 2013, s. 4.

<b>4. Genç İstihdamı</b>	
<p>Sübvansiyon</p> <p>Çıraklık</p> <p>İstihdam hizmetleri ve danışmanlık</p> <p>Kendi hesabına çalışma ve girişimcilik desteği</p> <p>Staj programları</p> <p>Doğrudan iş yaratma</p>	<p>Genel olarak gençlerin veya belirli alt grupların istihdamını desteklemek üzere Fransa, İtalya, Suudi Arabistan, İspanya ve Birleşik Krallık'ta sübvansiyon verilmektedir. İspanya, İtalya, Kanada, Fransa, Almanya, Avustralya, Meksika, Güney Kore ve Birleşik Krallık'ta çıraklık sözleşmeleri, kişilere veya firmalara teşvik ödemeleri yapılması, çıraklığa hazırlık programları, çıraklara kariyer danışmanlığı ve firmalarla eğitim kurumları arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi gibi farklı çıraklık programları uygulanmaktadır. Japonya, Çin ve Suudi Arabistan'da genç mezunlara, Birleşik Krallık'ta ise uzun dönemli işsizlere yönelik istihdam hizmetleri öne çıkmaktadır. Endonezya, Meksika, Rusya ve Türkiye'de kendi hesabına çalışma ve girişimcilik destekleri verilmektedir. Güney Kore, Birleşik Krallık ve Meksika'da gençlere yönelik staj programları uygulanmaktadır. Fransa'da, ekonomik olarak geri kalmış bölgelerdeki gençlere yönelik işler yaratılmaktadır. AB tarafından 25 yaşın altındaki gençlere yönelik olarak Gençler İçin Garanti programı uygulanmaktadır.</p>
<b>5. Beceri geliştirme</b>	
<p>Mesleki eğitim</p> <p>Yeniden beceri edindirme</p> <p>Hayat boyu öğrenme</p> <p>Kişisel eğitim hesapları</p> <p>Vergi indirimi</p> <p>Temel beceriler</p> <p>Becerilerin belgelendirilmesi</p>	<p>Avustralya, Kanada, Hindistan, İtalya ve Türkiye gibi pek çok ülkede temel eğitime önem verilmiştir. Mesleki eğitim alanında Çin'de kırsal bölgelerdeki göçmenler ve işsizler, Brezilya, Endonezya ve Suudi Arabistan'da eğitim olanaklarının genişletilmesi, İspanya'da özel mesleki eğitim kurumları, Fransa'da özel sektörün eğitim kararlarına katılımı, İtalya'da teknik eğitim, Avustralya'da sanayi tarafından geliştirilen eğitim modellerinin denenmesi, Türkiye'de programların çeşitlendirilmesi, Hindistan'da ise kırsal bölgelerde beceri geliştirme ile mali desteğin birleştirilmesi konuları öne çıkmaktadır. Kanada, Fransa ve ABD'de işini kaybedenler için yeniden beceri edindirme programları, Fransa ve İspanya'da kişisel eğitim hesapları, İtalya'da vergi indirimi, Avustralya'da temel beceri eğitimleri, İtalya ve Meksika'da beceri belgelendirme uygulamaları bulunmaktadır.</p>
<b>6. Sosyal koruma-güvenlik kapsamının genişletilmesi</b>	
<p>Temel sosyal koruma kapsamının genişletilmesi</p> <p>Mevcut sistemlerin tamamlanması</p>	<p>Arjantin'de çocuk ve analık yardımları, Brezilya'da kırsal bölgelerdekilere yönelik destekler, Çin'de yeni emeklilik uygulamaları, Hindistan'da kırsal bölgelerde yaşayanlara yönelik programlar ve kadınlara yönelik hizmetler, Meksika'da mevsimsel, ev işlerinde ve tarımda çalışanlara yönelik yasal düzenlemeler, Rusya'da yaşlılara yönelik destek, Suudi Arabistan'da işsizlere yönelik desteğin genişletilmesi, Güney Afrika'da yaşlı, çocuk ve engellilere yönelik yardımlar, ABD'de acil işsizlik tazminatının kapsamının genişletilmesi öne çıkan uygulamalardır.</p>

<b>7. Kadınların ekonomik hayata katılımı</b>	
Çalışma teşvikleri Kariyer danışmanlığı Eğitim ve staj için destek İşe alma destekleri Çocuk bakım hizmetleri Esnek çalışma Yasal düzenlemeler Ücretli ebeveyn izinleri	Avustralya'da işgücü piyasasına giriş için eğitim ve staj desteği, İtalya ve Güney Kore'de işe alım sübvansiyonları, Avustralya, İtalya, Japonya ve Güney Kore'de çocuk bakım hizmetlerinin genişletilmesi, Meksika ve Türkiye'de yeni yasal düzenlemeler, Avustralya'da ebeveyn izinlerinin babalar için genişletilmesi, Rusya'da analık iznindeki kadınlara yönelik destek, Türkiye'de el sanatları ile uğraşan kadınların sigortalılığı gibi uygulamalar söz konusudur.
<b>8. Belirli gruplar için alınan önlemler</b>	
Engelliler  Kırsal bölgelerdeki işçiler	Arjantin ve Meksika'da kırsal bölgelerdeki işçilerin haklarının korunması ve çocuk işçiliği ile mücadele, Suudi Arabistan'da kamu çalışanları için asgari ücretin yükseltilmesi söz konusudur. Kanada, Güney Kore, Birleşik Krallık, ve ABD'de engellilere yönelik yeni programlar uygulanmaktadır.

## **2.2. G20 ÜLKELERİNDE DEZAVANTAJLI GRUPLARIN İSTİHDAMA KATILMASINA YÖNELİK BAŞARILI UYGULAMALAR**

G20 üyesi devletler tarafından dezavantajlı kişilerin istihdamına yönelik olarak uygulanmakta olan çok sayıda program bulunmaktadır. Programların hedef kitleleri, yöntemleri ve bütçeleri uygulandıkları ülkenin ekonomik ve toplumsal şartları ile siyasi önceliklerine göre değişiklik göstermektedir. Bu bölümde uygulamaların bu çalışmada yer almasına ilişkin kriterler belirtilmiş, uygulama örneklerine değinilmiştir.

### **2.2.1. Uygulamaların Seçimi**

G20 üyesi tüm ülkelerde, dezavantajlı grupların istihdamına yönelik çeşitli programlar uygulanmakta, özellikle kadınlar ve engelliler konusunda hemen her ülkede istihdamı destekleyici ve kolaylaştırıcı politikalar izlenmektedir ancak bu uygulamaların her birine yer vermek bu çalışmanın sınırlarını aşmaktadır. Bu çerçevede, özellikle G20 gündemine ilişkin olarak hazırlanmış olan raporlardan yararlanılmış, bazı programlar hakkında ulaşılan kaynaklar çerçevesinde daha detaylı bilgi verilmiştir. Seçilen programların mümkün olduğunca güncel olmasına dikkat

edilmiş, küresel finansal kriz sonrası döneme ait uygulamalara öncelik verilmiştir. Ayrıca, farklı gruplarla ilgili çalışmalara değinilmesi de gözetilmiştir.

## **2.2.2. G20 Ülkelerindeki Başarılı Uygulamalar**

G20 ülkelerinde dezavantajlı grupların istihdamına yönelik olarak uygulanan programlarda öne çıkan örnekler aşağıda belirtilmektedir.

### **2.2.2.1. ABD**

ABD’de dezavantajlı grupların istihdamına yönelik olarak Uzun Dönemli İşsizlere Yönelik Uygulamalar, Yaşlılar İçin Kamu Hizmetinde İstihdam Programı, Engelli Gazi Çalıştıran İşverenler İçin Vergi İndirimi, Gaziler İçin Yeni Bir Eğitim Programı Oluşturulması, Engellilerin İstihdam ve Eğitim Düzeylerinin İyileştirilmesi ve Yeşil Sektörün Desteklenmesi Programı ele alınmıştır.

**Uzun Dönemli İşsizlere Yönelik Uygulamalar:** 2013 yılında, küresel finansal krizin başlangıcından beş yıl sonra dahi, uzun dönemli işsizlerin ABD’deki en önemli hassas grup olduğu, Mart 2013 itibariyle 4,6 milyon kişinin 6 aydan fazla süredir işsiz olduğu belirtilmektedir. Bu kişiler, toplam işsizlerin %39,4’ünü oluşturmaktadır.

Birleşik Devletler Çalışma Bakanlığı, uzun dönemli işsizler de dahil olmak üzere işini kaybeden işçilere yönelik bir çok mesleki eğitim ve beceri geliştirme programı yürütmektedir. Kişiler, işlerini ne şekilde kaybettiklerine bağlı olarak çeşitli hizmetlerden faydalanmaktadırlar. Dış ticaretteki olumsuzluklar nedeniyle işsiz kalanlar, Ticaret Düzenleme Destek Programı (TAA) çerçevesinde kapsamlı gelir desteği, mesleki eğitim ve tekrar istihdam hizmetlerinden yararlanmaktadırlar. TAA, 130 saate kadar tam veya kısmi zamanlı mesleki eğitim, tam zamanlı eğitimlere katılanlar için gelir desteği sağlamakta, iş arama ve taşınma için destek, 50 yaş üzerindeki işçiler ile tekrar işe giren fakat yıllık kazancı 50.000 ABD Doları ve daha az olanlar için teşvik ödemeleri yapmaktadır. Ticaret dışındaki nedenlerle işlerini kaybedenler için daha az destek ve eğitim imkanı mevcuttur. Bu kişiler, İşgücü Yatırım Sözleşmesi- İşten Çıkarılan İşçiler programı kapsamında desteklenmektedirler.

Sözü edilen programların yanı sıra, uzun dönemli işsizlere yönelik olarak 4 milyar ABD Doları bütçeli Yeniden İstihdam- Şimdi Programı, uzun dönemli işsizler ile işsizlik sigortasından yararlanan diğer işsizleri kapsamakta, 12,5 milyar ABD Doları bütçeli İşe Giden Patikalar Programı ise işsiz kalanların işgücü piyasası ile bağlantılarını koparmamalarını ve uzun dönemli işsizliğe karşı yeni beceriler edinmelerini hedeflemektedir.<sup>76</sup>

**Yaşlılar İçin Kamu Hizmetinde İstihdam Programı:** İleri yaştaki çalışanlar, yukarıda sözü edilen iki program haricinde Yaşlılar İstihdam Hizmeti Programı'ndan da yararlanabilmektedirler.

Federal bütçeden karşılanan bu program, 55 yaş ve üzerindeki işsiz ve düşük gelirli kişilere iş arama desteği, mesleki eğitim ve kamu hizmetinde çalışma imkanları sunmaktadır. Sağlanan fonlarla her yıl 90.000 kişinin desteklenmesi öngörülmektedir.

İleri yaştaki çalışanların istihdamının artırılması için iki alan üzerinde durulmaktadır: İleri yaştaki kişilerin genellikle zayıf olduğu becerileri göz önüne alan iş arama destek uygulamaları geliştirilmesi ve ileri yaştaki çalışanları kısmi zamanlı işlere yönlendiren mevcut performans ölçütlerinin değiştirilmesi.<sup>77</sup>

**Engelli Gazi Çalıştıran İşverenler İçin Vergi İndirimi:** 22 Kasım 2011- 31 Aralık 2013 tarihleri arasında uygulanan program, istihdamda engellerle karşılaşan belirli hedef grupların işsizlik oranını düşürmeyi hedefleyen İş Fırsatı Vergi İndirimi programının bir parçasıdır.

Bu programda, işsizlik, askerlik hizmetinden kaynaklanmış engellilik ve düşük gelir gibi kriterleri karşılayan gazileri işe alan özel sektör işletmeleri ve kar amacı gütmeyen belirli kuruluşlar vergi indiriminden faydalanabilmektedir. 2012 mali yılında, 34.000 gazi yeni işe başlamış ve bu kişiler için Devlet İşgücü Ajansı'na

---

<sup>76</sup> Job Creation and Labor Activation Policies in G20 Countries, s. 12.

<sup>77</sup> a.g.e., s. 12.

başvuru yapılmıştır.<sup>78</sup> İşe alınan her bir gazi için 2.400-9.600 Amerikan Doları tutarında vergi indirimi yapılmaktadır.

**Gaziler İçin Yeni Bir Eğitim Programı Oluşturulması:** Program, 2012-2014 yılları arasında uygulanması planlanmıştır. 16 Nisan 2013 itibarıyla 96.440 başvuru onaylanmış, 42.389 gazi eğitim almıştır.

Program, 35-60 yaş arasında olup gazilere sunulan diğer yardımlardan faydalanmayan işsiz askeri gazilere yöneliktir. Eğitimlere katılmaya hak kazanan gazilere yüksek nitelikli mesleklere ve sanayideki işlere yönelik olarak 12 aya kadar mesleki eğitim yardımı yapılmaktadır.<sup>79</sup>

**Engellilerin İstihdam ve Eğitim Düzeylerinin İyileştirilmesi:** İşsiz, eksik istihdam edilen ve/veya engellilere yönelik sosyal güvenlik yardımlarından faydalanan engellilerin istihdam ve eğitim düzeylerinin iyileştirilmesi için eyalet düzeyinde ve yerel düzeyde istihdam ve eğitim programları arasındaki koordinasyon ve işbirliğini geliştirmeleri, engellilere daha iyi hizmet götürülmesi ve eğitim düzeylerinin yükseltilmesi için kamusal ve özel kaynaklardan daha iyi yararlanarak etkin bir işbirliği tesis etmeleri için 23 eyalete ödenekler verilmiştir.

2010 yılında başlayan Engelli İstihdamı Girişimi çerçevesinde, istihdam ve eğitim seviyelerinin yükseltilmesi için engellilere yönelik başarılı hizmet stratejileri uygulamaları için 23 eyalete ödenek ayrılmıştır.<sup>80</sup>

**Yeşil Sektörün Desteklenmesi:** 2010-2012 yılları arasında uygulanan programın hedefinde kadınlar, yeşil endüstri işverenleri, eğitim sağlayıcılar ve danışmanlar bulunmaktadır.

Kadınlara, kariyerlerinin her seviyesinde (işe giriş, kariyer değişikliği veya işe geri dönüş) destek verilmekte, yeşil sektördeki fırsatlar tanıtılmakta ve bu fırsatlardan yararlanmaları sağlanmaktadır. Program dahilinde, eğitim sağlayıcıların ve danışmanların kadınların yeşil işlerde çalışmalarını desteklemeleri sağlanmaktadır.

---

<sup>78</sup> a.g.e., s. 56.

<sup>79</sup> a.g.e., s. 111.

<sup>80</sup> a.g.e., s. 57.



Çalışma Bakanlığı Kadın Bürosu 2010 yılında, kadınların önümüzdeki on yılda çeşitli yeşil işlere hazırlanması ve bu işlerde çalışmasına yönelik olarak modeller geliştirilmesi amacıyla 9 yeşil iş eğitim projesi yürütmüştür. Bu çalışmalar, yeşil sektördeki uzmanlarla birlikte geliştirilmiştir.<sup>81</sup> Ayrıca 2012 yılında “*Yeşil Neden Sizin Renginiz: Sürdürülebilir Bir Kariyer İçin Bir Kadının Rehberi*” başlıklı detaylı bir rehber hazırlamıştır. Bu rehber, gelişmekte olan yeşil ekonomideki işlere girmek ve bu işlerde başarılı olmak isteyen kadınlar için bir kaynak oluşturmakta, çalışma hayatıyla ilgili bilgiler vermekte ve başarı öykülerine yer vermektedir.<sup>82</sup>

### 2.2.2.2. Almanya

Almanya’da uygulanan Destekli İstihdam Programı, Değişim Yoluyla Entegrasyon ve Mesleki Becerisi Olan Gençleri ve Stajları Destekleme Ulusal Anlaşması incelenmiştir.

**Destekli İstihdam:** Almanya Çalışma ve Sosyal İşler Federal Bakanlığı tarafından, özel yardıma ihtiyaç duyan engelliler için kişiye özel destek hizmeti verilmektedir. Desteğin amacı, engellilerin işgücü piyasasında iş sözleşmesine dayanan bir iş bulmaları ve bu sayede zorunlu olarak sosyal güvenlik dahilinde bir istihdam olanağı elde etmeleridir.

Programın temel prensibi, “eğitimden önce işe yerleştirme” olarak ifade edilmektedir. Destekli istihdam, iki önemli bileşene sahiptir:

- **Bireysel İşbaşı Eğitimi:** Destekli istihdam, işyeri tarafından sağlanan bireysel işbaşı eğitimi ile başlamaktadır. Bir “iş rehberi”, engelli kişiye eşlik eder ve destek olur. İki yıla kadar devam edebilen eğitim sürecinde engelli çalışan sosyal güvenlik kapsamına dahil edilir.
- **İstihdam Desteği:** Sigorta priminin ödendiği bir iş ilişkisi kurulduktan sonra desteğe ihtiyaç duyuluyorsa, istihdam desteği adı altında destek verilmektedir. Bu desteğin süresi, engelli kişinin bireysel ihtiyaçlarına göre değişmektedir, süre için bir üst sınır bulunmamaktadır.

---

<sup>81</sup> a.g.e., s. 88.

<sup>82</sup> [http://www.dol.gov/wb/Green\\_Jobs\\_Guide/GreenJobs%20Final\\_11.2011.pdf](http://www.dol.gov/wb/Green_Jobs_Guide/GreenJobs%20Final_11.2011.pdf) (30/08/2014)

Destekli istihdam programının hedef kitlesini, eğitimini yarıda bırakan engelliler ile çalışma hayatında bulunurken engelli duruma gelenler oluşturmaktadır. Mesleki eğitime alternatif olarak düşünülmemesi gerektiği belirtilen bu program, bir işe girme veya işe girmeden önce mesleki eğitim alma olanağı bulunmayan kişileri hedeflemektedir.<sup>83</sup>

**Değişim Yoluyla Entegrasyon:** 2008 yılında başlayan ve 2014 sonuna kadar devam etmesi planlanan programın amacı, dezavantajlı ve engelli kişilerin diğer AB üyesi ülkelerde iş tecrübesi edinmeleri yoluyla istihdam ve mesleki eğitime katılma şanslarının artırılmasıdır.

Hedef kitle, eğitim hayatında iş hayatına veya mesleki eğitimden mesleğe geçişte özel bir desteğe ihtiyacı olan gençler ve genç yetişkinlerdir. Bu kişiler arasında okulu bırakanlar, mesleki eğitim alan gençler, yalnız ebeveynler ve engelliler gibi gruplar bulunmaktadır. Programdan 10.000 kişinin yararlanması beklenmektedir. Mart 2013'e kadar 13.000 kişi programdan yararlanmıştır. Bu kişiler arasında 8000 engelli yurtdışında staj yapmış, diğerleri çalışma gezileri ve uzman değişim programlarına katılmışlardır. Katılımcıların %80'inin ortalama 15 aydır işsiz olduğu ve çoğunun 25 yaşının altında olduğu belirtilmektedir. Programı izleyen 6 ay içerisinde katılımcıların üçte ikisi mesleki eğitime devam etmiş veya çalışmaya başlamıştır. Düşük eğitim seviyesindeki gençlerin ve engellilerin rekabet gücünde ve yabancı dil bilgilerinde gelişme olduğu belirlenmiştir.<sup>84</sup>

**Mesleki Becerisi Olan Gençleri ve Stajları Destekleme Ulusal Anlaşması:** 2010 yılında gözden geçirilerek süresi uzatılan programın amacı, çırak olarak çalışmaya istelikli ve bunun için uygun niteliklere sahip tüm gençlere çeşitli eğitim imkanlarının sağlanmasıdır.<sup>85</sup>

Program, 25 yaşın altındaki gençleri hedef almaktadır. Alman sanayi kuruluşları ve Federal Hükümet arasında ilk anlaşma 16 Haziran 2004'te yapılmış, alınan sonuçlar beklenin üzerinde olmuş ve çıraklık piyasasındaki eğilimde değişiklik görülmüştür. 3

<sup>83</sup><http://www.bmas.de/EN/Our-Topics/Participation-of-Persons-with-Disabilities/supported-employment.html> (10/08/2014).

<sup>84</sup> Job Creation and Labor Activation Policies in G20 Countries, s. 64.

<sup>85</sup> a.g.e., s. 135.

yıl sürmesi planlanan anlaşmada, sanayi kuruluşları her yıl 30.000 staj ve 25.000 eğitim amaçlı iş pozisyonu açmak konusunda taahhütte bulunmuşlar ve 3 yıl sonunda bu hedefleri aşmışlardır. Yenilenen programın 2014 yılına kadar sürmesi öngörülmektedir.<sup>86</sup>

### 2.2.2.3. Arjantin

Arjantin’de dezavantajlı gruplara yönelik olan Gençler İçin Daha Fazla ve Daha İyi İş Programı ve Geleceğe Ümitle Bakan Gençler Programı aşağıda açıklanmaktadır.

**Gençler İçin Daha Fazla ve Daha İyi İş Programı:** Gençler İçin Daha Fazla ve Daha İyi İş Programı, Haziran 2008’de başlamıştır ve halen devam etmektedir.

Hedef kitle, ülkede sürekli ikamet eden ancak ilkokul ve/veya lise mezunu olmayan, 18-24 yaş arasındaki işsiz gençlerdir. Programda, çeşitli faaliyetler yoluyla gençler için sosyal içerme ve istihdam sağlanması, onları işe başlamak veya kendi işlerini kurmak için hazırlanması hedeflenmektedir. Bu faaliyetler arasında zorunlu eğitimin tamamlanması, iş hayatında staj veya uygulamalı eğitim olanağı sağlanması yer almaktadır. 2008- Mart 2013 tarihleri arasında yaklaşık 600.000 (594.437) kişi bu programa dahil olmuştur.<sup>87</sup> Belediye İstihdam Büroları, programdan yararlananlar için bağlantı noktası görevi görmektedir. Programdan yararlanmak isteyenler bu bürolara başvurmakta, yapılan mülakatta bir özgeçmiş hazırlanmakta ve program hakkında bilgi verilmektedir. Bu kayıt aşamasından sonra bir anlaşma imzalanmakta ve değerlendirme için Çalışma Bakanlığı İstihdam ve Eğitim Genel Müdürlüklerine gönderilmektedir.<sup>88</sup>

**Geleceğe Ümitle Bakan Gençler:** Geleceğe Ümitle Bakan Gençler programı, Arjantin Çalışma, İstihdam ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından özel sektör, ticaret odaları ve yazılım/bilişim firmaları işbirliği ile 2007-2012 yılları arasında uygulanmıştır.

<sup>86</sup> <http://www.bmas.de/EN/Our-Topics/Initial-and-Continuing-Training/training-pact.html>.

<sup>87</sup> a.g.e., s. 28.

<sup>88</sup> <http://www.oitcenterfor.org/en/experiencia/programme-%E2%80%9Cmore-and-better-work-young-people%E2%80%9D-ministry-labour-employment-and-social-secu> (28/08/2014).

Programın amacı, meslek için gerekli becerilerin kazanıldığı bir iş ortamında gençlerin daha vasıflı çalışanlar haline gelmesi ve hem sosyal hem de profesyonel hayata katılımlarının sağlanmasıdır. Hedef kitle, orta öğrenimi tamamlayamamış, belgelenemeyeceği bir iş veya staj deneyimi olmayan 18-24 yaş arasındaki gençlerdir. Gençler, önce temel beceri ve teknikler hakkında teorik bir eğitim almakta, daha sonra iş ortamında farklı bir eğitim sürecine başlamaktadırlar. 3-10 ay süren eğitimler sonunda firma ve Bakanlık tarafından onaylı bir sertifika almaktadırlar. 2010 yılında 1500 kişinin yararlandığı belirtilen program sonucunda, 10 gençten 6'sı iş bulmuş, %49'u eğitim aldıkları firmada çalışmaya başlamıştır.<sup>89</sup>

#### **2.2.2.4. Avustralya**

Avustralya'da uygulanan Gelecekteki İşgücünün İnşası Paketi- Kadın İstihdamı, Çok Uzun Dönemli İşsizler İçin Ücret Teşviği, Çok Uzun Dönemli İşsizler İçin Yükümlülüklerin Artırılması, Uzaktan Çalışma ve Topluluklar Programı, Tek Ebeveynler için Teşvik programları incelenmektedir.

**Avustralya'nın Gelecekteki İşgücünün İnşası Paketi- Kadın İstihdamı:** Söz konusu istihdam paketi dahilinde, kadın istihdamını teşvik edecek çeşitli unsurlar bulunmaktadır. 2013 yılında yalnız ebeveynlerin istihdama katılımı için yeni düzenlemeler getirilmiş, tahmini 50.000 işsiz ebeveyn için uzman kariyer danışmanlığı hizmeti getirilmiştir.

Avustralya Hükümeti, ebeveynlerin işe dönmelerine yardımcı olmak ve çocukları okula hazırlamak amacıyla uygun fiyatlı, esnek ve yüksek kalitede bir çocuk bakım sektörü geliştirilmesi için 4 yıllık bir süre için 25 milyar Avustralya Dolarından fazla yatırım yapmayı öngörmektedir. Ayrıca sanayi, iş dünyası ve çocuk bakımı sağlayıcıları arasında anlaşmalı olarak, esnek çocuk bakımı saatlerinin düzenlenebilmesi için deneme uygulamaları yapılmaktadır. Vardiya usulü çalışanlar ve fazla mesai yapanlar için mesai saatleri dışında bakım hizmeti ile okul saatleri

---

<sup>89</sup> <http://www.oiticinterfor.org/en/experiencia/young-people-future-prospects-%E2%80%93-ministry-labour-employment-and-social-security-mteyss-%E2%80%93-> (10/08/2014).

dışındaki bakım olanaklarına daha kolay erişim sağlanması konuları bu çerçevede değerlendirilmektedir.<sup>90</sup>

**Çok Uzun Dönemli İşsizler İçin Ücret Teşviği:** Ocak 2012’de uygulanmaya başlayan ve halen devam eden programdan, en az iki yıldır gelir desteği ile geçinen ve yakın zamanda hiç çalışmamış veya çok az süre çalışmış olan kişiler yararlanabilmektedir.

İşverene, her işe alım için 6.050 Avustralya Doları ve program dahilindeki kişileri çalıştırdığı 6 ay boyunca her hafta için 233 Avustralya Doları tutarında teşvik ödenmektedir. Bu program çerçevesinde 4 yılda 35.000 kişinin istihdamının desteklenmesi hedeflenmektedir. 2013 itibariyle, iş arayan 15.500 kişi işe yerleştirilmiştir.<sup>91</sup>

**Çok Uzun Dönemli İşsizler İçin Yükümlülüklerin Artırılması:** 1 Temmuz 2012’de uygulanmaya başlayan ve 2014-15 döneminde sona erecek olan programda, iş arayan ve en az iki yıldır işsiz olan kişilerin, bu durumda kaldıkları süre boyunca her yıl 11 ay süreyle beceri temelli İş Tecrübesi faaliyetlerine katılmaları gerekmektedir. Bu şekilde 150.000 kişinin desteklenmesi hedeflenmektedir.<sup>92</sup>

**Uzaktaki İşler ve Topluluklar Programı:** 1 Temmuz 2013’te uygulanmaya başlayan programda, Avustralya’nın merkeze uzak bölgelerinde yaşayan kişilerin istihdamına yönelik olarak daha esnek bir uygulamaya geçilmesi hedeflenmektedir. Uzak bölgelerdeki yerel ihtiyaç ve olanaklar çerçevesinde, beceri geliştirme ve mesleki eğitim faaliyetleri de bu bölgelerde değerlendirilmektedir.<sup>93</sup> 60 bölgede yürütülen programda istihdam hizmetleri, gençlerin eğitimden çalışma yaşamına geçmeleri için destek, istihdamın önündeki engellerin kaldırılması için kamu ile o bölgede yaşayanlar arasında diyalog geliştirilmesi gibi unsurlar yer almaktadır.<sup>94</sup>

---

<sup>90</sup> Job Creation and Labor Activation Policies in G20 Countries, s. 21.

<sup>91</sup> a.g.e., s. 45.

<sup>92</sup> a.g.e., s. 45.

<sup>93</sup> a.g.e., s. 45.

<sup>94</sup> <https://employment.gov.au/remote-jobs-and-communities-program> (29/08/2014)

Ayrıca, 2008 yılından beri Avustralya'daki dezavantajlı bölgelere yönelik olarak **Öncelikli İstihdam Alanları Girişimi** uygulamadadır. Yüksek işsizlik, genç işsizliği, işgücüne katılım oranının düşük olması, gelir desteği alan kişilerin sayısının yüksek olması ve eğitime katılımın düşük seviyede olması gibi kriterlere dayanarak, Öncelikli İstihdam Alanları belirlenmiş, bu kriterlerin işgücü piyasası için hassas bir durumun ve sosyal bir dezavantajın göstergesi olduğu belirtilmiştir. Bu çerçevede, yerel paydaşlar ve hizmet veren kurumlar bir araya getirilmektedir.<sup>95</sup> Coğrafi dezavantajın üstesinden gelinmesi” amacıyla yürütüldüğü ifade edilen programda, süregelen dezavantajlılık kısır döngüsünün kırılması için yeni bir yaklaşım gerektiği, yerel kamu hizmetlerinin yürütülmesi ve yenilikçi projeler geliştirilmesi için 38 milyon Avustralya Doları kaynak ayrıldığı belirtilmektedir.<sup>96</sup>

**Tek Ebeveynler için Teşvik Programları:** 1 Ocak 2012’de başlayan “Tek Ebeveynlerin İşgücüne Katılımını Destekleyici Hizmetler” programında, bu kişilere özel kariyer danışmanlık hizmeti sağlanmaktadır. Aynı zamanda, hem ebeveynlik becerilerini geliştirici hem de işgücü piyasasına dönüşlerini kolaylaştırıcı eğitimler verilmektedir.

1 Ocak 2013’te uygulanmaya başlayan bir başka uygulama ise teşvik ödemelerini kapsamaktadır. Halihazırda gelir desteği alan tek ebeveynlerin ücretli çalışmaya geçiş yapmaları hedeflenmektedir. Gelir testinin uygulamasında yapılan bir değişiklikle, bu kişiler gelirlerinin daha büyük bir kısmını koruyabilmektedirler.<sup>97</sup>

#### **2.2.2.5. Birleşik Krallık**

Tüm iş arayanlar için aynı şekilde uygulanan bir istihdam programından ziyade, danışmanların iş arayanların ihtiyaçlarına göre daha esnek davranabildikleri bir sisteme geçildiği vurgulanmaktadır. Danışmanlar yerel idareler, hizmet birimleri, eğitim kurumları, mesleki eğitim veren kurumlar ve çeşitli büyüklükteki işverenlerle birlikte çalışmaktadır. Bu çerçevede, belirli hedef grupların istihdamı için, kişilerin iş hayatına daha yakın olmasını sağlamak üzere sektör temelli eğitimler, çıraklık ve iş

<sup>95</sup> Job Creation and Labor Activation Policies in G20 Countries, s. 130.

<sup>96</sup> [http://www.budget.gov.au/2011-12/content/glossy/skills/download/glossy\\_skills.pdf](http://www.budget.gov.au/2011-12/content/glossy/skills/download/glossy_skills.pdf) (31/08/2014)

<sup>97</sup> Job Creation and Labor Activation Policies in G20 Countries, s. 79.

tecrübesi kazandırma gibi çeşitli programlar uygulanmaktadır. İş Programı, İş Seçimi Programı ve Gençlik Sözleşmesi uygulamaları aşağıda açıklanmaktadır.

**İş Programı:** 2011’de başlatılan ve ulusal düzeyde uygulamada olan program uzun dönem işsizlik tehdidi altındaki çeşitli gruplara yöneliktir ve çalışma yaşındaki nüfusun yaklaşık %8’ine yardımcı olduğu belirtilmektedir. Katılımcılara, iş bulmalarının ve işlerine devam etmelerinin önündeki engelleri yenmeleri için destek olunmaktadır. Program, özel ve gönüllü servis sağlayıcılar tarafından yürütülmekte ve başvuran her bir kişiyle iki yıla kadar ilgilenilmesi öngörülmektedir. Bu nedenle programın sonuçları henüz tam olarak açıklanamamaktadır. Haziran 2012 itibariyle katılımcıların %56’sının artık yardım almadığı tespit edilmiştir.<sup>98</sup> Programın bir amacı da yaklaşık 20 program çerçevesinde iş arayanlar, engelliler ve sağlık sorunları olan kişiler için sürdürülen destek programlarının basitleştirilerek tek bir programda toplanmasıdır. Söz konusu grupların yanı sıra eğitime devam etmeyen ve çalışmayan gençlerin de İş Programı’ndan yararlanması amaçlanmıştır. Programda en çok önem verilen nokta ise 18 bölgede hizmet sunmaları için anlaşılan 40 hizmet sağlayıcı tarafından başvuran kişilere bire bir hizmet verilmesidir.<sup>99</sup>

**İş Seçimi Programı:** Ekim 2010’da uygulanmaya başlayan **İş Seçimi** programında, çalışan veya çalışmaya başlayacak engelliler için işyerinde yapılacak düzenlemelerin maliyetine katkıda bulunularak işe girme, iş bulma ve işe devam etme yönünde engellilere destek olunması hedeflenmektedir.

Nisan-Aralık 2012 arasında 15.260 başvuru alınmış, 11.020 kişi işe başlamış ve 5.620 iş imkanı yaratılmıştır. Engelli istihdamı konusunda 2011 yılında yapılan bir değerlendirmede, Hazinesiden harcanan her 1.00 İngiliz Sterlini için 1,48 Sterlin geri dönüş sağlandığı belirtilmiştir. Küçük işletmeler artık engelli istihdamının getirdiği ekstra maliyeti karşılamamakta, kendi işini kurmak isteyen engelliler daha çabuk finansman bulmakta kamu istihdam hizmetlerindeki danışmanlar donanım için kaynak aktarıırken daha serbest davranabilmekte, engellilere daha fazla seçenek sunabilmektedirler.

---

<sup>98</sup> a.g.e., s.11.

<sup>99</sup> [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/49884/the-work-programme.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/49884/the-work-programme.pdf) (28/08/2014)

Bu programdan 2011-2012 yıllarında 30.690 engelli yararlanmıştır.<sup>100</sup> Bu çerçevede, engellilere eğitimin yanı sıra kendine güven, mülakatlara hazırlık, beceri geliştirme konularında da destek olunmaktadır. 6 aya kadar işe giriş desteği (İş bulmak için danışmanlık), 2 yıla kadar çalışma sırasında destek (işe başlamak ve çalışmaya devam etmek için yardım) ve uzun dönemli destek (desteksiz bir şekilde işe devam etmek için yardım) verilmektedir. Programdan yararlanabilmek için çalışma yaşında olmak, iş bulma ve çalışma için desteğe ihtiyaç duymak, haftada en az 16 saat çalışabilmek, engellilik durumunu belgelendirmek ve diğer kamu kurumlarının programlarında bulunmayan bir uzman yardımına ihtiyaç duymak gerekmektedir.<sup>101</sup>

**Gençlik Sözleşmesi:** Nisan 2012- Nisan 2015 tarihleri arasında uygulanacak programda, 18-24 yaş arasındaki gençler hedeflenmiştir. Yaklaşık 500.000 kişinin faydalanması planlanan program dahilindeki başlıca uygulamalar arasında çıraklık, işverenler için çıraklık desteği, işverenler için ücret teşviği, sektör bazlı iş eğitim merkezleri ve istihdam kurumları tarafından daha fazla danışmanlık hizmeti verilmesi bulunmaktadır.

En hassas grup kabul edilen, ne eğitimine devam eden ne de çalışan 16-17 yaş grubundaki gençlere ek hizmetler de verilmekte, onların mesleki eğitime devam etmesi veya çalışmaları ve aynı zamanda mesleki eğitim almaları hedeflenmektedir. 3 yıl için öngörülen yıllık bütçe yaklaşık 1 milyar İngiliz Sterlini tutarındadır.<sup>102</sup>

#### **2.2.2.6. Brezilya**

Brezilya'da dezavantajlı grupların istihdamına yönelik olarak Profesyonel Çıraklık Ulusal Planı öne çıkmaktadır.

**Profesyonel Çıraklık Ulusal Planı :** Hedef kitlesi 14-16 yaş arasındaki işsiz gençler ve engelliler olan program, 2012 yılında 286.827 kişiye ulaşmıştır. Yine 2012 yılında yapılan yatırım 150.000 Amerikan Dolarıdır. Bu programda karşılaşılan en büyük

---

<sup>100</sup> Job Creation and Labor Activation Policies in G20 Countries ,s.11.

<sup>101</sup> <https://www.gov.uk/work-choice/overview> (15/08/2014).

<sup>102</sup> Job Creation and Labor Activation Policies in G20 Countries, s.76.



zorluğun profesyonel çıraklık sisteminin diğer hükümet politikaları, özellikle beceri geliştirme uygulamaları ile uyumlu hale getirilmesi olduğu ifade edilmektedir.<sup>103</sup>

#### 2.2.2.7. Çin

Çin’de Kırsal Bölgelerden Gelen Göçmen İşçilerin İstihdamının Desteklenmesi, Depremden Zarar Görenler İçin İstihdam Desteği, Üniversite ve Yüksekokul Mezunlarının Desteklenmesi uygulamaları ele alınmıştır.

**Kırsal Bölgelerden Gelen Göçmen İşçilerin İstihdamının Desteklenmesi:** 2005 yılında başlayan ve şehirlere gelen göçmen işçilerin istihdamının desteklenmesini hedefleyen program halen devam etmektedir.

Programda, göçmenlerin istihdamı için arz ve talep alanları arasında bağlantı kurularak belirli bir düzen sağlanmakta, göçmenleri çalıştıran işletmeler üzerindeki mali yükün hafifletilmesi, göçmen işçilerin buldukları yerde veya yakın bölgelerde iş bulmaları desteklenmekte, geri dönen işçilerin kendi işlerini kuraları için destek sağlanmakta ve göçmen işçilerin yasal hak ve menfaatleri korunmaktadır. Program dahilinde milyonlarca göçmenin iş bulduğu belirtilmektedir.<sup>104</sup>

Çin’de 260 milyondan fazla göçmen işçi bulunduğu ve bu kişilerin %70’inin 35 yaşın altındaki işçiler olduğu belirtilmektedir. Göçmenlere mesleki eğitim olanağı sağlanması için 2010 yılında bir genelge yayınlanmıştır.

Pek çok kurum göçmenlere yönelik destek programları yürütmektedir. İmar ve Kentsel- Kırsal Kalkınma Bakanlığı göçmen işçilerin buldukları yerde topluma daha iyi entegre olabilmeleri için uygun fiyatlı konut inşaatları planlamaktadır. Eğitim Bakanlığı, göçmenlerin çocuklarının devlet okullarında tam zamanlı okuyabilmesine yönelik olan uygulamaları genişletecektir. İçişleri Bakanlığı ve güvenlik kurumları da göçmenlere gerekli hizmetlerin götürülmesi ve göçmenlerin kayıt altına alınmaları için yürütülen faaliyetlere devam edeceklerdir.<sup>105</sup>

---

<sup>103</sup> a.g.e., s. 134.

<sup>104</sup> a.g.e., s. 32.

<sup>105</sup> a.g.e., s. 58.

**Depremden Zarar Görenler İçin İstihdam Desteği:** 2008 yılında Wenchuan’da yaşanan depremden sonra hazırlana Genel Yeniden İnşa Planı çerçevesinde, “her ailede en az bir kişinin sürekli bir işi olması ve gelirlerinin depremden önceki düzeye ulaştırılması” hedeflenmiştir. 3 yıl sonra yapılan araştırmada, gelir düzeyinin ve işsizlik rakamlarının depremden önceki değerlere ulaştığı, ancak güvencesiz çalışanların oranında artış ve kadın istihdamında azalma görüldüğü saptanmıştır.<sup>106</sup>

Depremden etkilenen bölgedeki 1,3 milyon kişi iş bulmuş ve 2009 yılında, 2008 yılı öncesindeki istihdam seviyelerine ulaşılmıştır. İstihdam teşvikleri 2012 yılına kadar devam etmiştir. Destek politikaları arasında mesleki eğitim sosyal sigorta ve ulaşım için ödenecek teşvikler yer almaktadır. Daha sonra 2013 yılında aynı bölgede daha güçlü bir depremin yaşanmasıyla, benzer tedbirler yeniden ele alınmıştır.<sup>107</sup>

**Üniversite ve Yüksekokul Mezunlarının Desteklenmesi:** Çin’de, üniversite ve yüksekokul mezunlarının sayısının çok hızlı bir şekilde arttığı belirtilmektedir. Mezunların sayısı 2003 yılında 2,12 milyon kişiden 2012’de 6,99 milyona yükselmiştir. Devlet, 2008 yılından bu yana, mezunların kentlerde ve kırsal bölgelerde yerel düzeyde kamu hizmetlerinde çalışmalarını desteklemektedir. Bir yüksekokul mezunu 2 yıl bu düzeyde çalışırsa, devlet memuru olma imkanı elde etmektedir. Mezunlar, küçük ve orta ölçekli işletmeler ile özel şirketlerde çalışmaları yönünde de desteklenmektedir. Yüksekokul mezunlarının %90’ının mezun oldukları yıl içerisinde iş buldukları belirtilmektedir.<sup>108</sup>

#### **2.2.2.8. Endonezya**

Endonezya’da Yoksulluk Azaltımında Endonezyalı Kadınları Güçlendirme Girişimi dezavantajlı grupların istihdamı açısından ele alınmaktadır.

**Yoksullukla Mücadelede Endonezyalı Kadınları Güçlendirme Girişimi:** Endonezyalı kadınların refah düzeyinin artırılması için Endonezya Ulusal Kalkınma

---

<sup>106</sup> K. Dalen, H. Flato, L. Jing, Z. Huafeng, “Recovering from the Wenchuan Earthquake- Living Conditions and Development in Disaster Areas 2008-2011”, FAFO Report, 2012, s. 194. (<http://www.fao.no/pub/rapp/20266/>)(15/08/2014).

<sup>107</sup> Job Creation and Labor Activation Policies in G20 Countries, s. 31.

<sup>108</sup> a.g.e., s. 58.

Planlama Bakanlığı ve Avustralya Dışişleri ve Ticaret Bakanlığı tarafından 2012 yılında başlatılmıştır. Program, 5 tematik bölümden oluşmaktadır:

1. Kadınların sosyal koruma programlarına erişiminin geliştirilmesi
2. Kadınların işlere erişiminin geliştirilmesi ve iş yerinde ayrımcılığın ortadan kaldırılması
3. Kadınların yurt dışına iş nedeniyle göç etme koşullarının iyileştirilmesi
4. Kadın sağlığının iyileştirilmesi için kadınların liderlik vasıflarının geliştirilmesi
5. Kadına karşı şiddetin azaltılması için kadınların liderlik vasıflarının geliştirilmesi <sup>109</sup>

2012-2016 yılları arasında uygulanacak olan programın bütçesi 60 milyon ABD Dolarıdır. <sup>110</sup>

#### **2.2.2.9. Fransa**

Fransa’da uygulanmakta olan Gelecek İçin İşler, Nesil Sözleşmesi ile Mesleki Yeterlik ve Deneyimlerin Belgelendirilmesi programları aşağıda incelenmektedir.

**Gelecek İçin İşler:** Fransa’da her yıl 120.000 gencin işgücü piyasasına ellerinde hiçbir diploma olmadan dahil olduğu, buldukları işlerin de düşük nitelikli işler olduğu belirtilmektedir.

Özellikle ekonomik olarak az gelişmiş bölgelerdeki dezavantajlı gençlere yönelik bu program, kamuda ve kar amacı gütmeyen kuruluşlarda gençler için yeni iş olanakları yaratılmasını amaçlamaktadır. Bu işler belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışılan normal maaşlı ve devlet destekli işlerdir. Mart 2013’te uygulanmaya başlayan programda, Aralık 2014’e kadar 150.000 iş yaratılması hedeflenmektedir ve 2013’ten itibaren 3 yıl için 2,3 milyar Avro tutarında bir bütçe ayrılmıştır. <sup>111</sup>

**Nesil Sözleşmesi:** 2013 yılında başlayan program dahilinde, bir genci işe alan ve aynı zamanda ileri yaştaki bir çalışanını istihdam etmeye devam eden şirketlere 3 yıl

<sup>109</sup> [http://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/projects/WCMS\\_183299/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/projects/WCMS_183299/lang--en/index.htm) (18/08/2014).

<sup>110</sup> <http://aid.dfat.gov.au/countries/eastasia/indonesia/Pages/initiative-mampu.aspx> (18/08/2014).

<sup>111</sup> Job Creation and Labor Activation Policies in G20 Countries, s. 62.

boyunca yıllık 4000 Avro tutarında teşvik ödemesi yapılacaktır. Program kapsamında, 2013-2017 yılları arasında 500.000 iş sözleşmesi için teşvik ödenmesi öngörülmektedir. Teşvikten sadece 300'den az işçi çalıştıran şirketler yararlanabilecektir.<sup>112</sup>

**Mesleki Yeterlik ve Deneyimlerin Belgelendirilmesi Programı (CAP VAE):** 2010 yılında başlayan uygulama kapsamında, engelli istihdamını artırmak için iki çalışma yapılmaktadır.

İlk olarak, devlet tarafından tanınan bir diploma almaları için engellilere destek olunmaktadır. Daha sonra, iş arayan engellilere istihdam piyasasına katılmaları için destek olunmaktadır. Destekten faydalanabilmek için engellinin korumalı atölyede (engellilerin diğer işçilerden ayrı bir şekilde çalıştırıldığı işyerleri) çalışması gerekmektedir. Engelli işçinin maaşının bir kısmına destek olunmaktadır ve işler, diğer işçilerde olduğu gibi süresi belirli ve belirsiz iş sözleşmelerine dayanmaktadır.

<sup>113</sup>

#### **2.2.2.10. Güney Afrika Cumhuriyeti**

Güney Afrika Cumhuriyeti'nde Ulusal Gençlik Kalkınma Ajansı Programları genç istihdamı açısından öne çıkmaktadır.

**Ulusal Gençlik Kalkınma Ajansı Programları:** 2008 yılında kurulan Ulusal Gençlik Kalkınma Ajansı (NYDA), gençlere iş aramada yardımcı olmak ve iş arayan gençlerin tercihlerine uygun işleri bulmak için çeşitli hizmetler sunmaktadır.

- **Mezun Gelişim Programı ve İşe Hazırlık Programı:** İşsiz üniversite mezunlarının ve üniversite öğrencilerinin istihdam olanaklarını artırmak için, işe hazırlık eğitimleri (işle ilgili beceriler, bilgisayar kullanımı, özgeçmiş hazırlama, mülakatlara hazırlık vb. konularda) ve iş geliştirme desteği verilmektedir.

---

<sup>112</sup> a.g.e., s. 62.

<sup>113</sup> "Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA: good practices and recommendations in support of a flexicurity approach", European Union, 2012, s. 80 ([http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/cowi.final\\_study\\_report\\_may\\_2011\\_final\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/cowi.final_study_report_may_2011_final_en.pdf)) (25/08/2014).

- **Ulusal Gençlik Hizmetleri:** İşsiz gençlerin toplum hizmetlerinde çalışarak beceri edinmeleri sağlanmaktadır. Gençler, belgelendirilen teknik beceriler, hayat becerileri ve iş deneyimi kazanmakta, iş fırsatlarıyla karşılaşmaktadırlar.
- **İş/Fırsat Arayanlar ve Mezunlar Veritabanı:** İşsiz gençlerin, özellikle üniversite mezunlarının iş bulması için kurulmuştur. İş arayanlar özgeçmişlerini bırakmakta, işverenler ise uygun başvuruları değerlendirmektedir. Üniversite öğrencilerinin de uygulamadan yararlanması planlanmaktadır.
- **Gençlik Danışma Merkezleri:** NYDA ve belediyelerin işbirliği ile kurulmuş merkezlere gelen gençler, ajansın tüm programlarından yararlanabilmekte ve kariyer danışmanlığı hizmeti almaktadırlar.<sup>114</sup>

#### 2.2.2.11. Güney Kore

Güney Kore’de dezavantajlı grupların istihdamına yönelik olarak Şirketlerde Zorunlu Engelli Çalıştırma Oranının Yükseltilmesi, İleri Derece Engelli Kişilerin İstihdamı Konusundaki Desteğin Genişletilmesi, Kız Öğrenciler İçin Kariyer Merkezlerinin İşleyişinin İyileştirilmesi, Kadınlar İçin Yeni Meslek Merkezi, KOBİ’lerde Gençler için Staj ve Genç İstihdamı Akademisi uygulamaları aşağıda ele alınmıştır.

**Şirketlerde Zorunlu Engelli Çalıştırma Oranının Yükseltilmesi:** Kamu kuruluşlarında, yarı kamusal (*quasi-government*) kurumlarda ve özel sektördeki şirketlerde geçerli olan zorunlu istihdam oranının artırılmasını hedefleyen program, 2010 yılından beri uygulanmaktadır ve kayıtlı olan 2,52 milyon engelliden çalışmak isteyenlerin işe yerleştirilmelerini hedeflemektedir. Kamu kurumlarında ve 50’den fazla işçi çalıştıran şirketlerde çalışan işçi sayısının 2010’da 105.013’ten 2012’de 117.668’e yükseltildiği belirtilmektedir.<sup>115</sup>

**İleri Derece Engelli Kişilerin İstihdamı Konusundaki Desteğin Genişletilmesi:** Söz konusu istihdam destek programı ile ileri derecede engelli kişilere 3-7 hafta

<sup>114</sup> Confronting youth unemployment: policy options for South Africa, National Treasury, 2011, s. 23 (<http://www.treasury.gov.za/documents/national%20budget/2011/Confronting%20youth%20unemployment%20-%20Policy%20options.pdf>) (26/08/2014).

<sup>115</sup> Job Creation and Labor Activation Policies in G20 Countries, s. 38.

boyunca işbaşı eğitimi verilmekte ve istihdam edilmeleri sağlanmaktadır. 2010 yılında 1199, 2011 yılında 2116, 2012 yılında 2317 kişi programdan yararlanmıştır. Program bütçesi, 2012 için 2,6 milyar Güney Kore Wonudur.<sup>116</sup>

**Kız Öğrenciler İçin Kariyer Merkezlerinin İşleyişinin İyileştirilmesi:** Güney Kore Cinsiyet Eşitliği ve Aile Bakanlığı, kadın istihdamının artırılması için istihdam destek hizmetleri yürütmektedir. Bu program, iş hayatına hazırlanan öğrenciler için bire bir danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesini içermektedir. Program çerçevesinde, yüksek eğitimli kadınlara kariyer danışmanlığı yapılması, bu hizmetin lisans ve lisans üstü öğrenim gören gençler için de sunulması hedeflenmektedir. Kariyer Merkezleri 40 üniversitede hizmet vermektedir.<sup>117</sup>

**Kadınlar İçin Yeni Meslek Merkezi:** Güney Kore Cinsiyet Eşitliği ve Aile Bakanlığı'na bağlı merkezler, sadece doğum, çocuk bakımı gibi nedenlerle çalışma hayatına ara vermiş kadınlara destek olmaktadır. Merkezlerde kariyer danışmanlığı, mesleki eğitim, işe yerleştirme ve işe başladıktan sonra izleme gibi hizmetler verilmektedir ve merkezler mevcut mesleki eğitim kurumlarının tamamlayıcısı durumundadır. 2013 itibariyle 120 merkez bulunmaktadır. Bakanlığın kadın istihdamını destekleme çalışmaları, yerel yönetimler ve özel sektör ile birlikte yürütülmektedir.<sup>118</sup>

**KOBİ'lerde Gençler için Staj Programı:** Genç istihdamının artırılmasına yönelik olarak 2009'da uygulanmaya başlayan program halen devam etmektedir. Gençlerin mesleki rekabet güçlerinin artırılması ve düzenli bir işe girmelerinin sağlanabilmesi için KOBİ'lerde staj imkanları sağlanmaktadır.

19-29 yaş arasındaki işsiz gençlere yönelik olan program, 5'ten fazla tam zamanlı çalışanı olan KOBİ'leri kapsamaktadır. 2010 yılında 30.000, 2011'de 32.000, 2012'de 40.000, 2013'te 50.000 kişi programdan yararlanmıştır. Bu çerçevede 2010'da 29.554, 2011'de 32.220, 2012 yılında 37.455 iş imkanı yaratılmıştır. Stajdan

---

<sup>116</sup> a.g.e.

<sup>117</sup> [http://english.mogef.go.kr/sub02/sub02\\_22\\_02.jsp](http://english.mogef.go.kr/sub02/sub02_22_02.jsp) (23/08/2014).

<sup>118</sup> [http://english.mogef.go.kr/sub02/sub02\\_22\\_01.jsp](http://english.mogef.go.kr/sub02/sub02_22_01.jsp) (23/08/2014).

sonra çalışmaya başlayan stajyerlerin oranı 2010'da %90,1, 2011'de %91,3, 2012'de %84,5 olmuştur.<sup>119</sup>

**Genç İstihdamı Akademisi:** 2011'de başlayan programda, iş dünyası ve işveren örgütleri üniversitelerle işbirliği halinde çalışarak eğitimli gençlere doğrudan iş imkanı sağlamaktadırlar.

Programdan 29 yaşının altındaki mezunlar ve mezun olacak gençler faydalanmaktadırlar. 2011 ve 2012 yıllarında 8000, 2013'te ise 14.000 kişi programa dahil olmuştur. Akademi programı, gençlerin eğitimleri devam etmekteyken onların işgücü piyasasına dahil olmasını hedeflemektedir. 2013 yılında program bütçesi 39,3 Wondur.<sup>120</sup>

#### **2.2.2.12. Hindistan**

Hindistan'da Kadın İstihdamı İçin Mali Yardım, Mahatma Gandhi Kırsal İstihdam Garantisi Ulusal Programı ve Yerli Kabilelere Mensup Gençlere Yönelik Rehberlik Merkezleri dezavantajlı grupların istihdamı açısından öne çıkmaktadır.

**Kadın İstihdamı İçin Mali Yardım:** Hindistan Çalışma ve İstihdam Bakanlığı kadın istihdamına yönelik olarak, 1981-82 döneminde hazırlanan Altıncı Beş Yıllık Plan'dan beri devam eden bir mali yardım programı yürütmektedir. Bu program, aşağıda belirtilen amaçlar doğrultusunda gönüllü kuruluşlara yardım edilmesi yoluyla uygulanmaktadır:

- Çalışan kadınların örgütlenmesi, hakları ve ödevleri konusunda bilgilendirilmesi, çalışan kadınlara yönelik hukuki destek.
- Çalışan kadınların sorunları konusunda toplumda farkındalık yaratmak amacıyla seminer, çalıştay vb. düzenlenmesi.

---

<sup>119</sup> Job Creation and Labor Activation Policies in G20 Countries, s. 71.

<sup>120</sup> a.g.e.

Program çerçevesinde, kadın istihdamı yararına olan uygulamalı projeler ve özellikle ücretler konusunda farkındalık yaratma kampanyaları desteklenmektedir.<sup>121</sup>

**Mahatma Gandhi Kırsal İstihdam Garantisi Ulusal Programı (MGNREGP):** 2005'te kabul edilen ve 2009'da değişiklik yapılan Mahatma Gandhi Kırsal İstihdam Garantisi Yasası, kırsal bölgelerde yaşayanlar için yılda 100 gün asgari ücretle çalışma imkan temin etmeyi kapsamaktadır.

Programa cinsiyet eşitliğine ilişkin pek çok kural dahil edilmiştir. Bunlar arasında, kayıtlı işçilerin en az üçte birinin kadınlardan oluşması, kadın ve erkekler için eşit ücret, çocuk bakımı için yerler ayrılması, analık izni, kadınlara yakın yerlerde çalışma olanağı tanınması gibi uygulamalar yer almaktadır. 2011-2012 döneminde çalışanların %48'ini kadınlar oluşturmuş, kadınların kişisel banka hesaplarına ödeme yapılması ile kadınların statüsünün yükseldiği algısının oluştuğu ifade edilmiştir.<sup>122</sup>

**Yerli Kabilelere Mensup Gençlere Yönelik Rehberlik Merkezleri:** Maharashtra İstihdam ve Beceri Geliştirme İdaresi tarafından yürütülen ve halen devam eden uygulama kapsamında, yerli kabilelere mensup gençlerin istihdamına yönelik olarak, 8 rehberlik merkezinde bu gençlere işe giriş sınavlarına hazırlık için destek olunmakta, kariyer danışmanlığı yapılmaktadır.

Personel Seçim Komisyonu, polis, banka ve demiryolu sınavlarına hazırlık programları yürütülmekte, adaylara eğitim dönemi boyunca her ay maddi destek verilmekte ve temel dersler için kaynak kitap temin edilmektedir. Eğitimler her bir konuyla ilgili fakülteler tarafından teknik donanımlı eğitim merkezlerinde verilmektedir. Ayrıca fakültelerde STK, banka ve finans kuruluşları yetkilileri tarafından motivasyon dersleri verilmektedir.<sup>123</sup>

---

<sup>121</sup> <http://labour.gov.in/content/schemes/grant-in-aid-on-women-labour.php> (20/08/2014).

<sup>122</sup> Global Employment Trends for Women 2012, ILO, 2012, s. 42.

<sup>123</sup> [https://www.maharajgar.gov.in/DeSePortal/faces/oracle/webcenter/portalapp/pages/staticPages/Tribal.jspx?\\_afLoop=199136677377901&\\_afWindowMode=0&\\_afWindowId=jqu78fra7\\_36#%40%3F\\_afWindowId%3Djqu78fra7\\_36%26\\_afLoop%3D199136677377901%26\\_afWindowMode%3D0%26\\_adf.ctrl-state%3Djqu78fra7\\_44](https://www.maharajgar.gov.in/DeSePortal/faces/oracle/webcenter/portalapp/pages/staticPages/Tribal.jspx?_afLoop=199136677377901&_afWindowMode=0&_afWindowId=jqu78fra7_36#%40%3F_afWindowId%3Djqu78fra7_36%26_afLoop%3D199136677377901%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Djqu78fra7_44) (20/08/2014).



### 2.2.2.13. İtalya

İtalya’da Vergi Teşvikleri ve Katkı Payı İndirimleri ile Kuşaklar Arası Dayanışma Programları ele alınmıştır.

**Vergi Teşvikleri ve Katkı Payı İndirimleri:** Ekim 2012- Mart 2013 tarihleri arasında, kadınların ve 16-29 yaş arasındaki gençlerin istihdamına yönelik vergi teşvikleri uygulanmaktadır. Ödemeler, ancak iş sözleşmelerinin en az bir yıl süreli olması koşuluyla yapılmaktadır.

Ayrıca, kadınların ve ileri yaştaki çalışanların istihdamına yönelik olarak Ocak 2013-Aralık 2015 tarihleri arasında uygulanması öngörülen bir program çerçevesinde, katkı payı ödemelerinde %50 oranında indirim yapılmaktadır. Hedef kitle, dezavantajlı bölgelerde en az 6 aydır işsiz olan ve tüm ülke çapında 24 aydan uzun bir süredir işsiz olan kadınlar ile 50 yaş üzerindeki kişilerdir.<sup>124</sup>

**Kuşaklar Arası Dayanışma Programları:** Program, genç istihdamını desteklerken ileri yaştaki çalışanların karşılaşılabileceği zararı karşılamayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda, ileri yaştaki bir işçinin sözleşmesini kısmi zamanlı sözleşmeye çevirmek istemesi halinde, genç bir işçi çırak veya işçi olarak işe alınmakta, devlet ileri yaştaki çalışanın eksik saat çalışmadan kaynaklanan sosyal sigorta primi eksikliğini tamamlamaktadır.<sup>125</sup>

### 2.2.2.14. Japonya

Japonya’da Yeni Mezunları Desteklemek için “İşe Merhaba” programı, Engelli Kişileri İstihdam Edecek İşverenler İçin Destek Programı ve Yeni “Bekleme Listesinde 0 Çocuk” Stratejisi incelenmiştir.

**Yeni Mezunları Desteklemek için “İşe Merhaba”:** Genç istihdamının artırılmasına yönelik olan program 2010’da uygulanmaya başlanmış, uzman danışmanların sayısının iki katına çıkarılması gibi çeşitli önlemler alınmıştır.

---

<sup>124</sup> Job Creation and Labor Activation Policies in G20 Countries s. 48.

<sup>125</sup> a.g.e., s. 69.

Programın hedef kitlesi lise ve üniversite mezunlarıdır. 2011 yılında 339.000 kişinin programdan yararlandığı, 114.000 kişinin danışmanlar kanalıyla iş bulduğu belirtilmektedir. Eylül 2010- Mart 2011 tarihleri arasında 810.000 kişi programa dahil olmuş, 223.000 kişi danışmanlar kanalıyla iş bulmuştur.<sup>126</sup> Programın 2010 bütçesi 7,8 Japon Yeni, 2011 bütçesi ise 12,7 Japon Yenidir. “İşe Merhaba”, 1990 yılında beri Kamu İstihdam Hizmetleri için yaygın olarak kullanılan bir tabirdir.<sup>127</sup>

**Engelli Kişileri İstihdam Edecek İşverenler İçin Destek Programı:** 1971’de engellilerin istihdamı amacıyla kurulan ancak daha sonra görev alanı genişletilen Yaşlı, Engelli ve İş Arayanların İstihdamı Kurumu (JEED), engelli istihdamı konusunda çeşitli programlar yürütmekte, engellilere ve engelli istihdam etmek isteyenlere destek olmaktadır.

1. Engelliler için mesleki hayat danışmanlarının yetiştirilmesi için eğitim  
Engelli İstihdamının Desteklenmesi Kanunu gereğince, 5 ve üzerinde engelli istihdam eden firmaların, çalışma hayatının her safhasında engellilere rehberlik edecek bir mesleki hayat danışmanı çalıştırmaları gerekmektedir. Danışmanların eğitimi JEED tarafından sağlanmaktadır.
2. İşverenler için bilgi, danışmanlık ve destek hizmetleri:
  - Uygulamaya yönelik teknikler için rehber kitap ve diğer materyallerin temin edilmesi
  - Engelli istihdamı için referans hizmeti (başarılı deneyimlerin paylaşıldığı bir Internet sitesi)
  - Evden çalışma hakkında bilgi
  - İşle ilgili yardımcı teknolojilerin desteklenmesi
  - Engelli istihdamı uzmanları tarafından danışmanlık ve destek

3. Destek planları çerçevesinde işverenlere destek sağlanması

Engelliler için Yerel Meslek Merkezleri’nde engelli istihdam eden veya istihdam etmeyi planlayan işverenlere düzenli olarak destek hizmetleri verilmektedir. Bu

---

<sup>126</sup> a.g.e., s. 69.

<sup>127</sup> Regarding Public Employment Service Offices in Japan, Japanese Ministry of Health, Labour and Welfare, 2009, s. 4 ([http://eng.keis.or.kr/upload/down/wapes2012/wapes2009\\_07.pdf](http://eng.keis.or.kr/upload/down/wapes2012/wapes2009_07.pdf)) (21/08/2014).

merkezlerde, işverenin sorunlarına ve ihtiyaçlarına yönelik bir destek planı hazırlanmaktadır.<sup>128</sup>

**Yeni “Bekleme Listesinde 0 Çocuk” Stratejisi:** 2001 yılında başlayan program, 2008 yılında hükümet tarafından yenilenerek uygulamaya konmuştur. Çocuk bakımı için ebeveynlerin bekleme listesine alınması Japonya’da kentlerde büyük bir sorun olup, kadınların çalışmasının önünde bir engel oluşturmaktadır. Kadın istihdamının artırılması amacıyla, gündüz ve okul sonrası çocuk bakım hizmetlerinin nitelik ve nicelik olarak iyileştirilmesi ve çeşitlendirilmesi, hizmetlerin artan kadın istihdamına paralel olarak geliştirilmesi hedeflenmiştir.<sup>129</sup>

Bu strateji, 2017 yılına kadar çocuk bakım merkezlerinin kapasitesinin ilave 400.000 çocuğun daha bakımı için artırılmasını içermektedir. Bu amaçla hükümet, acil proje dönemi olarak belirlenmiş olan 2013-2014 yıllarında yerel kamu kurumlarını mümkün olduğu ölçüde destekleyecek, 2015-2017 döneminde ise yeni bir sistem getirilerek 400.000 çocuk için çocuk bakım hizmeti sağlanacaktır. Acil proje döneminde, çocuk bakım merkezlerine arazi temin edilmesi ve lisanssız ancak lisans alma sürecinde olan merkezlerin desteklenmesi gibi destekler söz konusudur.<sup>130</sup>

#### **2.2.2.15. Kanada**

Kanada’da dezavantajlı grupların istihdamı açısından Genç İstihdamı Stratejisi, Engelliler İçin İşgücü Piyasası Düzenlemeleri Programı, İleri Yaştaki Çalışanlara Yönelik Girişim ile Aborjinler İçin Beceri ve İstihdam Eğitim Stratejisi öne çıkmaktadır.

**Genç İstihdamı Stratejisi (YES):** Kanada Hükümeti, Genç İstihdamı Stratejisi ile dezavantajlı gençlerin, yeni mezunların ve öğrencilerin (15-30 yaş arası) iş hayatına başarılı bir şekilde geçiş yapmalarını sağlamak için bilgi, beceri ve iş tecrübesi

---

<sup>128</sup> [https://www.jeed.or.jp/english/support\\_for\\_emp\\_dis.html](https://www.jeed.or.jp/english/support_for_emp_dis.html) (19/08/2014).

<sup>129</sup> Employment measures in Post-Financial Crisis Japan, Ministry of Health, Labour and Welfare 2009, s. 11, 36 (<http://www.mhlw.go.jp/english/policy/affairs/dl/02.pdf>), (20/08/2014).

<sup>130</sup> Japanese Economy and Policy Measures As of October 2013, Ministry of Finance, 2013 , s.26 ([https://www.mof.go.jp/english/public\\_relations/presentation/pre201310.pdf](https://www.mof.go.jp/english/public_relations/presentation/pre201310.pdf)) (20/08/2014).

edinmelerine yardımcı olmak amacıyla her yıl 300 milyon Kanada Doları yatırım yapmaktadır.

YES, 3 temel programdan oluşmaktadır: Beceri Bağlantısı, Kariyere Odaklanma ve Yaz İş Deneyimi. 2011-12 dönminde Beceri Bağlantısı programı çerçevesinde 12.000 kişi desteklenmiş, bunlar içerisinde 6.000 kişi iş bulmuş veya iş kurmuş, 2.000'den fazlası ise eğitim hayatına dönmüştür. Kariyere Odaklanma programında 1.000 genç desteklenmiş, Yaz İş Deneyimi programında ise ülke çapında yaklaşık 23.000 kurumda gençler için yaklaşık 36.000 iş oluşturulmuştur. 2013 bütçesinde, lise üzeri okullardan mezun olanlara yönelik ücretli stajları destekleyen Kariyere Odaklanma programı kapsamında 5000 yeni ücretli staj için ek olarak 70 milyon Kanada Doları ayrılmıştır.<sup>131</sup>

**Engelliler İçin İşgücü Piyasası Düzenlemeleri Programı:** Kanada Hükümeti, İller ve Bölgeler ile birlikte, engellilerin tam katılımı önündeki engellerin giderilmesinin hayati öneme sahip olduğunu ve iş fırsatlarına hazırlık için eğitimin önemli bir rol oynadığını kabul etmektedir ve bu doğrultuda 2013 bütçesinde engellilerin istihdamının önündeki engellerin kaldırılması için düzenlemeler yapılmıştır.<sup>132</sup>

“*Özel Sektörde Engelliliği Yeniden Değerlendirmek*” başlıklı raporda, engelli istihdamı konusunda işverenler bilgilendirilmekte, bu tür istihdamın avantajları anlatılmakta ve engelli istihdam etmek istedikleri takdirde izlemeleri gereken yöntemler, başvurabilecekleri kaynaklar ve kurumlar açıklanmaktadır. Bu rapora göre çalışmalarına engel olacak derecede engele sahip olmayan, çalışma yaşında yaklaşık 800.000 engelli istihdamın dışındadır.<sup>133</sup> 2014'te başlatılacak **Engelliler İçin İşgücü Piyasası Düzenlemeleri Programı** ile 2015-16 döneminden başlayarak her yıl 40 milyon Kanada Doları engelli vatandaşlara yönelik beceri geliştirme programlarına ayrılacaktır. Program, talep esaslı eğitim çözümleri sunarak becerileri işgücü piyasası ihtiyaçlarına uygun hale getirecektir.

---

<sup>131</sup> Job Creation and Labor Activation Policies in G20 Countries, s. 10, 57.

<sup>132</sup> a.g.e., s. 10.

<sup>133</sup> Rethinking Disability in the Private Sector, Public Works and Government Services Canada, 2013, s.4 ([http://publications.gc.ca/collections/collection\\_2013/rhdcc-hrsdc/HS64-21-2013-eng.pdf](http://publications.gc.ca/collections/collection_2013/rhdcc-hrsdc/HS64-21-2013-eng.pdf)) (17/08/2014).

**İleri Yaştaki Çalışanlara Yönelik Girişim (TIOW):** 2006-2014 yılları arasında uygulanan programın amacı, küçük ve özel politika gerektiren yerlerde yaşayan ileri yaştaki işçilerin işe dönüşlerinde onlara yardımcı olmaktır.

2006 yılından bu yana program dahilinde 389 proje uygulanmış, Kanada düzeyinde 27.600 işsize destek olunmuştur. Maliyeti Kanada Hükümeti ile İller ve Bölgeler arasında paylaşılan uygulama için başlangından beri 270 milyon Kanada Doları yatırım yapılmıştır. 2014 Ekonomik Eylem Planı çerçevesinde TIOW'un 3 yıllık bir süre için yenilenmesi planlanmaktadır. TIOW, 55-64 yaş arasında, Kanada'da çalışma hakkına sahip, yeni bir iş için becerilerini geliştirme veya yeni beceriler edinme ihtiyacı duyan, işsiz kişileri hedef almaktadır. Yeni planda uygulamanın alanının genişletilmesi ve düşük nüfuslu yerlerde yaşayanların yanı sıra kentlerin de programa katılması öngörülmektedir.<sup>134</sup>

**Aborjinler için Beceri ve İstihdam Eğitim Stratejisi (ASETS):** 2010-2015 yılları arasında uygulanması öngörülen programda, aborjinlerin işgücü piyasasındaki durumlarının iyileştirilmesine yönelik olarak talep edilen becerilerin geliştirilmesi desteklenmiş, özel sektörle işbirliği geliştirilmiş ve hesap verebilirliğe önem verilmiştir.

Bu çerçevede 680.000 aborijine kariyer odaklı çalışma eylem planları geliştirmeleri için destek olunmuş, 210.000 aborjinin işe dönüşüne yardımcı olunmuş ve 77.000 aborjinin mesleki eğitim için okula dönmesi sağlanmıştır. ASETS kapsamında aborjinler için her yıl 14.000-16.000 iş yaratılması beklenmektedir. Programa 5 yıl için 1,68 milyar Kanada Doları yatırım yapılmıştır.<sup>135</sup>

#### **2.2.2.16. Meksika**

Meksika'da İstihdam Destek Programı, Ailelere Karşı Sorumluluk Taşıyan İşverenlere Ayrıcalık Tanınması, Yoksul Kesimlere Yönelik Çocuk Bakım Hizmeti, Hassas Grupların İşgücü Piyasasına Katılımı ve Açık Okul uygulamaları aşağıda incelenmiştir.

<sup>134</sup> <http://actionplan.gc.ca/en/initiative/targeted-initiative-older-workers> (17/08/2014).

<sup>135</sup> Job Creation and Labor Activation Policies in G20 Countries, s. 94.

**İstihdam Destek Programı:** 2002-2013 yılları arasında uygulanan programda gençler gibi belirli gruplara yönelik özel çözümler geliştirilerek onların işgücü piyasasına dahil edilmesi hedeflenmiştir. 2010-2013 yılları arasında, 782.535 genç (kapsam dahilindeki kişilerin %56,9'u) desteklenmiştir. Programın amacı, bilgi, iş becerileri ve deneyim eksikliği gibi gençlerin karşılaştığı sorunlara bağlı olarak ortaya çıkan işgücü arz ve talep uyumsuzluğunun giderilmesidir. 2010-2013 yılları arasında bu grubun istihdam oranı %64'e ulaşmıştır.<sup>136</sup>

**Yoksul Kesimlere Yönelik Çocuk Bakım Hizmeti :** Kadın istihdamının artırılması ve çocukların gelişimi amacını taşıyan program Meksika Federal Hükümeti tarafından yürütülmektedir. Program çerçevesinde kreş açmak isteyen kamu kurumları ve bireylere finansal destek sağlanmakta, düşük gelirli annelere maddi yardımda bulunmaktadır.

Yoksul hanehalkları hedef grup olarak seçilmiştir ve yardımlara hak kazanabilmek için temel kriter, annelerin çalışması, eğitim için kayıt yaptırması veya iş aramasıdır. 2011 yılında, çoğu kadın olan çocuk bakım hizmeti sağlayıcıları ve yardımcıları için 45.000 iş yaratılmış, 300.000 çocuk kayıt yaptırmış ve 10.000 gündüz bakımevi programa dahil olmuştur.<sup>137</sup>

**Ailelere Karşı Sorumluluk Taşıyan İşverenlere Ayrıcalık Tanınması:** 2006 yılında oluşturulan ve halen devam eden, kadın istihdamını destekleyen programda, aşağıdaki alanlarda başarılı uygulamaları olan firmalara ayrıcalık tanınmaktadır:

- İş ve özel hayat dengesi. Çalışma hayatı ve özel hayat arasındaki dengenin iyileştirilebilmesi için politikalar geliştiren, gerekli şartları ve hizmetleri sağlayan firmalar desteklenmektedir.
- Eşit fırsatlar tanınması. Şirketler, kadın ve erkek çalışanlar için eşit fırsatlar ve kaynaklar sunmalıdır. Bu fırsatlar, işe giriş ve çalışmada süreklilik ile maaş, tazminat ve diğer ekonomik imkanları kapsamaktadır. Eğitim imkanları, profesyonel kariyer ilerlemesi, maaş artışları ve primler, kadın ve erkek

---

<sup>136</sup> a.g.e., s. 72.

<sup>137</sup> Global Employment Trends for Women 2012, s. 39.

çalışanlara eşit derecede verilmeli, bir eşitlik kültürü oluşturulmalı ve ayrımcılıktan kaçınılmalıdır.

- İşyerinde şiddet ve cinsel tacizle mücadele. İşyerinde şiddet olayları, psikolojik ve cinsel taciz engellenmeli, bunlarla mücadele edilmelidir.

2007-2009 yılları arasında 175 işyerine ayrıcalık tanınmış, 139,203 çalışan yararlandırılmıştır. 2010-2012 yılları arasında 260 işyerine ayrıcalık tanınmıştır.<sup>138</sup>

**Açık Okul:** Meksika Federal Hükümeti'nin ileri yaştaki çalışanların ve engellilerin istihdamının desteklenmesi doğrultusundaki kararı üzerine Çalışma ve Sosyal Refah Bakanlığı tarafından başlatılan uygulama, Ulusal İstihdam Hizmetleri Kurumu tarafından yürütülmekte ve bu grupların işgücü piyasasına girişte karşılaştığı engellerin azaltılmasını hedeflemektedir.

İş arayanlara kişiye özel bir hizmet verilmekte, başvuran kişiler mesleki eğitim veya çalışma konusunda yönlendirilmektedir. Engellilerin ve ileri yaştaki kişilerin bilgi, beceri ve ilgilerine uygun bir iş bulunabilmesi için beceri ve yeterlilikleri değerlendirilmekte, bir profil oluşturulmaktadır. Bu değerlendirme, teklif edilen iş için adayın yeterli niteliklere sahip olduğuna dair işverenlere bir güvence vermektedir. Ayrıca engellilere engelli ve yaşlıların çalışması ve bu kişilere uygun iş tanımlarının geliştirilmesi konularında tavsiye ve destek verilmektedir. İş arayan engelliler ve ileri yaştaki kişiler, Ulusal İstihdam Hizmetleri Kurumu'na başvurarak randevu ile uzmanlarla görüşmektedirler.<sup>139</sup>

**Hassas Grupların İşgücü Piyasasına Katılımı:** İşgücü piyasasında dezavantajlı durumdaki grupların (engelliler, ileri yaştakiler ve HIV/AIDS taşıyanlar) istihdama katılması amacıyla 2001 yılında uygulanmaya başlanmıştır. Ulusal İşgücü Bağlantı Ağı kurulmuş, 2010-2012 arasında 33.594 kişi (16.010 kadın ve 17.584 erkek) bu Ağ'dan faydalanmış, 9.391 kişi iş bulmuştur. Programın tahmini bütçesi 3.800.000 Meksika Dolarıdır.<sup>140</sup>

---

<sup>138</sup> Job Creation and Labor Activation Policies in G20 Countries, s. 83.

<sup>139</sup> [http://www.abriendoespacios.gob.mx/swb/Abriendo\\_Espacios/Que\\_es\\_Abriendo\\_Espacios](http://www.abriendoespacios.gob.mx/swb/Abriendo_Espacios/Que_es_Abriendo_Espacios) (26/08/2014).

<sup>140</sup> Job Creation and Labor Activation Policies in G20 Countries, s. 129.

## 2.2.2.17. Rusya

Rusya’da dezavantajlı grupların istihdamı açısından Ulaşılabilir Çevre Konusunda Rusya Federasyonu Devlet Programı ve Engelli İstihdamı Konusunda Yasa Değişiklikleri, İstihdamın Desteklenmesi ve Eğitim Kurumlarından Mezun Olanlar İçin Çıracılık Programlarının Uygulanması İçin Kamu Hizmetlerinin Geliştirilmesi ile Üç Yaşın Altındaki Çocuklarına Bakmak İçin İzinde Olan Kadınlara Yönelik Eğitim Programı ele alınmıştır.

**Ulaşılabilir Çevre Konusunda Rusya Federasyonu Devlet Programı ve Engelli İstihdamı Konusunda Yasa Değişiklikleri** : 2011-2015 yılları arasında Rusya Federasyonu Çalışma ve Sosyal Koruma Bakanlığı tarafından diğer Bakanlıklarla işbirliği halinde uygulanmakta olan program, genel anlamda engellilerin toplumsal hayata katılımının artırılmasını hedeflemektedir.<sup>141</sup>

Program çerçevesinde, engellilerin iş bulması için çalışmakta olan kamu kurumları desteklenmekte, hem iş bulma konusunda engellilere destek olunması, hem de yeni işler oluşturulması amaçlanmaktadır. 2013 yılında yapılan yasa değişiklikleri ile, engellilerin özel işlerde istihdamına yönelik yasal düzenlemelerle federal düzeyde bu tür işler için gerekli malzemelerin tedarik edilmesi konularının eşgüdümü de hedeflenmektedir.<sup>142</sup>

**İstihdamın Desteklenmesi ve Eğitim Kurumlarından Mezun Olanlar İçin Çıracılık Programlarının Uygulanması İçin Kamu Hizmetlerinin Geliştirilmesi:** 2012-2013 döneminde uygulanan programın hedef kitleleri arasında 14-29 yaş arasında olup iş arayan gençler, okul dışındaki zamanlarda çalışmak için iş arayan 14-18 yaş arası kişiler, 18-20 yaş arasındaki ilk ve orta okul mezunları ile iş bulma kurumuna işsiz olarak kayıt yaptıran ve ilk kez iş arayan, eğitim kurumlarından mezun kişiler yer almaktadır.

2012 yılında 14-18 yaş arasında olup boş zamanlarında çalışmak isteyen 779.300 kişi (başvuranların %92,5’i) geçici işlere yerleştirilmiş, 16-29 yaş arası 140.900 kişi (bu

---

<sup>141</sup> <http://government.ru/en/docs/3344> (28/08/2014)

<sup>142</sup> Job Creation and Labor Activation Policies in G20 Countries, s. 39.



yaş grubundaki işsizlerin %12,7'si) mesleki eğitim almıştır. 5000'den fazla öğrenciye staj imkanı tanınmıştır. 14-29 yaş arasındaki başvuru sahiplerinin %71,9'u (1,1 milyon kişi) iş bulmuştur.<sup>143</sup>

**Üç Yaşın Altındaki Çocuklarına Bakmak İçin İzinde Olan Kadınlara Yönelik Eğitim Programı:** 2013 yılında kadınların çalışma hayatıyla ailevi sorumluluklarını bir arada yürütebilmelerini desteklemek için bir dizi önlem alınmıştır. Analık iznindeki kadınlara yönelik eğitim programları ve okul öncesi eğitim kurumlarının sayısının artırılması bunlar arasındadır.<sup>144</sup>

2011-2013 yılları arasında uygulanan ve kadınların istihdama katılımını destekleyen programda, çocuklarına bakmak için analık iznine ayrılan kadınların işgücü piyasasındaki rekabet güçlerinin artırılması ve işe dönüşlerindeki uyum süreçlerinin kolaylaştırılması hedeflenmektedir. 2011 yılında 3 yaşın altındaki çocuklarına bakmak için işten ayrılan ve işe dönmeyi planlayan 26.200 kadın eğitimlerden faydalanmış, 15.700 kadın işe dönmüştür. 2012 yılında 9500 kadın eğitimlerden faydalanmış, bu amaçla 93,3 milyon Ruble kaynak ayrılmıştır.<sup>145</sup>

#### **2.2.2.18. Suudi Arabistan**

Suudi Arabistan'da dezavantajlı grupların istihdamına yönelik olarak Tawafuq, Tele-iş Pilot Programı, Jahiz ve Perakende Sektöründe Kadın İstihdamı uygulamaları öne çıkmaktadır.

**Tawafuq:** 2012 yılı sonunda uygulanmaya başlanan program, iş arayan engellileri hedef almaktadır. Ülke çapında, sayıları yaklaşık 1 milyon olan engellilerin istihdamının desteklenmesi amaçlanmaktadır. 6 öncelik alanı bulunmaktadır:

- Mevzuat ve düzenlemeler
- Ulaşılabilirlik
- Paydaşların farkındalık kazanması
- İstihdam programları

---

<sup>143</sup> a.g.e., s. 137.

<sup>144</sup> a.g.e., s. 84.

<sup>145</sup> a.g.e., s. 140.

- Beceriler ve mesleki eğitim
- Engelliler hakkında veri elde edilmesi<sup>146</sup>

**Tele-iş Pilot Programı:** Mart 2013'te başlayan program, çalışanların işyerine gitmelerine gerek kalmaksızın uzaktan çalışmalarının sağlanması konusunda özel sektörün yatırım yapmasını, böylece özellikle iş aramakta olan kadınlar için yeni iş imkanları yaratılmasını hedeflemektedir.<sup>147</sup>

**Jahiz:** Şubat 2013'te uygulanmaya başlanan ve halen devam eden programın hedef kitlesi, önce yurtdışında burslu eğitim almış ve almakta olan tüm Suudi öğrenciler, daha sonraki aşamada ise Suudi Arabistan'daki tüm öğrencilerdir. Jahiz, Internet üzerinden hizmet veren ve yüksek öğrenim gören öğrencilerin kayıt olarak staj, kariyer danışmanlığı, profesyonel eğitim gibi istihdam şansını artıran çeşitli hizmetlerden yaralandığı bir platformdur. Öğrenciler, mezuniyetlerinden önce sisteme kayıt olmakta, ülkelerine iş sahibi olarak dönmektedirler.<sup>148</sup>

**Perakende Sektöründe Kadın İstihdamı:** Haziran 2011'de başlayan ve devam etmekte olan uygulamada, kadınlarla ilgili ürünler satan perakende satış mağazalarında yabancı işçilerin çalıştığı pozisyonlarda Suudi kadınların çalışması hedeflenmiş, 5000 kadın istihdam edilmiştir. İlgili mağazalar kategorilere ayrılmış ve bazılarında Suudi kadınların çalışması zorunlu tutulurken bazılarında seçenek tanınmıştır. İşe başlayanlara verilecek özel eğitimlerin masrafları kısmen karşılanmakta, çalışanlara eğitim sırasında en fazla bir yıl boyunca maaşları ödenmekte ve 2 yıl boyunca maaşlarının yarısı belirli üst limitler çerçevesinde karşılanmaktadır.

### 2.2.2.19. Türkiye

Ülkemizde uygulanan Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu, Sektörel Yatırım Alanlarında Genç İstihdamının Desteklenmesi, Herkes İçin İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması, Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Operasyonu, Kadın İstihdamının

---

<sup>146</sup> a.g.e., s. 51.

<sup>147</sup> a.g.e., s. 40.

<sup>148</sup> a.g.e., s. 75.

Desteklenmesi Operasyonu, Dezavantajlı Kişilerin İstihdamının ve Sosyal İçermenin İyileştirilmesi Projesi ve Çalışma Yaşamında Risk Grupları- Farkındalık Artırma ve Mesleki Beceri Kazandırma Projesi ile Korumalı İşyeri Destek Projesi hakkında aşağıda bilgi verilmektedir.

**Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu:** Gençlerin istihdam edilebilirliğinin, gençlerin girişimciliğinin ve gençler için işbaşı eğitim ve staj imkanlarının artırılması ile İŞKUR ve tüm ilgili paydaşların bu çerçevede desteklenmesinin hedeflendiği program, Aralık 2010- Aralık 2011 döneminde uygulanmıştır.<sup>149</sup> Operasyon kapsamında, Türkiye nüfusunun önemli bir bölümünü oluşturan gençlerin meslek edinme, kariyer hedefleri ve girişimcilik gibi konularda bilinçlendirilmesi ile bu hedefler doğrultusunda istihdam piyasalarına katılmalarını içeren faaliyetler gerçekleştirilmiştir.<sup>150</sup> Program kapsamında 3.656 genç mesleki eğitim almış, 2.768 genç staj ve çıraklık programlarına, 3.706 genç girişimcilik programlarına katılmış, 5.655 genç rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinden yararlanmıştır.<sup>151</sup>

**Sektörel Yatırım Alanlarında Genç İstihdamının Desteklenmesi:** 2012-2015 yılları arasında uygulanması öngörülen Sektörel Yatırım Alanlarında Genç İstihdamının Desteklenmesi programı, Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti tarafından ortak finanse edilmektedir. Programın amaçları aşağıda belirtilmektedir:

- Gençlerin istihdam edilebilirliğini artırmak,
- Gençlerin girişimcilik becerilerini artırmak,
- İşgücü talep ve arz taraflarının ilgili aktörleri arasında sürdürülebilir işbirliğini geliştirmek,
- Aktif işgücü piyasası politikaları ile özellikle yeni yatırım alanları için ekonominin talep tarafı arasında uyum sağlamak,

<sup>149</sup> [http://www.ikg.gov.tr/Projeler/Projeler\\_Detay/tabid/313/language/tr-TR/ArticleId/54/Genç-Istihdamın-Desteklenmesi-Operasyonu--I.aspx](http://www.ikg.gov.tr/Projeler/Projeler_Detay/tabid/313/language/tr-TR/ArticleId/54/Genç-Istihdamın-Desteklenmesi-Operasyonu--I.aspx) (27/08/2014).

<sup>150</sup> <http://www.iskur.gov.tr/TabId/495/ArtMID/1322/ArticleID/257/Gen231-%C4%B0stihdam%C4%B1n%C4%B1n-Desteklenmesi-Operasyonu-Kapan%C4%B1%C5%9F-Konferans%C4%B1-Ger231ekle%C5%9Ftirildi.aspx> (27/08/2014).

<sup>151</sup> Job Creation and Labor Activation Policies in G20 Countries, s. 75.

- Genç istihdamını destekleyici profil çıkarma, oryantasyon, eğitim, danışmanlık, iş deneyimi ve eşleştirme hizmetlerini içeren bütüncül hizmetler sağlamak,
- Okuldan işe geçişi kolaylaştırmak,
- Üniversite ve sanayi arasında daha güçlü bir bağlantının oluşturulmasını desteklemek.

Programda, bölgesel teşviklerden yararlanacak yatırım alanları gözden geçirilmiş ve sektörel yaklaşım ve il bazında belirlenmiştir. Programın temel hedef grupları üniversitelerden mezun olmuş işsiz gençler, lise mezunu işsiz gençler, daha düşük öğrenim düzeyine sahip işsiz gençler, okulu terk edenler, eğitimine devam eden gençler ve engelli gençlerdir.<sup>152</sup>

**Herkes İçin İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması:** Birleşmiş Milletler Ortak Programı, FAO, ILO, IOM ve UNDP ile ulusal program uygulayıcısı İŞKUR (Türkiye İş Kurumu) ortaklığında yürütülmüştür. Programın amacı, 15-24 yaş arasındaki genç nüfus için insana yakışır iş fırsatlarını artırmaktır.

Ekim 2009'da başlayan ve Eylül 2012'de sona ermesi öngörülen programda ulusal düzeyde, İŞKUR'un koordinatörlüğünde ve diğer ilgili paydaşların işbirliği ile bir "Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planı" geliştirilmiş ve yerel düzeyde Antalya'da işgücü talep dinamiklerini desteklemeyi, işgücü arzı ve talebi arasındaki uyumsuzluğun giderilmesi yönünde çözümler üretilmesi ve işgücü piyasasındaki genç gruplar yararına istihdam, gençlik ve göç yönetimi önlemlerinin etkin biçimde uygulanması hedeflenmiştir.<sup>153</sup> Programda, mesleki eğitim, girişimcilik ve temel beceri kursları verilmiş, Çalışma Hayatında Haklar başlıklı bir rehber kitap hazırlanmıştır.

**Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Operasyonu:** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından Eylül 2010-Mart 2012 arasında uygulanan AB Eşleştirme programının faydalanıcıları

<sup>152</sup> ÇSGB ABKD, Sektörel Yatırım Alanlarında Genç İstihdamının Desteklenmesi (PYE II Hibe Programı, 2012, s. 5.

<sup>153</sup> Birleşmiş Milletler Ortak Programı "Herkes İçin İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması", Türkiye İş Kurumu, 2011.

Çalışma Genel Müdürlüğü, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı ve Devlet Personel Başkanlığıdır.

Cinsiyet eşitliği konusunda Türk mevzuatının AB müktesebatı ile uyumlu hale getirilmesi, müktesebatın uygulanmasından sorumlu kurumların kapasitelerinin geliştirilmesi, konuya ilişkin kamu duyarlılığının artırılması hedeflenmiştir. Projenin sonunda AB müktesebatı ile uyumlu Tasarı Taslağı'nın Üçlü Danışma Kurulu'nun gündemine sunulması, toplam 320 kişiye eğitim verilmesi, seminerler ve eğitimler sonucunda ilgili personelin bilgi ve farkındalık düzeyinin %25 oranında artırılarak kurumsal kapasitenin geliştirilmesi öngörülmüştür.<sup>154</sup>

**Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu:** Kadınların işgücüne katılımlarının teşvik edilmesi ve kadın istihdamının artırılması amacıyla 2008-2012 tarihleri arasında uygulanan projenin yararlanıcısı olan İŞKUR'un daha etkin kamu istihdam hizmeti sunması hedeflenmiştir.<sup>155</sup> Yaşlı ve çocuk bakımı gibi sorumluluklar ile beceri eksikliği, kadınların uzun dönemli işsizliğinin temel nedenleri olarak görülmüş, kadın istihdamının desteklenmesi için İŞKUR'un kapasitesinin geliştirilmesi ve bu amaçla yürütülecek projeler için hibe verilmesi planlanmıştır.

Proje sonuçlarına göre; 9.856 kadın meslek edindirme kurslarına katılmış, 9.557 kadın hibe projeleri sonucunda sertifika almış, 914 kadın istihdam edilmiş, 780 kadın girişimcilik kurslarına katılmış, 113 kadın girişimci olmuş, 1.940 kadın çocuk, hasta, yaşlı ve engelli bakımı eğitimi almış, 118 kadın kariyer danışmanlığı ve rehberliği hizmetlerinden faydalanmış, 12 projede toplam 140 kadın eğitimler esnasında çocuk bakım hizmeti almış, 24 projede toplam 2.424 kadın sosyal güçlendirme eğitimi almış, 321 kadın kooperatife üye olarak üretime katılmış, 631 kadın ev eksenli çalışmaya başlamıştır.<sup>156</sup>

**Çalışma Yaşamında Risk Grupları- Farkındalık Artırma ve Mesleki Beceri Kazandırma Projesi:** ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından 2010-2013

<sup>154</sup> ÇSGB Strateji Geliştirme Başkanlığı, "Bakanlığımız ve Bağlı-İlgili Kuruluşlarınca Yürütülen Projeler", Ağustos 2011, s. 5.

<sup>155</sup> <http://www.ikg.gov.tr/tr-tr/projeler/operasyonlar/pwetr.aspx> (27/08/2014).

<sup>156</sup> <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/default/kadinistihdamininoperasyonu.aspx> (27/08/2014).

tarihleri arasında yürütülen projenin hedef kitlesi sektörel bazda özellikle de sanayi sektöründe istihdam edilen engelli vatandaşlar ile ağırlıklı olarak tarım ve hizmetler sektöründe çalışan kadınlardır.

Antalya ve Bursa’da yerel yönetimlerin de katkılarıyla gerçekleştirilen toplantılar sonucunda, kadın ve engelli istihdamının artırılması konusundaki sorunlar ve çözüm önerileri tartışılmış, konuya ilişkin farkındalık artırılmıştır.<sup>157</sup>

**Dezavantajlı Kişilerin İstihdamının ve Sosyal İçermenin İyileştirilmesi Projesi:** ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından 2013-2014 tarihleri arasında yürütülecek projenin hedef grupları özürsüzler, gecekondulu bölgelerinde yaşayan kişiler de dahil olmak üzere yoksul veya yoksulluk riski altında olan kişiler, eski hükümlü ve eski tutuklular, diğer dezavantajlı kişiler (uyuşturucu ve madde bağımlıları, aile içi şiddet mağdurları, çalışan çocukların anne ve babaları) ve Roman nüfusunun fazla olduğu yerlerde yaşayan insanlardır. Dezavantajlı kişilerin işgücüne dahil olmalarının sürdürülebilir hale getirilmesi ve işgücü piyasasındaki tüm ayrımcılık türleri ile mücadele edilmesi amacıyla gereken imkanları sağlayarak içermeci bir işgücü piyasasının teşvik edilmesini amaçlamaktadır. ÇGM-Dezavantajlı Gruplar Dairesi’nin, konuya ilişkin çalışan STK’lar, üniversiteler ve belediyelerin hibe yoluyla kapasitelerinin artırılması ve dezavantajlı grupların hizmetlere erişiminin sağlanması da amaçlanmaktadır.<sup>158</sup>

**Korumalı İşyeri Destek Projesi:** Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından 2013 yılında başlatılan proje kapsamında, korumalı işyerlerinin desteklenmesi ve güçlenmesi amacı ile hazırlanacak, zihinsel ve ruhsal engellilere yönelik projeler desteklenecektir.

Engelli kişilerin haklarını savunan sosyal tarafların desteklenmesi, engelli istihdamının altyapısının geliştirilmesi, işgücü piyasasında normal şartlar altında çalışma imkanı kısıtlı olan zihinsel ve ruhsal engelli kişilere istihdam ortamları oluşturulması amacıyla korumalı işyerlerinin kurulması ve yaygınlaştırılması, bu tür

---

<sup>157</sup> ÇSGB Strateji Geliştirme Başkanlığı, “Bakanlığımız Merkez Teşkilatı ile ve Bağlı ve İlgili Kuruluşlarınca Yürütülen Projeler (2012)”, Temmuz 2013, s. 4.

<sup>158</sup> a.g.e., s. 10.

işletmelerin sayısının ve etkinliklerinin artırılması ve engelli istihdamında artış hedeflenmektedir. Bu amaçla, kaynak tahsisi edilecek projelere %60 oranında kuruluş sermayesi desteği, bir yıl boyunca engelli ücret desteği ve işletme giderleri desteği verilecektir.<sup>159</sup>

### 2.2.2.20. Avrupa Birliği

Avrupa Birliği tarafından dezavantajlı grupların istihdamına yönelik olarak yürütülen pek çok program olmakla birlikte Gençler İçin Fırsatlar Girişimi, Gençler için Garanti ve İlk EURES İşiniz programları ile Avrupa Sosyal Fonu hakkında aşağıda bilgi verilmektedir.

**Gençler İçin Fırsatlar Girişimi:** Gençler için Fırsatlar Girişimi (Youth Opportunities Initiative-YOI), çok yüksek oranlardaki genç işsizliği ile mücadele için üye devletlerle daha sıkı bir işbirliği öngörmektedir. Amaç, Üye Devletlere genç işsizliğiyle mücadelede uygun stratejilerin bulunması ve uygulanması için AB fonlarından daha iyi yararlanılması yoluyla destek olmaktır. Üye Devletlerden, özellikle de genç işsizliğinin en yüksek oranlarda görüldüğü ülkelerden, aşağıdaki 4 alanda kararlı önlemler almaları istenmektedir:

- Erken dönemde eğitimin bırakılmasının engellenmesi,
- İşgücü piyasasında ihtiyaç duyulan becerilerin geliştirilmesi,
- İlk iş deneyiminin ve işbaşı eğitimlerinin desteklenmesi,
- İşgücü piyasasına girişin, ilk işin bulunmasının desteklenmesi.

Ocak 2013 itibarıyla, 16 milyar Avro tutarındaki AB fonlarının en yüksek işsizlik oranlarının görüldüğü 8 Üye Devlete yönlendirildiği belirtilmektedir.<sup>160</sup>

**Gençler İçin Garanti:** 28 Şubat 2013 tarihli tavsiye kararı ile, 25 yaşa kadar tüm gençlere örgün eğitimden ayrılmaları veya işsiz kalmalarını izleyen 4 ay içerisinde iş, eğitime devam etme, çıraklık veya stajyerlik önerisi getirilmesi öngörülmektedir. Tavsiye kararında, uygulamaya yönelik bir rehber de bulunmaktadır. Bu program,

<sup>159</sup> <http://www.eyh.gov.tr/uygulamalar/korumali-isyeri> (27/08/2014)

<sup>160</sup> Job Creation and Labor Activation Policies in G20 Countries, s. 24.

kamu kurumlarının daha iyi işbirliği yapmalarını ve ekonominin daha iyi işleyebilmesini gerektiren bir reform niteliğindedir.

Avrupa Komisyonu, Gençler İçin Garanti programının uygulanabilmesi için aktif istihdam politikaları, kamu istihdam hizmetlerinin iyileştirilmesi, staj ve çıraklık programlarının desteklenmesi, eğitimi yarıda bırakma oranlarının düşürülmesi ve hedefe ulaşmak için stratejiler belirlenmesi konusunda özellikle 8 ülkeye (İspanya, İtalya, Hırvatistan, Portekiz, Polonya, Bulgaristan ve İrlanda) tavsiyede bulunmuştur.<sup>161</sup>

2014'te başlayan ve 2020 yılına kadar devam etmesi planlanan Genç İstihdam Girişimi çerçevesinde, özellikle Gençler İçin Garanti programına yönelik olarak 6 milyar Avro ödenmesi öngörülmüştür. Avrupa Sosyal Fonu'ndan 3 milyar Avro, diğer AB kaynaklarından da 3 milyar Avronun Gençler İçin Garanti Programını destekleyecektir. Kaynaklar, genç işsizliğinin %25'in üzerinde olduğu tüm bölgelerde kullanılabilir.<sup>162</sup> Programın getirilerinin maliyetinin üzerinde olduğu, Avro Bölgesinde Gençler İçin Garanti programının kurulmasının maliyetinin yılda 21 milyar Avro (GSYİH'nin %0,22'si) olduğu ancak çalışmayan ve eğitimine devam etmeyen gençlerin AB'ye maliyetinin yılda 153 milyar Avro (GSYİH'nin %1,21'i) olduğu belirtilmektedir.<sup>163</sup>

**İlk EURES İşiniz Programı:** Üye Devletlerdeki genç işsizliği oranları arasında görülen ciddi farklılıklar ve bazı devletlerdeki açık iş pozisyonlarında görülen artış nedeniyle, AB içerisinde daha fazla hareketlilik sağlanması yoluyla gençlere daha fazla iş olanağı sağlanabileceği düşünülmüş ve bu amaçla İlk EURES İşiniz programı Mayıs 2012'de uygulanmaya başlanmıştır. Gençlerin ilk işlerini herhangi bir AB ülkesinde bulmaları ve şirketlerin diğer üye ülkelerden gelecek kişileri istihdam etmeleri desteklenmektedir. 2012-2014 yılları arasında, 5000 gencin yurt dışındaki işlere girmeleri için hem mali destek hem de işe yerleştirme desteği verilmesi öngörülmektedir.<sup>164</sup>

<sup>161</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079> (15/05/2014).

<sup>162</sup> Job Creation and Labor Activation Policies in G20 Countries, s. 24, 60.

<sup>163</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079> (15/05/2014).

<sup>164</sup> Job Creation and Labor Activation Policies in G20 Countries, s. 24.



**Avrupa Sosyal Fonu:** Avrupa Sosyal Fonu (ESF), istihdamı desteklemek, insanların daha iyi işlere sahip olmalarını sağlamak ve tüm AB vatandaşları için daha iyi iş fırsatları yaratmak için çalışmaktadır. İstihdamın ayrımcılık, dışlanma ve yoksullukla mücadelede temel araç olduğu kabul edilmektedir. Komisyon ve AB üyesi ülkeler ESF için öncelikler belirlemekte ve ESF, bu doğrultuda çok sayıda projeyi desteklemektedir.<sup>165</sup>

ESF, Avrupa Birliği bütçesinin yaklaşık %10'unu oluşturmaktadır ve 2007-2013 yılları için 75 milyar Avro tutarında bir bütçeye sahiptir. Bu bütçeye ulusal kamu fonlarından gelen yaklaşık 50 milyar Avro eklenmektedir. AB dahilinde 11 milyon kişi aşağıda belirtilen faaliyetler çerçevesinde Avrupa Sosyal Fonu'ndan yararlanmaktadır:

1. İstihdam ve hareketliliğin desteklenmesi

İş yaratmanın hızlandırılması, iş arayanlara destek olunması ve insanların işlerini kaybetmemelerinin sağlanması hedefleri çerçevesinde öne çıkan öncelikler arasında aktif yaşlanma ve çalışma yaşının uzaması, istihdamın desteklenmesi için aktif ve önleyici önlemler, işçiler ve şirketler için istihdam ve staj destekleri, kendi hesabına çalışma ve yeni iş kurmanın desteklenmesi ile yenilikçi ve verimli çalışma şekilleri yer almaktadır.

2. Daha iyi eğitim

ESF, gençlerin eğitimlerini tamamlamaları ve işgücü piyasası için gerekli becerileri edinebilmeleri için eğitim ve staj imkanlarını desteklemektedir. En büyük öncelik, eğitimden ayrılma oranlarının düşürülmesi ile mesleki eğitimin ve yüksek öğrenimin desteklenmesidir.

3. Herkese şans tanınması

İnsanların bağımsızlık, finansal anlamda güvenlik ve aidiyet duygusu geliştirmelerinin en etkin yolunun istihdam olduğu düşüncesiyle, ESF dezavantajlı grupların üyelerinin iş bulmalarına ve diğer kişilerle aynı fırsatlara sahip olabilmelerine yönelik projeleri desteklemektedir. Bu çerçevedeki öncelikler, eşit istihdam olanaklarının geliştirilmesi, göçmenlerin istihdamının artırılması ve dezavantajlı grupların istihdama dahil edilmesi olarak sıralanmaktadır. Bu öncelikler

---

<sup>165</sup> <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=en> (25/08/2014)

arasında en büyük bütçe, 10 milyar Avro ile dezavantajlı grupların istihdamına ayrılmıştır.

Ötekileştirme ile mücadele, sosyal girişimciliğin desteklenmesi, yerel ortakların desteklenmesi ve kapsayıcı yaklaşım konularına öncelik verilmekte; engelliler, genç işsizler ve kırsal bölgelerde yaşayanların yanı sıra eski hükümlüler, etnik azınlıklar, akıl sağlığı sorunları olanlar gibi pek çok grup desteklenmektedir.<sup>166</sup>

#### 4. Kamu hizmetlerinin daha iyi hale getirilmesi

Kamu yönetiminde düzenlemelerden ve yönetimden kaynaklanan maliyetlerin azaltılması, şeffaflık ve hesap verebilirlik standartlarının yükseltilmesi amaçlanmaktadır.

2014-2020 dönemi için hazırlanan teklifte, ne eğitimine devam eden ne ne çalışan (NEET) gençlerin sürdürülebilir bir biçimde işgücü piyasasına dahil edilebilmeleri için yatırım yapılması öngörülmektedir. Yüksek genç işsizliğinin yaşandığı üyelerden, genç işsizlerin yanı sıra özel bir hedef kitle olarak NEET'leri de tespit etmeleri istenmektedir.<sup>167</sup>

---

<sup>166</sup> <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=50&langId=en> (25/08/2014)

<sup>167</sup> Job Creation and Labor Activation Policies in G20 Countries, s. 33.

## SONUÇ

Dezavantajlı grupların istihdamı konusu, dezavantajlı grubun tanımlanması, bu gruptaki bireylerin işe yerleştirilmesi, çalışma hayatlarına devam edebilmeleri ve işe girişten işten ayrılma aşamasına kadar eşit muameleye tabi tutulmaları konularını içermektedir. Bireysel düzeyde, fiziksel engellerden ötürü çalışma hayatına katılmakta zorluk çeken bir engelli, toplumsal önyargılar nedeniyle çalışmayan bir kadın, okulu yarıda bıraktığı için işgücü piyasasındaki rekabet gücünü kaybeden bir genç, önyargılar nedeniyle işten çıkarılan bir eski hükümlü, meslek içi eğitimlere katılmayan ileri yaştaki bir çalışan, farklı etnik kökeni nedeniyle terfi edemeyen bir kişi, istihdam piyasasında dezavantajlı gruplara mensupturlar.

Bu çerçevede ekonomik şartlar, demografik yapı ve toplumsal değerlerdeki farklılıklar nedeniyle G20 ülkelerinde dezavantajlı grupların istihdamına ilişkin çok farklı uygulamalar gözlemlenmektedir. Hindistan ve Çin'de kırsal bölgelerde yaşayan gruplar yoksulluk riskiyle daha fazla karşı karşıya kaldıkları için bu kişileri hedef alan toplum yararına çalışma programları öne çıkarken Avustralya'da tek ebeveynleri destekleyen programlar, Fransa'da ileri yaştaki çalışanların istihdamını destekleyici programlar görülmektedir. Bu çalışmada yer verilen istihdam programları ve hedef kitleleri EK 1'de gösterilmiştir.

Kadın istihdamı konusunda, kadınların istihdama katılma oranının en yüksek olduğu Kanada'da da bu oranın en düşük olduğu Suudi Arabistan'da da çeşitli programlar uygulanmaktadır. Kadın istihdamı ve bu konudaki aktif istihdam politikaları, başlı başına bir tez olabilecek geniş kapsamlı bir konudur. Ancak G20 ülkelerinde, çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve geliştirilmesi, eğitim konusundaki teşvikler, belirli sektörlerde istihdamın desteklenmesi öne çıkmaktadır. Kadınlar ve gençler konusunda, uzun süredir işsiz olan gençler ya da analık izni sonrasında işe dönmek isteyen kadınlar gibi alt grupların belirlenmesi ve desteklenmesi de başarılı bir uygulama biçimidir.

Engelli istihdamı da her ülke için önem taşımakta olup pek çok ülkede engelli istihdamını destekleyen programlar bulunmaktadır. Gerek kota uygulamaları gerekse eğitim istihdam ilişkisini güçlendirici programlar yaygın olarak uygulanmaktadır. Engellilerin uygun işlere yerleştirilebilmeleri açısından bire bir danışmanlık hizmeti verilmesi ve sürecin işe girişten sonra da takip edilmesi uygulamaları dikkat çekmektedir.

Programlar açısından ülkeler arasında görülen farklılıkların önemli bir nedeni de, ülkelerdeki istihdam politikaları, dolayısıyla sosyal ve ekonomik politikalar arasındaki farklılık olmaktadır. Sosyal devlet geleneğinin güçlü olduğu ülkelerde dezavantajlı grupların istihdama katılmasına ilişkin bakış açısı temel haklar çerçevesinde değerlendirilebilir ancak gençler ve kadınlar gibi toplumun önemli bir kesimini oluşturan grupların istihdama katılmasının hem sosyal hem de ekonomik bir gereklilik olduğu gözden kaçırılmamalıdır. G20 platformunda istihdam ve büyüme arasındaki ilişkiye yapılan vurgu, toplumun her kesiminin istihdama katılmasının büyümeye, büyümenin de istihdama yapacağı pozitif etki üzerinde durmaktadır.

Uygulamalar arasındaki farklılığın önemli bir nedeni de güncel demografik eğilimlerdir. Avrupa'da yaşlı nüfusun giderek artması ve işgücü rakamlarındaki düşüş, ileri yaştaki kişilerin istihdama katılması ve işgücü piyasasında bu yönde gerekli değişikliklerin yapılması ihtiyacını beraberinde getirmiştir. Kriz sonrasında halen yüksek seviyelerde seyreden genç işsizliği, hem yaşlanan bir nüfusa sahip Avrupa ülkelerini hem de Türkiye gibi genç nüfusun halen yüksek olduğu ülkeleri bu konuda harekete geçmeye zorlamaktadır. Bu çerçevede, istihdam politikalarının ve uzun dönemli aktif istihdam politikalarının başarıya ulaşabilmesi için nüfus projeksiyonlarının da göz önüne alınması gerekmektedir.

Dezavantajlı grupların istihdamı konusunda G20 ülkelerindeki uygulama örnekleri değerlendirildiğinde, istihdam sürecindeki çeşitli aşamalarda aşağıdaki noktalar öne çıkmaktadır:

**Dezavantajlı grupların tanımlanması:** İstihdama diğer bireylerle eşit koşullarda katılma ve eşit şartlarda çalışma imkanından yoksun kişiler, her ülkede farklılık göstermektedir. İstihdam konusunda dezavantajlı gruplar ülke koşullarına göre

tanımlanırken, yine mevcut koşullara göre alt grupların da belirlenmesi, programların daha sınırlı bir hedef kitleye sahip ve daha değerlendirilebilir olmasını sağlamaktadır. Örneğin okulu yarıda bırakmış işsiz gençler veya ileri derecede engelli kişiler bu tür hedef gruplar arasındadır. Bu çerçevede, *program ölçeği* de önem taşımaktadır. G20 ülkelerinde milyonlarca kişiye ulaşan sosyal yardım temelli programlar dahilinde dezavantajlı grupların desteklenmesi uygulamaları olduğu gibi, sınırlı bir grubu hedef alan uygulamalar da bulunmaktadır. Ölçeği değerlendirirken ülkenin nüfusu ve söz konusu grubun büyüklüğü de göz önüne alınmalıdır.

**Genel politikalara uyum:** Uygulanan programın, ülkenin genel politikaları ile uyum içinde olması, programın başarı şansını yükseltmektedir. Örneğin engelli istihdamının artırılması hedefi benimsenmiş ise, engellilerin eğitime devam düzeyinin artırılması, onlar için başarılı olabilecekleri uygun çalışma alanlarının belirlenmesi, bu alanlara yönelik olarak uygun bir mesleki eğitim almaları veya beceriler geliştirmeleri işe yerleştirme oranlarını yükseltebilir. Engelliler konusunun genel politika düzeyinde önemsenmesi, engellilerin yaşam koşullarının kolaylaştırılmasını, örneğin ulaşım konusunda yaşadıkları zorlukların hafifletilmesini de beraberinde getirecek, toplumsal katılımlarını artıracaktır. İleri yaştakilerin istihdama katılımı ise bu konuda başka bir örnek teşkil etmektedir. İleri yaştakilerin çalışma hayatında daha uzun bir süre kalması, sağlık hizmetlerinin de bu doğrultuda uyumlu hale getirilmesini gerektirmektedir. Genel politikalarla uyumlu olmayan programların, kalıcı etki bırakmaktan ziyade, yararlanıcılarına geçici bir katkı sağlamak riskiyle karşı karşıya olduğu değerlendirilebilir.

**İstihdam hizmetleri:** Uygulama örnekleri incelendiğinde, pek çok ülkede dezavantajlı kişiler için bire bir danışmanlık ve iş bulma hizmeti verildiği, bazı ülkelerde bu desteğin çalışma sırasında da devam ettiği görülmektedir. Bu hizmetin ülkenin ekonomik koşullarıyla ve nüfusuyla yakından ilgili olduğu göz önüne alınmakla birlikte, dezavantajlı kişilerin işgücü piyasasına girişlerinin önünde çok çeşitli engeller olduğu ve bu kişilerin farklı ihtiyaçları olduğu da bilinmelidir. Destek programlarının esnek yapıda olması, hizmetlerin başarısı açısından önem taşımaktadır. Örneğin kadınların istihdama katılımını destekleyen bir program ele alındığında, büyük kentlerde yaşayan kadınlarla küçük yerleşim birimlerinde

yaşayanların farklı sorunları ve ihtiyaçları olabilir. Ortopedik engellilerin istihdamı için ise başvurunun özel olarak değerlendirilmesi gerekebilir. Bu çerçevede, birçok ülkede istihdamla ilgili kurumlarla belediyelerin ve eğitim kurumlarının işbirliği yaparak dezavantajlı kişilere hizmet verdiği görülmektedir.

G20 ülkelerindeki uygulamaların incelenmesi, ülkemizde dezavantajlı grupların istihdamına yönelik olarak izlenen politikaların ve uygulanabilecek programların değerlendirilmesi açısından geniş bir perspektif sunmaktadır. Farklı ekonomik ve sosyal yapıya sahip ülkelerdeki örnekler, politika, yöntem ve kapsam açısından aydınlatıcıdır. Bu noktada, belirli bir uygulamanın aynı şekilde ülkemize aktarılmasından ziyade programların uygun bileşenlerinin uyarlanması başarılı sonuçlar doğurabileceği düşünülmektedir. Hedef kitlenin belirlenmesi, sektörler arası işbirliği, dezavantajlı grupların belirli sektörlerle yönlendirilmesi, uygulamaların takibi, danışmanlık hizmetlerinin kapsamı ve teknolojiye faydalanılması, programlar tasarlanırken göz önüne alınabilecek unsurlar arasındadır.

Sektör bazlı programlar, işverenlerle işbirliği yapılmasını, eğitim programlarının düzenlenmesini ve programdan yararlanacak kişilerin daha kolay belirlenmesini sağlayacak, bu şekilde tasarlanan bir programın başarısı ölçülebilir olacak ve süreç daha kolay takip edilebilecektir. Örneğin, ortopedik engelliler için bilişim sektörüne yönelik olarak eğitim aşamasından başlayacak istihdamı destekleme programları tasarlanabilir. Elbette her vatandaşın istihdam piyasasında fırsat eşitliğine sahip olması, her sektörde eşit şartlarda yer alabilmesi hedeflenmelidir. Ancak dezavantajlı gruplar söz konusu olduğunda, sektörel yönlendirme dezavantajlı kişiler yararına sonuç doğuracaktır. Ayrıca söz konusu programlar başarılı bir biçimde uygulandığında, nitelikli işgücüne ihtiyaç duyulan sektörlerdeki uzman ve ara eleman açığı karşılanabilecektir.

Dezavantajlı gruplarla ilgili politikaların genel düzeyde politika öncelikleri arasında olmasının, kurumlar ve sektörler arasında daha başarılı bir işbirliği yürütülmesini kolaylaştıracağı da görülmektedir. Sanayi kuruluşlarıyla uygun istihdam biçimleri ve daha fazla dezavantajlı bireyin istihdamı için anlaşma yapılması bu konuda önemli bir örnek teşkil etmektedir. Özellikle eğitim-istihdam ilişkisi, programların başarıya

ulaşabilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Görme engellilerin henüz eēitim aşamasındayken başarılı olabilecekleri alanlara yönlendirilmesi, eēitimini yarıda bırakmış gençlerin iř hayatına hazırlanmanın yanı sıra eēitimlerini tamamlamak konusunda da desteklenmeleri bu uygulamalara örnek olarak verilebilir. Kadınlar, gençler ve engelliler gibi nüfusun büyük bir kısmını oluşturan gruplar için belirli alt grupların belirlenerek istihdam politikaları geliştirilmesi de önem taşımaktadır.

Ekonomik ve sosyal açıdan büyük önem taşıyan, hem bireysel refahın hem de toplumsal uyumun anahtarı olan istihdam, dezavantajlı kişiler için de bir hak ve ödevdir. Dezavantajlı kişilerin çalışma hayatına ve toplumsal hayata kazandırılması, yalnızca çalışma hayatının dışında kalmış olan kişilerin deēil, toplumun tüm kesimlerinin yararına olacaktır.

\* \* \*

**EK 1. G20 ÜLKELERİNDE DEZAVANTAJLI GRUPLARIN İSTİHDAMINA YÖNELİK UYGULAMALAR VE HEDEF KİTLE**

<b>Ülke</b>	<b>Program</b>	<b>Hedef Kitle</b>
<i>ABD</i>	Uzun Dönemli İşsizlere Yönelik Uygulamalar	Uzun dönemli işsizler
	Yaşlılar İçin Kamu Hizmetinde İstihdam Programı	İleri yaştaki çalışanlar
	Engelli Gazi Çalıştıran İşverenler İçin Vergi İndirimi	Engelli gaziler
	Gaziler İçin Yeni Bir Eğitim Programı Oluşturulması	Gaziler
	Engellilerin İstihdam ve Eğitim Düzeylerinin İyileştirilmesi	Engelliler
	Yeşil Sektörün Desteklenmesi	Kadınlar
<i>Almanya</i>	Destekli İstihdam Programı	Engelliler
	Değişim Yoluyla Entegrasyon	Gençler, tek ebeveynler ve engelliler
	Gençleri ve Stajları Destekleme Ulusal Anlaşması	Gençler
<i>Arjantin</i>	Gençler İçin Daha Fazla ve Daha İyi İş Programı	Gençler
	Geleceğe Ümitle Bakan Gençler Programı	Gençler
<i>Avustralya</i>	Gelecekteki İşgücünün İnşası Paketi- Kadın İstihdamı	Kadınlar
	Çok Uzun Dönemli İşsizler İçin Ücret Teşviği	Uzun dönemli işsizler
	Uzun Dönemli İşsizler İçin Yükümlülüklerin Artırılması	Uzun dönemli işsizler
	Uzaktaki İşler ve Topluluklar Programı	Kırsalda yaşayanlar
	Tek Ebeveynler İçin Teşvik Programları	Tek Ebeveynler
<i>Birleşik Krallık</i>	İş Programı	Uzun dönemli işsizler
	İş Seçimi Programı	Engelliler
	Gençlik Sözleşmesi	Gençler
<i>Brezilya</i>	Profesyonel Çıraklık Ulusal Planı	Gençler
<i>Çin</i>	Kırsal Bölgelerden Gelen Göçmen İşçilerin Desteklenmesi	Göçmenler
	Depremden Zarar Görenler İçin İstihdam Desteği	Depremden zarar görenler
	Üniversite ve Yüksekokul Mezunlarının Desteklenmesi	Gençler
<i>Endonezya</i>	Yoksullukla Mücadelede Endonezyalı Kadınları Güçlendirme Girişimi	Kadınlar
<i>Fransa</i>	Gelecek İçin İşler	Gençler
	Nesil Sözleşmesi	Gençler, ileri yaştakiler
	Mesleki Yeterlik ve Deneyimlerin Belgelendirilmesi	Engelliler



Güney Afrika	Ulusal Gençlik Kalkınma Ajansı Programları	Gençler
Güney Kore	Şirketlerde Engelli Çalıştırma Oranının Yükseltilmesi	Engelliler
	İleri Derece Engelli Kişilerin İstihdamı	Engelliler
	Kız Öğrenciler İçin Kariyer Merkezleri	Kadınlar
	Kadınlar İçin Yeni Meslek Merkezi	Kadınlar
	KOBİ'lerde Gençler için Staj	Gençler
	Genç İstihdamı Akademisi	Gençler
Hindistan	Kadın İstihdamı İçin Mali Yardım	Kadınlar
	Mahatma Gandhi Kırsal İstihdam Garantisi Programı	Kırsalda yaşayanlar
	Yerli Kabilelere Mensup Gençlere Yönelik Rehberlik	Gençler
İtalya	Vergi Teşvikleri ve Katkı Payı İndirimleri	Kadınlar ve ileri yaştakiler
	Kuşaklar Arası Dayanışma Programı	Gençler, ileri yaştakiler
Japonya	Yeni Mezunları Desteklemek İçin "İşe Merhaba" programı	Gençler
	Engelli Kişileri İstihdam Edecek İşverenler İçin Destek	Engelliler
	Yeni "Bekleme Listesinde 0 Çocuk" Stratejisi	Kadınlar
Kanada	Genç İstihdamı Stratejisi	Gençler
	Engelliler İçin İşgücü Piyasası Düzenlemeleri Programı	Engelliler
	İleri Yaştaki Çalışanlara Yönelik Girişim	İleri yaştakiler
	Aborjinler için Beceri ve İstihdam Eğitim Stratejisi	Aborjinler
Meksika	İstihdam Destek Programı	Gençler
	Ailelere Karşı Sorumluluk Taşıyan İşverenlere Ayrıcalık	Kadınlar
	Yoksul Kesimlere Yönelik Çocuk Bakım Hizmeti	Kadınlar
	Hassas Grupların İşgücü Piyasasına Katılımı	Engelliler, ileri yaştakiler ve HIV/AIDS taşıyanlar
	Açık Okul	Engelliler, ileri yaştakiler
Rusya	Devlet Programı ve Yasa Değişiklikleri	Engelliler
	İstihdamın Desteklenmesi ve Çıracılık Programları	Gençler
	İzinde Olan Kadınlara Yönelik Eğitim Programı	Kadınlar
Suudi Arabistan	Tawafuq	Engelliler
	Tele-iş Pilot Programı	Kadınlar
	Jahiz	Gençler
	Perakende Sektöründe Kadın İstihdamı	Kadınlar
Türkiye	Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu	Gençler
	Sektörel Yatırım Alanlarında Genç İstihdamının Des.	Gençler
	Ulusal Gençlik İstihdam Prog. ve Antalya Pilot Bölge Uyg.	Gençler
	Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Op.	Kadınlar
	Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu	Kadınlar
	Çalışma Yaşamında Risk Grupları	Kadınlar ve engelliler
	Dezavantajlı İstihdamı ve Sosyal İçermenin İyileştirilmesi	Çeşitli gruplar
	Korumalı İşyeri Destek Projesi	Engelliler
Avrupa Birliği	Gençler İçin Fırsatlar Girişimi	Gençler
	Gençler İçin Garanti	Gençler
	İlk EURES İşiniz	Gençler

## KAYNAKÇA

5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun, (1/7/2005), T.C. Resmi Gazete, 25868.

Anayasa Mahkemesi, 26 Ekim 1988 Tarih ve E.1988/19, K.1988/33 Sayılı Karar, Anayasa Mahkemesi Kararlar Dergisi, Sayı 24, s.451.

Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, İŞKUR, (12 Mart 2013), T.C. Resmi Gazete, 28585.

Bonoli, G., "Active labour market policy and social investment: a changing relationship", Ed. Morel, N., Palier, B., Palme J., Towards a Social Investment Welfare State?, The Policy Press, Bristol, 2012

Briggs, A. "The Welfare State in Historical Perspective", Ed.: Pierson, C., G. Castles, F., The Welfare State Reader, Polity Press, Cambridge, 2006

ÇSGB ABKD, Sektörel Yatırım Alanlarında Genç İstihdamının Desteklenmesi (PYE II) Hibe Programı, 2012.

ÇSGB Strateji Geliştirme Başkanlığı, "Bakanlığımız Merkez Teşkilatı ile ve Bağlı ve İlgili Kuruluşlarınca Yürütülen Projeler (2012)", Temmuz 2013

ÇSGB Strateji Geliştirme Başkanlığı, Bakanlığımız ve Bağlı-İlgili Kuruluşlarınca Yürütülen Projeler, 2011.

Dalen K., Flato H., Jing L., Huafeng Z., Recovering from the Wenchuan Earthquake-Living Conditions and Development in Disaster Areas 2008-2011, FAFO Report, 2012 (<http://www.fafo.no/pub/rapp/20266/>) (15/08/2014).

European Union, Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA: good practices and recommendations in support of a flexicurity approach, 2012 ([http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/cowi.final\\_study\\_report\\_may\\_2011\\_final\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/cowi.final_study_report_may_2011_final_en.pdf)) (25/08/2014).

Freedman D. H. , Improving skills and productivity of disadvantaged youth, ILO, 2008.

G20 Task Force on Employment, Addressing employment, labour market and social protection challenges in G20 countries: Key measures since 2010, 2013.

G20 Task Force on Employment, Job Creation and Labor Activation Policies in G20 Countries, 2013.

G20 Taskforce on Employment, The Role of Employment Policies in Promoting Economic Growth, 2014.

Ghosheh N., “Age discrimination and older workers: Theory and legislation in comparative context”, Conditions of Work and Employment Series No. 20, ILO, 2008  
([http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS\\_TRAVAIL\\_PUB\\_19/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_TRAVAIL_PUB_19/lang--en/index.htm)) (01/08/2014).

<http://actionplan.gc.ca/en/initiative/targeted-initiative-older-workers> (17/08/2014).

<http://aid.dfat.gov.au/countries/eastasia/indonesia/Pages/initiative-mampu.aspx> (18/08/2014).

<http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=en> (25/08/2014)

<http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=50&langId=en> (25/08/2014)

[http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/priorities/inclusive-growth/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/priorities/inclusive-growth/index_en.htm) (11/04/2014).

[http://ec.europa.eu/regional\\_policy/activity/employment/index\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/regional_policy/activity/employment/index_en.cfm) (10/04/2014).

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1059&langId=en> (10/04/2014).

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079> (15/05/2014).

[http://english.mogef.go.kr/sub02/sub02\\_22\\_01.jsp](http://english.mogef.go.kr/sub02/sub02_22_01.jsp) (23/08/2014).

[http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/social\\_inclusion\\_fight\\_against\\_poverty/em0009\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/social_inclusion_fight_against_poverty/em0009_en.htm) (06/04/2014).

<http://government.ru/en/docs/3344> (28/08/2014)

<http://labour.gov.in/content/schemes/grant-in-aid-on-women-labour.php> (20/08/2014).

[http://www.abriendoespacios.gob.mx/swb/Abriendo\\_Espacios/Que\\_es\\_Abriendo\\_Espacios](http://www.abriendoespacios.gob.mx/swb/Abriendo_Espacios/Que_es_Abriendo_Espacios) (26/08/2014).

<http://www.bmas.de/EN/Our-Topics/Initial-and-Continuing-Training/training-pact.html>.

<http://www.bmas.de/EN/Our-Topics/Participation-of-Persons-with-Disabilities/supported-employment.html> (10/08/2014).

[http://www.budget.gov.au/2011-12/content/glossy/skills/download/glossy\\_skills.pdf](http://www.budget.gov.au/2011-12/content/glossy/skills/download/glossy_skills.pdf) (31/08/2014)

[http://www.dol.gov/wb/Green\\_Jobs\\_Guide/GreenJobs%20Final\\_11.2011.pdf](http://www.dol.gov/wb/Green_Jobs_Guide/GreenJobs%20Final_11.2011.pdf)  
(30/08/2014)

<https://employment.gov.au/remote-jobs-and-communities-program> (29/08/2014)

<http://www.eyh.gov.tr/uygulamalar/korumali-isyeri> (27/08/2014)

<http://www.eurofound.europa.eu/emire/AUSTRIA/ANCHOR-ARBEITSMARKTPOLITIK-AT.htm> (24/08/2014).

<http://www.g20.utoronto.ca/labour.html> (19/04/2014).

[https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/49884/the-work-programme.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/49884/the-work-programme.pdf) (28/08/2014)

[http://www.ikg.gov.tr/Projeler/Projeler\\_Detay/tabid/313/language/tr-TR/ArticleId/54/Genc-Istihdamnn-Desteklenmesi-Operasyonu--I.aspx](http://www.ikg.gov.tr/Projeler/Projeler_Detay/tabid/313/language/tr-TR/ArticleId/54/Genc-Istihdamnn-Desteklenmesi-Operasyonu--I.aspx) (27/08/2014).

<http://www.ikg.gov.tr/tr-tr/projeler/operasyonlar/pwetr.aspx> (27/08/2014).

[http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_248192/lang--ja/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_248192/lang--ja/index.htm) (05/05/2014).

[http://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/projects/WCMS\\_183299/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/projects/WCMS_183299/lang--en/index.htm)  
(18/08/2014).

<http://www.iskur.gov.tr/TabId/495/ArtMID/1322/ArticleID/257/Gen231-%C4%B0stihdam%C4%B1n%C4%B1n-Desteklenmesi-Operasyonu-Kapan%C4%B1%C5%9F-Konferans%C4%B1-Ger231ekle%C5%9Ftirildi.aspx>  
(27/08/2014).

<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/default/kadinistihdamininoperasyonu.aspx> (27/08/2014).

<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/aktifisgucuprogramlari.aspx> (20/08/2014).

<http://www.oecd.org/employment/emp/activelabourmarketpoliciesandactivationstrategies.htm> (22/08/2014).

[http://www.oecd-ilibrary.org/employment/public-expenditure-on-active-labour-market-policies\\_20752342-table9](http://www.oecd-ilibrary.org/employment/public-expenditure-on-active-labour-market-policies_20752342-table9) (22/08/2014).

<http://www.oitcinterfor.org/en/experiencia/programme-%E2%80%9Cmore-and-better-work-young-people%E2%80%9D-ministry-labour-employment-and-social-secu> (28/08/2014).

<http://www.oitcinterfor.org/en/experiencia/young-people-future-prospects-%E2%80%93-ministry-labour-employment-and-social-security-mteyss-%E2%80%93> (10/08/2014).

<http://www.who.int/classifications/drafticfpracticalmanual2.pdf?ua=1> (09/04/2014).

<http://www.who.int/classifications/icf/icfbeginnersguide.pdf?ua=1> (09/04/2014).

[https://www.g20.org/about\\_G20](https://www.g20.org/about_G20) (20/04/2014).

<https://www.gov.uk/work-choice/overview> (15/08/2014).

[https://www.jeed.or.jp/english/support\\_for\\_emp\\_dis.html](https://www.jeed.or.jp/english/support_for_emp_dis.html) (19/08/2014).

[https://www.maharojgar.gov.in/DeSePortal/faces/oracle/webcenter/portalapp/pages/saticPages/Tribal.jspx?\\_afLoop=199136677377901&\\_afWindowMode=0&\\_afWindowId=jqu78fra7\\_36#%40%3F\\_afWindowId%3Djqu78fra7\\_36%26\\_afLoop%3D199136677377901%26\\_afWindowMode%3D0%26\\_adf.ctrl-state%3Djqu78fra7\\_44](https://www.maharojgar.gov.in/DeSePortal/faces/oracle/webcenter/portalapp/pages/saticPages/Tribal.jspx?_afLoop=199136677377901&_afWindowMode=0&_afWindowId=jqu78fra7_36#%40%3F_afWindowId%3Djqu78fra7_36%26_afLoop%3D199136677377901%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Djqu78fra7_44) (20/08/2014).

ILO, Access to and Effects of Social Protection on Workers living with HIV and their Households: An analytical report, 2014

([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---ilo\\_aids/documents/publication/wcms\\_248447.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/publication/wcms_248447.pdf)) (05/05/2014).

ILO Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi (21/09/1967) T.C. Resmi Gazete, 12705

ILO, Boosting Employment, Participation and Skill Development in G20 Countries: Addressing Challenges for Strong, Sustainable, Balanced and Inclusive Growth, 2014.

ILO, Equality at work: Tackling the challenges, 2007.

ILO, Equality at work: The continuing challenge, 2011.

ILO, G20 Labour Markets in 2014: Outlook, Challenges and Opportunities, 2014

ILO, Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery?, 2014.

ILO, Global Employment Trends for Women 2012, 2012.

ILO, World of Work Report 2014: Developing with jobs, 2014.

İŞKUR, Türkiye İşgücü Piyasası Analizi (2013- I. Dönem), 2013.

Japanese Ministry of Finance, Japanese Economy and Policy Measures As of October 2013, 2013

([https://www.mof.go.jp/english/public\\_relations/presentation/pre201310.pdf](https://www.mof.go.jp/english/public_relations/presentation/pre201310.pdf)) (20/08/2014).

Japanese Ministry of Health, Labour and Welfare, Employment measures in Post-Financial Crisis Japan, 2009  
(<http://www.mhlw.go.jp/english/policy/affairs/dl/02.pdf>), (20/08/2014).

Japanese Ministry of Health, Labour and Welfare, Regarding Public Employment Service Offices in Japan, 2009  
([http://eng.keis.or.kr/upload/down/wapes2012/wapes2009\\_07.pdf](http://eng.keis.or.kr/upload/down/wapes2012/wapes2009_07.pdf)) (21/08/2014).

Koray, M., Sosyal Politika, İmge Kitabevi, Ankara, 2005.

Matsumoto M., Hengge M., Islam I., Tackling the youth employment crisis : a macroeconomic perspective, ILO, 2012.

Mayer, S. E., What is a Disadvantaged Group?, Effective Communities Project, 2003  
([http://www.effectivecommunities.com/pdfs/ECP\\_DisadvantagedGroup.pdf](http://www.effectivecommunities.com/pdfs/ECP_DisadvantagedGroup.pdf))  
(08/04/2014).

MEB, Mesleki Becerilerin Geliştirilmesi Projesi (MESGEP) Dezavantajlı Bireylerin Eğitim İhtiyaçlarının Analizi Araştırma Raporu, Ankara, 2013  
([http://mesgep.meb.gov.tr/dokumanlar/26051227\\_dezavantajlibireylerinegitimihtiyac\\_lari.pdf](http://mesgep.meb.gov.tr/dokumanlar/26051227_dezavantajlibireylerinegitimihtiyac_lari.pdf)) (29/08/2014).

OECD, “Helping Older Workers Find and Retain Jobs”, in Pensions at a Glance 2011: Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries, 2011.

OECD, Achieving the 2% growth target by promoting a more gender-balanced economy: An OECD note on the economic case for gender equality, 2014.

OECD, Activation Strategies for Stronger and More Inclusive Labour Markets in G20 Countries: Key Policy Challenges and Good Practices, 2013.

OECD, Closing the Gender Gap: Act Now, 2012.

OECD, DELSA Newsletter Issue 2, 2006  
(<http://www.oecd.org/social/family/35961390.pdf>) (29/08/2014).

OECD, OECD Employment Outlook 2013, 2013.

OECD, Preventing Unemployment and Underemployment from Becoming Structural, 2014.

OECD-Ford Foundation, Changing the Conversation on Growth- Going Inclusive, 2014.

Ören, K., Sosyal Politika, Pelikan Yay., Ankara, 2011.

Rethinking Disability in the Private Sector, Public Works and Government Services Canada, 2013 ([http://publications.gc.ca/collections/collection\\_2013/rhdcc-hrsdc/HS64-21-2013-eng.pdf](http://publications.gc.ca/collections/collection_2013/rhdcc-hrsdc/HS64-21-2013-eng.pdf)) (17/08/2014).

Short-term labour market outlook and key challenges in G20 countries, ILO-OECD, 2013.

South Africa National Treasury, Confronting youth unemployment: policy options for South Africa, 2011 (<http://www.treasury.gov.za/documents/national%20budget/2011/Confronting%20youth%20unemployment%20-%20Policy%20options.pdf>) (26/08/2014).

The Group of Twenty: A History, <http://www.g20.utoronto.ca>, (20/04/2014).

The World Bank, Addressing the Jobs Challenge in G20 Countries: An overview of recent labor market trends and policies, 2013.

Tokol A., Alper Y.,(Ed.), *Sosyal Politika*, Dora Yay., Bursa, 2012.

Türkiye İş Kurumu, Birleşmiş Milletler Ortak Programı “Herkes İçin İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması”, 2011.

Ulusal İstihdam Stratejisi (30/05/2014), T.C. Resmi Gazete, 29015.