T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

UZUN SÜRELİ İŞSİZLİKLE MÜCADELE KAPSAMINDA ÜLKE UYGULAMALARININ İNCELENMESİ VE İŞKUR İÇİN ÖNERİLER

Buket DELİGÖZ ALTINTAŞ

İstihdam Uzman Yardımcısı

Ankara 2020

T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

UZUN SÜRELİ İŞSİZLİKLE MÜCADELE KAPSAMINDA ÜLKE UYGULAMALARININ İNCELENMESİ VE İŞKUR İÇİN ÖNERİLER

(Uzmanlık Tezi)

Buket DELİGÖZ ALTINTAŞ

İstihdam Uzman Yardımcısı

Tez Danışmanı

Harun KAYIM

İstihdam Uzmanı

Ankara 2020

KABUL SAYFASI

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

İstihdam Uzman Yardımcısı Buket DELİGÖZ ALTINTAŞ'a ait "Uzun Süreli İşsizlikle Mücadele Kapsamında Ülke Uygulamalarının İncelenmesi ve İŞKUR İçin Öneriler" adlı bu tez Yeterlik Sınav Kurulu tarafından UZMANLIK TEZİ olarak kabul edilmiştir.

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

Tez savunma tarihi : ..…/……/2020

TEZDEN YARARLANMA

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdam Uzman Yardımcısı Buket DELİGÖZ ALTINTAŞ tarafından hazırlanan bu Uzmanlık Tezinden yararlanma koşulları aşağıdaki şekildedir:

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

Buket DELİGÖZ ALTINTAŞ

İstihdam Uzman Yardımcısı

..…/……/2020

İmza

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın ortaya çıkmasında desteklerini esirgemeyen ve her türlü kolaylığı sağlayan Daire Başkanım Sayın Özlem KÜPELİ'ye, tez hazırlama sürecindeki her aşamada yönlendirmeleri ile ilerlememe katkı sunan ve bu süreçte her türlü yardımı sağlayan tez danışmanım İstihdam Uzmanı Harun KAYIM'a, destek, görüş ve katkıları için Cafer ÇELEBİ, Yasin VELİOĞLU, Özkan BOLAT ve mesai arkadaşlarım İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı çalışanlarına teşekkür ederim

Ayrıca, bu süreçte desteklerini hep arkamda hissettiğim aileme ve kıymetli eşim Burak'a teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

İşsizlik tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de en önemli ekonomik ve sosyal sorunlardan biridir. İşsiz kalınan sürenin uzaması hem bireyler üzerinde hem de ekonomik ve sosyal alanda olumsuz etkilerin ortaya çıkmasına neden olmakta ve ekonomik gelişmeyi engellemektedir. Bunun yanında, uzun süren işsizliğin bir sonucu olarak bireyin sahip olduğu beşeri ve sosyal sermaye erozyona uğramakta ve verimlilikte ciddi bir düşüş yaşanmaktadır. İşsizlik süresinin uzaması, bireylerin iş bulma ümidini kırmakta ve bireyleri işgücü piyasasından uzaklaştırabilmektedir.

Bu çalışmanın amacı uzun süreli işsizliğin seçili ülkelerde ve Türkiye'deki karakteristik özelliklerini ortaya koymak ve bu problemin çözümüne yönelik olarak seçili ülkelerde uygulanan istihdam politikaları çerçevesinde önerilerde bulunmaktır.

Çalışmada, uzun süreli işsizliğe ilişkin kavramlar incelenerek uzun süreli işsizliğin sebepleri ve ortaya çıkardığı sonuçlar ele alınmıştır. Almanya, Birleşik Krallık, Avustralya ve Finlandiya'da uzun süreli işsizliğin genel özelliklerine yer verilerek bu ülkelerde uzun süreli işsizliğe karşı uygulanan istihdam politikaları incelenmiştir. Akabinde, Türkiye'deki uzun süreli işsizliğin genel özelliklerine yer verilmiş ve Türkiye'de uzun süreli işsizliğe yönelik uygulanan istihdam politikaları incelenmiştir. Çalışmanın son bölümünde ise uzun süreli işsizlikle mücadele sürecinin yönetiminde faydalı olacağına inanılan önerilere yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşsizlik, Uzun Süreli İşsizlik, İstihdam Politikaları

ABSTRACT

Unemployment is one of the most important economic and social problems in Turkey as well as all over the World. Longer unemployment period causes negative effects both on individuals and in the economic and social areas and prevents economic development. In addition, as a result of long-term unemployment, the human and social capital owned by the individual is deteriorated and there is a serious decrease in productivity. It causes individuals feel less confident about finding a job and lead them out of labor markets.

This study aims to determine characteristics of long-term unemployment in selected countries and Turkey and make recommendations for the solution of this problem within the framework of labor market policies implemented in selected countries.

In this study, the concepts related to long-term unemployment are examined and the causes and consequences of long-term unemployment are discussed. The general characteristics of long-term unemployment in Germany, United Kingdom, Australia and Finland have been mentioned and employment policies applied against long-term unemployment in these countries have been examined. Then, characteristics of long-term unemployment in Turkey have been mentioned and employment policies applied against long-term unemployment in Turkey have been examined. In the last part of the study, suggestions believed to be useful for this problem are presented.

Key Words: Unemployment, Long-term Unemployment, Employment Policy

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR ..... **I**

ÖZET ..... **II**

ABSTRACT ..... **III**

İÇİNDEKİLER ..... **IV**

TABLOLAR LİSTESİ ..... **VIII**

ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **X**

KISALTMALAR ..... **XI**

GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İŞSİZLİK **3**

1.1.1. İşsizliğin Tanımı **3**

1.1.2. İşsizlik Türleri **4**

1.1.2.1. Gizli İşsizlik 4

1.1.2.2. Açık İşsizlik 4

1.2. UZUN SÜRELİ İŞSİZLİK **5**

1.2.1. Uzun Süreli İşsizliğin Tanımı **5**

1.2.2. Uzun Süreli İşsizliğin Sebepleri **6**

1.2.2.1. İşverenin Tutumu 6

1.2.2.2. Bireyin Duygusal Durumu 7

1.2.2.3. Bireyin Demografik Özellikleri 7

1.2.2.4. İşsizlik Oranındaki Artış 10

1.2.2.5. Küreselleşme ve Teknolojik Gelişmeler 10

1.2.3. Uzun Süreli İşsizliğin Sonuçları **11**

1.2.3.1. Gelirde ve Tüketim Harcamalarında Azalma 11

1.2.3.2. Yeniden İstihdam Edildiğinde Kazanabileceği Ücrette Azalma 12

1.2.3.3. Beşeri ve Sosyal Sermayede Azalma 12

1.2.3.4. İşgücü Piyasası Üzerindeki Etkileri 13

1.2.3.5. Fiziksel ve Psikolojik Etkileri 13

1.2.3.6. Çocuk ve Aile Üzerindeki Etkileri 14

1.2.3.7. Toplum Üzerindeki Etkisi 14

İKİNCİ BÖLÜM

UZUN SÜRELİ İŞSİZLİKLE MÜCADELE KAPSAMINDA ÜLKE UYGULAMALARI

2.1. ALMANYA 15

2.1.1. Almanya'da İşgücü Piyasasının Genel Görünümü ve Uzun Süreli İşsizlik....15

2.1.2. Uzun Süreli İşsizlikle Mücadeleye Yönelik Uygulamalar 19

2.2. BİRLEŞİK KRALLIK.....27

2.2.1. Birleşik Krallık 'ta İşgücü Piyasasının Genel Görünümü ve Uzun Süreli İşsizlik.....27

2.2.2. Uzun Süreli İşsizlikle Mücadeleye Yönelik Uygulamalar 32

2.3. FİNLANDİYA 45

2.3.1. Finlandiya'da İşgücü Piyasasının Genel Görünümü ve Uzun Süreli İşsizlik .45

2.3.2. Uzun Süreli İşsizlikle Mücadeleye Yönelik Uygulamalar 50

2.4. AVUSTRALYA 60

2.4.1. Avustralya'da İşgücü Piyasasının Genel Görünümü ve Uzun Süreli İşsizlik.60

2.4.2. Uzun Süreli İşsizlikle Mücadeleye Yönelik Uygulamalar 63

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE UZUN SÜRELİ İŞSİZLİK

3.1. TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜ PİYASASININ GENEL GÖRÜNÜMÜ VE UZUN SÜRELİ İŞSİZLİK.....70

3.1.1. Nüfus ve İşgücüne Katılım Eğilimi 72

3.1.2. İstihdam Eğilimi 74

3.1.3. İşsizlik Eğilimi 76

3.1.4. Uzun Süreli İşsizlik Eğilimi.....78

3.2. İŞKUR KAYITLARINA GÖRE UZUN SÜRELİ İŞSİZLİK.....86

3.3. UZUN SÜRELİ İŞSİZLERE YÖNELİK UYGULAMALAR 90

3.3.1. Üst Politika Belgelerinde Uzun Süreli İşsizler 90

3.3.2. İlave İstihdam Teşviki 93

3.3.3. Kadın, Genç ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Olanların Teşviki.....94

3.3.4. Toplum Yararına Program.....95

3.3.5. MATRA Programı.....95

3.3.6. İş Kulüpleri 96

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

4.1. İŞGÜCÜ PİYASASI ANALİZİNE YÖNELİK ÖNERİLER.....97

4.1.1. Uzun Süreli İşsizlere İlişkin Verilerin Oluşturulması ve Analiz Edilmesi…….....97

4.1.2. Uzun Süreli İşsizlere Yönelik Hedeflerin Belirlenmesi ve Kurumsal Kapasitenin Geliştirilmesi.....98

4.2. İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİNE YÖNELİK ÖNERİLER.99

4.2.1. Risk Profillemesinin Yapılması ve Danışmanlık Hizmetleri 99

4.2.2. Bireysel Eylem Planı ve İşsizlik Yardımının Hayata Geçirilmesi 100

4.2.3. Entegrasyon Bürolarına Yönlendirme 101

4.3. AKTİF İŞGÜCÜ HİZMETLERİNE YÖNELİK ÖNERİLER.....101

4.3.1. Uzun Süreli İşsizlere Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Programı Oluşturulması ve Mevcut Programlar Kapsamında İlave Tedbirlerin Alınması.. 101

4.3.2. Bireysel Gönderme Yöntemi.....103

4.3.3. Uzun Süreli İşsizlerin İstihdamına Yönelik Teşvik Düzenlemelerinin Hayata Geçirilmesi 104

4.3.4. Girişimciliğin Desteklenmesi.....106

4.3.5. Önemini Kaybetmiş veya Yok Olmaya Yüz Tutmuş Meslekleri İcra Eden Kişilerle İlgili Planlama Yapılması 106

4.4. İSTİHDAM HİZMETLERİNE YÖNELİK ÖNERİLER.....107

4.4.1. Tek İrtibat Noktalarının Oluşturulması 107

4.4.2. Özel İstihdam Bürolarının Etkinliğinin Artırılması.....108

4.4.3. Uzun Süreli İşsizlerin Coğrafi Olarak Hareketliliğinin Desteklenmesi……108

4.4.4. Kadınların İşgücüne ve İstihdama Katılımlarının Önündeki Engellerin Ortadan Kaldırılması 109

SONUÇ 110

KAYNAKÇA 114

ÖZGEÇMİŞ 122

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: 2009-2019 Yılları Arasında Almanya İşgücü Piyasasının Genel Görünümü ...15
Tablo 2: 2009-2019 Yılları Arasında Almanya İşgücü Piyasasının Genel Görünümü ...16
Tablo 3: Bekleme Sürelerine Göre İşsiz Sayıları 17
Tablo 4: Uzun Süreli İşsizlerin Toplam İşsizler İçindeki Payı 18
Tablo 5: Uzun Süreli İşsizlerin İşgücü İçerisindeki Payı 18
Tablo 6: Yaş Gruplarına Göre Uzun Süreli İşsizlerin Payı 18
Tablo 7: 15-24 Yaş Uzun Süreli İşsizlerin Oranı 19
Tablo 8: 2009-2019 Yılları Arasında Birleşik Krallık İşgücü Piyasasının Genel Görünümü 28
Tablo 9: AB28'de ve Birleşik Krallık'ta Uzun Süreli İşsizlerin Payı.....30
Tablo 10: Bekleme Süresine Göre İşsizler 30
Tablo 11: Uzun Süreli İşsizlerin Toplam İşsizler İçindeki Payı 31
Tablo 12: Uzun Süreli İşsizlerin Toplam İşgücü İçindeki Payı 31
Tablo 13: Yaş Gruplarına Göre Uzun Süreli İşsizlerin Payları.....31
Tablo 14: 15-24 Yaş Uzun Süreli İşsizlerin Oranı 32
Tablo 15**:** Katılımcı Başına Mali Teşvik Tutarları 39
Tablo 16: 2009-2019 Yılları Arasında Finlandiya İşgücü Piyasasının Genel Görünümü 46
Tablo 17: AB28'de ve Finlandiya'da Uzun Süreli İşsizlerin Payı 48
Tablo 18: Bekleme Süresine Göre İşsiz Sayıları.....48
Tablo 19: Uzun Süreli İşsizlerin Toplam İşsizler İçindeki Payı 49
Tablo 20: Uzun Süreli İşsizlerin Toplam İşgücü İçindeki Payı 49
Tablo 21: Yaş Gruplarına Göre Uzun Süreli İşsizlerin Payları.....49
Tablo 22: 15-24 Yaş Uzun Süreli İşsizlerin Oranı 50
Tablo 23**:** Programdan Yararlanan Toplam Katılımcı Sayısı, Uzun Süreli İşsiz Sayısı ve Kişi Başına Ortalama Maliyet.....56
Tablo 24: Teşvikten Yararlanılan Toplam Kişi Sayısı ve Uzun Süreli İşsiz Sayısı 57
Tablo 25: Geçici İşlerde İstihdam Edilen Toplam Kişi Sayısı ve Uzun Süreli İşsiz Sayısı 58
Tablo 26: Başlangıç Hibesinden Yararlanan Toplam Kişi Sayısı ve Uzun Süreli İşsiz Sayısı.....60
Tablo 27: 2009-2019 Yılları Arasında Avustralya İşgücü Piyasasının Genel Görünümü 61
Tablo 28: Uzun Süreli İşsizlerin Toplam İşsizler İçindeki Payı 62
Tablo 29: Bekleme Sürelerine Göre İşsiz Sayıları (Bin).....62

Tablo 30: Kadın-Erkek Ayrımında Uzun Süreli İşsizlik Payları 62
Tablo 31: Uzun Süreli İşsizlerin Toplam İşgücü İçindeki Payı 63
Tablo 32: 2014-2020 Haziran Dönemi Arasında İşgücü Piyasasının Genel Görünümü 71
Tablo 33: Nüfus Projeksiyonu 2018-2080 72
Tablo 34: 2019 Yılı ve 2020 Haziran Dönemi İtibarıyla İşgücünün Eğitim Düzeyi 74
Tablo 36: 2019 Yılı ve 2020 Haziran Dönemi İtibarıyla İşgücünün Yaş Dağılımı 74
Tablo 37: 2019 Yılı ve 2020 Haziran Dönemi İtibarıyla İstihdam Edilenlerin Yaş Dağılımı 75
Tablo 38: 2019 Yılı İtibarıyla İstihdam Edilenlerin Eğitim Düzeyi 75
Tablo 39: 2019 Yılı İtibarıyla Türkiye ve AB28'de İstihdam Oranı 76
Tablo 40: 2019 Yılı ve 2020 Haziran Dönemi İtibarıyla Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranı 77
Tablo 41: 2019 Yılı İtibarıyla Eğitim Düzeylerine Göre İşsizlik Oranı 77
Tablo 42: 2014-2020 Haziran Dönemi Arasında Uzun Süreli İşsizlik 78
Tablo 43: 2019 Yılı İtibarıyla İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflamasına Göre Uzun Süreli İşsizlerin Payı 79
Tablo 44: 2014-2020 Haziran Dönemi Arasında Kadın-Erkek Ayrımında Uzun Süreli İşsizlik Oranları 80
Tablo 45: 2014-2020 Haziran Dönemi Arasında Yaş Gruplarına Göre Uzun Süreli İşsizlerin Sayıları (Bin) 80
Tablo 46: 2014-2020 Haziran Dönemi Arasında Yaş Gruplarına Göre Uzun Süreli İşsizlerin Payı (%) 81
Tablo 47: 2014-2020 Haziran Dönemi Arasında Yaş Gruplarına Göre Uzun Süreli İşsizlik Oranları 81
Tablo 48: 2019 Yılı İtibarıyla İşsiz Kalma Nedenine Göre Uzun Süreli İşsizler 82
Tablo 49: 2020 Haziran Dönemi İtibarıyla İşsiz Kalma Nedenine Göre Uzun Süreli İşsizler 82
Tablo 50: 2019 Yılı İtibarıyla Eğitim Seviyesine Göre Uzun Süreli İşsizler 83
Tablo 51: 2020 Yılı Haziran Ayı İtibarıyla Eğitim Seviyesine Göre Uzun Süreli İşsizler 83
Tablo 52: 2019 Yılı İtibarıyla Son Çalışılan Faaliyet Koluna Göre Uzun Süreli İşsizler 84
Tablo 53: 2020 Yılı Haziran Dönemi İtibarıyla Son Çalışılan Faaliyet Koluna Göre Uzun Süreli İşsizler 84
Tablo 54: 2019 Yılı İtibarıyla Aranılan Mesleğe Göre Uzun Süreli İşsizler 85
Tablo 55: 2020 Yılı Haziran Dönemi İtibarıyla Aranılan Mesleğe Göre Uzun Süreli İşsizler 85

Tablo 56: 2019 Yılı İtibarıyla Son Çalışılan İşteki Duruma Göre Uzun Süreli İşsizler .86
Tablo 57: 2020 Haziran Ayı İtibarıyla Son Çalışılan İşteki Duruma Göre Uzun Süreli İşsizler 86
Tablo 58: 2019 Yılı ve 2020 Yılı Eylül Ayı İtibarıyla İŞKUR Kayıtlarına Göre Uzun Süreli İşsizlik 87
Tablo 59: 2019 Yılı ve 2020 Yılı Eylül Ayı İtibarıyla Kadın-Erkek Ayrımına Göre İŞKUR'a Kayıtlı Uzun Süreli İşsizler.....87
Tablo 60: 2019 Yılı İtibarıyla Yaş Gruplarına Göre İŞKUR'a Kayıtlı Uzun Süreli İşsizler 88
Tablo 61: 2020 Yılı Eylül Ayı İtibarıyla Yaş Gruplarına Göre İŞKUR'a Kayıtlı Uzun Süreli İşsizler 88
Tablo 62: 2019 Yılı İtibarıyla Öğrenim Düzeylerine Göre İŞKUR'a Kayıtlı Uzun Süreli İşsizler 89
Tablo 63: 2020 Yılı Eylül Ayı İtibarıyla Öğrenim Düzeylerine Göre İŞKUR'a Kayıtlı Uzun Süreli İşsizler 89
Tablo 64: 2019 Yılı İtibarıyla Coğrafi Bölgelerine Göre İŞKUR Kayıtlı Uzun Süreli İşsizler 90
Tablo 65: 2020 Yılı Eylül Ayı İtibarıyla Coğrafi Bölgelerine Göre İŞKUR Kayıtlı Uzun Süreli İşsizler 90
Tablo 66: Uzun Süreli İşsizlere İlişkin Ulusal İstihdam Stratejisinde Yer Alan Tedbirler 91

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflamasına Göre Uzun Süreli İşsizlik Oranları ...19
Şekil 2 : Almanya'nın Uzun Süreli İşsizlikle Mücadele Noktasında Kurumsal Yapısı..20
Şekil 3: İşten Çıkarılma Oranı 28
Şekil 4: Çalışılan saat başına GSHY (2010=100) 29
Şekil 5: Program İş Akış Şeması.....37
Şekil 6: Finlandiya'nın Beveredige Eğrisi 47
Şekil 7: Finlandiya'nın Uzun Süreli İşsizlikle Mücadele Noktasında Kurumsal Yapısı 50

KISALTMALAR

AB : Avrupa Birliği

AÇSHB : Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı

ESF : Avrupa Sosyal Fonu

EUROSTAT : Avrupa İstatistik Ofisi

GBP : Büyük Britanya Poundu (İngiltere Para Birimi)

GSYİH : Gayrisafi Yurtiçi Hasıla

ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü

IZA : İşgücü Ekonomisi Enstitüsü

İŞKUR : Türkiye İş Kurumu

KELA : Finlandiya Sosyal Sigortalar Kurumu

MYK : Mesleki Yeterlilik Kurumu

OECD : Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

TE Ofisi : Finlandiya İstihdam ve Ekonomik Kalkınma Ofisi

TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu

TYP : Toplum Yararına Program

UİS : Ulusal İstihdam Ofisi

vb. : Ve benzeri

GİRİŞ

İşsizliğin bireyler üzerinde ekonomik ve psikolojik yönden yıkıcı etkileri kaçınılmazdır. Ancak, işsizlik süresinin uzamasıyla birlikte bu durum yapısal bir sorun haline gelmekte olup çözümü de günden güne zorlaşmaktadır İşsiz kalınan sürenin uzaması hem bireyler üzerinde hem de ekonomik ve sosyal alanda olumsuz etkilerin ortaya çıkmasına neden olmakta ve ekonomik gelişmeyi engellemektedir. Yoksulluğun en önemli nedeninin işsizlik olduğu göz önüne alındığında, uzun süreli işsizlik gelir eşitsizliğinin potansiyel bir nedeni olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun yanında, uzun süren işsizlikle birlikte bireyin sahip olduğu beşeri ve sosyal sermaye erozyona uğramakta ve mesleki beceriler değerini yitirmektedir. İşsizlik süresinin uzamasıyla birlikte çalışma disiplininden uzaklaşan bireyin iş bulma ümidi kırılmakta, iş aramaktan vazgeçmekte ve işgücü piyasasından tamamen kopmaktadır.

Türkiye'de 2005 yılında %39,4 olarak gerçekleşen uzun süreli işsizlik oranı 2009 yılına kadar sürekli olarak düşüş yaşamış ve 2009 yılında %25,8 olarak gerçekleşmiştir. Ancak, 2008 yılında başlayan ve tüm dünyada etkisini gösteren ekonomik kriz nedeniyle uzun süreli işsizlik oranı 2010 yılında %28,1'a yükselmiştir. Kriz için alınan önlemlerle birlikte 2010 yılından sonra Türkiye'de uzun süreli işsizlik oranları düşmeye başlamıştır. 2016 yılında %20,58'e kadar düşen uzun süreli işsizlik oranı 2016'dan bu yana sürekli bir artış eğiliminde olup 2019 yılında %23,49 olarak gerçekleşmiştir. 2019 yılında OECD üyesi ülkelerdeki uzun süreli işsizlik oranı %25,84 seviyesinde gerçekleşirken AB üyesi 28 ülkede bu oran %40,37 olarak gerçekleşmiştir. Ancak, 2014-2023 Ulusal İstihdam Stratejisinde de yer verildiği üzere; Türkiye'deki işgücü piyasasının yapısal özellikleri dikkate alındığında bu rakamların yanıltıcı olabileceği yönünde tereddütler bulunmaktadır. Söz konusu endişe, tarımın büyük ölçüde işsizliği, dolayısıyla uzun süreli işsizliği gizlediği yönündedir (UİS, 2017).

Türkiye'de uzun işsiz olma riski bulunan, uzun süreli işsizlikle mücadele eden, iş bulma ümidini yitirmesi sebebiyle işgücü piyasasından tamamen uzaklaşma riski bulunan veya artık işgücüne dahil olmayan birçok insan bulunmaktadır. Bu çerçevede, öncelikle işsizlik süresi bir yılı geçmeden uzun süreli işsizliğin önüne geçebilecek çalışmalar yapılmasının yanında, işsizlik süresinin uzamasıyla birlikte işgücü piyasasından tamamen uzaklaşılmamasına yönelik önlemler alınmalıdır. Aksi takdirde yapısal bir sorun haline gelmiş olan bu durumun çözümü daha da zorlaşmaktadır.

Bu çalışmanın temel amacı, uzun süreli işsizlik kavramının ve kapsamının ortaya koyularak kavramın anlaşılmasını sağlamak ve uzun süreli işsizlikle mücadele alanında seçili ülkelerde hayata geçirilen uygulamaların değerlendirilerek Türkiye'de uzun süreli işsizlikle mücadele alanındaki çalışmaları daha iyi bir noktaya taşıyacak önerilere yer vermektedir.

Çalışmanın ilk bölümünde; işsizlik ve uzun süreli işsizliğe ilişkin kavramlar ortaya konduktan sonra literatür taraması yapılarak uzun süreli işsizliğin sebepleri ve ortaya çıkardığı sonuçlar ele alınacaktır. Bu kapsamda, uzun süreli işsizlerin işgücü piyasası açısından öneminin anlaşılması hedeflenmektedir.

İkinci bölümde ise; uzun süreli işsizlerin Almanya, Birleşik Krallık, Finlandiya ve Avustralya'daki mevcut durumları ortaya koyulmaya çalışılarak bu ülkelerin uzun süreli işsizlikle mücadeleye yönelik uygulamaları incelenecektir. Bu bölümde, seçili ülkelerde uzun süreli işsizlik sorununun boyutunun ortaya koyulması ve bu sorunun çözümüne yönelik programların değerlendirilmesi amaçlanmaktadır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde, öncelikle Türkiye'deki işgücü piyasasının genel görünümüne yer verilecek olup akabinde uzun süreli işsizlerin durumları çeşitli değişkenler açısından ortaya koyulacaktır. Ayrıca, ülkemizin üst politika belgelerinde uzun süreli işsizlikle mücadeleye yönelik tedbir, eylem ve açıklamalar incelenecek ve İŞKUR'un uzun süreli işsizlere yönelik işgücü piyasası uygulamaları değerlendirilecektir.

Çalışmanın dördüncü bölümünde ise incelenen ülkelerin uzun süreli işsizlikle mücadeleye yönelik yürüttüğü uygulamalar neticesinde şekillenen ve uzun süreli işsizlikle mücadele sürecinin yönetiminde faydalı olacağına inanılan önerilere yer verilecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İŞSİZLİK

1.1.1. İşsizliğin Tanımı

Günümüz toplumlarında sadece ekonomik bir olgu olarak değil aynı zamanda sosyal bir olgu olarak değerlendirilen işsizlik hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeler için çok ciddi bir sorundur (Adak, 2010). Bireyin yaşam standardını düşüren, kendine ve topluma kızgınlık ve öfke duyması, kendini dışlanmış olarak görmesi gibi sonuçları olan işsizlik toplumun büyük bölümünü etkileyebileceği için birçok bilim alanıyla ilgilidir.

Literatürde aynı anlamı veren birçok işsizlik tanımı mevcuttur.

Bu kapsamda, işsizlik kelime anlamı olarak Türk Dil Kurumu Sözlüğünde "işsiz kalma, iş bulamama, bir iş yeri için durgunluk dönemi" olarak ifade edilmiştir (TDK, 2020).

Türk Dil Kurumunun işsizlik tanımına ek olarak, işsizliğin toplum ve birey üzerinde yarattığı etkilere göre işsizlik farklılaştırılarak tanımlanabilir. Bu kapsamda, toplumsal düzeyde işsizlik, üretim güçlerinin belli bir bölümünün istihdamda yer almaması durumudur. Bireysel düzeyde işsizlik ise çalışma arzusu ve gücünde olup günün çalışma koşullarına ve ücret seviyesine göre, emeğini sunmasına karşın çalışma imkânı bulamaması durumudur (Akyıldız, 2019,s.96).

TÜİK'e göre işsiz ise referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiç bir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son dört hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler olarak tanımlanmıştır (TÜİK, 2020).

Uluslararası Çalışma Örgütünce yapılan işsizliğin tanımında ise üç unsur üzerinde durulmuştur. Buna göre; referans dönemi boyunca işsiz olan, çalışmaya elverişli olan ve iş arayan kişiler işsiz olarak nitelendirilmiştir (ILO, 2020b).

1.1.2. İşsizlik Türleri

İşsizlik, bir ülkenin sosyoekonomik durumuna, işgücünün verimliliğine, üretim faktörlerinin teknolojik gelişmişlik düzeyine, arz-talep durumuna ve bireylerin iş değiştirmelerine göre değişen bir süreçtir. Bu süreçlerde çeşitli işsizlik türleri ortaya çıkmaktadır. İşsizlik türleri gizli işsizlik ve açık işsizlik olmak üzere iki ana başlık altında toplanmaktadır (Akyıldız, 2019, s.96).

1.1.2.1. Gizli İşsizlik

İşsizlik türleri içinde nitelik bakımından diğerlerine kıyasla farklı bir biçim gösteren gizli işsizlik, işsizliğin bir türü olmasının yanında işsizliğin özel bir durumunu da açıklamaktadır. Bir işletmede veya sektörde işçilerden bir kısmı işten çekildiği halde toplam üretim miktarında herhangi bir azalma olmuyorsa işi bırakan işçilerin sayısı gizli işsiz sayısını vermektedir (Uyar, 2008, s.49).

Gizli işsizlik durumunda diğer işsizlik türlerinde olduğu gibi bir iş arama durumu bulunmamaktadır. Buna rağmen bir işsizlik durumu söz konusudur. Gizli işsizliğin sebepleri ise genel olarak iş ve işgücü analizlerinin detaylı yapılmaması, bireyin nitelikleri ile işin niteliklerinin uyuşmaması, gerekli denetim ve kontrol mekanizmalarının geliştirilememesidir (Akyıldız, 2019, s.97).

1.1.2.2. Açık İşsizlik

Açık işsizlik mevcut çalışma koşulları ve ücret seviyesinde iş arayıp da bulamayanların oluşturduğu işsizlik çeşididir. Açık işsizlik nedenlerine göre *yapısal işsizlik, konjonktürel işsizlik, friksiyonel işsizlik, mevsimlik işsizlik ve teknolojik işsizlik* olmak üzere beş başlık altında toplanmaktadır (Akyıldız, 2019,s.97).

Yapısal işsizlik, ülkedeki siyasal, sosyal, ekonomik ve kültürel faktörlerde yaşanan değişikliklere bağlı olarak işgücü piyasasının genel yapısı arasındaki uyumsuzluk olarak ifade edilebilir (Uyar, 2008,s.49). Örneğin, sanayileşen bir ekonomide tarım sektörü istihdam gücünü kaybederken tarım sektöründen sanayi sektörüne geçiş yaşanır. Bu geçiş, tarım sektöründe istihdam edilenlerin sanayi sektöründe hemen iş bulamamalarına ve en azından bir süre işsiz kalmalarına yol açmaktadır (Eğilmez, 2016).

Konjonktürel işsizlik, piyasa ekonomilerinde ekonomik etkinliklerde zaman içinde yaşanan dalgalanmanın sonucu ekonomik durağanlık veya küçülme dönemlerinde ortaya çıkan işsizliğe denmektedir (Kanca, 2012,s.3). Bir başka deyişle, ekonomide yaşanan küçülme ve durgunluk hallerinde işletmelerin maliyetlerini düşürerek çalışan sayılarını azaltmalarıyla ortaya çıkan işsizlik durumudur (Eğilmez, 2016).

Friksiyonel (Geçici) işsizlik, bireyin işten ayrılıp başka bir iş araması durumunda veya başka bir işe geçiş yaptığında işsiz kaldığı süreyi ifade etmektedir. Friksiyonel işsizliğin nedenleri arasında ise işgücünün hareketliliği, daha iyi koşullarda iş bulma hedefi veya alternatif işgücü açığının nerelerde olduğuna dair bilgi eksikliği sayılabilir (Akyıldız, 2019, s.97).

Başka bir deyişle geçici işsizlik, çalışan kişilerin daha iyi koşullarda iş bulabilmek için kendi talepleri doğrultusunda işten ayrılmaları ve yeni bir işe girinceye kadar işsiz kalmaları durumunda ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple, istihdam oranının en yüksek olduğu ekonomilerde bile ortaya çıkabilecek bir işsizlik türüdür (Eğilmez, 2016).

Mevsimlik işsizlik, mevsimsel koşullara mevsimlik olarak istihdam olanağı bulunan sektörlerde talepte ve arzda yaşanan değişiklikler nedeniyle ortaya çıkan işsizlik türüdür Tarım ve turizm sektörleri mevsimlik istihdamın yaygın olduğu sektörlerdir (Akyıldız, 2019,s.97).

Teknolojik işsizlik, üretimde işgücü tasarrufu sağlayan teknolojilerin geliştirilmesi ve kullanılmasının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Teknoloji konusundaki gelişmeler bir yandan verimlilik artışına yol açarken teknolojik işsizliği beraberinde getirmektedir (Menteşe, 2017, s.7).

Ancak, iktisatçılara göre, kısa dönemde yeni makinaların ve yöntemlerin üretime girmesi kısa vadede teknolojik işsizliği ortaya çıkarsa bile, uzun vadede bu yapısal değişiklik, ortaya çıkardığı gelir artışına bağlı olarak, özellikle hizmet sektörünün daha hızlı gelişmesi yoluyla daha yüksek oranda istihdam artışı sağlamaktadır (Akın, 2018,s.88).

1.2. UZUN SÜRELİ İŞSİZLİK

1.2.1. Uzun Süreli İşsizliğin Tanımı

Uzun süreli işsizlik; bir yıl ya da daha fazla süredir işsiz kalanlar olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım ILO üyesi bütün ülkelerce kabul edilmektedir.

Uzun süreli işsizlik oranı uzun süreli işsiz sayısının toplam işgücüne oranı olarak ve uzun süreli işsiz sayısının toplam işsizlerin içindeki payı olarak iki şekilde hesaplanabilmektedir (ILO, 2020a,s.2).

Avrupa Birliği İstatistik Ofisi'ne (EUROSTAT) göre uzun süreli işsizlik en az bir yıldır işsiz olan ve iş arayan kişiler olarak ifade edilmiştir (Eurostat, 2020). Aynı şekilde OECD'ye göre uzun süreli işsizlik 12 ay veya daha uzun süredir işsiz konumunda olan ve iş arayan kişiler olarak tanımlanmıştır (OECD, 2020).

Tanımlardan da anlaşılacağı üzere EUROSTAT ve OECD'nin uzun dönemli işsizlik tanımları ILO'nun uzun süreli işsizliği tanımındaki kriterlerle uyumludur. Dünya Bankasının ve Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK) çalışmalarına bakıldığında da uzun süreli işsizlik hesabında bir yıllık işsizlik süresinin temel alındığı görülmektedir.

Eş zamanlı yürütülen işgücü anketleri güvenilir ve standart veriler elde etmeyi kolaylaştırdığından uzun süreli işsizliğe ilişkin istatistikler genellikle hane halkı işgücü anketleri sonucunda elde edilen verilere göre hesaplanmaktadır (Duruel, 2011,s.379). Bazı ülkelerce ise veriler resmi istihdam kurumlarında bulunan işsizlik kayıtlarından alınmaktadır. Ancak, bu verilerin kapsama alanının sınırlı olması ve istatiksel olarak tutarlı işgücü temeli kullanılarak hesaplanabilecek oranların oluşma olasılığını engellediğinden çok fazla kullanılmamaktadır (ILO, 2020a,s.4).

Bekleme süresine göre işsizlik istatistikleri tüm dünyada ILO, OECD, EUROSTAT ve ulusal istatistik kurumlarının veri tabanları kullanılarak oluşturulabilmektedir. Ancak, ülkeler arası karşılaştırmayı kolaylaştırmak adına, genellikle OECD ve EUROSTAT'tan elde edilen veriler kullanılmaktadır (ILO, 2020a,s.3).

1.2.2. Uzun Süreli İşsizliğin Sebepleri

Uzun süreli işsizliğin sebepleri dünden bugüne tartışma konusu olmakla birlikte kısa süreli işsizlikte olduğu gibi uzun süreli işsizliğin spesifik bir sebebi bulunmamaktadır. Aksine, bireysel, ekonomik ve sosyal faktörlerin bir sonucudur.

1.2.2.1. İşverenin Tutumu

İşverenlerin, uzun süreli işsizlerin yetenek ve becerilerini büyük ölçüde kaybetmiş olduğunu düşünerek bu bireyleri işe alma konusunda çekimser ve önyargılı olmaları

işsizlik süresini etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Dr. Ghayad'ın 2012 yılında yürüttüğü bir çalışmada işverenlerin uzun süreli işsizlere karşı sergilediği ayrımcı tutumun bu kişilerin işgücü piyasasında adil bir şekilde değerlendirilmemesinde önemli bir rol oynadığı ifade edilmektedir. Yapılan çalışmada, gerçek bir iş ilanına işsizlik süresi ve endüstri deneyim düzeyi hariç aynı niteliklere sahip 4.800 tane sahte özgeçmiş gönderilmiştir. Sonuç olarak, 6 aydan daha uzun bir süredir işsiz olan özgeçmişlere neredeyse hiçbir geri dönüş olmadığı görülmüştür. Ayrıca, çalışma sonucu işverenlerin sektörde tecrübesi çok az veya hiç iş tecrübesi olmayan kısa süreli işsizleri sektörde tecrübesi bulunan uzun süreli işsizlere tercih ettiği ortaya çıkmıştır. Bu bulgular, bir bireyin işsiz kalma süresinin, gerçek niteliklerine göre öncelikli olduğunu ve uzun süreli işsizlerin büyük ölçüde kontrolleri dışındaki nedenlerden dolayı işgücü piyasasından sürekli olarak dışlanma tehlikesi altında olduğunu göstermektedir (Ghayad & Dickens, 2013).

1.2.2.2. Bireyin Duygusal Durumu

Uzun süreli işsizliğin üstesinden gelinmesinin bu kadar zor olmasının sebebi bireyin öz saygısı ve duygusal durumu üzerindeki etkisidir. İş başvurularına sürekli olarak olumsuz geri dönüş almak, bireyin öz saygısını olumsuz etkilemesinin yanında bireyin kendi niteliklerini sorgulamasına ve bu olumsuz geri dönüşlerin kendinden kaynaklı olduğu düşüncesine kapılmasına sebebiyet vermektedir ki bu durum kısır bir döngünün oluşmasına sebep olmaktadır. Birey bu kısır döngüye yakalandığında; iş başvurularına geri dönüş alamaz, işverenlerle bağlantı kuramaz ve sonuç olarak uygun bir iş arayan olmak gittikçe zorlaşır.

Kısacası, uzun süreli işsizlerin yaşadığı umutsuzluk, depresyon ve endişeli ruh halinin bir sonucu olarak ortaya çıkan duygusal mücadele durumu, sosyalleşmeyi ve ağ oluşturmayı daha da zorlaştırır ve bu durum işsiz kalma riskini daha da artırmaktadır. Özetle bireyin duygusal durumu uzun süreli işsizliğin hem sebebini hem sonucunu oluşturmaktadır (Louie, t.y.).

1.2.2.3. Bireyin Demografik Özellikleri

İşsiz kalan bireyin işsiz kalma süresi sadece ülkenin içinde bulunduğu konjonktürle ilgili değil aynı zamanda bireyin sahip olduğu özelliklerle de ilgilidir. Örneğin, ikamet edilen yer, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi, yaş, geçmişte yapılan iş gibi demografik özellikler ve diğer insanlara göre daha dezavantajlı bir konuma sokan diğer faktörler de

işsizlik süresinin uzamasını etkileyen etmenler arasındandır. Kısacası, demografik özelliklerine göre bazı grupların uzun süreli işsiz olma ihtimalleri artabilmektedir.

Taşçı ve Özdemir (2006) tarafından Hane Halkı İşgücü Anketi verileri kullanılarak yapılan çalışma sonucuna göre bireyin sahip olduğu demografik özellikler ve uzun süreli işsizlik arasındaki bağlantı özetle şu şekildedir;

- Şehirlerde iş hacminin yüksek olması, işyeri sayısının ve çeşitliliğinin fazla olması sebebiyle şehirlerde yaşamak bireylerin işsizlik sürelerini azaltabilmektedir. Ayrıca kırsal alanlara göre şehirler özellikle kadınlar için daha hızlı iş bulma şansını artırmakta olup daha esnek ve modern bir yaşam tarzı sağlamaktadır. Ayrıca, çalışma sonucunda Marmara ve Ege gibi diğer bölgelere kıyasla daha gelişmiş bölgelerde yaşamanın, işsizlik süresini azalttığı görülmüştür.
- Bunun yanında, nerede yaşadığına bakılmaksızın kadın olmanın başlı başına işsizlik süresini uzattığı görülmüştür. Çünkü kadınların geleneksel olarak ev hizmetlerinden sorumlu tutulması ve Türkiye'de kadınlara karşı var olan ayrımcı bir tutum, kadınların işe kabulünü zorlaştırmakta ve bunun sonucu olarak işsizlik süreleri uzamaktadır.
- Benzer şekilde, bireyin yaşlı olmasının da uzun süreli işsiz olma olasılığını artırdığı görülmüştür. Söz konusu çalışmada daha yaşlı olanların işsiz olma olasılığı daha düşük olsa da, yaşlı bireyler için uzun süreli işsizliğin görülme sıklığının gençlerden daha yüksek olduğu ifade edilmektedir. Yaşlı bireylerin mevcut nitelik ve becerilerini yaşanan teknolojik gelişmelere göre geliştirme bakımından gençlere göre daha az esnek olmaları ise bunun bir sebebidir.
- Eğitim seviyesi ve uzun süreli işsizlik riski arasında U şeklinde bir ilişki olduğu görülmüştür. Şöyle ki, uzun süreli işsizlik riski ilköğretim düzeyindeki eğitim ile ilişkili değildir. Orta öğretim eğitim düzeyi ile pozitif bir ilişki varken lise düzeyindeki eğitim düzeyi ile güçlü bir şekilde pozitif ilişki bulunmaktadır. Ancak, üniversite düzeyindeki eğitim seviyesi ile güçlü bir şekilde olumsuz ilişkilidir. Bu durum, herhangi bir mezuniyet seviyesine sahip olmayan bireylere kıyasla ortaokul, lise veya meslek lisesi mezunlarının uzun süreli işsiz olma ihtimallerinin daha yüksek olduğunu, üniversite diplomasına sahip bireylerin ise uzun süreli işsiz olma ihtimalinin daha düşük olduğunu göstermektedir.

- Sonuçlar aynı zamanda mesleklerin ve istihdam durumunun uzun süreli işsizliğin belirlenmesinde önemli olabileceğini ve bu kapsamda kendi işini kurmak istemek ve uzun süreli işsizlik arasında da bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. Kısacası kendi işini kurmak veya serbest meslek sahibi olmak isteyenlerin uzun süreli işsiz kalma ihtimali daha yüksektir. Bu da küçük işletmelerin ve serbest meslek sahiplerinin hâkim olduğu yerlerde uzun süreli işsizlik sürelerinin daha fazla olduğu anlamına gelmektedir (Taşçı & Özdemir, 2006, s.23-25).

Çağlar vd. (2015) tarafından 2007-2013 yıllarına ilişkin hane halkı işgücü anket verileri kullanılarak yürütülen çalışmada iş arama süresini etkileyen bireysel faktörlere ilişkin sonuçlar aşağıdaki şekildedir.

- 2007 ve 2013 yıllarında tüm işsizlik sürelerinde yakınlarından ricada bulunarak iş arayanların oranı İŞKUR ve özel istihdam ofisi aracılığı ile iş arayanlardan belirgin biçimde fazladır.
- Yaş arttıkça uzun süreli işsizlik riski de artmaktadır.
- 2012 yılına kadar nitelikli işgücü ve beşeri sermayeyi ifade eden yüksekokul ve üzeri mezuniyete sahip olanların, ilkokul mezunlarına göre uzun süreli işsiz olma riskleri artmış, 2013 yılında ise söz konusu risk devam etmekle birlikte bir miktar azalmıştır.
- Tüm yıllarda uzun süreli işsiz olma riski en yüksek grup kadınlar olmuştur.
- Medeni durum bakımında evli olanların, hiç evlenmemişlere göre daha az riskli oldukları görülmüştür.
- Aranılan meslek bakımından uzun süreli işsiz olma riski en yüksek grup, genellikle büro hizmetlerinde çalışmak isteyenlerdir.
- Daha önce çalışanlara göre, daha önce çalışmayanların uzun süreli işsiz olma riski daha yüksektir (Çağlar v.d., 2015,s.91-93).

Arslan ve Şentürk (2018) tarafından Türkiye'nin farklı bölgelerinde yer alan 15 ilde 2.162 işsiz bireye anket uygulanan çalışmada ise işsizlik süresi üzerinde etkili olan demografik faktörlere ilişkin elde edilen sonuçlar aşağıdaki şekildedir:

- İşsizlik ödeneği alanların hiçbir geliri olmayan bireylere göre kaybedeceği bir gelirlerinin bulunması ve iş bulamadığında refah düzeylerinin daha da düşecek olması sebebiyle daha kısa süre işsiz kalma ihtimalleri bulunmaktadır.

- Evli olanların ve aile geçiminden sorumlu bireylerin ekonomik sorumluluklarının diğer kişilere göre fazla olması ve karşılaştıkları iş fırsatlarına karşı daha az seçici davranmaları sebebiyle bu kişilerin işsiz kalma süresi daha kısadır.
- Üniversite ve üzeri eğitim seviyesinde olanlar, olmayanlara göre daha yüksek işsizlik süresine sahiptir. Bunun nedeninin, eğitim seviyesindeki artışın yapılan işten beklentiyi de artırması ve böylece bireylerin daha seçici hale gelmesi olabileceği belirtilmektedir.
- Ücret dışı kişisel gelirdeki artış ise işsizlik süresini artırmaktadır. Bireyin çalışmadan elde ettiği kira, faiz vb. gelir, hayatını devam ettirmesi için yeterli olduğunda, birey yeniden çalışmaya daha az istekli hale gelebilmekte ve böylece işsizlik süresi uzayabilmektedir.
- Bireyin akademik başarısını ifade eden mezuniyet derecesi arttıkça işsizlik süresi azalmaktadır.
- Ayrıca, yapılan çalışmada mesleki eğitim alanlar ile almayanlar arasında işsizlik süresi açısından dikkat çekici bir fark bulunamamış olup bireylerin iş aramak için kullandıkları araçlar farklılaştıkça ve arttıkça işsiz kaldıkları sürenin de azaldığı görülmüştür (Arslan & Şentürk, 2018,s.122-125).

1.2.2.4. İşsizlik Oranındaki Artış

Her ne kadar işsizlik oranı yüksek olduğu halde uzun süreli işsizlik oranının düşük olduğu ülkeler bulunsa da uzun süreli işsizlik ve işsizlik arasında pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır ve bu ilişkiye göre işsizlik oranı artarken uzun süreli işsizlik oranı da artmaktadır. Ancak, işsizlik oranı düşerken uzun süreli işsizlik oranı uzun süreli işsizlerin işgücü piyasasına daha geç entegre olması ve işverenlerin bu bireyleri işe alma konusunda negatif tutumlarının bulunması sebebiyle daha az ve daha geç düşmektedir (Duruel, 2011,s.388).

1.2.2.5. Küreselleşme ve Teknolojik Gelişmeler

Dünya genelinde yaşanan ekonomik dönüşüm sürecinin özellikle işgücü piyasaları üzerinde birçok negatif etkisi olabilmektedir. Bu negatif etkileri azaltmak için ise işgücü piyasalarının güncel ihtiyaçlara göre olarak revize edilmesini zorunlu kılmaktadır. Teknolojik gelişmeler ve küreselleşmenin bir sonucu olarak üretim biçimleri ve istihdam bu durumdan etkilenmekte ve istihdamın sektörel yapısı değiştirmektedir (Alabaş, 2007,s.131).

Sonuç olarak, çalışanların mevcut nitelikleri ve becerileri güncel ihtiyaçlardan geri kalmakta olup mevcut işinde çalışmaya devam etmek ve yeni bir işe kısa sürede girebilmek için teknolojik gelişmelere ayak uydurabilecek nitelik ve becerilere sahip olmak zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. (Duruel, 2011,s.390). Aksi durumda, gerekli nitelik ve beceriye sahip olmayan bireyler istihdam dışında kalmaktadır (Alabaş, 2007,s.131). İşsizlik süresinin uzamasının sonucunda ise işsiz kalan bireylerin mesleki becerileri körleşmekte, iş bulma ümidi kırılmaktadır. Bunun yanında işsizlik süresinin uzamasıyla birlikte çalışma disiplininden uzak kalınmakta ve iş olanakları hakkında gerekli bilgi ve güvenden yoksun kalınmaktadır. Bunların sonucunda, bireyler iş aramaktan vazgeçmekte, iş arasalar bile işverenler tarafından uygulanan önyargılı tutumlar sonucunda işgücü piyasasının tamamen dışına çıkmaktadırlar (UİS, 2017,s.40).

İşsizlik sürelerine etki eden faktörlere bakıldığında bazılarının bireyin kontrol edebileceği faktörler olduğu, bazılarının ise bireyin kontrol edemeyeceği dışsal faktörler olduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenle bireyin sahip olduğu özellikleri değiştirerek işsizlik süresini değiştirme ihtimali mümkündür. Ancak bireyin etki edemeyeceği, değişmesi sadece ekonominin yapısal durumunun değişmesine ve çalışma hayatının iyileştirilmesine bağlı olan çok sayıda dışsal faktör de işsizlik süresini etkilemektedir (Arslan & Şentürk, 2018, s.114).

1.2.3. Uzun Süreli İşsizliğin Sonuçları

İşsizlik süresinin artması bireyin kendisini etkilemekle birlikte ailesini ve toplumu da değişik yollarla etkilemektedir.

1.2.3.1. Gelirde ve Tüketim Harcamalarında Azalma

İşsizlik süresinin artması, elde edilen gelirin kaybedilmesinden dolayı hane gelirinin üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Örneğin, Amerika'da yapılan bir araştırma, 2008 yılında yaşanan küresel mali kriz döneminde uzun süreli işsizlerin aile gelirlerinde %40'tan fazla azalma yaşandığını ortaya koymaktadır. 2001 yılında yapılan başka bir araştırmada ise bünyesinde işsiz bulunmayan ailelere kıyasla işsiz bir bireyin olduğu ailenin tüketim harcamaları işsizliğin altıncı ayından itibaren %16 azalırken bu azalış ailedeki tek çalışanın işsiz kalması durumunda %24 oranındadır. Borçlanmanın artmasından ve tasarrufun azalmasından kaynaklı olarak tüketim harcamaları gelirdeki azalmaya kıyasla daha az düşmektedir. Tüketim harcamalarında yaşanan azalmayla birlikte, aile üyelerinin ihtiyaç

duyduğu gereksinimleri ertelemelerinin işsizlik süresince refahı düşürmesinin yanı sıra daha uzun vadeli maliyetlere de sebep olabileceği unutulmamalıdır. 2011 yılında yapılan bir çalışma, uzun süredir işsiz olan bireylerin %63'ünün diş kontrollerini atladığını, %56'sının gerekli sağlık kontrollerin ertelediğini ve %40'nın sağlık hizmetlerinden faydalanmadığı ortaya koymakta olup bu oranlar tam zamanlı çalışanların yaklaşık iki katıdır (Godofsky v.d., 2010; Nichols v.d., 2013).

1.2.3.2. Yeniden İstihdam Edildiğinde Kazanabileceği Ücrette Azalma

Yapılan çoğu araştırma, işsizlik süresi arttıkça bireyin yeniden istihdam edilmesi durumunda elde edeceği ücretin azaldığı ve bu ücrette meydana gelen azalma etkisinin işsizlik süresiyle birlikte arttığını ortaya koymaktadır. İşsizlik süresinin artmasına bağlı olarak bireyin beklentileri azalmakta ve ihtiyaçları artmaktadır. Buna bağlı olarak da işgücü piyasasına girmeyi tercih edeceği en düşük ücret olarak adlandırılan "rezervasyon ücreti" zamanla düşmektedir. Uzun süredir işsiz olan bir bireye teklif edilen ücretin daha düşük olmasının bir diğer sebebi de işverenlerin bu kişilerin diğer işçilere kıyasla daha düşük verimli olacağı kanısında olmalarıdır. Yapılan bir araştırma, uzun süreli işsizler ile yapılan mülakat sayısının yeni işsiz kalan bireylerle yapılan mülakat sayısının yarısı kadar olduğunu ortaya koymaktadır (Nichols v.d., 2013, s.4-6).

1.2.3.3. Beşeri ve Sosyal Sermayede Azalma

Uzun süredir işsiz olan bir bireyin işverenler tarafından tercih edilmemesinin veya işe alınsa bile düşük ücret teklif edilmesinin sebebi yalnızca işverenlerin önyargılı tutumu değil aynı zamanda bireyin işgücü piyasasından uzak kalmasının bir sonucu olarak beşeri ve sosyal sermeyesinde yaşanan erozyondur. Öz itibarıyla, işsizlik süresinin uzaması beşeri ve sosyal sermayenin erozyonuna, sahip olunan niteliklerin geçerliliğini yitirmesine, yeni veya daha iyi bir iş bulmayı kolaylaştıran iş bağlantıları ağının zayıflamasına ve buna bağlı olarak verimlilikte gerçek bir düşüşe sebep olmakta ve işsizlik süresini daha da uzatmaktadır. Sonuç olarak, uzun süreli işsiz bireyler, işverenler tarafından işe alınmak için gerekli niteliklere sahip olmadığı gerekçesiyle işe yaramaz ve tembel olarak görülmekte ve işe alınmada en az tercih edilen adaylar olmaktadırlar (Edin & Gustavsonn, 2008; Nichols v.d., 2013).

1.2.3.4. İşgücü Piyasası Üzerindeki Etkileri

Uzun süreli işsizler belli bir süre sonra iş aramaktan vazgeçmekte, iş arasalar bile işverenler tarafından karşılaştıkları ayrımcı tutumlar sonucunda işgücü piyasasının tamamen dışına çıkmaktadırlar. Bunlara bağlı olarak işsizlik süresinin artmasıyla birlikte bireyin iş bulma ümidi kırılmakta ve cesareti kırılmış işsiz olma olasılığı artmaktadır. Bu durum en çok endişe verici olan sonuçtur çünkü cesareti kırılmış olan işsizlerin iş aramaktan vazgeçerek işgücü piyasasından uzaklaşma ihtimali çok yüksektir. Bu bireylerin tekrar işgücü piyasasına girme ihtimalleri çok düşük olmakla birlikte bu durumda işgücüne katılım oranı da azalmaktadır (Nichols v.d., 2013,s.8).

1.2.3.5. Fiziksel ve Psikolojik Etkileri

İşsizlik süresinin uzaması yukarıda maddeler halinde açıklandığı üzere bireyi savunmasız bir duruma sokmaktadır ve sonuç olarak bu durumun fiziksel ve psikolojik etkileri kaçınılmazdır. İlk olarak bireyin gelirinde yaşanan azalma neticesinde yaşam kalitelerinde azalma yaşanmakta ve ailevi ilişkilerinin yanında sağlığında da olumsuz durumlar ortaya çıkmaktadır. Bunlara bağlı olarak birey öz saygısını yitirmekte ve duygusal durumu kötüleşmektedir. Ortaya çıkan umutsuzluk, depresyon ve endişeli ruh hali ise bu bireylerin işverenler tarafından tercih edilme olasılığını daha da düşürmektedir. Yapılan bir araştırma, işsizlik süresinin artmasıyla beraber bireylerin boşanma oranlarının yükseldiğini, engellilik oranlarının arttığını ve yaşamsal beklentilerinin azaldığını ortaya koymaktadır. Ayrıca uzun süreli işsizlikle mücadele eden bireylerin gereksinim duydukları sağlık hizmetlerinden yararlanamamaları sonucunda diyabet, hipertansiyon ve kalp hastalıklarıyla mücadele etmeleri olasıdır. Yine yapılan başka bir araştırma göre, uzun süreli işsizlikle mücadele eden bireylerde aile içi şiddet, ruhsal problemler, yaşam süresinde kısalma, çocuk istismarı, narkotik suçlar ve alkol bağımlılığı gibi durumların ortaya çıkma ihtimali artmaktadır.. 1976-1990 yılları arasında Amerika'da 30 büyük şehri kapsayan bir araştırmanın sonucunda ulusal işsizlik oranındaki her %1'lik artışın; cinayet oranlarının %6,7, ateşli silahlarla vurulma sonucu ölümlerin %3,1, ölümcül kalp hastalıklarının %5,6 ve intiharların %3,4 oranında artmasına sebep olduğu tespit edilmiştir (Işık, 2013,s.64).

1.2.3.6. Çocuk ve Aile Üzerindeki Etkileri

İşsizlik süresinin uzamasıyla birlikte yaşanan aile stresi ve gelirin azalması aile içindeki çocukları olumsuz etkilemektedir. 1994 yılında yapılan bir çalışma işsizlik süresinin uzamasıyla birlikte, ailenin duygusal refahının nasıl etkilendiğini, özellikle ergenlik çağındaki çocuklarda bilişsel sıkıntı ve depresif belirtilerin arttığını belgelemiştir. Ebeveynlerinin yaşadığı uzun süreli işsizliğin bir sonucu olarak uzun süreli gelir kaybına maruz kalan çocukların ilerleyen dönemde duygusal durumlarının olumsuz etkilenmesi ve daha kötü şartlarda eğitim alması olasıdır ki bu durum çocuğun sonraki dönemde işgücü piyasasındaki durumunu da etkilemektedir. İşsizlik süresinin uzamasının bir diğer sonucu aile yapısındaki değişimler vasıtasıyla uzun süreli işsizliğin olumsuz sonuçlarının gelecek nesillere aktarılmasıdır. 2004 yılında yapılan bir araştırma işten çıkarılmaları takiben boşanma oranlarında büyük artış yaşandığını ortaya koymaktadır (Nichols v.d., 2013,s.10-11).

1.2.3.7. Toplum Üzerindeki Etkisi

İşsizlik süresinin uzamasıyla birlikte bireylerin elde edebileceği gelire ilişkin umutları azalmakta ve bunun sonucunda bireyde kalıcı davranış değişiklikleri oluşmaktadır. Bu davranış değişikliklerinin sonucundan ise bireyin en çok sosyal ağları (networks) etkilenmekte ve bu durumun toplum üzerindeki etkisi kaçınılmaz hale gelmektedir. Ayrıca, işsizlik süresinin uzamasıyla birlikte bireyin sosyal ağları kendi gibi işsiz bireylerden oluşmaya başlamaktadır. İşsizliğin kalıcı hale gelmesiyle birlikte aile yapısında kırılmalar yaşanmakta, devlet yardımlarına ihtiyaç artmakta ve suç oranlarında artış yaşanmaktadır. Uzun süreli işsizlik yukarıda ifade edildiği gibi bireyde davranış değişikliklerine yol açmasının yanında aile içi tasarrufu da azaltmaktadır ve bu durum tasarrufun bir sonucu olan ve ekonomik büyüme sürecinde önemli bir role sahip olan sermaye birikiminde azalmaya sebep olmaktadır. Bunun yanında, işsizlik süresinin uzamasının bireyi illegal sektörlerde iş arayama teşvik etmesi de muhtemeledir. Böylece, suça katılımın daha sonraki istihdam olanaklarını azalttığı ve sonrasında suça katılma olasılığını artırdığı bir kısır döngü gelişmektedir (Nichols v.d., 2013, s.11-12).

İKİNCİ BÖLÜM

UZUN SÜRELİ İŞSİZLİKLE MÜCADELE KAPSAMINDA ÜLKE UYGULAMALARI

2.1. ALMANYA

2.1.1. Almanya'da İşgücü Piyasasının Genel Görünümü ve Uzun Süreli İşsizlik

82 milyon nüfusu ile Almanya dünyanın dördüncü büyük ulusal ekonomisine ve sanayi üssüne sahiptir ve AB'nin en büyük ekonomisi durumundadır. Mevcut durumda, Almanya'daki işletmelerinin büyük çoğunluğu küçük ve orta ölçekli işletmeler olup ülkenin işgücünün % 61'i bu küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışmaktadır (European Commission, 2020b).

Uzun yıllar boyunca sürekli ve yüksek işsizlikle mücadele eden ve "Avrupa'nın hasta adamı" olarak nitelendirilen Almanya'nın "ekonomik süper star" olarak nitelendirilmesi tüm dünyada büyük bir ilgi görmüştür. Almanya sadece işsizlik tuzağından kaçmayı başarmakla kalmayıp küresel mali kriz sonrasından da olağanüstü bir performans göstermiştir (Rinne & Schneider, 2019, s.2). Yaşanan küresel mali krizden bu yana işgücüne katılma ve istihdam oranlarını artırmış, işsizlik oranlarını ise önemli ölçüde düşürmüştür. Almanya'nın 2009 yılından bu yana işgücü piyasasında göstermiş olduğu gelişmeler Tablo 1 ve 2'de özetlenmiştir.

Tablo 1: 2009-2019 Yılları Arasında Almanya İşgücü Piyasasının Genel Görünümü

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
İşgücü(Bin)	41.809	41.783	41.228	41.330	41.694	41.944	42.161	43.041	43.285	43.382	43.770
İşgücüne Katılım Oranı (%)	76,37	76,64	77,32	77,22	77,62	77,74	77,63	77,94	78,24	78,65	79,2
15-24 Yaş	52,30	51,84	52,64	50,69	50,84	49,95	48,82	49,22	49,86	50,28	51,4
25-54 Yaş	87,16	87,28	87,7	87,71	87,69	87,57	87,56	87,35	87,32	87,69	88.0
55-64 Yaş	60,95	62,5	64,15	65,42	67,47	69,09	69,43	71,32	72,61	73,59	74,7
İstihdam Oranı (%)	54,9	55,3	56,6	56,8	57,2	57,4	57,4	58,5	58,9	59,2	60,0
Kadın	49,1	49,7	51,0	51,2	51,9	52,2	52,4	53,6	54,0	54,3	55,0
Erkek	61,0	61,2	62,6	62,7	62,8	62,8	62,6	63,6	63,9	64,3	65,1

Kaynak: OECD

Tablo 2: 2009-2019 Yılları Arasında Almanya İşgücü Piyasasının Genel Görünümü

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
İşsizlik Oranı (%)	7,7	7,0	5,8	5,4	5,2	5,0	4,6	4,1	3,8	3,4	3,1
Erkek	8,1	7,4	6,0	5,6	5,5	5,3	5,0	4,5	4,1	3,8	3,5
Kadın	7,3	6,5	5,6	5,2	4,9	4,6	4,2	3,7	3,3	2,9	2,7
Genç İşsizlik Oranı(%)	11,3	9,8	8,5	8,1	7,8	7,8	7,3	7,1	6,8	6,2	5,8
Erkek	12,5	10,7	9,2	8,7	8,5	8,4	7,9	7,9	7,6	7,1	6,6
Kadın	9,8	8,8	7,8	7,3	7,1	7,1	6,5	6,1	5,8	5,1	4,8

Kaynak: OECD

Almanya'da geçmiş yıllarda yaşanan ve 2005 yılında zirve yapan işsizlik rakamları genellikle yüksek işgücü maliyetleri, yüksek seviyede iş güvenliği ve işgücü piyasalarının katılığı ile ilişkilendirilmiştir. 2005 yılında %11,17 seviyesinde gerçekleşen işsizlik oranının 2019 yılı itibarıyla %3,1 oranına gerilemesiyle Almanya en düşük işsizlik oranına sahip ülkelerden birisi haline gelmiştir. Almanya'nın işgücü piyasasındaki bu dönüşümün en büyük sebebi işgücü piyasasında esneklik ve katılığın etkili ve benzersiz bir kombinasyonunu bulmayı başarmasıdır (Rinne & Schneider, 2019, s.2).

Bu başarıda; istihdam hizmetleri ile ilgili faaliyetleri yeniden yapılandıran, esnek çalışma biçimlerini daha cazip hale getiren Hartz Reformları (işgücü piyasası reformları) önemli bir rol oynamaktadır. Bu reformlarla birlikte, Almanya işgücü arzı sorununu başarılı bir şekilde ele almış ve iş arama teşviklerini geliştirmiştir. Bu değişiklikler, aktif işgücü piyasası politikasının etkinliğini artırarak ve en önemlisi işsizlerin rezervasyon ücretlerini düşürerek işgücü piyasasının işleyişini iyileştirmiştir. Böylece, iş arayanlar ve açık iş ilanları arasında hızlandırılmış bir eşleşme gözlenmiştir (Rinne & Schneider, 2019,s.3).

Tablo 2'de yer verilen genç işsizliği oranlarına bakıldığında, 2009 yılında bu yana sürekli bir düşüş yaşandığı görülmekte olup 2019 yılında bu oran %5,8 seviyesindedir. Almanya OECD ülkelerine kıyasla, Japonya ve Çek Cumhuriyeti'den sonra en düşük genç işsizliği oranına sahiptir. Talep edilen beceri ve nitelikleri sağlamak için etkili bir mekanizma olan ikili eğitim sistemi bu sonuca ulaşmada büyük önem taşımaktadır (Rinne & Schneider, 2019, s.4).

Almanya'nın işgücü piyasasındaki en büyük başarılarından birisi de Tablo 1'de yer alan verilerden görüleceği üzere çalışma çağındaki nüfusun işgücüne yeniden katılmasıdır. İşgücüne katılım oranlarındaki artışın, belirli yaş grubu arasında daha belirgin olduğu görülmektedir. Örneğin, 55-64 yaş arasındakilerin katılım oranı 2009 yılında %60,95 iken 2019 yılında bu oran %74,7 olarak gerçekleşmiştir. 2002 yılında aynı yaş grubundaki katılım oranı % 43,32 olarak gerçekleşerek yirmi yıldan daha az sürede bu yaş grubundaki

katılım oranında 30 puanlık bir artış olmuştur. Bu başarının oluşmasında, erken emeklilik için parasal teşvikleri etkin bir şekilde azaltan işgücü piyasası reformlarının rolü büyüktür (Rinne & Schneider, 2019,s.6). Kısaca, 2009 yılından bu yana kaydedilen önemli gelişmeler arasında işsizlik oranlarının düzenli olarak azaltılması, işgücüne katılım oranlarının kısmen artırılması bulunmaktadır. Alman işgücü piyasasının küresel mali krizin etkilerine karşı son derece sağlam olduğu bu verilerden anlaşılmakta olup bu sayede Alman işgücü piyasası diğer ülkeler için referans bir model olmuştur.

Ancak, tüm bu olumlu gelişmelere rağmen işgücü piyasasında uzun süreli işsizlerden oluşan aykırı bir grup bulunmaktadır. 2005 yılında 2 milyon 400 bin olan uzun süreli işsiz sayısı 2009 yılında 1 milyon 450 bin olarak gerçekleşerek 4 yıl içerisinde uzun süreli işsiz sayısında yaklaşık 1 milyon azalma olmuştur. 2009 yılından 2019 yılına kadar uzun süreli işsiz sayısında ise yaklaşık olarak 930 bin azalma yaşanmıştır. Ancak son yıllarda bu sayılardaki azalma durgunlaşmıştır. Bu durum Almanya'da uzun süreli işsizliğin yapısal bir sorun haline gelmesiyle açıklanabilmektedir.

2009 yılından bu yana Almanya'da bekleme sürelerine göre işsiz sayılarına Tablo 3'de yer verilmiştir. Tablo incelendiğinde, yıllar itibarıyla toplam işsiz sayısının ve 1 yıl ve daha fazla süredir işsiz olanların sayısının azaldığı ancak yine de toplam işsiz sayısı içindeki en büyük payın 1 yıl ve daha fazla süredir işsizlere ait olduğu görülmektedir.

Tablo 3: Bekleme Sürelerine Göre İşsiz Sayıları

Bekleme Süresi (BS)	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
BS< 1 ay	247	215	219	219	203	205	200	210	188	173	168
1 ay<BS<3 ay	497	415	361	352	346	337	305	310	270	255	251
3 ay<BS<6 ay	476	402	311	314	312	294	279	258	229	213	222
6 ay<BS<1 yıl	518	454	350	321	337	317	298	258	249	211	202
BS>1 yıl	1.450	1.332	1.141	1.002	967	918	850	723	675	601	520
Toplam	3.188	2.818	2.382	2.209	2.166	2.072	1.933	1.760	1.612	1.453	1.363

Kaynak: OECD

Tablo 4'te ise 2009'dan bu yana uzun süreli işsizlerin toplam işsizlerin içindeki payına, kadın ve erkek uzun süreli işsizlerin kendi gruplarındaki toplam işsiz sayısı içindeki payına yer verilmiştir. Uzun süreli işsizlerin toplam işsizler içindeki payının yıllar itibarıyla azaldığı, oransal olarak erkeklerde uzun süreli işsizliğin kadınlara göre daha yüksek seyrettiği görülmektedir.

Tablo 4: Uzun Süreli İşsizlerin Toplam İşsizler İçindeki Payı

Uzun Süreli İşsizlerin Payı %	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Erkek	44,4	48,0	49,3	46,8	45,4	46,2	45,7	43,0	43,8	43,0	39,9
Kadın	46,9	46,3	46,1	43,6	43,8	41,9	41,6	38,4	39,2	38,8	35,5
Toplam	45,5	47,3	47,9	45,4	44,7	44,3	44,0	41,1	41,9	41,4	38,1

Kaynak: OECD

Tablo 5'de ise uzun süreli işsizlerin toplam işgücü içerisindeki payına, kadın ve erkek uzun süreli işsizlerin kendi gruplarındaki toplam işgücü içerisindeki payına yer verilmiştir. 2009 yılında, %3,5 olan uzun süreli işsizlik oranı 2019 itibarıyla %1,2 seviyesinde gerçekleşmiştir. 2019 yılı itibarıyla erkek işgücü içerisindeki erkek uzun süreli işsizlerin payı %1,4 iken kadınlarda bu oran %1 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 5: Uzun Süreli İşsizlerin İşgücü İçerisindeki Payı

Uzun Süreli İşsizlerin Oranı (%)	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Erkek	3,5	3,4	2,9	2,6	2,5	2,4	2,3	1,9	1,8	1,6	1,4
Kadın	3,4	2,9	2,6	2,2	2,1	1,9	1,7	1,4	1,3	1,1	1,0
Toplam	3,5	3,2	2,8	2,4	2,3	2,2	2,0	1,7	1,6	1,4	1,2

Kaynak: OECD

Tablo 6'da yaş gruplarına göre uzun süreli işsizlerin kendi gruplarındaki işsiz sayısı içerisindeki payına yer verilmiştir. 15-24 yaş arasındaki gençlerin diğer yaş gruplarına göre uzun süreli işsizlikten daha az etkilendiği, en çok etkilenen grubun ise 55-64 yaş grubunun olduğu görülmektedir.

Tablo 6: Yaş Gruplarına Göre Uzun Süreli İşsizlerin Payı

Yaş Gruplarına Göre Uzun Süreli İşsizlerin Payı (%)	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
15-24 yaş	27,3	26,8	23,8	23,2	23,0	23,0	22,5	21,9	22,8	22,3	20,7
25-55 yaş	46,3	48,3	49,6	45,9	44,5	44,2	44,3	41,3	42,4	41,9	38,2
55-64 yaş	61,8	62,2	63,6	62,9	62,8	62,7	60,5	58,2	58,9	58,6	55,1
65+ yaş	55,3	39,5	49,2	48,3	61,0	50,9	42,2	42,1	51,9	43,8	43,9

Kaynak: OECD

Tablo 7'de ise 15-24 yaş arasındaki genç uzun süreli işsizlerin kendi yaş grubundaki işgücü içerisindeki payına verilmiştir. 2009'da yılında bu oran % 2,9 olarak gerçekleşirken 2019 yılında % 1,2 seviyesindedir.

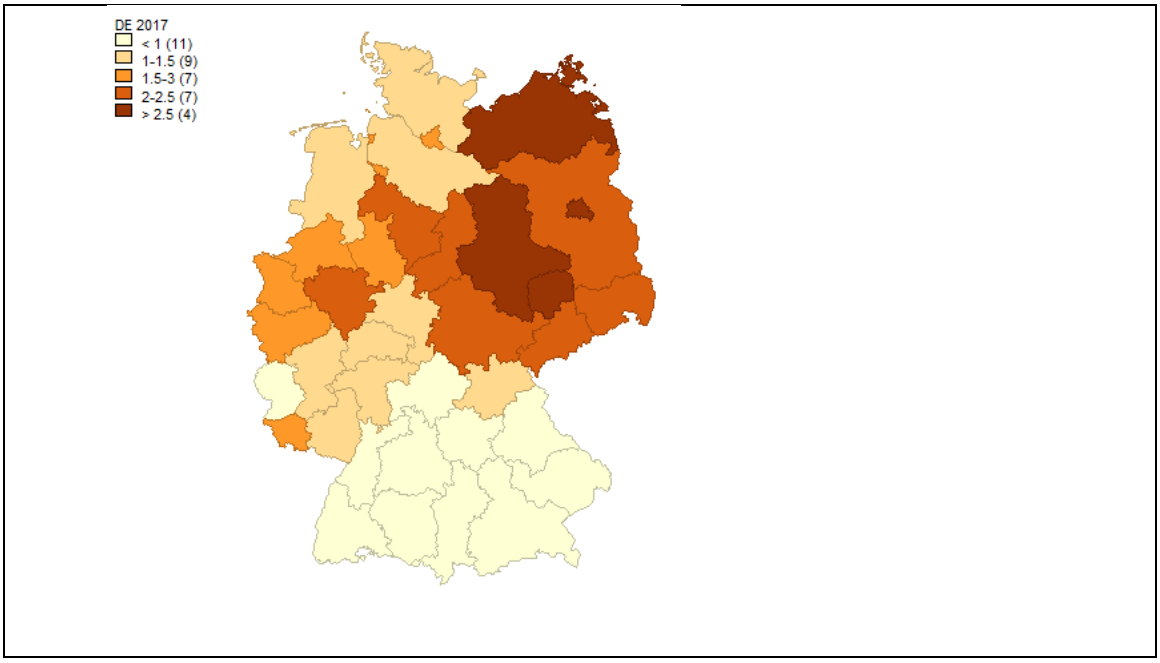
Tablo 7: 15-24 Yaş Uzun Süreli İşsizlerin Oranı

Gençlerde Uzun Süreli İşsizlik Oranı	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
15-24 yaş	2,9	2,5	2,0	1,8	1,8	1,8	1,6	1,5	1,5	1,4	1,2

Kaynak: OECD

Şekil 1'de ise 2017 yılı itibarıyla, İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflamasına Göre Düzey 2 Bölgelerinin (NUTS2) uzun süreli işsizlik oranlarının kıyaslamasına yer verilmiştir. Buna göre, uzun süreli işsizlik oranları ülkenin güney bölgelerinde genel olarak %1'in altında gerçekleşmiş olup güney bölgeleri kuzey bölgelerine kıyasla daha düşük uzun süreli işsizlik oranına sahiptir. Mecklenburg-Vorpommern (% 2,7) ve Sachsen-Anhalt (% 3,9) gibi kırsal bölgelerde sanayi çok fazla gelişmediği için uzun süreli işsizlik oranları yüksek seyretmektedir. Ayrıca, Eski Alman Demokratik Cumhuriyeti ekonomisinin çöküşüyle birlikte çok sayıda iş kaybı yaşanmış ve bunun etkisi hala hissedilmektedir. Aşağıdaki şekilde uzun süreli işsizlik oranlarının Doğu Almanya'da halen daha yüksek seyrettiği görülmektedir (European Commission, 2019b,s.189).

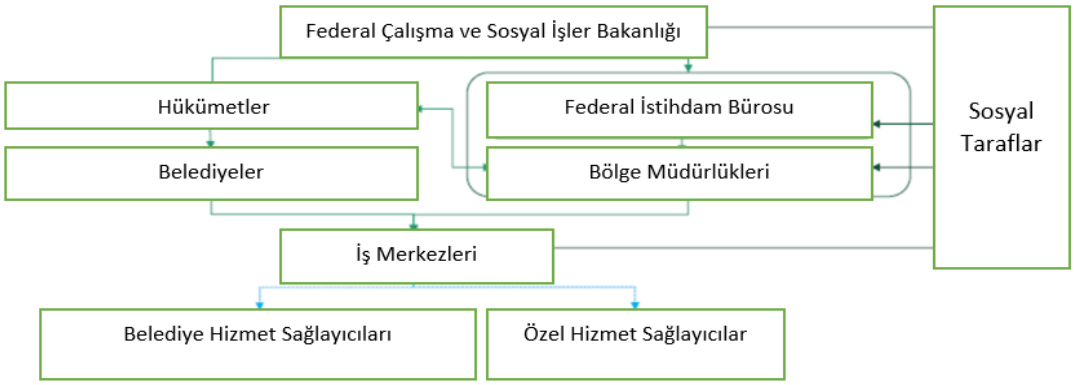
Şekil 1: İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflamasına Göre Uzun Süreli İşsizlik Oranları



2.1.2. Uzun Süreli İşsizlikle Mücadeleye Yönelik Uygulamalar

Uzun süreli işsizlikle mücadeleye yönelik hayata geçirilen uygulamalara değinmeden önce Almanya'da uzun süreli işsizlere destek noktasındaki kurumsal yapısı ortaya konacaktır.

Şekil 2 : Almanya'nın Uzun Süreli İşsizlikle Mücadele Noktasında Kurumsal Yapısı



Kaynak: (European Commission, 2019b)

Almanya'da uzun süredir işsizlerin işgücü piyasası entegrasyonunu desteklemekle görevli tarafların yönetimi âdemi merkeziyetçilik çerçevesinde yürütülmektedir. Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı genel işgücü piyasası stratejisini yönetmektedir. Bakanlık ayrıca hükümet tarafından benimsenen işgücü piyasası politikalarının hazırlanmasından, hedeflerin belirlenmesinden ve bütçe tahsis edilmesinden sorumlu olmakla birlikte izleme, değerlendirme ve teftiş de dâhil olmak üzere, uygulayıcı kurum olan Federal İstihdam Bürosunun denetiminden sorumludur (European Commission, 2019b,s.189).

Yasal hükümlerin fiilen uygulanması esas olarak yerel iş merkezlerinin sorumluluğundadır. İş merkezleri, belediye hizmet sağlayıcıları (örneğin borç danışma yetkilileri, gençlik refah büroları) ve özel hizmet sağlayıcılar (örneğin ileri eğitim) ile işbirliği yapmaktadırlar. İş merkezlerinin çoğu Federal İstihdam Bürosu'nun yanı sıra belediyeler tarafından ortaklaşa, diğerleri ise sadece belediyelere (Optionskommune) ait olup belediyelerce yönetilmektedir. Federal İstihdam Bürosuna ise federal karar alma süreçlerinde danışılmaktadır. On Bölge Müdürlüğü kendi bölgelerindeki İş Merkezlerine destek ve danışmanlık hizmeti vermektedir. Ayrıca, işgücü piyasası ve ekonomik politikaları koordine etmek için Eyalet hükümetleri ile yakın işbirliği içinde çalışmaktadırlar. Eyalet hükümetleri, Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı ile hedefleri eyalet seviyesine indirgemek için müzakere etmekle birlikte, çoğu zaman Avrupa Sosyal Fonu (ESF) ile birlikte uzun süreli işsizlere destek için kendi programlarını ve araçlarını hayata geçirmektedir. Sosyal taraflar ise her düzeyde yer almaktadır. Sosyal taraflar, federal düzeyde çalışma gruplarında yaygın olarak istişarelerde bulunmakta ve karar verme sürecinde politikaların hazırlanmasında rol almaktadırlar. Ayrıca, sosyal

taraflar, Federal İstihdam Bürosunun her seviyesindeki danışma komitelerinin üyeleridir. Yeni fikirler ve önlemler ilk olarak pilot projeler aracılığıyla, genellikle Avrupa Sosyal Fonu kapsamında test edilmektedir. Bu projeler değerlendirme sonucunda başarılı bulunursa kapsamı genişletilmektedir (European Commission, 2019b,s.190).

Almanya'da uzun süreli işsizlik oranlarına bakıldığından bu oranların yüksek seyrettiği anlaşılmakla birlikte sürekli düşüş eğiliminde olduğu da görülmektedir. Almanya'da bireylerin işsizlik süresinin uzamasının temel nedeni olarak sosyal yardım sisteminin bireylerin çalışmaya olan isteğinin azaltıcı bir yapıda olması gösterilmiştir. Almanya 2005 yılı itibarıyla yürürlüğe giren bir düzenleme olan Hartz IV reformu ile yardım sisteminde köklü değişiklikler yapmıştır (Koçer, 2014).

Mevcut durumda Almanya'da işsizlik yardımları iki şekilde uygulanmaktadır. Bunlar, "prim ödeme karşılığında yararlanılabilen İşsizlik Parası I" ve "yardıma muhtaç iş arayanların faydalanabildiği İşsizlik Parası II" dir (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2019,s.45).

İşsizlik Parası I kapsamındaki yardımların finansmanı işverenlerden ve sigortalılardan kesilen primlerle ve devlet desteği ile sağlanmaktadır. Prim kesintisi sigortalılar ve işverenler için prime esas kazançlarının % 1,5'i iken kendi nam ve hesabına çalışanlar için aylık referans değerinin % 3'üdür. Bu kapsamdaki yardımdan faydalanabilmek için son iki yıl içerisinden en az 12 ay prim ödemiş olmak ve iş merkezine kayıtlı aktif bir iş arayan olmak gerekmektedir. Bu şartları sağlayan bekar veya çocuksuz iş arayanlara net kazançlarının %60'ı oranında, çocuk sahibi olmaları durumunda ise %67 oranında 6 ila 24 ay süreyle ödeme yapılmaktadır. Bu süre, kişinin çalışma süresine ve yaşına göre değişmektedir. İş sözleşmesini, sözleşmede yer alan hükümlere aykırı olarak veya herhangi bir neden olmaksızın fesheden bireyin 12 haftaya kadar olan bekleme süresini geçirmesini gerektirecek haller olabilmektedir. Bunun yanında, İşsizlik Yardımı I alan işsiz kendisine sunulan bir işi sebepsiz olarak geri çevirirse almakta olduğu bu yardım 12 haftaya kadar askıya alınmaktadır (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2019,s.45).

İşsizlik Parası II ile ise işsizlik yardımı ve sosyal yardım birleştirilerek tek bir yardım haline getirilmiş olup işsiz ve istihdam edilebilir durumda olan kişiler için vergilerle finanse edilen bir sistem oluşturulmuştur. Buna göre, işsizlik sigortasından ödenen İşsizlik Parası I adı verilen yardımdan sonra kişinin işsizlik durumu devam etmekte ise veya kişi yardıma muhtaç ise kişiye İşsizlik Parası II adı verilen yardım ödenmektedir (Koçer, 2014,s.65).

İşsizlik Parası II sisteminde günde en az üç saat kazanç getiren bir işte çalışabilen kişiler "çalışabilir" durumda kabul edilmekte olup bu para yaşları 15 ila 64 arasında olan, kazanç getiren işlerde çalışabilecek durumda olan ve geçimlerini kendileri karşılayabilecek kadar gelirleri ve servetleri olmayan kişilere verilmektedir (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2019,s.45).

İşsizlik Parası II'den yardım almaya başlayan kişilerden iş ve meslek danışmanlarınca ayarlanan iş görüşmelerine, sosyalleşmelerini sağlayacak programlara, mesleki eğitim kurslarına, yabancı dil ve bilgisayar kursları gibi etkinleştirme faaliyetlerine katılmaları beklenmektedir (Ayan, 2014,s.87).

Ancak işsizlerin, mazeretsiz olarak iş görüşmesine gitmemesi durumunda, kendisinden yapması beklenen bir işi veya meslek eğitimine başlamayı reddetmesi durumunda bu yardımda %30 oranında kesinti olmaktadır. Yardıma muhtaç kişi kaydını yenilemediğinde yardım tutarında %10 oranında kesinti olmaktadır. Yükümlülüklerin tekrar ihlal edilmesi durumunda ise tekrar aynı yüzdelik oran tutarında bir kesinti yapılmaktadır. Kesintiler üç ay sürmektedir (Arbeitsagentur, t.y.).

Kısacası bu düzenlemelerle birlikte Almanya uzun süreli işsizliğe önlem almak amacıyla bireylerin işgücü piyasasında yer almasını sağlayarak onları çalıştırmaya teşvik eden politikaları hayata geçirmiştir. Yukarıda bahsedilen Hartz IV reformu ile işsizlik yardımı ve sosyal yardım birleştirilerek tek bir yardım haline getirildiği İşsizlik Parası II sisteminin stratejisi, işsizleri finanse etmenin yerine onları aktive edici politikaları hayata geçirmektir (Hohmeyer & Kopf, 2009, s.2). Bir başka deyişle, İşsizlik Parası II uzun süredir işsiz ve yardıma muhtaç durumda olan dolayısıyla işgücü piyasasına oldukça uzak durumda olan kişileri işgücü piyasasına dahil etmeyi hedeflemektedir.

Almanya'nın işsizleri aktive edici stratejilerinin bir parçası, ilk defa 2005 yılında uygulanan *1 Euro İşleri (One-Euro-Jobs)*'dir. Doğrudan iş oluşturmaya yönelik olan bu programların amacı uzun süreli işsizlerin istihdam edilebilirliğini ve düzenli bir iş bulma şanslarını artırmaktır (Hohmeyer & Kopf, 2009, s.3).

1 Euro İşleri aracılığı ile katılımcıya sosyal ve çevresel fayda sağlayan rutin bir iş verilmektedir. Bunun karşılığında her saat başına 1 veya 2 Euro tutarında ödeme yapılmakta olup katılımcıya yukarıda ifade edilen İşsizlik Parası II ödenmeye devam edilmektedir. Programın süresi en fazla 6 ay ile sınırlı olup haftalık çalışma süresi

katılımcıların düzenli bir iş aramalarına fırsat vermek amacıyla en fazla 30 saattir (Hohmeyer & Kopf, 2009,s.4). Ayrıca, bu program kapsamındaki katılımcıların belirli aralıklarla meslek edindirme eğitimlerine ve özgeçmiş oluşturma, mülakat teknikleri eğitimi gibi faaliyetlere katılması beklenmektedir (Ayan, 2014,s.88).

Yüksek işsizliğe yönelik hayata geçirilen Hartz Reformlarının bir parçası olarak Almanya kamu istihdam kurumu tarafından, uzun süreli işsizliğin önlenmesi amacıyla, çeşitli şekillerde *"risk profillemesi (risk-profiling)*" uygulanmaktadır (Scoppetta & Buckenleib, 2018, s.12). Profillemenin asıl amacı işsiz bireylere en uygun aktif işgücü piyasası programı önererek onların uzun süreli işsiz olmalarına yönelik koruyucu önlem alabilmektir (Scoppetta & Buckenleib, 2018, s.4).

Risk profillemeye yönelik olarak Avrupa Birliği ülkelerince uygulanan 4 tane yaklaşım bulunmaktadır. Bunlar;

- İş arayanı değerlendirmenin ve ona uygun önlemleri almanın tamamen danışmanın sorumluluğunda olan danışman tabanlı profilleme (caseworker-based profilling)
- İş arayanın yaşına, cinsiyetine, işsizlik süresi gibi kişisel özelliklerine dayalı olan kural tabanlı profilleme (rules-based profilling)
- İş arayanın demografik ve sosyoekonomik verilerine dayalı bir analiz olan istatiksel profilleme (statistical profiling)
- Danışman tabanlı profilleme ile istatistiksel profillemenin kombinasyonu şeklinde uygulanan veri destekli profilleme (data-assisted profiling)

Almanya yukarıda sayılan 4 profilleme yaklaşımı arasında veri destekli profillemeyi uygulamaktadır. Elde edilen sonuçlar iş arayanın işgücü piyasasına olan uzaklığını tespit etmek, onları farklı destek profillerine bölerek bireysel destek ihtiyaçlarını belirlemek ve iş arayanların iş ilanları ve aktif işgücü programları ile bilgisayar destekli eşleştirmesini sağlamak amacıyla girdi servis etmek için kullanılmaktadır. Yapılan görüşme ile iş arayanın güçlü yanları ve potansiyelinin bir analizi yapılmakta olup kişinin profili dâhili VerBIS yazılımında oluşturulmaktadır. İş arayanlarkapasiteleri, yeterlilik durumları, motivasyonları ve işgücü piyasasının koşullarına bakılarak işgücü piyasasına olan uzaklığına göre 6 farklı profile ayrılmaktadır. Bunun sonucunda yazılım kişiye uygun program ve iş ilanı önermektedir (Scoppetta & Buckenleib, 2018, s.12).

Almanya, iş merkezlerinde yeterli ve kalifiye personelin bulunmasının aktif işgücü piyasası politika araçlarının başarılı bir şekilde uygulanması için bir ön koşulu olduğu bilinciyle

Hartz Reformlarının bir parçası olarak bu alana yatırım yapmıştır. Örneğin, danışmanlık hizmetlerinde branşlaşma sağlanmış olup vaka yöneticileri aracılığıyla uzun süreli işsizlere özel danışmanlık hizmeti verilmektedir. Ancak bu uygulama, iş merkezlerindeki vaka yöneticilerinin özellikle uzun vadeli işsizlik yoğunluğu yüksek olan bölgelerde, uzun süreli işsizlerin sağlık ve borç sorunları gibi çok fazla sorunuyla uğraşmaları ve bu sebeple vaka yöneticilerine çok fazla yüklenildiği gerekçesiyle eleştiri almıştır (Spermann, 2015, s.8).

Almanya, şirketlerde verilen çıraklık eğitimi ile eğitim kurumları tarafından verilen genel eğitimi *ikili eğitim sistemi* başlığı altında birleştirmiştir (Spermann, 2015, s.12)**.** Genç işsizlik oranlarının 2009-2019 dönemi boyunca yetişkin işsizlik oranlarından sürekli olarak daha düşük olduğu görülmektedir. Bu, Avrupa bağlamında oldukça istisnai bir durumdur. İkili eğitim sisteminin, bu sonucun elde edilmesinde rolü büyüktür (Rinne & Schneider, 2019, s.4). İkili sistemden mezun olanların %90 gibi büyük bir kesimi, bir yıl içinde istihdam imkânını elde etmektedir (Ankara Ticaret Odası, 2017, s.38). Bu sistem, talep edilen beceri ve nitelikleri sağlamak için etkili bir mekanizma olmasının yanı sıra, okuldan işe geçişlerde ihtiyaç duyulan bir denge görevi görmektedir. Çıraklık pozisyonunun sunulmasının küçümsenmeyecek maliyetleri bulunmaktadır ancak işverenler bu sayede üç yıllık dönemde bir işçinin üretkenliği hakkında güvenilir ve gerçek bir izlenim edinmektedir. Bu izlenim sadece standart bir yeterlilik sertifikasına güvenmek durumunda kalan işverenler için çok değerli ve güvenilirdir. Genç işçiler için böyle etkili bir tarama sisteminin bulunması Almanya için önem arz etmektedir. Aksi takdirde işverenler, üretkenliklerini önceden öğrenmeden (veya en azından güvenilir bir izlenim edinmeden) genç işçileri işe almak konusunda çok isteksiz olabilmektedirler (Rinne & Schneider, 2019,s.4).

Almanya'da zorunlu eğitimini tamamlayanların %55'iikili (dual) eğitim sistemine gitmektedir. İkili eğitim sisteminde yaklaşık olarak 350 tane meslek dalında eğitim verilmektedir. Zaman içerisinde bazı meslekler listeden çıkartılırken bazı meslekler listeye eklenmekte ve bu suretle meslekler sürekli olarak güncellenmektedir. Yükseköğrenime hak kazanmış veya hiçbir mezuniyeti olmayan gençler de ikili eğitim sistemine başlayabilmekte ve gecikmeli de olsa bir meslek edinme şansı yakalayabilmektedir (Ankara Ticaret Odası, 2017,s.38).

Almanya, uzun süreli işsizliği önlemeye yönelik olarak iş bulmakta zorlanan işsizleri istihdam eden işverenlere ücret sübvansiyonu sağlamaktadır. Bu ücret sübvansiyonun genel amacı, uzun süredir işsiz olan kişilerin düşük performanslarından kaynaklanan işveren kaybının karşılanmasıdır. 2015-2018 yılları arasında uygulanan *"İşgücü Piyasasına Sosyal Katılım"* programının amacı işgücü piyasasından uzaktaki kişilerin işverenlere sağlanan sübvansiyon aracılığıyla istihdam edilmelerini ve ilerleyen süreçte sübvansiyon olmadan istihdam edilebilmelerini ve istihdamda kalmalarını sağlamaktır. Program dört yıldan uzun süredir İşsizlik Parası II alan ve bu süreçte hiç çalışmamış olup önemli sağlık sıkıntıları olanları veya çocuk sahibi olanları hedeflemektedir. Program kapsamında rekabetçi olmayan ve kamu yararına işler desteklenmektedir. Programın çalışma süresi hafta 30 saat olmakla birlikte destek tutarı aylık en fazla 1.320 Euro'dur. Bu tutar saatlik asgari ücret tutarı olan 8,5 Euro ve işsizlik sigortası hariç diğer sosyal güvenlik prim tutarlarından oluşmaktadır (Federal Ministry of Labour and Social Affairs, 2016,s.9)

15 Şubat 2016'da Avrupa Konseyi, Avrupa Komisyonun uzun süreli işsizlerin işgücü piyasasına entegrasyonu kapsamındaki sunduğu 4 ana başlıktan oluşan tavsiyeleri kabul etmiştir. Bunlar sırasıyla,

- Mevcut destekler hakkında daha fazla bilgi alınmasını sağlamak amacıyla uzun süreli işsizlerin kamu istihdam kurumuna kayıt olmalarını sağlamak
- İşgücü piyasasına entegrasyonu destekleyen diğer ortaklarla birlikte, uzun süreli işsizlere kişisel rehberlik sağlamak,
- Kayıtlı uzun süreli işsizleri desteklemekle sorumlu kurumlar arası koordinasyona dayalı tek bir irtibat noktası belirlemek için gerekli düzenlemeleri yapmak,
- İşletmelerin ve kayıtlı uzun süreli işsiz kişilerin ihtiyaçlarını daha iyi karşılayacak hizmetler sunmak amacıyla işverenler, sosyal ortaklar, istihdam hizmetleri, devlet yetkilileri, sosyal hizmetler ve eğitim ve öğretim hizmet sağlayıcıları arasındaki ortaklıkları teşvik edip geliştirerek, kayıtlı uzun süreli işsizlerin kalıcı istihdamlarını artırmak için işe alım sübvansiyonları ve prim teşviki gibi işgücü piyasasına entegrasyonu destekleyen programlara odaklanmak.

Nisan 2019'da ise Avrupa Komisyonu kaydedilen ilerlemeyi gösteren raporu kabul etmiştir (European Commission, t.y.)

Almanya'da uzun süreli işsizlerin işgücü piyasasına entegrasyonuna ilişkin yukarıda yer alan tavsiyelere karşılık olarak ulusal ve yerel düzeyde alınan önemleri gösteren rapor incelendiğinde, Almanya'nın ilk 3 tavsiyeye istinaden çok fazla ilerleme kat etmediği görülmektedir. Şöyle ki, tavsiye edilen hususlarda Almanya, Avrupa Birliği ortalamasının oldukça üzerindedir. Mezkûr raporda *"uzun süreli işsizlerin kalıcı istihdamlarını sağlamak için işe alım sübvansiyonları ve prim teşviki gibi işgücü piyasasına entegrasyonu destekleyen programlara odaklanmak"* ibareli öneriye istinaden Almanya'nın ilerleme gösterdiği anlaşılmaktadır (European Commission, 2019b,s.192). Bu tavsiyeye istinaden, Almanya'nın uzun süreli işsizlerin kalıcı istihdamlarını sağlamak amacıyla hayata geçirdiği ücret sübvansiyonu programlarına aşağıda değinilmiştir.

Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı ve Avrupa Sosyal Fonu tarafından finanse edilmekte olan ve 770 Milyon Euro bütçe ayrılan, 23.000 kişinin desteklenmesi planlanan ve ilk defa 2016 yılında başlatılan *Uzun Süreli İşsizliği Azaltmaya Yönelik Federal Program (Zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit)* isimli program uzun süreli işsizleri hedef almaktadır (European Commission, 2019b,s.198). Program kapsamında 2 farklı hedef grup bulunmaktadır. Bunlardan ilki, 35 yaşını doldurmuş, herhangi bir mesleki niteliğe sahip olmayan ve en az 2 yıldır işsiz olan bireylerin oluşturduğu "normal destek grubu" olarak adlandırılan gruptur. Diğer grup ise, 35 yaşını doldurmuş, herhangi bir mesleki niteliğe sahip olmayan, en az 5 yıldır işsiz olup işe yerleşme konusunda en az bir engeli (sağlık, dil problemi gibi) olan bireylerin oluşturduğu "yoğun destek grubu" adı verilen gruptur (European Commission, 2016,s.15). İşverenin "normal destek grubu" olarak adlandırılmış olan gruptan bir kişiyi istihdam etmesi durumunda ilk 6 ay için çalışanın işverene olan maliyetinin %75 oranında destek sağlanmaktadır. 6 aydan sonraki 9 aylık süre için bu destek %50 oranında iken geri kalan 3 aylık süre için %25'tir. Bu 18 aydan sonra işverenler sübvanse edilen işçiyi en az 6 ay daha istihdam etmekle yükümlüdür (European Commission, 2016, s.17). Yoğun destek grubu adı verilen gruptan bir kişiyi istihdam etmesi durumunda işverene ilk 12 ay için çalışanın maliyetinin %75'i oranında destek sağlanmaktadır. Bir sonraki 12 ay için %65 oranında destek sağlanırken üçüncü 12 ay için bu oran %50'dir. Dolayısıyla, ikinci grup için ücret sübvansiyonu 36 ay süreyle verilirken birinci grup için bu süre 18 aydır. Program kapsamında kalıcı istihdam sağlamak ve çalışanın performansını artırmak amacıyla, işe başladıktan sonra çalışanlara bir koç eşlik etmekte ve destek olmaktadır. Normal destek grubu için bu koçluk süresi 12 ay boyunca zorunlu iken yoğun destek grubu için bu süre 36 aydır. İş merkezleri koçluğun kendi

personelleri tarafından mı yoksa harici olarak uzman hizmet sağlayıcıları tarafından mı yapılacağına karar vermekte özgürdür (European Commission, 2016,18).

01.01.2019 tarihinde yürürlüğe giren *Katılım Fırsatları Kanunu (*Teilhabechancengesetz) ile *"Uzun Süreli İşsizlerin Entegrasyonu*" ve "*İşgücü Piyasasına Katılım"* adı verilen iki farklı ücret sübvansiyonu Sosyal Yasanın İkinci Kitabında (SGB II) yer almıştır. *Uzun Süreli İşsizlerin Entegrasyonu* kapsamında en az 2 yıldır işsiz olan birini istihdam eden işverene istihdamın ilk yılında ücretin %75'i oranında ikinci yılında %50'si oranında destek sağlanmaktadır. İşsizlik sigortası primleri hariç olmak üzere diğer sosyal güvenlik primleri ve eğitim masrafları da karşılanmaktadır. Bunun yanında, çalışanları günlük işlere alıştırmak ve istihdamla ilişkisini güçlendirmek amacıyla destek süresince istihdam edilen kişiye koçluk hizmeti verilmektedir (European Commission, 2019b,s.200).

İşgücü Piyasasına Katılım ise uzun süredir İşsizlik Parası II alan kişileri hedeflemektedir. Bu kapsamda, 25 yaşından büyük, son 7 yıl içinde en az 6 yıl İşsizlik Parası II alan ve bu süreçte hiç çalışmayan veya kısa bir süre çalışan bireyleri istihdam eden işverenlere istihdamın ilk iki yılı için asgari ücretin %100'ü oranında destek sağlanmaktadır. Diğer yıllarda, fiilen ödenen ücretler dikkate alınmak suretiyle ilave her yıl için destek oranı %10 azalmaktadır. Toplam destek süresi en fazla 5 yıl olmakla birlikte destek süresince kişiye koçluk hizmeti verilmekte ve 3.000 Avroya kadar eğitim masrafları karşılanmaktadır (BMAS, 2020)

2.2. BİRLEŞİK KRALLIK

2.2.1. Birleşik Krallık 'ta İşgücü Piyasasının Genel Görünümü ve Uzun Süreli İşsizlik

66 milyon nüfusa sahip olan Birleşik Krallık'ın küresel mali krizden bu yana işgücü piyasalarına ilişkin olarak göstermiş olduğu gelişmeler Tablo 8'de yer almaktadır. Küresel mali kriz sonrasına ilişkin veriler ülkenin işgücü piyasasının diğer Avrupa Birliği ülkelerine kıyasla daha esnek bir yapıda olduğunu göstermektedir. İşsizlik diğer Avrupa Birliği ülkelerine kıyasla daha az artmış olmakla birlikte kriz sonrası dönemde daha hızlı iyileşme göstermiştir. 2008 yılında %5,7 seviyesinde gerçekleşen işsizlik oranı 2015 yılından bu yana kriz öncesi seviyenin altındadır (Herz & Van Rens, 2018,s.1).

Tablo 8: 2009-2019 Yılları Arasında Birleşik Krallık İşgücü Piyasasının Genel Görünümü

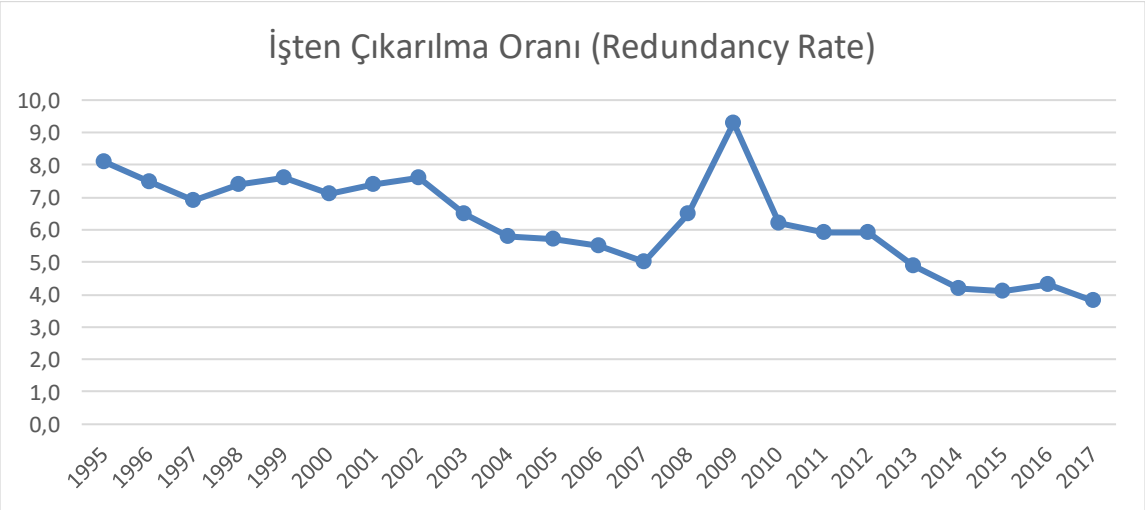
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
İşgücü (Bin)	31.393	31.448	31.712	31.979	32.305	32.503	32.890	33.107	33.399	33.562	33.862
İşgücüne Katılım Oran(%)	63,2	62,9	63,0	62,8	63,0	62,9	63,2	63,1	63,3	63,3	63,5
Erkek	70,2	69,6	69,6	69,2	69,3	68,9	69,1	68,9	68,9	68,7	68,5
Kadın	56,6	56,6	56,7	56,6	57,0	57,2	57,5	57,5	58,0	58,1	58,7
15-24 yaş	63,6	62,4	62,2	62,4	62,1	61	62,4	61,6	61,4	60,7	61,0
25-54 yaş	84,9	84,9	85,2	85,3	85,4	85,6	85,6	85,7	86,3	86,3	86,7
55-64 yaş	60,4	59,8	59,6	60,2	62,4	63,2	64,2	65,1	65,9	67,3	68,1
İstihdam Oranı(%)	58,3	57,9	57,6	57,8	58,3	59,0	59,8	60,0	60,6	60,7	61,1
Erkek	64,1	63,6	63,3	63,5	63,8	64,4	65,4	65,5	65,8	65,8	65,7
Kadın	52,8	52,5	52,2	52,5	53,0	53,8	54,6	54,8	55,6	55,8	56,6
İşsizlik Oranı(%)	7,6	7,6	8,0	7,9	7,5	6,2	5,3	4,9	4,4	4,2	3,9
Erkek	8,5	8,5	8,6	8,3	8,0	6,5	5,4	4,9	4,5	4,2	4,1
Kadın	6,6	6,6	7,3	7,3	6,9	5,9	5,1	4,7	4,2	4,1	3,6
Genç	18,9	19,5	21,3	21,1	20,2	17,2	14,4	13,3	12,1	11,6	11,3

Kaynak: OECD

31.01.2020 tarihi itibarıyla Avrupa Birliğinden ayrılan Birleşik Krallık bunun öncesinde Avrupa Birliğinin bir parçası olmasına rağmen işgücü piyasası bakımından Avrupa işgücü piyasalarının en "Amerikalısı" olarak değerlendirilmiştir. Çünkü ABD, Kanada, Yeni Zelanda gibi işçilere yönelik daha az korumacı politika yürütmektedir (Herz & Van Rens, 2018, s.2).

2002 yılından 2007 yılına kadar sürekli düşüş eğiliminde olan işten çıkarılma oranı (1.000 çalışan başına işten çıkarılma sayısı) krizle birlikte keskin bir artış göstermiştir. Ancak, 2017 itibarıyla kriz öncesi seviyenin de altındadır.

Şekil 3: İşten Çıkarılma Oranı



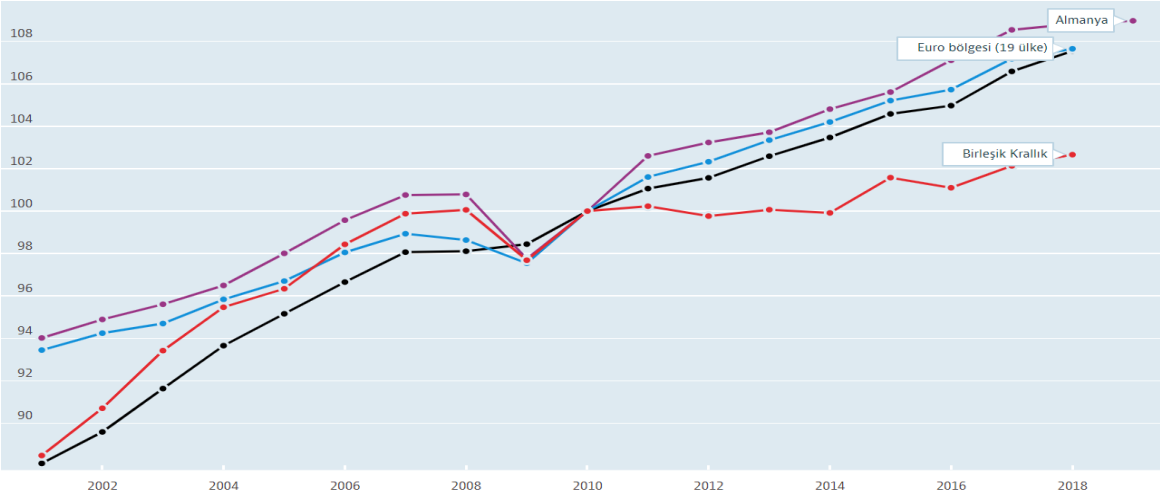
Kaynak: OECD

Genç işsizlik oranlarına bakıldığında ise bu oranın krizle birlikte arttığı ancak son zamanlarda kriz öncesi seviyesinde gerçekleştiği görülmektedir. Birleşik Krallık her ne kadar diğer Avrupa Birliği ülkelerine kıyasla daha olumlu bir seyir gösterse de genç işsizlik oranı endişe vericidir. İşgücü piyasasında herhangi bir deneyim elde edemeyen gençlerin eğitim hayatına da devam etmediği göz önüne alındığında gençler arasındaki yüksek işsizlik gelecekteki yüksek işsizlik oranlarının bir öncü göstergesi olarak değerlendirilebilmektedir (Herz & Van Rens, 2018, s.4).

İşgücüne katılım oranlarına bakıldığında ise 2009 yılından bu yana Birleşik Krallık'ta işgücüne katılımda pek bir değişiklik olmadığı görülmektedir.

Çalışılan saat başına GSYİH verilerine bakıldığında ise küresel mali krize kadar istikrarlı bir şekilde artışın yaşandığı ancak daha sonrasında verimlilik artışında yavaşlama olduğu görülmektedir. Birleşik Krallık'ta yavaş verimlilik artışının bir sebebi olarak yarı zamanlı olarak veya "sıfır saat sözleşmeleri" olarak adlandırılan işçi ve işveren arasında sabit maaş ve sabit çalışma saati anlaşmasını ortadan kaldıran sözleşmelerle istihdam edilen işgücünün artması gösterilmektedir. Bu tür iş sözleşmeleri işgücü piyasasını daha esnek hale getirirken, işçilerin motivasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir (Herz & van Rens, 2018,s.6-7).

Şekil 4**:** Çalışılan saat başına GSHY (2010=100)



Kaynak: OECD

Birleşik Krallık'ta hem ekonomistlerin hem de politika yapıcıların önemli endişe kaynaklarından biri ise uzun süreli işsizliğin artmasıdır. Kısa süreli işsizlik, işgücü piyasasında yeteneklerin yeniden tahsis edilmesi noktasında gerekli bir yan etki olmakla

birlikte, uzun süredir işsizlik işgücü piyasasında yapısal sorunlara işaret edebilmekte ve bu nedenle ülkedeki reform ihtiyacını gösterebilmektedir (Herz & Van Rens, 2018,s.2-3).

Tablo 9'da, İngiltere ve AB28 için toplam işsizliğin payı olarak uzun süreli işsizleri göstermektedir. İyileşme sırasında, Birleşik Krallık'ta işsizlerin %36,2'sinin en az bir yıl boyunca işsiz olduğu görülmektedir. Çarpıcı olsa da bu sayı diğer Avrupa ülkelerine kıyasla nispeten küçüktür. Şöyle ki, AB28'deki uzun süreli işsizliğin payı, Birleşik Karalık'takinden yaklaşık yüzde 15 daha yüksektir. Birleşik Krallık'ta uzun süreli işsizliğin 2013'ten sonra tekrar düşmeye başladığı ve 2017 yılı itibarıyla istikrar kazandığı, AB28'deki uzun süreli işsizliğin ise 2018 yılı itibarıyla kriz öncesi seviyesine döndüğü görülmektedir.

Tablo 9: AB28'de ve Birleşik Krallık'ta Uzun Süreli İşsizlerin Payı

Uzun Süreli İşsizlerin Payı	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
AB28	42,3	36,7	33	39,5	42,5	44,1	46,9	49,1	48,4	46,7	45,0	43,2	40,4
Birleşik Krallık	23,8	24,2	24,5	32,6	33,5	34,7	36,2	35,7	30,7	27,2	25,9	26,3	25,1

Kaynak: OECD

2009 yılından bu yana Birleşik Krallık'ta bekleme sürelerine göre işsiz sayılarına Tablo 10'da yer verilmiştir. Tablo incelendiğinde, yıllar itibarıyla toplam işsiz sayısının ve 1 yıl ve daha fazla süredir işsiz olanların sayısının azaldığı ancak yine de toplam işsiz sayısı içindeki en büyük payın 1 yıl ve daha fazla süredir işsizlere ait olduğu görülmektedir.

Tablo 10: Bekleme Süresine Göre İşsizler

Bekleme Süresi (BS)	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
BS< 1 ay	294	255	268	276	267	253	251	249	259	233	238
1 ay<BS<3 ay	531	483	507	473	470	391	388	386	347	313	309
3 ay<BS<6 ay	478	425	455	425	398	309	289	285	233	236	211
6 ay<BS<1 yıl	478	489	468	474	417	323	273	242	230	208	190
BS>1 yıl	579	797	853	876	879	710	531	434	375	352	318
Toplam	2.361	2.450	2.550	2.524	2.430	1.986	1.733	1.596	1.444	1.342	1.267

Kaynak: OECD

Tablo 11'de ise 2009'dan bu yana uzun süreli işsizlerin toplam işsizlerin içindeki payına, kadın ve erkek uzun süreli işsizlerin kendi gruplarındaki toplam işsiz sayısı içindeki payına yer verilmiştir. Uzun süreli işsizlerin toplam işsizler içindeki payının azalma eğiliminde olduğu erkeklerde uzun süreli işsizliğin kadınlara göre daha yüksek seyrettiği görülmektedir.

Tablo 11: Uzun Süreli İşsizlerin Toplam İşsizler İçindeki Payı

Uzun Süreli İşsizlerin Payı %	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Erkek	26,6	37,2	37,8	38,1	39,6	40,2	34,3	30,4	28,7	29,6	28,2
Kadın	21,3	26,0	27,6	30,4	31,6	30,1	26,2	23,3	22,6	22,5	21,2
Toplam	24,5	32,6	33,5	34,7	36,2	35,7	30,7	27,2	25,9	26,3	25,1

Kaynak: OECD

Tablo 12'de ise uzun süreli işsizlerin toplam işgücü içerisindeki payına, kadın ve erkek uzun süreli işsizlerin kendi gruplarındaki toplam işgücü içerisindeki payına yer verilmiştir. 2009 yılında, %1,8 olan uzun süreli işsizlik oranı 2019 itibarıyla %0,9 seviyesinde gerçekleşmiştir. 2019 yılı itibarıyla erkek işgücü içerisindeki erkek uzun süreli işsizlerin payı %1,1 iken kadınlarda bu oran %0,7 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 12: Uzun Süreli İşsizlerin Toplam İşgücü İçindeki Payı

Uzun Süreli İşsizlerin Oranı %	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Erkek	2,3	3,2	3,3	3,2	3,1	2,6	1,9	1,5	1,3	1,2	1,1
Kadın	1,2	1,5	1,7	1,9	1,9	1,5	1,2	1,0	0,8	0,8	0,7
Toplam	1,8	2,5	2,7	2,7	2,7	2,2	1,6	1,3	1,1	1,0	0,9

Kaynak: OECD

Tablo 13'te yaş gruplarına göre uzun süreli işsizlerin kendi gruplarındaki işsiz sayısı içerisindeki payına yer verilmiştir. 15-24 yaş arasındaki gençlerin diğer yaş gruplarına göre uzun süreli işsizlikten daha az etkilendiği, en çok etkilenen grubun ise 65 yaş üstündeki grubunun olduğu görülmektedir.

Tablo 13: Yaş Gruplarına Göre Uzun Süreli İşsizlerin Payları

Yaş Gruplarına Göre Uzun Süreli İşsizlerin Payları(%)	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
15-24 yaş	18,9	23,7	24,5	27,3	28,8	27,9	21,9	16,9	15,6	15,4	14,5
25-54 yaş	27,4	36,9	38,3	37,8	39,4	39,3	35,0	30,2	29,5	30,2	28,7
55-64 yaş	31,2	42,8	42,9	48,2	48,9	48,4	41,1	44,6	41,2	40,8	39,6
65+ yaş	29,4	43,8	37,5	47,4	31,3	35,3	40,0	38,9	29,4	23,5	40,0

Kaynak: OECD

Tablo 14'te ise 15-24 yaş arasındaki genç uzun süreli işsizlerin kendi yaş grubundaki işgücü içerisindeki payına yer verilmiştir. 2013 yılında bu oran %6 olarak gerçekleşirken 2019 yılında %1,6 seviyesinde gerçekleşerek altı yıl içerisinde büyük oranda azalma göstermiştir.

Tablo 14: 15-24 Yaş Uzun Süreli İşsizlerin Oranı

Gençlerde Uzun Süreli İşsizlik Oranı (%)	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
15-24 yaş	3,6	4,7	5,2	5,8	6,0	4,8	3,2	2,2	1,9	1,7	1,6

Kaynak: OECD

2.2.2. Uzun Süreli İşsizlikle Mücadeleye Yönelik Uygulamalar

2019 yılı itibarıyla çalışma çağındaki nüfusun (15-64 yaş arasındakilerin) istihdam oranı %75,2 olarak gerçekleşmiş olup bu oran Avrupa Birliğindeki en yüksek oranlardan biridir. Uzun bir ekonomik istikrar döneminin güçlü işgücü piyasası performansında büyük rolü olmakla birlikte yapılan çalışmalar Birleşik Krallık'ın aktif işgücü piyasası stratejisinin son zamanlarda işgücü piyasasında yaşanan iyileşmelerde büyük rol rol oynadığını göstermektedir. Birleşik Krallık'ın istihdam politikalarının odak noktası işsizlerin olabildiğince çabuk bir şekilde iş bulmalarına yardımcı olmaktır. Bu stratejileri ise "önce iş yaklaşımı" olarak adlandırılmaktır (European Commission, 2006,s.6).

Birleşik Krallık'ın uzun süreli işsizlikle mücadele noktasında yaptığı en büyük değişikliklerden biri Kamu İstihdam Kurumunu daha verimli çalışan, sosyal yardım sistemi ile entegre olmuş, iş arayanların ihtiyaçlarını belirleyebilen ve işsizleri iş aramaya teşvik ederek en kısa zamanda iş bulmalarını sağlayan modern bir kurum haline getirmesidir. Bu değişiklik, öz itibarıyla hükümet tarafından yapılması söylenenleri uygulamaya geçirme ilkesinden iş arayanların ihtiyaçlarını tespit ederek bu ihtiyaçları en iyi şekilde karşılamaya odaklı hizmet modeline geçişi ifade etmektedir. Önceki sistemde Kamu İstihdam Kurumu (PES) ile Yardım Ajansının (Benefit Agency) ayrı olması iş arayanlar ve diğer kullanıcılar için aşırı bürokratik ve karmaşık olarak görülmekteydi. Kamu İstihdam Kurumu sadece iş arayanlara odaklanırken Yardım Ajansı sosyal yardım alanlarla ilgilenmekteydi. Ancak, görev alanlarının bu şekilde ayrı olması istihdam hedeflerinin gerçekleştirilmesini noktasında büyük sorun oluşturmuştur. 2001 yılında ise sosyal güvenlik ofislerini yöneten Yardım Ajansı ile iş merkezlerini (Job Centers) yöneten Kamu İstihdam Kurumu birleştirilmiştir. Bu değişiklik ile sadece farklı bir yapı meydana gelmemiş aynı zamanda yeni bir örgüt kültürü ortaya çıkmıştır (European Commission, 2006,s.11).

<u>İş Arama Ödeneği (Jobseeker's Allowance)</u>

İş arama ödeneği Birleşik Krallık'ın aktif işgücü piyasası sisteminin temeli haline gelmiştir. Amacı işsiz bireylerin sürekli olarak iş aramasını teşvik etmek olan ve onlara "işe dönüş

planı" sunan uygulama kapsamında işsiz bireylerden düzenli olarak (iki haftada bir) danışmanlarıyla görüşmeleri ve iş aradıklarını göstermeleri istenmektedir. İş arama ödeneğinin Prim Koşuluna Göre (contribution-based), Gelir Koşuluna Göre (income-based) olmak üzere iki türü bulunmaktadır (www.gov.uk, t.y.). Ancak, 2012 yılında Refah Reformu Yasasının hayata geçmesiyle birlikte Gelir Koşuluna Göre İş Arama Ödeneği, Gelirle İlişkili İstihdam ve Destek Ödeneği, Gelir Desteği, Çalışma Vergisi Kredisi, Çocuk Vergisi Kredisi, Ev Yardımı birleşerek "Evrensel Kredi" adı altında tek bir yardım altında toplanmış ve kademeli olarak sunulmaya başlanmıştır. Evrensel Kredinin sunulduğu ülkelerde Prim Koşuluna Göre İş Arama Ödeneğinin yerini Yeni Stil İş Arama Ödeneği (New Style Jobseeker's Allowance) almış olup mevcut durumda uygulama şekli aynıdır (nidirect.gov.uk, t.y.-b). Aslında yukarıda sayılan 6 farklı yardım yararlanıcılarının 2017 yılına kadar yeni sisteme aktarılması beklenmekteydi ancak mevcut durum aktarımın 2023 yılında tamamlanabileceğini göstermektedir (nidirect.gov.uk, t.y.-a).

İşsizlik sigortası tüm çalışanları kapsamaktadır. İşsizlik sigortası adı altında ayrı bir prim ödemesi olmayıp finansmanı yaşlılık, malullük ve ölüm sigortası kapsamında ödenen primlerden karşılanmaktadır (Ezer, 2016,s.115).

Prim Koşuluna Göre İş Arama Ödeneğinden faydalanma şartları aşağıda sıralanmıştır (Social Security Administration, 2018,s.384).

- 18 yaşından büyük olmak,
- İşsiz olmak veya haftada 16 saatten az çalışıyor olmak,
- Tam zamanlı bir eğitime devam ediyor olmamak,
- Aktif olarak iş arıyor olmak,
- Son iki vergi yılının birinde ödemesi gereken primlerin haftalık alt kazanç limitinin en az 26 katını ödemiş olmak

Haftalık alt kazanç limiti 2020 yılı için 118 pound olarak belirlenmiştir (taxaid.org.uk, 2020).

Prim Koşuluna Göre İş Arama Ödeneği kapsamında haftalık olarak, 25 yaşından küçük kişiler için 57,9 pound 25 yaşından büyük kişiler için 73,1 pound ödenmekte olup ödeme süresi 26 haftadır. Ancak kendi nam ve hesabına çalışanlar bu kapsamdaki iş arama ödeneğinden faydalanamamaktadır (Social Security Administration, 2018,s.384). Gelir Koşuluna Göre İş Arama Ödeneğinden ise yukarıda ifade edilen Prim Koşuluna Göre İş

Arama Ödeneği için gerekli prim koşullarını sağlayamamış, ihtiyaçlarını karşılayabilmek için yeterli gelire sahip olmayan, mevcut vergi yılı itibarıyla 16.000 pounddan az birikimi olan iş arayanlar 26 haftaya kadar faydalanabilmektedir (Ezer, 2016). Prim koşuluna göre iş arama yardımından 26 hafta boyunca faydalananlar halen iş arıyor durumda iseler Gelir Koşuluna Göre İş Arama Ödeneğine başvurabilmektedirler (Bolat, 2016,s.42).

Kendi nam ve hesabına çalışanlar işsiz kalması durumunda Prim Koşuluna Göre İş Arama Ödeneğinin aksine gerekli koşulları sağlaması durumunda Gelir Koşuluna Göre İş Arama Ödeneğinden faydalanabilmektedir. Hem Gelir Koşuluna göre hem de Prim Koşuluna göre ödenen iş arama ödeneğinde iş arayanın çalışabilir durumda olması, iş arama sözleşmesini imzalamış olması ve hâlihazırda iş aramakta olması ödeneğin devam edebilmesi için aranan şartlardandır (Ezer, 2016,s.115). Söz konusu ödeneklerden faydalanan iş arayanın, çağrıldığı halde iş merkezine gitmemesi, kendisi için istihdam planı oluşturulmasını istememesi, iş görüşmesine gitmemesi, kendisi için uygun bulunan kurslara katılım sağlamaması ve geçerli bir mazeret sunmadan katılımcı olduğu kurs veya programı bırakması durumlarında ödeneklerinde kesinti yapılmaktadır (www.gov.uk, 2020).

Kısacası söz konusu uygulama ile işsiz bireylere refahlarını istihdama katılarak arttırabilecekleri yönünde mesajlar verilerek sürekli olarak iş aramalarının sağlanması hedeflenmektedir. Bu şekilde, kişilerin en kısa zamanda iş bulmaları sağlanarak kişilerin uzun süreli işsiz olmasını engellemeye yardımcı olmak amaçlanmaktadır.

Refah Çalışma Programları (Wellfare to Work Programs)

Aktif işgücü piyasası politikalarının İskandinav modeli olarak da adlandırılan Refah Çalışma Programları, Avrupa ülkelerinde 1990'ların ortalarından beri kullanılmaktadır. Birleşik Krallık'taki politika yapıcılar bu modele diğer Avrupa ülkelerine kıyasla daha fazla ilgi göstermişlerdir. Bu kapsamda, ülkenin bu model üzerindeki deneyimi diğer ülkeler için fikir sunmaktadır. Refah Çalışma Programları, genellikle "fayda bağımlılığı kültürü" olarak tanımlanan şeyi sona erdirmeyi amaçlamaktadır. Bu tür işgücü piyasası aktivasyon programlarına, sosyal yardım sisteminin sistem kapsamındaki yararlanıcıların iş arama gereksinimi duymayacağı ölçüde cömert olması durumunda ihtiyaç duyulmaktadır (Zaidi, 2009,s.1).

İki temel Refah-Çalışma Programı türü var olup bunlara aşağıda yer verilmiştir.

• Bireyleri sosyal yardım sisteminden çıkartarak işgücü piyasasına girmelerini sağlayacak ve istihdamı teşvik edecek hizmetler

• Mevcut durumdaki yararlanıcıların istihdam edilebilirliğini artırmak için gerekli eğitim ve öğretim desteğini sağlayarak beşeri sermayeyi artıracak hizmetler

Birçok Avrupa ülkesi bu programları farklı biçimlerde uygulamıştır. Birleşik Krallık ise 1998 yılında Refah Çalışma Programı olarak Yeni Düzen Programını (New Deal Program) hayata geçirmiştir (Zaidi, 2009,s.1).

1. Yeni Düzen Programı (New Deal Programme)

Yeni Düzen Programı sosyal yardımları ve istihdam hizmetlerini sunmakla görevli olan iş merkezlerince yürütülmüştür (Zaidi, 2009,s.1). Bu yaklaşım ile en başta gençler arasındaki uzun süreli işsizliğin azaltılması hedeflenmişse de program daha sonrasında işgücü piyasasından uzak komumda olan grupları kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Yeni Düzen Programları aşağıda sıralanmış olan 6 grubu kapsamaktadır (European Commission, 2006,s.6).

- 6 ay ve daha uzun süredir işsiz olan 18-24 yaş arasındaki gençler
- 18 ay ve daha uzun süredir işsiz olan 25 yaş ve üzerindeki bireyler
- Okul çağında çocuğu bulunan bekar ebeveynler
- Engelli yardımı alan bireyler
- 50 yaş ve üzerinde olan yetişkinler
- İşsiz müzisyenler

Yeni Düzen Programı her ne kadar 6 grubu kapsıyor olsa da bu çalışmada belirli bir süredir işsiz olma şartının arandığı *"18-24 yaş gençler için ve 25 yaş ve üzeri bireyler için olan Yeni Düzen Programları"* detaylandırılacaktır.

Program 3 aşamalı olarak uygulanmaktadır;

- Giriş (Gateway) olarak adlandırılan ilk aşamada; iş arama, temel becerileri geliştirme, iş bulmakta başarılı olunması durumunda işi sürdürme gibi konularda destek sağlayarak bireylerin istihdam edilebilirliğini artırmak adına özel olarak atanmış danışmanlarca süreç başlatılmaktadır. Bu süreç 16 hafta sürmektedir (Zaidi, 2009,s.3).

- İlk aşamanın sonunda iş arama hala başarısız olarak sonuçlanırsa, en az 13 hafta süren "seçenekler (options)" adı verilen ikinci aşamaya geçilmektedir. Bu aşamada, istihdam edilen kişiler için işverene sübvansiyon, birinci aşamayı tamamladığı halde iş bulamayanlara 12 ay süreyle mesleki eğitim, kişilerin gönüllü olarak belirli kamusal işlerde çalıştırılması gibi seçenekler sunulmaktadır. İş arama ödeneği almaya devam edebilmek veya bazı yaptırımlara tabi tutulmamak için bu seçeneklerden birinin seçilmesi zorunlu tutulmaktadır (Zaidi, 2009,s.3). Program kapsamında ilk aşamayı tamamlayan, 6 ay ve daha uzun süredir işsiz olan ve 18-24 yaş aralığında bulunan gençleri istihdam eden işverenlere 6 ay süreyle haftalık 60 GBP destek sağlanırken haftada bir gün süreyle verilecek mesleki ve kişisel eğitim masraflarında kullanılmak üzere 750 GBP ilave destek sağlanmaktadır. 18 ay ve daha uzun süredir işsiz olan ve 25 yaş ve üzerindeki bireyleri istihdam eden işverenlere ise haftalık 75 GBP tutarında destek sağlanmaktadır (Kayım, 2017,s.33).
- İkinci aşamanın sonunda iş arama hala başarısız olarak sonuçlanırsa son aşama olan "takip (follow-through)" adı verilen süreç başlamaktadır. 26 haftaya kadar süren bu aşamada birinci aşamada olduğu gibi iş arama desteği sunulmakta ve çeşitli eğitimler verilmektedir (Zaidi, 2009,s.3).

2. *Esnek Yeni Düzen Programı (Flexible New Deal Programme)*

2009 yılı itibarıyla *18-24 yaş gençler için ve 25 yaş ve üzeri bireyler için olan Yeni Düzen Programının* yerini Esnek Yeni Düzen programı almıştır. Bu yeni program kapsamında, iş arama ödeneği alanlara ilk 12 ay boyunca iş merkezinde görevli danışman tarafından iş arama konusunda destek sağlanmaktadır. 12 ay sonunda hala işsiz olan bireyler Esnek Yeni Düzen Programı kapsamında faaliyet göstermek üzere seçilen özel hizmet sağlayıcılara yönlendirilmektedir. Bu yüklenicilere, işe girmeye yardımcı oldukları kişi sayısına göre ödeme yapılmaktadır (Morgan, 2009).

3. *Çalışma Programı (Work Programme)*

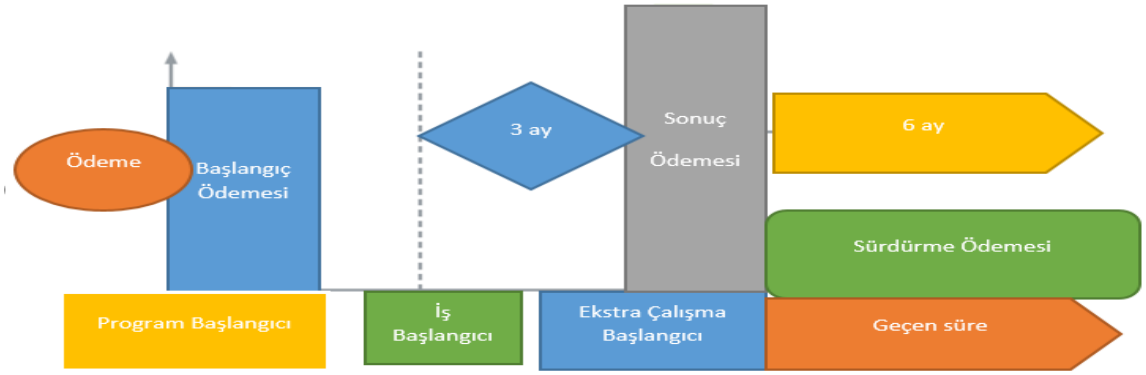
Birleşik Krallık'ta uzun süreli işsizleri ve uzun süreli işsiz olma riski olanları hedefleyen 2011 yılında başlatılan ve 2017 yılına kadar devam eden "Çalışma Programı" daha önceleri sunulan refah çalışma programlarının yerini almıştır. Kısaca, Çalışma Programı hükümetin temel refah çalışma programı haline gelmiştir. Program, işsiz katılımcıların iş bulmasına

yardımcı olmak için kendi fikirlerini ve planlarını sunma ve uygulama özgürlüğüne sahip hizmet sağlayıcılar tarafından yürütülmektedir (DWP, 2012,s.2).

Program kapsamında hizmet sağlayıcılara sonuçlar için ödeme yapılmaktadır. Yani, katılımcının istihdamda kalma süresine bağlı olarak hizmet sağlayıcının alacağı ödeme miktarı değişmektedir. Her bir katılımcı için hizmet sağlayıcıya yapılabilecek 3 temel ödeme türü vardır. Bunlara sırasıyla aşağıda değinilmiştir (DWP, 2012,s.4).

- ***Başlangıç ödemesi (start fee)*** kapsamında, hizmet sağlayıcılara sözleşme imzalanmasının akabinde her bir katılımcı için öncelikle bir "başlangıç ödemesi" yapılmaktadır. Bu ödeme yıllar içinde azalmakta ve üç yılın sonunda tamamen kaldırılmaktadır.
- ***İstihdam sonucu ödemesi (job outcome payment)*** kapsamında, hizmet sağlayıcılara, katılımcının işgücü piyasasına uzaklığına bağlı olarak değişen miktarlarda ödeme yapılmaktadır. Bu ödeme, kişinin üç ya da altı ay süresince bir işte istihdam edilmesi durumunda yapılmaktadır.
- İstihdam sonucu ödemesinden sonra hizmet sağlayıcılara katılımcının istihdamda kaldığı her dört hafta için "sürdürme ödemesi" ***(sustainment payment)*** yapılmaktadır. Bu ödeme, istihdam sonucu ödemesinde olduğu gibi katılımcının işgücü piyasasına uzaklığına bağlı olarak değişmekte olup 12 ay, 18 ay veya 24 aya kadar sürebilmektedir. Bu ödemeler, katılımcının daha uzun süre istihdamda kalması adına hizmet sağlayıcılar için güçlü bir teşvik unsuru oluşturmaktadır.

Şekil 5: Program İş Akış Şeması



Kaynak:(DWP, 2012)

Çalışma Programı uzun süredir işsiz olanlar, engel veya sağlık sorunu olanlar ve uzun süreli işsizlik riski olanlar da dâhil olmak üzere çok çeşitli katılımcıları desteklemektedir. Farklı

sosyal ödeneklerden faydalanmakta olan katılımcılar farklı zamanlarda olmak üzere zorunlu olarak veya danışmanın onayı ile gönüllü olarak programa yönlendirilmektedir. Katılımcıların hepsi, danışman tarafından Çalışma Programına yönlendirildiklerinde hâlihazırda işten ayrılmış oldukları için bir gelir ikamesi yardımı (income replacement benefit) alıyor olmalıdır (DWP, 2012,s.5).

Program kapsamında katılımcı gruplarına ve bu katılımcılar için verilen teşvik miktarlarına değinmeden önce Birleşik Krallık'taki gelir ikamelerine yer verilecektir. Birleşik Krallık'ta 4 temel gelir ikamesi yardımı vardır. Bunlara sırasıyla aşağıda yer verilmiştir (DWP, 2012,s.5).

- ***İş Arayan Ödeneği (Jobseeker Allowance):*** Haftada 16 saatten daha kısa bir süre çalışan veya iş arayan bireyler faydalanabilmektedir. Söz konusu ödeneğe detaylı olarak yukarıdaki bölümde değinilmiştir.
- ***İstihdam ve Destek Ödeneği (Employment and Support Allowance):*** İşsiz olan ve sağlık sorunlarından dolayı sınırlı bir çalışma kabiliyeti olan kişilerin faydalanabildiği ödenektir. 2008 yılında yapılan değişiklikle iş göremezlik ödeneğinin (incapacity payment) yerini almıştır.
- ***Destek Grubu (Support Group)***: Kişinin istihdam ve destek ödeneği başvurusu üzerine çalışabilirlik durumu değerlendirilir ve çalışamayacak durumda olan azınlık grup ayrı bir Destek Grubuna (Support Group) dâhil edilmektedir.
- ***Gelir Desteği (Income Support):*** Hastalık, engel durumu, tek ebeveyn olma gibi durumlardan ötürü çalışamayacak durumdakilere sağlanan destektir.

Program kapsamında aldıkları gelir ikamesine göre katılımcı gruplarının programa devam zorunluluk durumları ise şu şekildedir (DWP, 2012,s.6).

- **İş Arayan Desteği** almakta olan 18-24 yaş grubundakiler 9 ay içinde yönlendirilmek suretiyle, 25+ yaş üstündekiler ise 12 ay içinde yönlendirilmek suretiyle programa katılımları zorunludur. İş arayan desteği almakta olan ancak önemli düzeyde dezavantajlı olanların bazılarının katılımı zorunlu iken bazılarının gönüllüdür.
- **İstihdam ve Destek Ödeneği** alanlardan çalışma kabiliyeti olanlar iş için uygun hale geldiklerinde programa katılımları zorunlu iken çalışamayacak durumdakilerin katılımı gönüllüdür.
- **Gelir Desteği ve İş Göremezlik Ödeneği** alanların ise katılımı gönüllüdür.

Aldıkları gelir ikamesine göre değişen katılımcılara ödenebilecek başlangıç, istihdam sonucu ve sürdürme ödemesi miktarı ise aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 15: Katılımcı Başına Mali Teşvik Tutarları

	Gelir İkamesi	**Katılımcı Grubu**	**Katılımcı Başına Maksimum Ödeme**			
			Başlangıç	**İstihdam Sonucu**	**Sürdürme**	**Toplam**
1	İş Arayan Desteği Alan	18-24 yaş	400 Sterlin	1200 Sterlin	2200 Sterlin	3800 Sterlin
2		25+			2800 Sterlin	4400 Sterlin
3		İşgücü piyasasında önemli düzeyde dezavantajlı olanlar, iş göremezlik ödeneği alanlar dahil			5000 Sterlin	6600 Sterlin
4-a	İstihdam ve Destek Ödeneği Alan	Katılması zorunlu olanlar ve Destek Grubu'nda bulunanlar	600 Sterlin	1200 Sterlin	4700 Sterlin	6500 Sterlin
4-b		Katılması zorunlu olanlar ve Deste Grubu'nda bulunanlar ve yakın zamanda iş göremezlik ödeneği alanlar	600 Sterlin	3500 Sterlin	9600 Sterlin	13700 Sterlin
5		Bütün diğerleri	400 Sterlin	1000 Sterlin	2300 Sterlin	3700 Sterlin
6	Gelir Desteği ve İş Göremezlik Ödeneği alanlar	Herkes	400 Sterlin	1000 Sterlin	2300 Sterlin	3700 Sterlin

Kaynak:(DWP, 2012)

Tablo 15'te yer verilen katılımcı başına düşen mali teşvik tutarlarına bakıldığında program kapsamında, işgücü piyasasına daha uzak olana daha fazla ödeme yapıldığı görülmektedir. Genç bir işsiz için hizmet sağlayıcıya en fazla 3800 Sterlin ödenirken, çalışma kapasitesi sınırlı olduğu için uzun yıllar sosyal yardım alanlar için 13700 Sterline kadar ödeme yapılmaktadır. Dezavantajın niteliğine göre farklılaşan ödeme yapılmasının amacı hizmet sağlayıcıları sadece işe yerleştirmesi kolay olanların değil, nispeten dezavantajlı olan katılımcıların da işe yerleştirilmesine yardımcı olmalarını sağlamaktır (DWP, 2012,s.6).

Hizmet sağlayıcılar için performans göstergesi ise son 12 ayda programa başlayan katılımcılar içinde istihdam sonucu alınanların oranıdır. Hizmet sağlayıcıları yüksek performans göstermeye iten unsurlar ise aşağıda sıralanmıştır (DWP, 2012,s.8).

- Her bir sözleşme bölgesinde en az iki ana hizmet sağlayıcısı büyük şehirlerde üç ana hizmet sağlayıcısı faaliyet göstermektedir. Her katılımcı grubuna eşit düzeyde hizmet sunulmasını sağlamak için katılımcılar hizmet sağlayıcılara rastgele dağıtılmaktadır. Diğerlerine kıyasla daha iyi performans gösteren hizmet sağlayıcıların ilerideki sözleşme dönemlerinde pazar payı artırılmaktadır.
- Sözleşmenin ikinci yılı sonu itibarıyla olmak üzere hizmet sağlayıcıların pazar payı performansı kötü olandan iyi olana doğru her yıl %5 kaydırılmakta olup bu sayede hizmet sağlayıcılar arasında rekabet sağlanmaktadır.
- Her bir katılımcı grubunun programa katılmamaları durumundaki (müdahale gerektirmeksizin) muhtemel istihdam rakamları yayınlanmaktadır. Hizmet sağlayıcılardan ise bu muhtemel istihdam rakamlarının en az %10 üstünde bir istihdam rakamına ulaşmaları beklenmektedir. Bu gerçekleşme oranı, programa katılmaları zorunlu olan ve katılımcıların yarısından fazlasını oluşturması beklenen *18-24 yaş arası iş arayan ödeneği, 25+ grubu ödeneği ve programa katılması zorunlu olan İstihdam ve Destek Ödeneği* alanların oluşturduğu üç katılımcı grubu için geçerlidir.
- Sözleşmelerin dördüncü yılından itibaren yüksek performans için ek ödemeler yapılmaktadır. Bu kapsamda, hizmet sağlayıcıların muhtemel istihdam rakamlarından %30 daha fazla istihdam rakamına ulaşmaları durumunda her bir istihdam için ekstra 1,000 Sterlin tutarında ödeme yapılmaktadır.

Bu program kapsamında sağlanan destekle; uzun süreli işsizlik riski en yüksek olanların istihdamda kalıcı olmasına destek olunmasının yanında sosyal yardım ve işsizlik ödeneklerinin kamu bütçesi içindeki payının azaltılarak elde edilen tasarruf ile yine bu programın finansmanı sağlanmaktadır (DWP, 2012,s.8).

Sözleşmelerin ilk yılında (Haziran 2011 - Mart 2012), hizmet sağlayıcılar yukarıda belirtilen üç gruptan herhangi biri için minimum performans düzeylerini karşılayamamıştır. Sözleşmelerin ikinci yılında (Nisan 2012 - Mart 2013), bazı hizmet sağlayıcılar *18-24 yaş arası iş arayan ödeneği, 25+ grubu ödeneği* alanlar için minimum performans seviyesini aşmışlardır. Üçüncü yılda ise bazı sağlayıcılar 3 grup için minimum

performans seviyesini aşmıştır. Kısaca, olumlu dönüşlerin üçüncü yıl itibarıyla görüldüğü söylenebilmektedir (Dar, 2016b,s.8).

Aralık 2015'e kadar hizmet sağlayıcılara 510 milyon £'u başlangıç ödemesi, 546 milyon £'u istihdam sonucu ödemesi, 1.143 milyon £ 'u sürdürme ödemesi olmak üzere toplamda 2,2 milyar £ ödeme yapılmıştır. 2017 yılına kadar toplam maliyetin 5 milyar £ olması tahmin edilmiştir (Dar, 2016b,s.14). Haziran 2011 ile Aralık 2015 arasında programa 1,8 milyon kişi yönlendirilmiş olup bunlardan 503.160 katılımcı için istihdam sonucu alınmıştır. Nisan 2017 itibarıyla programa yönlendirme yapılmamaktadır (Dar, 2016b,s.3).

4. Çalışmaya Yardım Programı (Help to Work Programme)

Nisan 2014'ten sonra Çalışma Programından ayrıldıktan sonra işsizlik durumu devam eden kişiler Çalışmaya Yardım Programına yönlendirilmiştir. Program kapsamında katılımcılar aşağıda sıralanan 3 seçenekten birine yönlendirilmektedir (Dar, 2016a,s.4-5).

- Katılımcılardan belirli olarak iş merkezine uğrayıp danışmanıyla görüşmesi istenmektedir. Mevcut durumda 2 haftada bir görüşme yapılmaktadır.
- İş deneyiminden yoksun olan bireyler ise beceri ve deneyim kazanmak maksadıyla ağaçlandırma, park düzenlemeleri, restorasyon gibi toplum yararına olan işlere yönlendirilmektedir. Programlar haftalık 30 saat olmak üzere 6 ay sürmektedir. Ayrıca, haftada en az 4 saat iş arama desteği sunulmaktadır. Diğer seçeneklerin aksine "toplum yararına işlere yerleştirme" seçeneği hizmet sağlayıcılar aracılığıyla yürütülmektedir. Toplum yararına işlere yerleştirme yapılan katılımcının ulaşım masrafları hizmet sağlayıcı tarafından karşılanmaktadır. Bu kapsamda, sözleşme imzalanan hizmet sağlayıcıdan yönlendirme yapılan katılımcı için bir "yerleştirme (placement)" bulması ve 20 gün içerisinde katılımcının başlatılması istenmektedir.
- Çalışmasının önünde birden fazla engeli olan bireyler için danışmanlar daha yoğun destek sunmaktadırlar. Bu kapsamda, sorunların üstesinden gelebilmek adına seyahat masraflarının karşılanması, iş görüşmesi için uygun kıyafetlerin temini gibi geçici finansman desteği de sunulmaktadır.

Danışman, katılımcı için hangi seçeneğin uygun olduğuna katılımcı için İş Programı Hizmet Sağlayıcısı tarafından hazırlanan rapora istinaden karar vermektedir. Programın yıllık maliyeti 2014-2015 dönemi için 190 milyon Sterlin iken 2015-2016 dönemi için 230 milyon Sterlin olarak gerçekleşmiştir (Dar, 2016,s.5).

Programa yönlendirilen katılımcıların programa katılımları zorunlu olup katılmadığı takdirde sosyal yardımda kesinti yapılmaktadır. İlk ihlalde kesinti 4 hafta sürerken ikinci ihlalde bu süre 13 hafta olarak uygulanmaktadır. Toplum yararına işlerde yerleştirme yapılan katılımcı zorunlu bir faaliyeti yerine getirmezse veya programa bir şekilde katılım göstermezse program kapsamındaki hizmet sağlayıcılar bu durumu 24 saat içerisinde bildirmekle yükümlü olup sosyal yardımda bir kesinti uygulanıp uygulanmayacağı hususunda karar verici İstihdam ve Emeklilik Bakanlığıdır (Dar, 2016,s.5-6).

Hizmet sağlayıcılara katılımcının toplum yararına işlerde çalıştığı hafta sayısına göre ödeme yapılmaktadır. Katılımcı programdan ayrıldıktan sonra en az 6 aylık olmak üzere işe yerleşirse hizmet sağlayıcıya ek ödeme yapılmaktadır. Bu kapsamda, hizmet sağlayıcının talep edebileceği ücretler aşağıda sıralanmıştır (Dar, 2016,s.9).

- Toplum yararına işlerde yerleştirme yapılan her katılımcı için hizmet sağlayıcıya **başlangıç ödemesi** yapılmaktadır.
- Toplum yararına işlerde 12 hafta sonunda her katılımcı için hizmet sağlayıcıya **kısa dönem ödemesi** yapılmaktadır.
- Toplum yararına işlerde 22 hafta sonunda her katılımcı için hizmet sağlayıcıya **uzun dönem ödemesi** yapılmaktadır.
- Programdan ayrılan bir katılımcı en az 6 ay süreli olmak üzere işe yerleşirse hizmet sağlayıcıya **iş sonucu ödemesi** yapılmaktadır. İşe yerleşmenin iş sonucu olarak değerlendirilebilmesi için işe yerleşmenin programdan ayrıldıktan en az 2 hafta sonra olması gerekmektedir.

Toplam sözleşme bedelinin %20'sini başlangıç ödemeleri, %20'sini kısa dönem ödemeleri, %30'unu uzun dönem ödemeleri %30'unu iş sonucu ödemeleri oluşturmaktadır (Dar, 2016,s.9).

Nisan 2014'ten Aralık 2015'e kadar söz konusu programa 199.620 kişi yönlendirilmiştir. 96.680'i yukarıda sayılan üç seçenekten üçüncüsü olan katılımcılara yoğun destek sunulan alana yönlendirilirken 80.320 kişi toplum yararına işlere yönlendirilmiştir (Dar, 2016,s.10).

5. İş ve Sağlık Programı (Work and Health Programme)

İş ve Sağlık Programı, Kasım 2017'de Kuzey Batı İngiltere ve Galler'de başlatılan bir istihdam destek programıdır. Yukarıda detaylarına yer verilmiş olan, 2011 yılında başlatılan ve Nisan 2017'ye kadar başvuru almış Çalışma Programı'nın yerini almıştır.

Program, 2018'in başlarından bu yana İngiltere'nin geri kalanında da uygulanmaktadır (Powell, 2020,s.4-5).

Program İngiltere ve Galler'deki altı bölgede yer alan beş hizmet sağlayıcı tarafından yönetilmektedir. Londra ve Grater Manchester'a yetki devri anlaşmaları kapsamında kendi hizmet sağlayıcılarını seçme yetkisi verilerek gerekli fon sağlanmıştır. Ayrıca, İskoçya ile imzalanan anlaşma kapsamında program dahlindeki destekler İskoç Hükümetine devredilmiştir. Program; engelli, sağlık sorunları sebebiyle iş bulmakta zorluk yaşayan ve iki yıldan uzun bir süredir işsiz olanların bir iş bulmasına ve işi sürdürmesine yardımcı olmak için destek sağlamayı amaçlamaktadır. İş bulmak için ekstra bir desteğe ihtiyaç duyan aşağıdaki gruplar isteğe bağlı olarak programa katılabilmektedir. İki yıldan uzun bir süredir işsiz olanlar için programa katılım zorunluyken diğer gruplar için gönüllülük esastır (Powell, 2020,s.4-5).

- Bakıcılar veya eski bakıcılar,
- Evsizler,
- Eski silahlı kuvvetler üyeleri ile silahlı kuvvetlerin yedek üyeleri,
- Mevcut veya Eski Silahlı kuvvetler üyelerinin ortakları,
- Çete üyesi gençler,
- Mülteciler,
- Aile içi şiddet mağdurları,
- Uyuşturucu veya alkol bağımlıları,
- Eski hükümlüler.

Uzun süreli işsiz olanlardan aşağıdaki sıralanan gruplarda yer alanlar geçici olarak programa katılımdan muaf olmakla birlikte temel becerilerden yoksun başvuru sahipleri bu becerileri elde edene kadar programa yönlendirilmemektedir (data.parliament, t.y.s.3).

- 13 hafta boyunca söz konusu durum takip edilmek şartıyla aile içi istismar mağdurları,
- Evsizler,
- 6 ay boyunca bir tedavi programında yer alacak olan uyuşturucu veya alkol bağımlılığı olanlar.

İş Merkezinde yer alan danışmanlarca hizmet sağlayıcıya yönlendirilen katılımcılar için hizmet sağlayıcı tarafından aşağıdaki süreçler uygulanmaktadır

- Öncelikle hizmet sağlayıcı kişiye özel destek sunabilmek gayesiyle katılımcı ile yüz yüze görüşme yapmaktadır.
- İş bulması önündeki engellerin neler olduğunu ortaya koymaktadır.
- Katılımcının beceri ve tecrübelerine dayalı, kişisel ihtiyaçlarını dikkate alan bireysel eylem planı hazırlamaktadır.
- Katılımcıların en kısa sürede iş bulmasını sağlamak, işverenlerin talep ettiği niteliklerle katılımcıların sahip olduğu nitelikleri en iyi şekilde eşleştirmek ve ihtiyaç alanlarını tespit edebilmek amacıyla ulusal ve yerel düzeydeki işverenlerle güçlü bağlantılar kurmaktadır (data.parliament, t.y.s.4).

İş Merkezindeki danışmanlarca programa katılmak isteyen bir kişinin ayrıntıları hizmet sağlayıcıya gönderilmektedir. Hizmet sağlayıcının bunu kabul etmesi durumuna ise yönlendirme (referral) denmektedir. Bireyler birden fazla kez yönlendirilebilmektedir. Bu sebeple, programa ilişkin verilerde yönlendirilen bireysel kişi sayısına da ayrıca yer verilmektedir. Program katılımcının hizmet sağlayıcı ile ilk yüz yüze görüşmesi ise başlangıç (start) olarak kabul edilmektedir. Program kapsamındaki kişinin işe yerleşmesi ve işinde kalıcı hale gelmesi veya 6 ay boyunca kendi işinin sahibi olması durumu ise iş sonucu (Job Outcome) olarak adlandırılmaktadır (DWP, 2019,s.2).

Program katılımcının hizmet sağlayıcı ile görüşmesinin akabinde başlamaktadır. Katılımcılar program kapsamında 456 gün boyunca programda tutulmaktadırlar. Katılımcı bu süre içerisinde iş bulması durumunda 182 gün boyunca destek sağlanmakta olup destek süresi her koşulda 639 günü geçememektedir (data.parliament, t.y.s.4-5).

Program kapsamında, katılımcıların istihdamda sürekliliklerini sağlamak amacıyla sonuçlara göre ödeme yapılmakta olup gerçekleştirilen ödemeler ikiye ayrılmaktadır. Söz konusu ödemelere açıklamalarıyla birlikte aşağıda yer verilmiştir (European Commission, 2019c,s,1-3).

Hizmet sunumu ödemeleri (Delivery Fee) kapsamında hizmet sağlayıcıların katılımcılara en iyi şekilde hizmet sunmalarını teşvik etmek gayesiyle aylık olarak Çalışma ve Emeklilik Bakanlığı tarafından hesaplanan "Hesaplanan Muhtemel Sözleşme Bedeli (Estimated Possible Total Contract Value)" nin %30'unun hizmetlerin sunulduğu "Hesaplanan Tahmini Ay Sayısı (Estimated Possible Number of Months)" na bölümü kadar ödeme yapılmaktadır.

Sonuca dayalı ödemeler (Outcome Payments) kapsamında ise katılımcının program periyodu içerisinde haftalık 16 saat çalışan yetişkin bir bireyin kazandığı ulusal yaşam ücreti kadar bir gelir elde etmesi halinde hizmet sağlayıcıya ödeme yapılmaktadır. Kendi nam ve hesabına çalışanlarda sonuca dayalı ödemeler katılımcıların 6 aylık bir çalışma süresini doldurmuş olmalarına bağlıdır.

2019 Mayıs ayı istatistiki verilerine göre programa yönlendirilenlerin %76'sı programa başlamış olup uzun süreli işsizler ilk kez 2018 yılının Nisan ayı itibarıyla programa yönlendirilmeye başlanmıştır. Programa başlayanların %75'ini engelli grubu, %16'sı uzun süreli işsizler grubu, %9'unu ise yukarıda da sayılan ve iş bulmak için ekstra desteğe ihtiyaç duyan kişiler oluşturmaktadır. Programa başlayanların %63'ü erkektir. Program başladığından bu yana 103.420 yönlendirme, 87.400 bireysel yönlendirme yapılmış olup 66.100 kişi programa başlamıştır. 2018 Mart ayı itibarıyla ilk defa programa başlayanlardan iş sonucu elde edenlerle birlikte 2019 Mayıs ayına kadar toplamda 4.920 kişi iş sonucu elde edebilmiştir. Bu sonuca ilişkin olarak Çalışma ve Emeklilik Bakanlığı *" yakın zamanda programa başlayanların iş sonucu elde edebilmesi* ***(haftalık 16 saat çalışan yetişkin bir bireyin kazandığı ulusal yaşam ücreti kadar bir gelir elde etmesi veya 6 ay kadar kendi nam ve hesabına çalışması)*** *için kısa bir süre geçtiği ve bu sebeple istihdam edilenleri programa başlayanlar ile kıyaslamanın henüz anlamsız olduğu"* yönünde açıklama yapmıştır (DWP, 2019).

2.3. FİNLANDİYA

2.3.1. Finlandiya'da İşgücü Piyasasının Genel Görünümü ve Uzun Süreli İşsizlik

5,5 milyon nüfusa sahip olan Finlandiya'nın küresel mali krizden bu yana göstermiş olduğu gelişmeler Tablo 16'da yer almaktadır.

Tablo 16: 2009-2019 Yılları Arasında Finlandiya İşgücü Piyasasının Genel Görünümü

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
İşgücü(Bin)	2.698	2.692	2.703	2.709	2.695	2.699	2.710	2.703	2.724	2.760	2.768
İşgücüne Katılım Oranı (%)	69,5	69,4	69,7	69,1	68,5	68,3	68,3	68,4	68,9	69,5	69,7
Erkek	69,5	69,4	69,7	69,1	68,5	68,3	68,3	68,4	68,9	69,5	69,7
Kadın	64,7	63,7	63,6	63,8	63,4	63,4	63,7	63,1	63,5	64,3	64,4
15-24 yaş	52,0	50,8	52,2	52,7	53,3	53,3	53,7	53,5	54,5	54,4	55,3
25-54 yaş	88,2	87,6	87,6	87,4	86,8	86,6	86,6	86,3	86,8	87,8	87,7
55-64 yaş	59,3	60,2	60,9	62,2	62,9	63,9	65,3	66,4	67,8	70,3	71,5
İstihdam Oranı(%)	61,6	61,0	61,5	61,4	60,6	60,2	59,9	60,0	60,5	62,0	62,6
Erkek	63,4	63,1	63,8	63,5	62,6	62,0	61,7	62,3	62,9	64,4	64,8
Kadın	60,8	59,8	58,8	59,1	59,3	58,6	58,4	58,1	57,7	58,2	59,6
İşsizlik Oranı(%)	8,2	8,4	7,7	7,6	8,1	8,5	9,3	8,8	8,6	7,3	6,7
Erkek	8,9	9,0	8,3	8,2	8,6	9,1	9,7	8,9	8,8	7,3	7,1
Kadın	7,5	7,7	7,1	7,0	7,6	7,9	8,8	8,6	8,4	7,3	6,2
Genç İşsizlik Oranı	20,4	20,3	18,9	17,8	18,9	19,3	21,1	19,1	19,1	16,1	16,3

Kaynak: OECD

Ülke ekonomisi sadece küresel mali krizden değil aynı zamanda Nokia'nın teknoloji liderliğinin sona ermesi ve Rusya ile AB ülkeleri arasındaki yaptırım nedeniyle de zor zamanlar geçirmiştir. 2008-2016 yılları arasında GYSH büyüme oranın ortalama %-0,1 olarak gerçekleşmesinin bir sonucu olarak GSYH 2016 yılına kadar 2008 yılı seviyesinin altında kalmıştır. Yaklaşık 10 yıllık ekonomik durgunluk göz önüne alındığında, işsizlik oranındaki artışın o kadar da kötü olmadığı söylenebilir. 2016-2018 yılları arasındaki GSYİH büyüme oranı ortalama %2,5 olarak gerçekleşerek Finlandiya ekonomisi neredeyse on yıl süren durgunluğun ardından güçlü bir büyüme göstermeye başlamıştır. 2015 yılında %9,4 olarak gerçekleşen işsizlik oranı 2019 yılında %6,7 olarak gerçekleşerek ekonomik koşullardaki iyileşmelere olumlu tepki vermiştir. Ancak, çoğu ülkede olduğu gibi, Finlandiya'da da gençler arasındaki yüksek işsizlik oranı endişe vericidir (Kyyrä & Pesola, 2020,s.1-6).

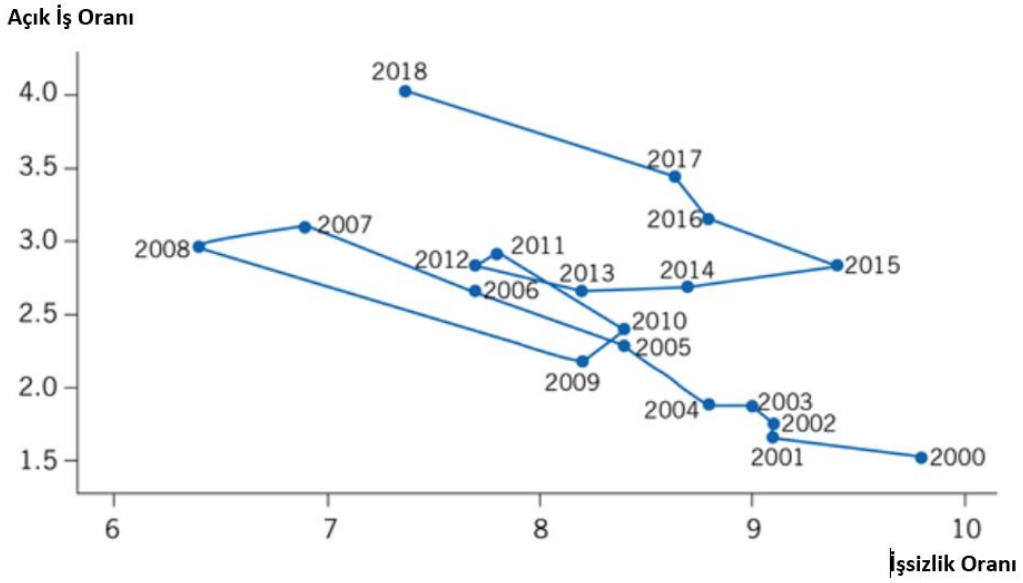
Ülkede son yıllarda yaşanan olumlu gelişmelerden biri de işgücüne katılım oranının artmasıdır. Kadınlar ve erkekler arasında işgücüne katılım oranı açısından büyük bir farkın olmaması ve bu farkın son yıllarda daha da azalmaya başlaması da olumlu bir diğer gelişmedir. Yaş grupları arasındaki işgücüne katılım oranlarına bakıldığında ise en büyük artışın 55-64 yaş arasındakilerde olduğu görülmektedir. Şöyle ki, 2009 yılında %59,3 olan işgücüne katılım oranı 2019 yılında %71,5 olarak gerçekleşmiştir. Bu başarıda emeklilik sisteminde yapılan reformların etkisi büyüktür (Kyyrä & Pesola, 2020,s.1-6).

İstihdam oranlarına bakıldığında ise oranlarda, 2009-2016 yılları dalgalanmalar olduğu ancak oranların 2016 yılından bu yana artış halinde olduğu görülmektedir. Mevcut

hükümetin temel hedefi 2019 yılı itibarıyla 15-64 yaş arasındaki nüfusun %73 olarak gerçekleşen istihdam oranını 2023 yılına kadar %75'e çıkarmaktır. Bu kapsamda, son yıllarda istihdam oranını artırmak için çeşitli politikalar uygulanmaktadır. Ancak, ekonomik büyümenin önümüzdeki yıllarda yavaşlaması ve durgun seyretmesi beklendiğinden istihdam oranının %75'e ulaşmasının olası görülmediği yönünde görüşler bulunmaktadır (Kyyrä & Pesola, 2020,s.1-6).

Şekil 6'da ise Finladiya'nın Beveridge Eğrisine yer verilmektedir (Kyyrä & Pesola, 2020,s,8-10). Beveridge Eğrisi incelenerek mevcut açık iş pozisyonları ile işgücü arzında bulunanların eşleşme durumu hakkında bilgi sahibi olunabilmektedir. Bu sayede işgücü piyasasının verimliliği saptanabilmektedir.

Şekil 6: Finlandiya'nın Beveredige Eğrisi



Kaynak:(Kyyrä & Pesola, 2020)

Şekil incelendiğinde, eğri üzerindeki noktaların 2000-2013 yılları arasında genel olarak bir çizgi boyunca hareket ettiği söylense bile 2008 ve 2009 yılında noktaların çizginin dışında ve başlangıç noktasına daha yakın olduğu görülmektedir. 2013 yılına kadarki hareketler, temel olarak konjonktür dalgalanmalarıyla açıklanabilmektedir. Ancak, 2014 ve 2015 yıllarında eğri, açık bir şekilde dışa doğru kaymıştır. Bu durum, işverenlerin aradıkları nitelikler ile işsizlerin sahip oldukları nitelikler arasında fark olduğunun, işsizlerin iş arama sürelerinin arttığının ve yapısal işsizliğin arttığının bir kanıtı olarak değerlendirilebilmektedir (Kyyrä & Pesola, 2020,s.8-10).

İşsizlerin iş arama süresinin uzun olmasının yapısal bir tehdit olduğunun en büyük kanıtı ise uzun süreli işsizlerin payının hala yüksek olmasıdır. Ancak, diğer Avrupa Birliği ülkelerine kıyasla, uzun süreli işsizlik payı bakımından Finlandiya'nın durumunun oldukça iyi olduğu söylenebilmektedir. Şöyle ki, Finlandiya 2019 yılı itibarıyla Avrupa Birliği ülkeleri arasında İsveç ve Danimarka'dan sonra uzun süreli işsizlik payının en düşük olduğu üçüncü ülkedir.

Tablo 17: AB28'de ve Finlandiya'da Uzun Süreli İşsizlerin Payı

Uzun Süreli İşsizlerin Payı	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
AB28	42,3	36,7	33	39,5	42,5	44,1	46,9	49,1	48,4	46,7	45,0	43,2	40,4
Finlandiya	23	18,2	16,6	23,6	22,6	21,7	21,2	23,1	25,1	26,6	24,9	22,8	18,5

Kaynak: OECD

2009 yılından bu yana Finlandiya'da bekleme sürelerine göre işsiz sayılarına Tablo 18'de yer verilmiştir. Tablo incelendiğinde, yıllar itibarıyla toplam işsiz sayısının ve 1 yıl ve daha fazla süredir işsiz olanların sayısının 2015'den bu yana sürekli azaldığı ancak toplam işsiz sayısı içindeki en büyük payın 1 ila 3 ay süresince işsizlere ait olduğu görülmektedir.

Tablo 18: Bekleme Süresine Göre İşsiz Sayıları

Bekleme Süresi (BS)	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
BS< 1 ay	28	27	28	27	27	27	29	29	33	30	28
1 ay<BS<3 ay	73	64	64	65	69	69	73	67	68	61	61
3 ay<BS<6 ay	50	43	41	39	43	47	48	44	41	36	34
6 ay<BS<1 yıl	33	35	27	29	32	33	36	32	31	27	24
BS>1 yıl	37	52	47	44	46	53	62	62	57	45	33
Toplam	220	222	206	204	216	229	248	233	231	198	181

Kaynak: OECD

Tablo 19'da ise 2009'dan bu yana uzun süreli işsizlerin toplam işsizlerin içindeki payına ve kadın ve erkek uzun süreli işsizlerin kendi gruplarındaki toplam işsiz sayısı içindeki payına yer verilmiştir. Uzun süreli işsizlerin toplam işsizler içindeki payının 2016 yılından bu yana azalma eğiliminde olduğu ve erkeklerde uzun süreli işsizliğin kadınlara göre daha yüksek seyrettiği görülmektedir.

Tablo 19: Uzun Süreli İşsizlerin Toplam İşsizler İçindeki Payı

Uzun Süreli İşsizlerin Payı (%)	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Erkek	18,2	27	26,6	25,3	23,6	25,1	28,5	29	27,9	25,6	19,9
Kadın	14,7	19,3	17,6	17,1	18,1	20,6	21	23,8	21,4	19,7	16,7
Toplam	16,6	23,6	22,6	21,7	21,2	23,1	25,1	26,6	24,9	22,8	18,5

Kaynak: OECD

Tablo 20'de ise uzun süreli işsizlerin toplam işgücü içerisindeki payına, kadın ve erkek uzun süreli işsizlerin kendi gruplarındaki toplam işgücü içerisindeki payına yer verilmiştir. 2016 yılında, %2,3 olan uzun süreli işsizlik oranı 2019 itibarıyla %1,2 seviyesinde gerçekleşmiştir. 2019 yılı itibarıyla erkek işgücü içerisindeki erkek uzun süreli işsizlerin payı %1,4 iken kadınlarda bu oran %1 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 20: Uzun Süreli İşsizlerin Toplam İşgücü İçindeki Payı

Uzun Süreli İşsizlerin Oranı (%)	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Erkek	1,6	2,4	2,2	2,1	2,0	2,3	2,7	2,6	2,4	1,8	1,4
Kadın	1,1	1,5	1,2	1,2	1,3	1,6	1,8	2,0	1,8	1,4	1,0
Toplam	1,4	1,9	1,7	1,6	1,7	2,0	2,3	2,3	2,1	1,6	1,2

Kaynak: OECD

Tablo 21'de yaş gruplarına göre uzun süreli işsizlerin kendi gruplarındaki işsiz sayısı içerisindeki payına yer verilmiştir. 15-24 yaş arasındaki gençlerin diğer yaş gruplarına göre uzun süreli işsizlikten daha az etkilendiği, en çok etkilenen grubun ise 55-64 yaş grubunun olduğu görülmektedir.

Tablo 21: Yaş Gruplarına Göre Uzun Süreli İşsizlerin Payları

Yaş Gruplarına Göre Uzun Süreli İşsizlerin Payları(%)	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
15-24 yaş	4,5	7,7	5,4	5,7	5,4	5,7	8	8	6,1	5,9	3,1
25-54 yaş	18,6	27,4	26,5	24,3	24,1	26,3	27,8	30,5	28,3	25,6	21,5
55-64 yaş	37,2	42,8	44,6	43,8	41,7	44,1	47,2	44,8	44,7	39,2	34,8

Kaynak: OECD

Tablo 22'de ise 15-24 yaş arasındaki genç uzun süreli işsizlerin kendi yaş grubundaki işgücü içerisindeki payına yer verilmiştir. 2015'da yılında bu oran %1,7 olarak gerçekleşirken 2019 yılında %0,6 seviyesinde gerçekleşerek 2015 yılından bu yana sürekli azalmıştır.

Tablo 22: 15-24 Yaş Uzun Süreli İşsizlerin Oranı

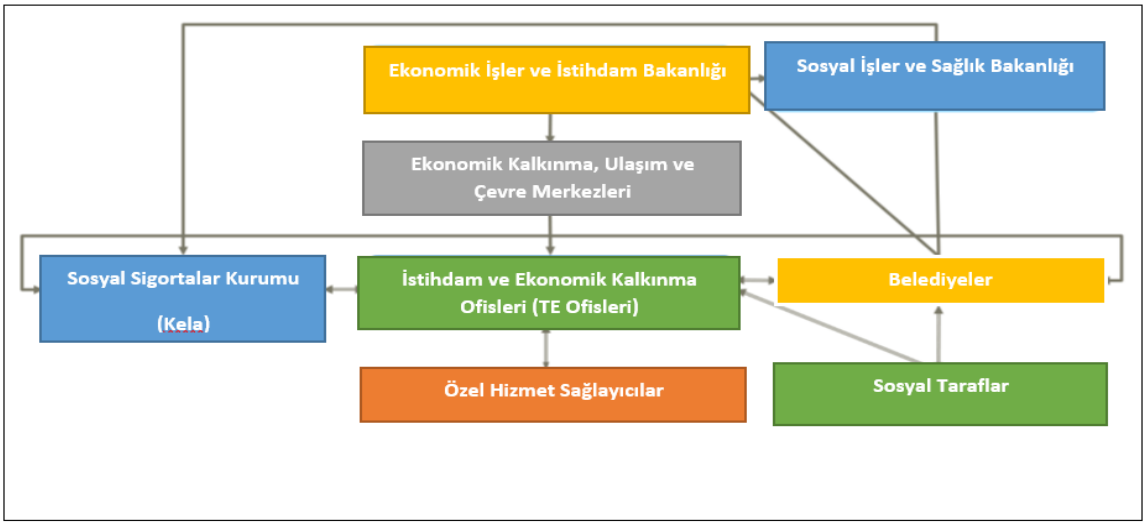
Gençlerde Uzun Süreli İşsizlik Oranı (%)	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
15-24 yaş	0,9	1,5	0,9	1,1	0,9	1,1	1,7	1,5	1,2	0,9	0,6

Kaynak: OECD

2.3.2. Uzun Süreli İşsizlikle Mücadeleye Yönelik Uygulamalar

Uzun süreli işsizlikle mücadeleye yönelik hayata geçirilen uygulamalara değinmeden önce Finlandiya'da uzun süreli işsizlere destek noktasındaki kurumsal yapısı ortaya konacaktır

Şekil 7: Finlandiya'nın Uzun Süreli İşsizlikle Mücadele Noktasında Kurumsal Yapısı



Kaynak: (European Commission, 2019a)

Finlandiya'da uzun süredir işsizlerin işgücü piyasası entegrasyonunu desteklemekle görevli tarafların yönetimi âdemi merkeziyetçilik çerçevesinde yürütülmektedir. Kurumsal yapı kamu istihdam kurumu üzerine kurulurken özel sektör hizmet sağlayıcılarından da faydalanılmaktadır. Ulusal düzeyde, Ekonomik İşler ve İstihdam Bakanlığı işgücü piyasası stratejisini yürütmekle sorumludur. Bölgesel düzeyde ise yerel rekabet edebilirliği, refahı ve sürdürülebilir kalkınmayı teşvik etmekle görevli 15 adet Ekonomik Kalkınma, Ulaşım ve Çevre Merkezi ise İstihdam ve Ekonomik Kalkınma Ofislerini (TE Offices) yerel düzeyde koordine etmektedir. İstihdam ve Ekonomik Kalkınma Ofisleri, Bakanlığın operasyonel kolunu temsil etmekte olup iş arayanlara ve işverenlere hizmet vermektedir. Bu ofisler, müşterilere hizmet ihtiyaçlarına göre aşağıdaki üç farklı hizmet alanında istihdam hizmeti sunmaktadır (European Commission, 2019a,s.171).

- İstihdam ve kurumsal hizmetler (işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan beceri ve yeterliliklere sahip olanlar için)
- Yetkinlik geliştirme hizmetleri (istihdam edilebilmek için mevcut yetkinliklerini geliştirmek isteyenler için)
- Desteklenen istihdam hizmetleri (iş bulmak için hayatlarının çeşitli alanlarında desteğe ihtiyaç duyanlar için)

Finlandiya Kamu İstihdam Kurumu işgücü piyasasının durumunu iyileştirmek için ulusal ve yerel düzeyde bir dizi kurum ve kuruluşla işbirliği yapmaktadır. Bu kuruluşların tümü politikalar hakkında yorum yapabilmekte ve değişiklik önerebilmektedir. Uzun süreli işsizlikle ilgili politikaların uygulanmasında doğrudan görevli kurumlar ise aşağıdaki şekildedir (European Commission, 2019a,s.171).

- İlgili bakanlıklar,
- Belediyeler ve Finlandiya Yerel ve Bölgesel Yönetimler Birliği,
- Yerel makamlar (Ekonomik Kalkınma, Ulaşım ve Çevre Merkezleri ve İstihdam ve Ekonomik Kalkınma Ofisleri).

Finlandiya 2007 yılında bu yana iş arayanları sınıflandırırken iş arayanın demografik ve sosyoekonomik verilerine dayalı bir analiz yöntemi olan istatiksel profilleme aracını kullanmaktadır. Araç, istihdam danışmanları tarafından kullanılan ICT sistemine entegre edilmiş olup işsiz bir kişi iş arayan olarak kaydolduğunda otomatik olarak kişi için risk tahmini üretmektedir. Araç, her işsiz kişi hakkında bakanlık tarafından toplanan büyük veri setini kullanmaktadır. Veri setindeki değişkenlerin listesi ise şunları içermektedir: İşsizlik geçmişi, yaş, ikamet yeri, önceki meslek, vatandaşlık, eğitim durumu, önceki istihdamın sona ermesinin nedeni ve olası engellilik durumu. Bunun yanında her bir müşterinin kendine özgü bir geçmişi ve kişisel profili bulunmaktadır. Araç, ekonometrik tahminler ile üretilen katsayıları kullanmakta ve her bir katsayı, her değişkenin marjinal etkisine göre uzun süreli işsizlik riskini tahmin etmektedir. Sonuç olarak araç, bu kişisel profile ve tahmini katsayılara dayalı olarak uzun süreli işsizlik riskini hesaplamakta olup bu risk tahminini (düşük-orta-yüksek) iş arayanlarla görüşülmek üzere danışmanlara iletilmektedir. Risk tahmini, iş arayanların segmentasyonunu etkileyen ve her iş arayan için uygun müdahale yöntemlerini belirleyen bir araçtır. Ancak, bu araç tarafından üretilen risk tahmini otomatik bir mekanizma olmayıp riske ilişkin nihai kararı danışman vermektedir. Mevcut profil oluşturma aracı, işsizlik döneminin kesin süresini belirlememekle birlikte

uzun süreli işsizlik riskini tahmin eden modeller kategorisinde yer almaktadır. Modelin etkinliği iki kez test edilmiş olup her iki testin sonucunda da yüksek riskli işsizlerin belirlenmesi konusundaki istatistiksel kapasitenin çok iyi olduğu ortaya çıkmıştır. Şöyle ki, mevcut profil oluşturma aracında kullanılan model, yaklaşık %89 oranında doğru tahmin sağlamaktadır. Aracın istatistiksel etkinliği çok iyi olmasına rağmen nihai kararın tamamen danışmana ait olmasının profil oluşturma aracının gerçek etkisini sınırlandırdığı yönünde görüşler de bulunmaktadır. Bu sebeple aracın kullanımı hakkında danışmanlara daha yoğun eğitim verilmesinin, iş arayanların sınıflandırılmasının ve gerçekleştirilecek müdahale kararlarının alınmasının belirli bir oranda profil oluşturma aracı tarafından tahmin edilen risk puanına dayandırılması gibi öneriler bulunmaktadır (Riipinen, 2011).

Danışmanlar profil oluşturma aracında kullanılan risk tahminine ve kendi nihai görüşlerine istinaden işsiz bireyler için bir aktivasyon planı geliştirmektedirler. Bu aktivasyon planı kişinin iş deneyimini, eğitim durumunu, önceki dönemlerde uygulanan müdahaleleri, hâlihazırda planlanan eylemleri ve önlemler hakkında bilgileri açıklamaktadır (Eurostat, 2017,s.56).

Finlandiya'daki işsizlik yardımları sistemi İşgücü Piyasası Desteğinden ve İşsizlik Ödeneklerinden oluşmaktadır. İşsizlik ödenekleri, Sosyal Sigortalar Kurumu (Kela) aracılığıyla devlet tarafından ödenen Günlük Temel Ödenek (Basic Daily Allowance) ve işsizlik sigortası fonları tarafından ödenen Kazançlarla İlgili Ödenek (Earnings-Related Allowance) olarak sınıflandırılmaktadır. Özetle, Kazançlarla İlgili Ödenek, iş arayanın ait olduğu işsizlik fonu tarafından karşılanırken; Temel Günlük Ödenek ve İşgücü Piyasası Desteği, Finlandiya Sosyal Sigortalar Kurumu (Kela) tarafından karşılanmaktadır (Koskela & Uusitalo, 2003, s.19).

Kazançlarla İlgili Ödenek bir işsizlik fonunun üyeleri tarafından kullanılabilmekte olup bu kapsamda alınabilecek ödenek miktarı önceki gelir seviyene bağlıdır. Bir işsizlik fonuna üyelik ise isteğe bağlıdır (European Commission, 2020a). Ancak, işsizlik fonu üyeleri, yardımların bir kısmını finanse etmek ve fonun idari maliyetlerini karşılamak için bir üyelik ücreti ödemekte olup bu tutar aylık ücrete göre değişmektedir. Kazançlarla İlgili Ödeneğe hak kazanabilmek için iş arayanın işsiz kalmadan 28 ay öncesinde en az 26 hafta çalışmış olması gerekmektedir (TYJ, 2020).

Eğer iş arayan bir işsizlik fonuna üye değilse işsiz kalmadan 28 ay öncesinde en az 26 hafta çalışmış olma durumunu ifade eden “iş gereksinimini” karşılaması durumunda ise haftada

5 günle sınırlı olmak üzere ödenen günlük 33,66 Euro olan Temel İşsizlik Ödeneği talep edebilmektedir (KELA, 2020a). Kazançlarla İlgili İşsizlik Ödeneği ve Temel İşsizlik Ödeneği 300 ila 500 güne kadar ödenebilmektedir. Serbest meslek sahiplerine de işsizlik ödeneği ödenebilmekte olup bu grup için iş gereksinimi süresi, işsizlikten öncesi 48 ayın en az 15 haftası çalışmış olmak şeklindedir. Bu süreden sonra iş arayan hala işsiz ise Kela tarafından ödenmekte olan İşgücü Piyasası Desteğine başvurabilmektedir. İşgücü piyasası desteği, işgücü piyasasına ilk kez giren ve iş bulamayan iş arayanlara da ödenebilmektedir. Aynı zamanda bu destek, azami süre için çalışmış ancak iş gereksinimini karşılamayan kişilere ödenmektedir (European Commission, 2020a).

Tüm işsizlik yardımı yararlanıcıları kamu istihdam kurumuna kaydolmakla yükümlüdür ve işsizlik yardımları yalnızca İstihdam ve Ekonomik Kalkınma Ofisi'ne iş arayan olarak kayıtlı olup bir iş ilişkisinde olmayan, bir işte tam zamanlı istihdamda olmayan veya tam zamanlı öğrenci olmayanlara ödenebilmektedir. Bir kişi iş arayan olarak kayıt yaptırmazsa, temel sosyal yardım miktarı belirli bir süre için azaltılmaktadır. Bu bakımdan kayıt oranı %100'e yakındır (European Commission, 2019a,s.171-174).

Haziran 2017'de Finlandiya uzun süreli işsiz olanlardan yaşları ileri olanların beceri ve deneyimlerini kaybetmelerini, daha düşük eğitim düzeyine sahip olmalarını ve sağlık durumları nedeniyle yıllarca iş bulmakta zorlanmalarını ve mevcut mevzuatın onların karşılaştıkları sorunları ele almamasını ve bu kişilerin yaşadığı sosyal dışlamayı ve yoksulluğu önlemek için başka araçlara ihtiyaç duyulmasını gerekçe göstererek "Lex Lindström" adı verilen bir yasayı hayata geçirmiştir. Bu yasa kapsamında, yukarıda detaylıca ifade edilen İşgücü Piyasası Desteğinin yerini bazı durumlarda Emeklilik Destek Yardımı (Pension Support Assistance) almaktadır. Uygulamaya geçirilen bu yasayla birlikte 5 yıldan daha uzun süredir işsiz, en az 1.250 gün İşgücü Piyasası Desteği almış ve 60-65 yaş aralığındaki kişilerden işgücü piyasasına dönemeyecek durumda olanların emeklilik yaşına ulaşmasına yardımcı olmak ve diğer yandan istihdam edilebilme olasılığı daha yüksek olanlar için Kamu İstihdam Kurumunun kaynaklarını serbest bırakmak hedeflenmiştir. Kişi 65 yaşına geldiğinde Emeklilik Destek Yardımı kesilmektedir. Bu yasadan yararlanmış olan yaklaşık 3.000 uzun süreli işsizin erken emeklilik fırsatını kullandığı ve artık kamu istihdam kurumuna kayıtlı olmadığı bilinmektedir (European Commission, 2019a; KELA, 2020b).

2017 yılında hükümet, Danimarka İşsizlik Sigortası Sistemine benzer şekilde tasarlanan "Aktivasyon Modeli"ni tanıtmıştır. 1 Ocak 2018'den beri yürürlükte olan model, Kela tarafından ödenen Temel İşsizlik Ödeneği ile işsizlik sigortası fonları tarafından ödenen Kazançlarla İlgili İşsizlik Ödeneği üzerinden uygulanmaktadır. Aktivasyon modelinin amacı, işsizlerin aktivasyonunu teşvik etmek, işsizlik sürelerini kısaltmak ve istihdam oranını arttırmak için işsizlik ödeneklerine uygunluk koşullarını sıkılaştırmaktır. Bu model kapsamında işsiz bireylerin, almakta oldukları ödeneklerde herhangi bir kesinti yapılmasını önlemek için 3 aylık süre zarfında aşağıda yer alan 3 "faaliyet koşulundan" birini karşılaması gerekmektedir (Kangas & Kalliomaa, 2019,s.1).

- En az 18 saat olmak üzere ücretli bir işte çalışmak
- Serbest meslek sahibi olarak en az 241 Euro kazanmak
- Beş gün süreyle istihdam ofisleri (TE-Office) tarafından sunulan çalışmayı teşvik edici faaliyetlere veya bir eğitim kursuna katılmak

Eğer işsiz birey bu kriterlerden birini karşılayamazsa, takip eden üç ay için aldığı ödenek %4,65 oranında azaltılmakta olup yapılan kesinti kümülatif değildir. Bir başka deyişle kişi, kriterleri ardışık 3 aylık dönemler boyunca yerine getiremezse, kesinti ilk toplamın %4,65'i olmaktadır. Bunun yanında 5 günlük ödemesiz bekleme süresi bulunmaktadır. Finlandiya tarafından uygulanan ve işsiz bireylerin işgücü piyasasından kopmalarını engelleyici önlemlerin alınmaya çalışıldığı bu modelin her ne kadar gerekli olduğu düşünülse de faaliyet koşullarının yaşa, cinsiyete, engel durumuna ve yaşanılan yere göre değişiklik göstermemesi bazı mağduriyetlere sebep olmaktadır. Bunun yanında, istihdam ofisleri tarafından talebi karşılayacak sayıda kursların açılmaması da bir başka mağduriyet sebebi olmaktadır. Bu sebeple, hükümet aktivasyon modelinin iyileştirmesi noktasında çalışmalar yürütmektedir (Kangas & Kalliomaa, 2019,s.2). Finlandiya'nın işsizlerin işgücü piyasasından kopmalarını önleme noktasında "çalıştırmacı" politika hayata geçirerek uzun süreli işsizliği engellemeyi hedeflemesi önemli bir politika yaklaşımı olmakla birlikte yaşanılan mağduriyetler politika tasarlanma sürecinin tüm detayları ile planlanmamasının ne derece önemli olduğunu göstermektedir.

Finlandiya uzun süreli işsizlikle mücadelede kurumlar arası koordinasyonu sağlamak adına 2015'ten bu yana Çok Sektörlü Ortak Hizmet Geliştirme İstihdam Modelini (Multisectoral Joint Service Enhancing Employment Model) kullanılmaktadır. Bu model kapsamında, her bir kurumun veri tabanlarına ek olarak kullanılan TYPPI adlı veri tabanı ortak bir müşteri

veri tabanı olarak kullanılmaktadır. Bu model sayesinde İstihdam ve Ekonomik Kalkınma Ofisleri (TE Ofisleri), Belediyeler ve Kela'nın uzmanları tarafından iş arayanların hizmet ihtiyaçları değerlendirilmekte, fonksiyonel bir istihdam planı hazırlanmakta ve özel hizmet paketleri tasarlanmaktadır. Bu paket, kamu istihdam hizmetleri, sosyal hizmetler ve sağlık hizmetleri, rehabilitasyon hizmetleri ve işsizlerin istihdam edilebilirliğini destekleyen diğer hizmetleri içermektedir. Hizmet, özellikle uzun süreli işsiz olan ve çok sektörlü hizmete ihtiyaç duyanları hedeflemektedir. Şöyle ki, kişi 25 yaşından büyük olup 12 aydan daha uzun süredir işsizse veya en az 300 gün "İşgücü Piyasası Desteği" almışsa ya da 25 yaşından küçük olup en az 6 aydır işsizse bu hizmete yönlendirilmek üzere uzmanlar tarafından değerlendirilmeye alınmaktadır. Bu üç kurum takip sürecinden ve ilerlemeden sorumlu olup kamu istihdam kurumu bu hizmeti koordine etmekten sorumludur. Bu modelle birlikte aslında kurumlar arası koordinasyonu sağlayan bir ağ kurulmuş olup bu ağ üzerindeki tüm kurumlar uzun süreli işsizlerin istihdam edilebilirliğini ve rehabilitasyonunu desteklemek için birlikte çalışmaktadır (European Commission, 2019a,s.178-179).

Finlandiya'da 2013'den bu yana uygulanan ve bir tür işgücü piyasası hizmeti olan *"İş Arama Eğitimi, Kariyer Koçluğu ve İş Koçluğu"* uzun süreli işsizlikle mücadelede önemli rol oynayan hizmetler olup ihtiyaç görülmesi halinde iş arayan kişinin bireysel eylem planına dahil edilmektedir. *İş Arama Eğitimi* ile iş arayanın başkasına ihtiyaç duymadan bağımsız bir şekilde iş arayabilmesi için kişiye gerekli becerilerin kazandırılması hedeflenmiştir. Bu eğitim kapsamında iş arayanlara iş arama kanalları, özgeçmiş oluşturma, iş başvurusu oluşturma, bilgi kaynaklarına ulaşma gibi konularda 1 ile 10 gün arasında değişen sürelerde eğitim verilmektedir. Eğitimden 12 ay içerisinde en fazla 20 gün faydalanılabilmektedir (Eurostat, 2017,s.20). *Kariyer koçluğu* ise iş arayanlara çeşitli faaliyetler (grup çalışması, kişisel gelecek planlaması, teknik bilgi ve yetenek araştırmaları vb.) yoluyla yeniden işe dönüş yolları sunmayı veya yeni bir çalışma alanı bulmalarına yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Bu programdan maksimum faydalanılabilecek süre 12 ay içinde 40 gündür. *İş koçluğu* ise**,** iş arayanlara iş bulma konusunda rehberlik sunan, istihdam ilişkilerini destekleyen kişilerin işgücü piyasasında kalma veya işgücü piyasasına dönme becerilerini geliştirmeyi hedefleyen bir hizmettir. Bu programdan maksimum faydalanılabilecek süre 12 ay içinde 50 saattir. Bu üç hizmetten 2013-2016 yılları arasında 3.601 katılımcı yararlanmış olup bu kişilerin %60'ı uzun süreli işsizdir. Bu durum bahsi

geçen hizmetlerin öncelikle uzun süreli işsizleri hedeflediğini göstermektedir (OECD, 2019,s.39).

Finlandiya'da 1997'den bu yana *Eğitim Ödeneği (Training Allowance)* adı altında işsizlik yardımı alan ve herhangi bir mesleki eğitim almamış iş arayanlara mesleki potansiyellerini geliştirme ve mesleki yeterliliklerini kazanma imkânı sunulmaktadır. Söz konusu program, 2010 yılından bu yana *İşsizlik Yardımıyla Desteklenen Motive Eden Çalışmalar* (Self-Motivated Studies Supported By Unemployment Benefit) adı altında uygulanmaktadır (OECD, 2019,s.39-40). Bu uygulama kapsamında iş arayan kişinin mesleki becerilerini geliştirerek iş bulma şansını artırmak hedeflenmiştir. Bu kapsamda, eğitim hizmetleri TE Ofisi tarafından tedarik edilmeyip bir eğitim kurumu tarafından sağlanmaktadır. İşsizlik yardımı ise kişinin durumuna göre Kela veya bir işsizlik fonu tarafından ödenmektedir. TE Ofisi bireyin eğitim öğretim ihtiyaçlarını dikkate alarak işsizlik yardımdan faydalanıp faydalanamayacağını ve alınacak eğitimin mesleki becerileri artırıp artırmayacağını değerlendirmektedir. İşsizlik yardımı ile sadece tam zamanlı eğitimler, 24 ay süreyle desteklenebilmekte olup bu eğitim sonucunda iş arayanın mesleki yeterlilik sahibi olması, bir üniversitede veya yükseköğrenim kurumunda lisans veya yüksek lisans derecesi alması gerekmektedir. Söz konusu çalışmadan 25 yaşından büyük olup işsizlik yardımı almak için gerekli kriterleri sağlayan kişiler faydalanabilmektedir. Ayrıca yarıda bırakılan eğitimin tamamlanmak istenmesi durumunda da programdan yararlanmak isteyen kişinin, öğrenim gördüğü eğitim kurumu tarafından verilen transkriptle, eğitim-öğrenime ara vermesinin üstünden en az 1 yıl geçtiğini kanıtlaması gerekmektedir (TE-Palvelut, 2020a).

2006-2016 yılları arasında söz konusu programdan yararlanan toplam katılımcı sayısı, yararlanan uzun süreli işsiz sayısı ve bir katılımcının ortalama maliyetine aşağıdaki tabloda yer verilmiştir (OECD, 2019,s.42).

Tablo 23**:** Programdan Yararlanan Toplam Katılımcı Sayısı, Uzun Süreli İşsiz Sayısı ve Kişi Başına Ortalama Maliyet

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Toplam Katılımcı Sayısı	1.678	1.764	1.742	1.789	6.103	15.184	18.637	19.596	25.643	30.041	24.665
Uzun Süreli İşsiz Sayısı	668	706	697	716	368	801	866	923	1.223	1.879	2.619
Ortalama Maliyet (Bir Kişi, EURO)	12.394	12.491	12.599	13.729	16.738	12.382	12.393	13.079	11.690	11.460	10.934

Kaynak: (OECD, 2019)

Finlandiya'da işsizlerin iş deneyimi kazanmalarına ve mesleki becerilerini artırmalarına fırsat sağlamak ve işverenlerin işsiz bireyleri işe almaya teşvik edilmesi amacıyla *ücret sübvansiyonu uygulaması* bulunmaktadır. Ücret sübvansiyonundan belirsiz süreli iş sözleşmesi imzalanan kişiler için özel sektör işyerleri faydalanabilmektedir. Sadece belirli sektörlerde faaliyet gösteren işverenler ile uzun süreli işsiz istihdam eden işverenlerin belirli süreli iş sözleşmesi yapmaları durumunda ücret sübvansiyonundan faydalanmak mümkündür. Bu durumda da iş sözleşmesinin süresi en az 6 ay olması gerekmektedir. Sübvansiyon miktarı ve süresi istihdam edilecek kişinin işsizlik süresine, engel ve hastalık durumunun iş performansı üzerindeki etkisine ve işsizlik yardımından faydalandığı süreye göre değişmektedir. Sübvansiyon miktarı her durumda 1.400 Euro'yu geçememektedir (Eurostat, 2017,s.40-41; OECD, 2019,s.40).

İstihdam edilecek kişi;

- Son 6 ay içinde en az 5 aydır işsiz ise destek tutarı ücret maliyetinin %30'u oranında olup yararlanılabilecek süre 6 aydır.
- Son 14 ay içinde en az 12 aydır işsiz ise destek tutarı ücret maliyetinin %40'ı oranında olup yararlanılabilecek süre 12 aydır.
- Son 28 ay içinde en az 24 aydır işsiz ise destek tutarı ücret maliyetinin %50'si oranında olup yararlanılabilecek süre 12 aydır (TE-Palvelut, 2020b).

İstihdam edilecek kişinin engel veya hastalık durumunun iş performansı üzerinde önemli ölçüde ve kalıcı olarak etkisi bulunmakta ise destek kapsamında ücret maliyetinin %50'si karşılanmakta olup yararlanılabilecek süre 24 aydır. İstihdam edilecek kişi 500 günden daha uzun süredir işsizlik yardımından faydalanmış ise destek kapsamında ücret maliyetinin %50'si karşılanmakta olup yararlanılabilecek süre 24 aydır (Eurostat, 2017,s.40; OECD, 2019,s.40-41).

Tablo 24'te 2006-2016 yılları arasında bahsedilen teşvikten yararlanılan toplam kişi sayısına ve uzun süreli işsiz sayısına yer verilmiştir (OECD, 2019,s.42).

Tablo 24: Teşvikten Yararlanılan Toplam Kişi Sayısı ve Uzun Süreli İşsiz Sayısı

Teşvikten Yararlanan	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Toplam Kişi Sayısı	15.176	15.698	14.631	13.064	14.375	14.959	13.052	14.921	18.932	12.460	11.055
Uzun Süreli İşsiz Sayısı	2.865	1.521	1.282	1.067	1.896	1.429	1.109	956	1.435	1.439	2.124

Kaynak:(OECD, 2019)

Kamu sektöründe geçici işlerin yaratılması yoluyla işsizlerin mesleki becerilerini, bilgilerini ve iş deneyimlerini artırarak istihdam edilebilirliğini teşvik etmek ve işgücü piyasasından dışlanma tehdidini azaltmak amacıyla kamu kurum ve kuruluşlarına da destek sağlanmaktadır. Bu durumda, son 6 ayda en az 5 aydır işsiz olan bir kişiyi istihdam eden kamu kurum ve kuruluşlarına 10 aya kadar destek sağlanmaktadır. İstihdam edilen kişinin engelli olması veya en az 500 gün işsizlik yardımı almış bir kişi olması durumunda ise destek süresi 24 aydır. Bu kapsamda, toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılan düzeyde ücret ve bu ücrete bağlı işveren maliyetleri karşılanmaktadır (Eurostat, 2017,s.52; OECD, 2019,s.41).

Tablo 25'te 2006-2016 yılları arasında kamu sektöründe geçici işlerde istihdam edilen toplam katılımcı sayısına ve uzun süreli işsiz sayına yer verilmiştir (OECD, 2019,s.42).

Tablo 25: Geçici İşlerde İstihdam Edilen Toplam Kişi Sayısı ve Uzun Süreli İşsiz Sayısı

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Toplam Katılımcı Sayısı	1.907	1.741	1.206	1.193	1.479	1.327	814	826	897	661	588
Uzun Süreli İşsiz Olan Katılımcıların Sayısı	401	292	199	194	217	181	89	19	61	83	108

Kaynak:(OECD, 2019)

Diğer tüm önlem ve hizmetler uygulanmasına rağmen sonuç alınamayan başta uzun süreli işsizler ve alkol ve uyuşturucu bağımlılarının durumu olmak üzere tüm işsizlerin istihdam edilebilirliğini artırmak ve onların çalışma hayatına erişimini kolaylaştırmak amacıyla *Rehabilitasyon Çalışmaları* düzenlenmektedir. Bu çalışmalar, TE ofisi ve yerel yönetimler iş birliğinde yürütülmektedir. Rehabilitasyon Çalışmaları, kişinin önümüzdeki 3 ay içinde iş bulmasının muhtemel olmadığı durumlarda 25 yaşından küçük genç işsizler için 8 ila 12 aylık işsizlikten sonra, 25 yaşından büyük işsizler için ise 24 aylık işsizlikten sonra değerlendirilmeye alınmaktadır. Rehabilitasyon Çalışmaları, 3 ila 24 ay değişen sürelerde gerçekleşebilmektedir. Katılımcılar haftada 1 ila 5 gün programa katılım göstermekte olup katılım gösterilen gün sayısı 12 aylık dönemde 230 günden fazla olamamaktadır. Bunun yanında günlük çalışma saati en az 4 saattir (Eurostat, 2017,s.56-57; OECD, 2019,s.41).

Rehabilitasyon çalışmaları, işsizler için bir sosyal refah hizmetidir ve Rehabilitasyon Çalışmaları Yasasına (Act on Rehabilitative Work) dayanmaktadır. Bu faaliyetler bir istihdam ilişkisi oluşturmamakla birlikte yerelde bulunan iş merkezlerinde, belediyelerde, dernek ve vakıflarda düzenlenmektedir. Program kapsamında yapılacak işler ise aşağıda sıralanmaktadır (hel.fi, 2020).

- Bakım hizmetleri ve temizlik faaliyetleri,
- Atölyelerde dikiş, baskı, seramik, döşeme, boyama, tamir gibi el becerileri ile ilgili görevler,
- Nakliye, depolama, paketleme, büro işleri gibi faaliyetler,
- Çevresel fayda sağlayan işler

Program kapsamında katılımcıya katılım sağlanan her gün için 9 Euro ödenmektedir (Kokeile, 2020).

1984 yılında girişimciliği ve serbest meslek faaliyetlerini işsiz bireylerin geçimini sağlamak için bir seçenek haline getirebilmek ve işsiz bireyleri yeni girişimler kurmaya teşvik ederek bu sayede istihdamı artırmak için *Başlangıç Hibesi* pilot bir proje olarak uygulanmaya başlanmıştır. 1988 yılından sonra ülke çapında uygulanan Başlangıç Hibesi ile girişimciliğin desteklenmesini, yaygınlaştırılmasını ve başarılı işletmelerin kurulmasını sağlamak için girişimcilere belirli bir süre için finansman desteği sunulmaktadır. Başlangıç Hibesi almaya hak kazanabilmek için kişinin TE Ofisi'ne kayıtlı iş arayan olarak kayıtlı olması gerekmekteydi. Ancak 2008 yılından bu yana, ücretli bir çalışan olup girişimci olmak isteyenler de Başlangıç Hibesi almaya hak kazanabilmektedir. Başlangıç Hibesi 2020 yılı için günlük 33.66 Euro olmak üzere haftalık 5 gün ödenecek olan bir tutardan oluşmaktadır. Girişimcinin hayata geçirmek istediği fikri yüksek bir potansiyele sahip ise günlük hibe tutarı %60 oranında (günlük ekstra 20,20 Euro) artırılabilmektedir. Başlangıç Hibesi aylık olarak ödenmekte olup vergilendirilebilir bir gelir olarak kabul edilmektedir. Hibe 6 aylık bir süre için ödenmekte olup azami 18 ay olacak şekilde iki kez uzatılabilmektedir. Başlangıç Hibesi TE Ofisi tarafından ödenmekte olup başvuru sahiplerinin başvuruları sırasında sunmaları gereken bilgiler ise şu şekildedir: Kişisel çalışma ve girişimcilik deneyimi; işletme yönetimi ve girişimcilik ile ilgili eğitim ve öğretim; planlanan şirketin adı; planlanan şirketin yasal şekli; önerilen sahiplik yapısı; iş fikri (güçlü ve zayıf yönler dahil); teklif edilen faaliyetin ayrıntıları (örneğin, tesisler, ihtiyaç duyulan personel); üretim süreçleri (örn. tesisler, üretim faktörleri); müşteri profiller; pazarlama; dağıtım yöntemleri; rakip analizi; alınan önlemler; finansman ihtiyaçları ve kaynakları (örn. yatırımlar, işletme sermayesi, öz-finansman, krediler, hibeler); kar ve zarar tablosu (örneğin satış tahmini, beklenen ciro ve maliyetler). TE Ofisi, başvuranların değerlendirilmesi sırasında üçüncü taraf olarak uzmanlara danışmaktadır. Bu uzmanların rolü, bir şirket kurma hakkında genel bilgi ve tavsiyeler vermek ve sunulan iş fikrinin uygulanabilir ve rekabetçi olup olmadığını belirlemektir. Hibe verilebilmesi için

başvuru sahibinin girişimci deneyimine veya eğitime sahip olması gerekmektedir. Başlangıç Hibesi "Kamu İstihdamı ve İş Hizmeti Kanununa (Act on Public Employment and Business Service)" dayanmakta olup yıllık bütçesi yaklaşık 38 milyon Euro'dur. Başlangıç hibeleri bireysel girişimciliği ve bu işletmelerin hayatta kalma oranlarını olumlu etkilemektedir. Örneğin, 2005 yılında bu vesileyle kurulan işletmelerin %38'i 2012'de hala faaliyetini göstermeye devam etmektedir. 2006 ve 2007 yılında faaliyetine başlayan işletmeler için bu rakamlar sırasıyla %41 ve %61'tir (OECD, 2016,s.91-95; TE-Palvelut, 2020c).

Tablo 26'da 2006-2016 yılları arasında başlangıç hibesinden yararlanan kişi sayısına ve uzun süreli işsiz sayına yer verilmiştir (OECD, 2019,s.42). Tablo incelendiğinde, katılımcı sayısının son 10 yıllık süreçte sabit kaldığı ve uzun süreli işsiz durumda olan katılımcıların oranın ise 2006-2015 yılları arasında %2-%8 arasında dalgalandığı 2016 yılında ise %11'e yükseldiği görülmektedir.

Tablo 26: Başlangıç Hibesinden Yararlanan Toplam Kişi Sayısı ve Uzun Süreli İşsiz Sayısı

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Toplam Yararlanan Kişi Sayısı	2.232	2.171	2.126	2.342	2.659	2.656	2.128	2.207	2.705	2.281	2.140
Uzun Süreli İşsiz Sayısı	159	117	98	68	145	169	114	53	143	177	233

Kaynak(OECD, 2019)

2.4. AVUSTRALYA

2.4.1. Avustralya'da İşgücü Piyasasının Genel Görünümü ve Uzun Süreli İşsizlik

25 milyonluk nüfusa sahip Avustralya 1991 yılının üçüncü çeyreğinden 2016 yılının sonuna kadar 1997-1998 Asya Mali Krizi, 2001 ABD borsa çöküşü ve 2008 yılı küresel mali kriz gibi ekonomik şoklara rağmen durgunluk olmadan ekonomik anlamda sürekli büyüme sağlamıştır. Emtia büyümesi ve güçlü kamu maliyesi sayesinde ise Avustralya ekonomisi durgunluğa düşmeden küresel mali krizi atlatmıştır (Barrett, 2018,s.1-11). Avustralya'nın küresel mali krizden bu yana göstermiş olduğu gelişmeler Tablo 27'de yer almaktadır.

Tablo 27: 2009-2019 Yılları Arasında Avustralya İşgücü Piyasasının Genel Görünümü

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
İşgücü (Bin)	11.442	11.628	11.814	11.976	12.144	12.287	12.524	12.698	12.977	13.288	13.575
İşgücüne Katılım Oranı(%)	65,4	65,4	65,4	65,2	65,0	64,7	65,0	64,9	65,2	65,6	66,0
Erkek	72,3	72,4	72,2	71,7	71,4	71,0	71,1	70,6	70,7	71,0	71,1
Kadın	58,8	58,6	58,9	58,8	58,7	58,7	59,1	59,4	59,9	60,5	61,0
15-24 yaş	69,1	68,4	68,1	67,5	66,8	66,6	67,3	66,8	66,9	67,9	68,1
25-54 yaş	82,9	82,8	83,1	82,8	82,9	82,8	83,4	83,4	83,9	84,4	84,9
55-64 yaş	61,1	62,6	63,3	63,6	63,8	64,0	64,9	65,2	66,3	66,7	67,2
İstihdam Oranı (%)	61,8	62,0	62,1	61,8	61,3	60,8	61,1	61,2	61,5	62,2	62,6
Erkek	68,2	68,7	68,6	68,0	67,3	66,7	66,8	66,6	66,8	67,2	67,4
Kadın	55,6	55,5	55,8	55,7	55,4	55,0	55,5	55,9	56,5	57,3	57,9
İşsizlik Oranı (%)	5,6	5,2	5,1	5,2	5,7	6,1	6,1	5,7	5,6	5,3	5,2
Erkek	5,7	5,1	4,9	5,1	5,7	6,0	6,0	5,7	5,5	5,3	5,2
Kadın	5,4	5,4	5,3	5,3	5,6	6,2	6,1	5,8	5,7	5,3	5,1
Genç	11,5	11,5	11,4	11,7	12,2	13,3	13,1	12,6	12,6	11,8	11,7

Kaynak: OECD

2001 yılında %6,7 olarak gerçekleşen işsizlik oranı, sürekli ekonomik büyümenin sürdürülmesi ile birlikte kademeli olarak azalmış ve 2008 yılında %4,2 olarak gerçekleşmiştir. Küresel mali krizin başlamasının ardından ekonomik olarak art arda iki çeyrek negatif GSYİH büyümesi olarak tanımlanan ekonomik durgunluktan teknik anlamdan kaçınılmasına rağmen işsizlik oranı 2009 yılında %5,6'ya yükselmiştir. 2010-2013 yılları arasında ise işsizlik oranının %5,2 civarında olduğu görülmektedir. Emtia fiyatlarındaki büyümenin sona ermesi ve madencilik yatırımlarının azalmasıyla ilişkili olarak işgücü piyasasının zayıflamasının bir sonucu olarak 2014-2015 yıllarında işsizlik oranı %6,1'e yükselmiştir (Barrett, 2018,s.1-11). 2019 yılı itibarıyla 5,2 olarak gerçekleşen işsizlik oranının küresel mali kriz öncesi seviyesine henüz düşmediği görülmektedir. Ayrıca, gençler arasında işsizliğin ise diğer ülkelerde olduğu gibi Avustralya'da da yüksek olduğu görülmektedir.

İşgücüne katılım oranlarına bakıldığında ise erkekler arasındaki işgücüne katılım oranının %71 civarında yıllar içinde sabit kaldığı, bu bakımdan toplam işgücüne katılım oranındaki artışın kadınlar arasındaki işgücüne katılım oranının artmasından kaynaklandığı söylenebilmektedir. Yaş grupları arasındaki katılım oranlarına bakıldığında ise en büyük artışın 55-64 yaş arasındaki bireylerde olduğu görülmektedir.

İşgücü piyasasının genel başarısına rağmen Tablo 28 ve Tablo 39'da yer alan verilere bakıldığında işsizlik yükünün işgücünün belirli bir kısmı arasında yoğunlaştığı

görülmektedir. Şöyle ki, sürekli ekonomik büyümeye rağmen uzun süreli işsiz sayısının dalgalı bir seyir izlediği, 2019 yılında bir önceki seneye göre toplam işsiz sayısı azalmasına rağmen uzun süreli işsiz sayısının arttığı görülmektedir. Ayrıca, 2009-2018 yılları arasında uzun süreli işsizlerin payının ise %19 civarında seyrettiği, ancak 2019 yılında yaklaşık %5 oranında artış göstererek %23,9 seviyesinde gerçekleştiği görülmektedir. Bu bakımdan, uzun sürelik işsizlik Avustralya için bir endişe kaynağı olmuştur ve uzun süreli işsizliğe yönelik olarak etkili işgücü piyasası politikalarının geliştirilmesi politika yapıcıların önceliği durumundadır.

Tablo 28: Uzun Süreli İşsizlerin Toplam İşsizler İçindeki Payı

Uzun Süreli İşsizlik Payı (%)	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Toplam	20,5	19,2	19,3	19,6	19,8	19,7	19,8	19,3	19,9	19,4	23,9

Kaynak: OECD

Tablo 29: Bekleme Sürelerine Göre İşsiz Sayıları (Bin)

Bekleme Süresi (BS)	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
BS< 1 ay	138	144	143	141	151	172	174	170	170	175	141
1 ay<BS<3 ay	137	126	124	132	150	153	155	148	149	140	177
3 ay<BS<6 ay	116	100	96	102	117	124	125	123	119	113	113
6 ay<BS<1 yıl	117	120	123	130	134	150	154	146	143	141	102
BS>1 yıl	131	117	116	123	137	148	151	140	145	136	168
Toplam	639	607	602	627	689	748	760	726	727	705	701

Kaynak: OECD

Tablo 30'da ise 2009'dan bu yana, kadın ve erkek uzun süreli işsizlerin kendi gruplarındaki toplam işsiz sayısı içindeki payına yer verilmiştir. Kadınlarda uzun süreli işsizliğin erkeklere göre daha yüksek seyrettiği görülmektedir.

Tablo 30: Kadın-Erkek Ayrımında Uzun Süreli İşsizlik Payları

Uzun Süreli İşsizlik Payı(%)	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Erkek	21,2	18,3	19,4	19,8	20	19,5	19,7	19,4	19,5	18,6
Kadın	19,8	20,2	19,3	19,4	19,6	20	20	19	20,3	20,2

Kaynak: OECD

Tablo 31'de ise uzun süreli işsizlerin toplam işgücü içerisindeki payına, kadın ve erkek uzun süreli işsizlerin kendi gruplarındaki toplam işgücü içerisindeki payına yer verilmiştir. 2009 yılında, %1,15 olan uzun süreli işsizlik oranı 2018 yılı itibarıyla %1,03 seviyesinde

gerçekleşmiştir. 2018 yılı itibarıyla erkek işgücü içerisindeki erkek uzun süreli işsizlerin payı %0,98 iken kadınlarda bu oran %1,07 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 31: Uzun Süreli İşsizlerin Toplam İşgücü İçindeki Payı

Uzun Süreli İşsizlik Oranı(%)	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Erkek	1,20	0,93	0,95	1,02	1,14	1,16	1,19	1,11	1,07	0,98
Kadın	1,08	1,10	1,02	1,04	1,10	1,24	1,23	1,10	1,15	1,07
Toplam	1,15	1,00	0,98	1,03	1,12	1,20	1,20	1,10	1,11	1,03

Kaynak: OECD

2.4.2. Uzun Süreli İşsizlikle Mücadeleye Yönelik Uygulamalar

Avustralya'da ülkenin istihdam politikasını oluşturmak; iş ve işçi bulmaya ilişkin işlemleri gerçekleştirmekten "İstihdam Bakanlığı" sorumludur. Eyaletlere bakıldığında ise, her eyaletin yapısı kendi dinamikleri doğrultusunda belirlendiğinden istihdama ilişkin bir bakanlık/kurum bulunmadığı gerçeği ile karşılaşılmaktadır. Bu kapsamda, tüm ülke çapında otorite sahibi olan İstihdam Kurumunun Federal İstihdam Bakanlığı olduğu görülmektedir (Employment, 2020a).

Avustralya'da sunulan istihdam hizmetlerinin yapısı, Türkiye ve Avrupa geneline yayılı kamu istihdam hizmet sunumu mantığına göre daha farklı bir yapıda kurgulanmıştır. Bu yapı kişinin kendi işini bulması yaklaşımını esas almaktadır. Bu yaklaşım doğrultusunda Bakanlık bünyesinde ilgili veya bağlı olarak herhangi bir kamu istihdam kurumu bulunmamakla birlikte, Bakanlık tarafından kurulan "Jobactive" sisteminin yaygın kullanımı ile kişilere istihdama ilişkin hizmetler sunulmaktadır. Jobactive sistemi insanlara internet bağlantısı üzerinden iş arama ve iş ilanı verme imkânları sunan bir web tabanlı hizmet olup bu sistem ile ülkenin tamamına istihdam erişimi şansı tanınmaktadır. Ancak Jobactive sisteminden faydalanma imkânının insanlara fiziki olarak da sunulabilmesi adına, yerel ihaleler ile yüklenici firmalar belirlenmektedir. Mevcut durumda 44 adet Jobactive hizmet sağlayıcısı bulunmaktadır (Jobactive, 2020b).

Hizmet sağlayıcı iş arayan kişinin ihtiyaçlarını öğrenmek ve bu kapsamda bir iş planı geliştirmek amacıyla iş arayan kişiyle yüz yüze görüşme yapmaktadır. İş planında iş arayan kişinin en kısa sürede iş bulmasına yardımcı olmak amacıyla yapılması gereken tüm faaliyetler belirlenmektedir. Hizmet sağlayıcılar tarafından iş arayanlara yönelik sunulan hizmetler şu şekildedir (Jobactive, 2020a).

- İş arama özgeçmiş hazırlama, mülakat gibi konularda destek,
- İşe yönlendirme,
- İşverenlerin ihtiyaç duyduğu becerilere uygun olarak gerekli eğitimlerin sunulması,
- Bireysel destek,
- İş arayan kişinin yeni beceriler öğrenmesine yardımcı olmak ve istihdam edilebilirliğini artırmak amacıyla kişiye uygun kurs ve programlara yönlendirme yapmak

Avustralya'da çalışamayan veya işsiz durumda olan kişilere yapılan yardım uygulaması ile bu kişilerin işgücü piyasasına girmesi için çalışmalar "Centrelink" adı verilen kurum tarafından yürütülmektedir. Kurum iş arayanlara doğrudan yardım sunmak yerine öncelikle kişileri sahip oldukları dezavantajlara ve niteliklerine göre Jobactive hizmet sağlayıcılarına yönlendirmektedir (Bolat, 2016,s.37). Centrelink bu yönlendirmeyi yaparken iş arayanları işe hazır olma durumlarına bağlı olarak değişen ve aşağıda sıralanan 3 düzeyden birine göre yaptıkları anket sonuçlarına istinaden sınıflandırmaktadır. "İş Arayan Sınıflandırma Aracı (Jobseeker Classification Instrument)" adı verilen ve istatiksel tabanlı bir risk profillemesi olan bu sınıflandırma aracı, uzun süreli işsiz olma riski yüksek olanları erken tespit edebilmek gayesiyle 1998 yılından bu yana değişik formatlarda uygulanmaktadır. Bu sınıflandırma, iş arayan kişinin hizmet sağlayıcıdan alacağı destek seviyesinin belirlenmesine rehberlik etmektedir. 12 ayın sonunda kişinin işsizlik durumunun devam etmesi durumunda daha yüksek bir yardım akışına geçiş yapabilmektedir (Scoppetta & Buckenleib, 2018,s.13).

- Düzey A'da yer alan kişiler istihdam edilebilirliği en yüksek olanlardır. Bu düzeyde yer alan iş arama, özgeçmiş hazırlama, mülakat teknikleri gibi konularda destek olunmaktadır.
- Düzey B'de yer alan kişiler ise istihdam edilebilmeleri için daha yoğun desteğe ihtiyaç duymaktadırlar.
- Düzey C'de yer alan kişiler ise yeterli donanıma sahip olmayan ve kişisel sorunları bulunan kişilerdir. Bu kişiler de yoğun destek grubunda yer almaktadır (Jobactive, 2019).

İş arayanların aktif bir şekilde iş aramalarını sağlamak amacıyla, gelir desteği almaya devam edebilmeleri için belirli gereksinimleri karşılamaları istenebilmektedir. Bunlara karşılıklı yükümlülük koşulları denmektedir. Karşılıklı yükümlülük koşulları

kapsamındaki iş arayandan hizmet sağlayıcı tarafından kendisi için hazırlanan ve karşılıklı yükümlülük gereksinimlerini karşılamak için neler yapacaklarını belirten iş planına dahil olması istenmektedir. Bu kapsamda, iş arayanların her ay 20 adet iş araması yapması, her yıl altı ay boyunca kendine uygun bir faaliyete (Work for Dole, uygun kurs/program okuryazarlık, dil, matematik eğitimi gibi) katılması istenmektedir. Karşılıklı yükümlülük gereksinimleri kişinin yaşına ve kişisel durumuna göre değişmektedir (Jobactive, 2019).

Uzun süreli işsizler için bir iş deneyimi programı olan ve iş arayanın karşılıklı yükümlülük gereksinimlerini karşılayabilmesinin bir yolu olan "*Work for the Dole"* programı ile işsizlerin işgücü piyasasında rekabet edebilecek biçimde becerilerini geliştirmek, program sonrası istihdam edilebilirliğini artırmak, uzun süreli işsizlerin aktif kalmasını sağlayarak işgücü piyasasından kopmalarının önüne geçmek ve yardım bağımlılığını en aza indirmek hedeflenmiştir. Program kapsamındaki hizmet sağlayıcılar sivil toplum kuruluşları ve kamu kurum ve kuruluşlarıdır. Program kapsamındaki uygulama alanları ise aşağıda sıralanmıştır (Employment, 2018a).

- Restorasyon
- Planlama ve tasarım
- Geri dönüşüm hizmetleri
- Yardım amaçlı gıda dağıtımı
- Vahşi yaşamın korunmasına yardım etmek
- Hayır kurumlarına bağışlanan malların tasnifi
- Hayır işleri için oyuncak imalatı.
- Yardım amaçlı gıda dağıtımı

Yılda 6 ay süre ile faydalanılabilen program kapsamında, 18 ile 49 yaşları arasındaki katılımcıların iki haftada bir 50 saatlik bir çalışma yapması gerekirken 50 ile 59 yaşları arasındaki katılımcılardan iki haftada bir 30 saatlik çalışma yapması gerekmektedir. 60 yaş ve üstü (emeklilik yaşına kadar) olan katılımcılar için bu süre iki haftada bir 10 saattir. 18 ile 59 yaşları arasındaki katılımcılardan kısmi çalışma kapasitesine sahip olanlar için veya çocuğuna bakmakla yükümlü olanlarla için ise bu çalışma süreleri daha azdır. Şöyle ki, 18 ile 29 yaş arasındaki katılımcılar için çalışma süresi iki haftada bir 30 saatken, 30 ile 59 yaşları arasındaki katılımcılar için bu süre 15 saattir. 60 yaş üstündeki katılımcılardan ise herhangi bir çalışma yapması beklenmemektedir. Program kapsamında iki haftada bir olmak üzere katılımcılara aldığı sosyal yardıma ek olarak 20,80 dolar ek ücret

ödenmektedir. Katılım sağlanmaması durumunda sosyal yardım kademeli olarak kesilmektedir (Employment, 2018b).

2019-2020 mali yılında yaklaşık 60.000 kişinin söz konusu programa katılması beklenmektedir. 1 Temmuz 2015 - 30 Ağustos 2019 tarihleri arasında ise 247.900'den fazla kişi bir programa katılmıştır. Bunların, %61,9'u 30 yaşın üzerinde olup %37,5'i kadındır. Katılımcıların %51,8'i programa ilk kez katılım göstermişlerdir.1 Temmuz 2015- 18 Ekim 2018 tarihleri arasında ise 3.000'den fazla program uygulanmıştır. 6.000 kişiye uygulanan ve programa katılımın istihdam edilebilirlik becerilerini geliştirip geliştirmediğini araştıran anket sonuçları ise aşağıdaki şekildedir (Employment, 2018a). Katılımcıların;

- %76,7'si programın iş bulma arzusunu artırdığını
- %75,6'sı programı başkalarıyla çalışma bilincini geliştirdiğini
- %73,5'i ise özgüvenlerinin arttığını
- %70.6'sı işle ilgili becerilerinin geliştiğini
- %83,6'sı güvenli bir çalışma ortamı sunulduğunu

ifade etmiştir.

Uzun süreli işsizler için bir iş deneyimi programı olan ve iş arayanın karşılıklı yükümlülük gereksinimlerini karşılayabilmesinin diğer bir yolu ise *Ulusal İş Deneyimi Programı* (National Work Experience Program)'dır. Bu program kapsamında işsizlere 4 hafta boyunca haftada 25 saate kadar iş deneyimi imkânı sunulmaktadır. Bu program kapsamında, katılımcılara herhangi bir ücret ödenmezken potansiyel işverenlerine niteliklerini gösterme imkânı sunulmakta olup bu vesileyle iş arayanların iş deneyimi ve özgüven kazanmalarına yardımcı olunmaktadır. Program kapsamında kâr amaçlı işletmelerde kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda ve kamu kurumlarında yerleştirme yapılabilmekte olup işverenlere 300 dolar teşvik ödemesi yapılmaktadır. İşverenler program kapsamındaki katılımcıları mevcut çalışanını ikame etmek amacıyla istihdam edememektedir. Bu itibarla, program kapsamında yerleştirme yapılan katılımcılar işverenin mevcut çalışan sayısında ve çalışma saatlerinde herhangi bir azalmaya sebebiyet vermemelidir. Ulusal İş Deneyimi Programı kapsamındaki katılımcının niteliklerinin iş için uygun olup olmadığını ölçmek gayesiyle katılımcıya ücretli bir çalışan tarafından görevler verilmektedir. Program kapsamında katılımcıların iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ve ulaşım masrafları İstihdam Bakanlığınca karşılanmaktadır. Program sonucunda katılımcının işverence işe alınması durumunda kişinin durumuna bağlı olarak değişen

miktarlarda ücret sübvansiyonu (6.050$ ila 10.000$) sağlanmaktadır (Employment, 2020b).

Avustralya, 2011-2012 bütçesinde yer alan ve 39 farklı kalemden oluşan Avustralya'nın İşgücü Geleceğini İnşa Etmek (Building Australia's Future Workforce) adlı önlem paketini hayata geçirmiştir. Bu paket ile dezavantajları sebebiyle işgücüne katılımda engellerle karşılaşan kişilerin istihdam edilebilirliklerini arttırmak ve eğitimli ve yetenekli bir işgücü oluşturmak hedeflemiştir. 39 farklı önlem kalemi incelendiğinde aşağıdaki iki kalemin uzun süreli işsizlerle ilgili olduğu görülmektedir (Employment, 2013). Bunlar sırasıyla;

- Uzun süreli işsizler için ücret sübvansiyonu (19 numaralı önlem kalemi)
- Uzun süreli işsizlerin yükümlülüklerinin artırılması (31 numaralı önlem kalemi)

1 Ocak 2012'de başlatılan *uzun süreli işsizler için ücret sübvansiyonu* programı kapsamında iki seneden daha fazla süredir işsiz olan kişilerin istihdam edilmeleri halinde işverenlere 6 ay süreyle ortalama 6.050 dolar tutarında ücret sübvansiyonu ödenmesini öngören bir uygulama başlatılmıştır. Program 4 yıl içerisinde 35.000 kişinin istihdam edilmesini amaçlamış olup 2013 Mart ayına kadar 15.055 kişi bu kapsamda istihdam edilmiştir (G20, 2013,s.45).

Avustralya'nın İşgücü Geleceğini İnşa Etmek (Building Australia's Future Workforce) adlı önlem paketinin bir diğer parçası olan ve 1 Temmuz 2012'de uygulamaya koyulan *uzun süreli işsizlerin yükümlülüklerinin artırılması* programı/uygulaması (?) kapsamında ise iki seneden daha fazla süredir işsiz olan kişilerin, her yıl en az 11 ay boyunca beceri gelişimine yönelik faaliyetlere katılması zorunlu tutulmuştur. Program 3 yıl içerisinde 150.000 uzun süreli işsizin desteklenmesini hedeflemiş olup Mart 2013'e kadar yaklaşık 80.000 kişi program kapsamındaki aktivasyon faaliyetlerine katılmıştır (G20, 2013,s.45). Kısaca, Avustralya yukarıda ifade edilen iki önlem aracılığıyla hem uzun süreli işsizlerin istihdam edilmesini teşvik etmiş hem de uzun süreli işsizlerin yerine getirmesi gereken yükümlülükleri artırmıştır.

Avustralya mevcut durumda, bir yıl ve üzeri süredir işsiz olan kişilerin haftalık en az 30 saat istihdam edilmesi durumunda işverenlere 6 aylık süre için 6.500 dolar tutarında ödeme yapmaktadır. 15-29 saat arası yarı zamanlı çalışma karşılığında ise 3.250 dolar tutarından başlayan ve çalışan saate göre değişen miktarlarda ödeme yapılmaktadır. Kısaca, işverenin ücret sübvansiyonuna hak kazanabilmesi için istihdam edilen kişinin haftada en az 15 saat

çalışması gerekmektedir. Bunun yanında, işverenin sübvansiyondan yararlanması için işe alınan kişiyi mevcut bir çalışanını ikame etmek amacıyla istihdam etmemiş olması ve istihdam edilen kişinin işverenin aile üyesi olmaması gerekmektedir. İşverenin uzun süreli işsizi işe aldıktan sonraki 12 hafta içinde (84 takvim günü) ücret sübvansiyon anlaşması yapmak için hizmet sağlayıcı ile görüşmesi gerekmektedir (Jobactive, 2020c, 2020d).

Avustralya'nın İşgücü Geleceğini İnşa Etmek adlı önlem paketinin bir diğer parçası ise *Dil, Okuryazarlık, Aritmetik Eğitim Programı* kapsamındaki eğitim yerlerinin 30.000 artırılmasıdır (Employment, 2013,s.36; G20, 2013,s.90). Söz konusu program, düşük beceri seviyeleri nedeniyle, iş bulma ve işi sürdürmede önemli dezavantajlar yaşayan iş arayanlara dil, okuryazarlık ve aritmetik eğitim imkânı sunmaktadır. Bireylerin bu becerilerinin geliştirilerek, işgücüne daha etkin bir şekilde katılmaları ve uzun vadede topluma daha fazla fayda sağlayarak istihdam edilebilirliklerini artırılması, bu sayede işsizlik süresini kısaltılması hedeflenmektedir. 2006 Yetişkin Okuryazarlığı ve Yaşam Becerileri Araştırması sonucunda Avustralya'nın yetişkin nüfusunun neredeyse önemli bir kısmının okuryazarlık seviyesinin düşük olduğu ve 7,9 milyon Avustralyalının düşük seviyede aritmetik becerilere sahip olduğu ve bu durumunda kişilerin gerek günlük hayatında gerekse iş hayatında karmaşık talepleri karşılama becerilerini olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. Avustralya Verimlilik Komisyonu tarafından hazırlanan bir raporda ise, okuryazarlık ve matematiksel yatkınlığın artırılmasının toplam işgücü verimliliğini %1,2 oranında artırabileceği ifade edilmektedir. Bu iki araştırmanın sonuçları, Avustralya için bu programın önem derecesini ve gerekliliğini göstermektedir. İş arayanların yeterlilik seviyelerini ölçen ön değerlendirme sınavının ardından kişiler kendilerine uygun eğitim seçeneğine yönlendirilmektedir. 1991'den bu yana uygulanan program kapsamında 3 eğitim seçeneği bulunmaktadır. *Temel İngilizce Eğitimi* kapsamında ana dili İngilizce olmayan düşük İngilizce seviyesine sahip kişilere eğitim verilmektedir. *İleri Düzey İngilizce Eğitimi* kapsamında ana dili İngilizce olmasa da iyi bir İngilizce seviyesine sahip olup bu beceriyi geliştirmeye ihtiyacı olan nitelikli iş arayanlara eğitim verilmektedir. *Okuma Yazma-Aritmetik Eğitimi* kapsamında ise ana dili İngilizce olan ama okuma yazma seviyesi ve aritmetik becerisi düşük olan kişilere eğitim verilmektedir. Program Sonrası İzleme Sisteminin (Post Program Monitoring) 2004 yılındaki raporuna göre programı tamamlayan katılımcıların %22'si programı tamamlamaları dönemi takiben 3 ila 6 ay içerisinde işe yerleşmişlerdir. Eğitim seviyelerinden İleri Düzey İngilizce Eğitimi kapsamındaki katılımcılar en iyi sonucu göstermiş olup katılımcıların %32'si işe

yerleşmiştir. Bunu %25 ile Okuma Yazma-Aritmetik Eğitimi ve %18 ile Temel İngilizce Eğitimi izlemektedir (OECD, 2012). 1 Temmuz 2013 itibarıyla *Eğitim ve İstihdam İçin Beceri Programı* (Skills for Education and Employment Program) adıyla uygulanmaya devam eden program kapsamında katılımcılar yarı zamanlı (haftada 10–19 saat) veya tam zamanlı olarak (haftada 20 saat) eğitime katılabilmekte olup toplamda 650 saate kadar ücretsiz eğitim alabilmektedir (Employment, 2020c).

Gençler arasında uzun süreli işsizliğin önüne geçmek ve gençlerin ihtiyaç duydukları becerileri ve iş deneyimini kazanmalarına yardımcı olmak gayesiyle *Youth Jobs PaTH* adlı program hayata geçirilmiştir. Program kapsamında 17-24 yaş arasında 6 aydır işsiz olan gençlere 4 ila 12 hafta süresince iş deneyim imkânı sunulmaktadır. Program gençler için iş deneyimi sunmasının yanında işverenlerin bir çalışandan ne beklediğini anlamalarına yardımcı olmaktadır. Benzer şekilde, işveren açısından ise katılımcının iş için uygun olup olmadığını test etme imkânı sunmaktadır. Program kapsamındaki katılımcılara iki haftada bir 200 dolar tutarında ödeme yapılmakta olup katılımcıların program süresince iş kazası ve meslek hastalığı sigortası karşılanmaktadır. İşverenlere ise 1.000 dolar tutarında ödeme yapılmaktadır. Programın amacına ulaşabilmesi için katılımcılara iki haftalık süreçte 30 ila 50 saat iş deneyimi imkânı sunulması gerekmektedir. Program sonucunda katılımcının işverence işe alınması durumunda kişinin durumuna bağlı olarak değişen miktarlarda ücret sübvansiyonu (6.500$ ila 10.000$) imkânı bulunmaktadır (Jobactive, 2020e).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE UZUN SÜRELİ İŞSİZLİK

3.1. TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜ PİYASASININ GENEL GÖRÜNÜMÜ VE UZUN SÜRELİ İŞSİZLİK

İşgücü piyasasının arz ve talep yönleri ekonomik büyüme, doğum oranı, toplumdaki cinsiyet algısı gibi birçok etkenden etkilenmektedir. Türkiye işgücü piyasasındaki temel eğilimler nüfus ve işgücüne katılım, istihdam, işsizlik ve uzun süreli işsizlik olarak üç başlıkta incelenecektir. Nüfus işgücü piyasasının kapsamını belirleme noktasında önemliyken, işgücüne katılım nüfusun ekonomik faaliyetlere katılma seviyesini, istihdam ekonominin iş oluşturma kapasitesini ve işgücü arzının işgücü talebine uyumunu, işsizlik eğilimleri ise işgücü piyasasının sorunlarının belirlenmesi noktasında önemlidir (Kalkınma Bakanlığı, 2018,s.37).

Aşağıdaki tabloda 2014-2020/Haziran dönemine ait işgücü piyasasına ilişkin veriler yer almaktadır. Çalışmada, Türkiye işgücü piyasasındaki temel eğilimler nüfus ve işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik olarak 2014 -2019 yılları için üç başlıkta incelenecektir. 2020 Haziran dönemi verilerine bakıldığında COVID-19 pandemisi sebebiyle ortaya çıkan belirsizlik ve endişe ortamının işgücü piyasası için ciddi bir tehlike oluşturduğu açıkça görülmektedir.

Tablo 32: 2014-2020 Haziran Dönemi Arasında İşgücü Piyasasının Genel Görünümü

	Nüfus(15+) (Bin Kişi)	İşgücü (Bin Kişi)	İstihdam (Bin Kişi)	İşsiz (Bin Kişi)	İşgücüne Katılım Oranı (%)	İşsizlik(%)	İstihdam Oranı(%)	İşgücüne Dahil Olmayanlar (Bin Kişi)
2014	56.986	28.786	25.933	2.853	50,5	9,9	45,5	28.200
2015	57.854	29.678	26.620	3.058	51,3	10,3	46	28.176
2016	58.720	30.536	27.205	3.330	52	10,9	46,3	28.185
2017	59.894	31.643	28.189	3.455	52,8	10,9	47,1	28.251
2018	60.654	32.274	28.738	3.537	53,2	11	47,4	28.380
2019	61.469	32.549	28.080	4.469	53	13,7	45,7	28.920
2020/Haziran	62.525	30.632	26.531	4.101	49	13,4	42,4	31.894
ERKEK								
2014	28.145	20.057	18.244	1.813	71,3	9	64,8	8.089
2015	28.573	20.453	18.562	1.891	71,6	9,2	65	8.120
2016	29.031	20.899	18.893	2.006	72	9,6	65,1	8.133
2017	29.649	21.484	19.460	2.024	72,5	9,4	65,6	8.166
2018	30.007	21.801	19.720	2.082	72,7	9,5	65,7	8.206
2019	30.372	21.863	19.156	2.707	72	12,4	63,1	8.509
2020/Haziran	30.926	20.914	18.219	2.695	67,6	12,9	58,9	10.012
KADIN								
2014	28.841	8.729	7.689	1.040	30,3	11,9	26,7	20.112
2015	29.281	9.225	8.058	1.167	31,5	12,6	27,5	20.056
2016	29.689	9.637	8.312	1.324	32,5	13,7	28	20.052
2017	30.244	10.159	8.729	1.431	33,6	14,1	28,9	20.085
2018	30.647	10.473	9.018	1.455	34,2	13,9	29,4	20.174
2019	31.097	10.686	8.924	1.762	34,4	16,5	28,7	20.411
2020/Haziran	31.600	9.718	8.312	1.406	30,8	14,5	26,3	21.882

Kaynak: TÜİK

2014 – 2019 döneminde çalışma çağındaki nüfus %7,86 oranında artmıştır. Buna karşılık işgücü %13,07 ve istihdam %8,27 oranında artış göstermiştir. Bu durum, çalışma çağına gelip işgücü piyasasına katılanların yanı sıra, daha önce iş aramayan kişilerin de iş aramaya ve istihdam edilmeye başladıklarını göstermektedir. Bu süreçte işgücüne katılım oranı toplamda 2,5 puan, kadınlarda ise 4 puan artmıştır. Bu durum, işgücü piyasasına girişlerin ve iş arama eğiliminin arttığını göstermektedir. 2014-2019 yılları arasında toplam istihdam %8,27 artarken, kadın istihdamı %16,06 artmıştır. Oransal olarak kadın istihdamındaki artış, genel istihdamdaki artışın üzerinde gerçekleşmiştir. Bu dönemde, kadın işsizlik oranında artış olmasının sebebi işgücüne katılımdaki artışın istihdam artışından yüksek olması şeklinde ifade edilmektedir. 2014–2019 yılları arasında Türkiye işgücü piyasasında gerçekleşen istihdam artışı, işgücü piyasasına girişlerden daha az seviyede gerçekleşmiştir. Bu durum işgücü piyasasına girenlerle birlikte işgücü piyasasının kapsamının genişlemesi

bakımından olumludur. Ancak, bu durum ekonominin iş oluşturma kapasitesinin bu genişlemeyi karşılayacak seviyede olmadığını göstermektedir.

3.1.1. Nüfus ve İşgücüne Katılım Eğilimi

TÜİK tarafından Şubat 2018'te yayımlanan nüfus projeksiyonlarına göre Türkiye'nin nüfusunun, Cumhuriyet'in 100. yılı olan 2023 yılında 86 milyon 907 bin kişiye ulaşacağı, projeksiyon ufkunun sonu olan 2080 yılında ise 107 milyon 100 bin kişi olacağı öngörülmektedir. Nüfusun yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde, 2023 yılında 15-64 yaş arası nüfusun toplam nüfusa oranının %67,2 olacağı, 2040 yılında ise %60,4 olacağı öngörülmüştür.

Nüfus projeksiyonları göz önüne alındığında, Türkiye ekonomisinin demografik fırsat penceresinden 2030'lu yılların sonuna kadar yararlanabileceği düşünülmektedir (Eraydın, 2013,s.2). Ayrıca, 2080 yılında 15 – 64 yaş arasındaki nüfusun toplam nüfusa oranının yüzde 58,7'ye düşeceği, buna karşılık 65 yaş üzeri nüfusun oranının ise yüzde 25,6'ya yükseleceği öngörülmüştür. 65 yaş üstü nüfusun arttığı, çalışma çağındaki nüfusun azaldığı bu süreçte sosyal koruma sistemleri sürdürülebilir kılınması gerekmektedir. Bunun yanında, işgücü piyasasının etkin bir şekilde işlemesinin sağlanması gerekliliği de ortadadır (Kalkınma Bakanlığı, 2018,s.39).

Tablo 33: Nüfus Projeksiyonu 2018-2080

Nüfus Projeksiyonu 2018-2080	Toplam	0-14 Yaş Oranı (%)	15-64 Yaş Oranı (%)	65+ Yaş Oranı (%)
2018	81.867.223	24	67,8	8,7
2023	86.907.367	23	67,2	10,2
2040	100.331.233	19	64,4	16,3
2060	107.095.998	17	60,4	22,6
2080	107.100.904	16	58,7	25,6

Kaynak: TÜİK

İşgücü piyasasının kapsamının belirlenmesi açısından en önemli gösterge işgücüne katılım oranıdır. TÜİK'e göre işgücüne katılım oranı; işgücünün, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusa oranıdır (TÜİK, 2020). Bir başka deyişle, işgücüne katılım oranı, istihdamda olanların ve işsizlerin, üniversite yurtları, yetiştirme yurtları, huzurevi, özel nitelikli hastane, hapishane, kışla vb. yerlerde ikamet edenler dışında kalan, 15 ve üzeri yaştaki nüfusa oranını ifade etmektedir. İşgücüne katılma oranının yüksek olması, çalışma

çağındaki nüfusun işgücü piyasasına girme yönünde bir eğilimi olduğunu ifade etmektedir. Bu kapsamda, işgücüne katılma oranının yüksek olması işgücü piyasasının etkin bir şekilde işlediğini göstermekle birlikte istihdam oranı ile birlikte değerlendirilmesi gereken bir göstergedir. İşgücüne katılım gösteren kişiler istihdam edilmediği sürece işgücüne katılım oranının yüksek olması tek başına bir anlam ifade etmemektedir. Türkiye işgücü piyasasında yer alan 15 ve daha üzeri yaştaki nüfusun yaklaşık yarısı işgücüne katılmaktadır. Eğitimini tamamlamış, zorunlu askerlik görevini yerine getirmiş kişilerin yaklaşık yarısının işgücüne katılmıyor olması işgücü piyasasında etkin işlemeyen bir sürecin yaşandığını ortaya koymaktadır. İşgücüne katılma oranının düşük olmasının en önemli nedeni, kadınların işgücüne katılma oranının düşük olmasıdır. Erkeklerin yüzde 72'sinin işgücüne katılıyor olduğu düşünüldüğünde bu sorunun çözümüne ilişkin olarak hazırlanacak politika önerilerinin hedef grubunun kadınlar olması gerektiği açıktır (Kalkınma Bakanlığı, 2018,s.42).

2019 yılı verilerine göre işgücüne dahil olmayan 28.920.000 kişinin yüzde 39,3'ünün işgücüne katılmama sebebi "ev işleri ile meşgul" gerekçesiyle ifade edilmiştir. Kadınlar arasında bu oran %55,7 olarak gerçekleşmiştir. Bu durum, işgücüne katılma oranının artırılması kapsamında üretilmesi gereken politika önerilerinin hedefinin kurumsal bakım hizmetlerinin sağlanması ve bu hizmetlerin herkes için erişilebilir olmasının sağlanması gerektiğini göstermektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2018,s.43).

İşgücünün yapısı, nüfusun işgücüne katılan kısmının niteliklerini göstermesi bakımından önemlidir. Türkiye işgücü piyasasındaki işgücünün cinsiyet, eğitim durumu ve yaş dağılımı, işgücü piyasasına yönelik politika geliştirilirken göz önünde bulundurulması gereken temel verilerdir.

2019 yılı verilerine göre 15 yaş üzeri toplam işgücünün %67,1'i erkek, %32,8'si kadındır. İşgücünün yaş dağılımına bakıldığında ise %15,9'u 15–24, %53,'i 25–44 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Bu durum işgücünün yarısından fazlasının orta yaş grubunda olduğunu ortaya koymaktadır. İşgücünün eğitim düzeyine bakıldığında ise, işgücünün yaklaşık %53,3'ünü lise altı eğitim düzeyinde yer alanların oluşturduğu görülmektedir. 2020 yılı Haziran dönemi verilerine bakıldığında ise işgücünün cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyi açısından dağılımlarına bakıldığında çok büyük değişikliklerin olmadığı görülmektedir.

Tablo 34: 2019 Yılı ve 2020 Haziran Dönemi İtibarıyla İşgücünün Eğitim Düzeyi

	2019	2020/Haziran	2019	2020/Haziran	2019	2020/Haziran
İşgücünün Eğitim Düzeyi	Erkek (%)		Kadın(%)		Toplam(%)	
Okuma Yazma Bilmeyen	1,4	1,1	6,6	6	3,1	2,7
Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	2,7	2,4	4,7	3,8	3,4	2,8
İlkokul	28,5	27,1	25,7	25	27,6	26,4
İlköğretim	9,2	8,7	5,4	4,6	7,9	7,4
Ortaokul Veya Dengi Meslek Ortaokul	13	13,3	7,9	7,8	11,3	11,5
Genel Lise	11,1	11,2	9,3	9,4	10,5	10,6
Lise Dengi Mesleki Okul	12	12,5	8,8	8,2	11	11,1
Yüksek Öğretim	22,1	23,7	31,8	35,3	25,3	27,4

Kaynak: TÜİK

Tablo 35: 2019 Yılı ve 2020 Haziran Dönemi İtibarıyla İşgücünün Yaş Dağılımı

İşgücünün Yaş Dağılımı (%)	2019(%)	2020 Haziran(%)
15-19 yaş	5,4	4,5
20-24 yaş	10,5	10,1
25-29 yaş	13,1	13,1
30-34 yaş	13,7	13,7
35-39 yaş	14,3	14,4
40-44 yaş	12,8	13,5
45-49 yaş	11	11,5
50-54 yaş	7,9	7,9
55-59 yaş	5,5	5,7
60-64 yaş	3,2	3,2
65+ yaş	2,7	2,5

Kaynak: TÜİK

3.1.2. İstihdam Eğilimi

TÜİK tarafından istihdam oranı, istihdamın, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranı olarak tanımlanmıştır (TÜİK, 2020).

İstihdam oranı, işgücünün hangi oranda ekonomik faaliyetlere katıldığını göstermesi açısından önemli bir göstergedir. 2019 yılı verilerine göre Türkiye'de istihdam edilen kişi sayısı 28.080.000'dir. İstihdam edilenlerin %31,8'i kadın, %68,2'si erkektir. İstihdam edilenlerin %25,3'ü yükseköğretim, %10,8'i lise dengi mesleki okul, %10,2'si lise mezunudur. İstihdamın %53,7'sinin ise lise altı eğitimli olduğu görülmektedir. İstihdam edilenlerin %65,7'si 25–49 yaş aralığındadır. İstihdam edilenlerin çoğunlukla erkek, lise altı eğitimli ve orta yaş grubunda olduğu görülmektedir. 2020 yılı Haziran dönemi

verilerine bakıldığından istihdam oranında düşüş yaşanırken istihdamın cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyi bakımından dağılımında çok büyük değişikliklerin olmadığı görülmektedir.

Tablo 36: 2019 Yılı ve 2020 Haziran Dönemi İtibarıyla İstihdam Edilenlerin Yaş Dağılımı

İstihdam Edilenlerin Yaş Dağılımı(%)	2019(%)	2020 Haziran(%)
15-19 yaş	4,9	4,0
20-24 yaş	8,8	8,4
25-29 yaş	12,4	12,5
30-34 yaş	13,8	13,8
35-39 yaş	14,7	14,8
40-44 yaş	13,3	14,0
45-49 yaş	11,5	11,9
50-54 yaş	8,2	8,3
55-59 yaş	5,8	6,1
60-64 yaş	3,5	3,4
65+ yaş	3,0	2,8

Kaynak: TÜİK

Tablo 37: 2019 Yılı İtibarıyla İstihdam Edilenlerin Eğitim Düzeyi

İstihdam Edilenlerin Eğitim Düzeyi(%)	2019(%)	2020 Haziran(%)
Okuma Yazma Bilmeyen	3,3	2,9
Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	3,3	2,8
İlkokul	28,5	27,3
İlköğretim	7,5	7,0
Ortaokul Veya Dengi Meslek Ortaokul	11,1	11,1
Genel Lise	10,2	10,3
Lise Dengi Mesleki Okul	10,8	11,0
Yüksek Öğretim	25,3	27,7

Kaynak: TÜİK

2019 yılı itibarıyla Türkiye'de istihdam oranı %45,7'dir. Cinsiyet kırılımında istihdam oranı incelendiğinde istihdam oranının erkeklerde %63,1, kadınlarda ise %28,7 olduğu görülmektedir. Bu oranlar, işgücüne katılma eğiliminin bir uzantısı olarak kadınların istihdam oranının da düşük olduğunu ortaya koymaktadır.2020 yılı Haziran dönemi verilerine bakıldığında hem kadınlarda hem erkeklerde istihdam oranında ani bir düşüş yaşandığı görülmektedir.

AB ülkeleri ile karşılaştırıldığında Türkiye'deki genel istihdam oranı düşük olmamakla birlikte cinsiyet temelli büyük farklılıklar söz konusudur. 2019 yılı itibarıyla, 15-64 yaş arasındakilerin Türkiye'deki istihdam oranı AB ortalamasının önemli ölçüde altındadır.

Ancak erkeklerin istihdam oranına bakıldığında Türkiye'nin AB ortalamasının 6 puan altında kadınlarda ise yaklaşık 32 puan altında olduğu görülmektedir. Bu durum Türkiye'de kadınların istihdam edilmesine yönelik özel olarak politika geliştirilmesi ihtiyacı olduğunu göstermektedir. Bu politikalar geliştirilirken öncelikle kadınların işgücü piyasasına dahil olmama, istihdama erişememe, istihdamdan ayrılma ve istihdama geri dönmeme nedenlerinin araştırılması gerekmektedir. (Kalkınma Bakanlığı, 2018,s.51).

Tablo 38: 2019 Yılı İtibarıyla Türkiye ve AB28'de İstihdam Oranı

İstihdam Oranı(%)	Erkek(%)	Kadın(%)	Toplam(%)
Türkiye	68,3	32,2	50,3
AB28	74,4	64,1	69,3

Kaynak: OECD

2016 İnsani Gelişme Raporunda Türkiye'de istihdam edilenlerin %29,4'ü kırılgan işlerde istihdam edildiğine yer verilmiştir. Çalışabilecek durumda olan, fakat "iyi bir iş" bulamama riski yüksek olan kişilerden oluşan ve kırılgan olarak ifade edilen bu grup işsizlik ile düşük ücretli işler arasında patinaj yapmakta, istihdam edilseler dahi refah düzeyleri düşük düzeyde kalmaktadır. İstihdam edilenlerin yaklaşık üçte birinin kırılgan istihdam olarak ifade edilen, uzun saatler çalışmasına rağmen düşük gelir elde eden, sosyal korumadan tamamen veya kısmen yoksun kişiler olması, işgücü piyasasının dengesini bozacak bir risk olmasının yanı sıra toplumsal hayatın da dengesini bozabilecek bir durumdur (Kalkınma Bakanlığı, 2018,s.54-55).

3.1.3. İşsizlik Eğilimi

TÜİK, işsizlik oranını işsiz nüfusun işgücü içindeki oranı olarak tanımlamıştır (TÜİK, 2020). Bir başka deyişle; işsizlik oranı işgücü piyasasında iş aramakta olanların iş bulamama durumunu ifade etmektedir. İşsizlik oranının cinsiyet, eğitim ve yaş kırılımında incelenmesi, Türkiye'deki işsizliğin fotoğrafının daha net ortaya konulması açısından önemlidir.

2019 yılı itibarıyla kadın-erkek ayrımında işsizlik oranlarına bakıldığında kadınlarda işsizlik oranının daha yüksek olduğu yaş gruplarına göre, işsizlik oranına bakıldığında ise işsizlik oranının 20-24 yaş arasında en yüksek olduğu görülmektedir. 2020 Haziran dönemi verilerine bakıldığında erkeklerde işsizlik oranının arttığı kadınlarda azaldığı toplamda ise işsizlik oranının azaldığı görülmektedir. Ancak, işsizlik oranı işgücü piyasasına ilişkin diğer göstergelerle birlikte değerlendirildiğinde bu durumun kişilerin iş aramayı bırakarak

işgücüne katılmadıklarından kaynaklı olduğu görülmektedir. 2019 yılı- 2020 Haziran dönemine bakıldığında işgücünün azaldığı işgücüne dahil olmayan nüfusun ise arttığı görülmektedir.

Tablo 39: 2019 Yılı ve 2020 Haziran Dönemi İtibarıyla Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranı

Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranı	2019(%)	2020 Haziran(%)
15-19 yaş	21,1	22,2
20-24 yaş	27,6	27,9
25-29 yaş	18,1	17,2
30-34 yaş	13,0	12,6
35-39 yaş	10,9	10,9
40-44 yaş	10,3	9,9
45-49 yaş	10,3	10,5
50-54 yaş	9,7	9,8
55-59 yaş	8,7	7,6
60-64 yaş	6,9	6,1
65+ yaş	3,1	3,1

Kaynak: TÜİK

Eğitim düzeylerine göre; genel lise mezunlarının işsizlik oranı ile yükseköğretim mezunlarının işsizlik oranı karşılaştırıldığında yükseköğretim almış olmanın işsizlik riskini azaltma yönünde katkı sağladığı söylenebilmektedir. Bu kapsamda, işgücü talebinin beceri beklentisi ile işgücü arzının becerilerinin eşleştirilebilmesi için eğitim – istihdam ilişkisinin kurulmasına ve geliştirilmesine yönelik politikalar geliştirilmesine ve mesleki ve teknik eğitimin yaygınlaştırılmasına ve toplumdaki mesleki okul algısının değiştirilmesine ihtiyaç bulunduğu söylenebilmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2018,s.61).

Tablo 40: 2019 Yılı İtibarıyla Eğitim Düzeylerine Göre İşsizlik Oranı

Eğitim Düzeylerine Göre İşsizlik Oranı (%)	2019	2020 Haziran
Okuma Yazma Bilmeyen	9,2	7,4
Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	14,4	14,4
İlkokul	10,9	10,7
İlköğretim	18,3	17,8
Ortaokul Veya Dengi Meslek Ortaokul	15	16,2
Genel Lise	16,1	16
Lise Dengi Mesleki Okul	15,3	14,7
Yüksek Öğretim	13,7	12,6

Kaynak: TÜİK

İşsizlik oranının yanında, işsizlerin ne kadar süre işsiz kaldığı da çok önemli bir veridir. Çalışmanın başında da detaylıca ifade edildiği üzere, işsizlik süresinin uzaması beceri erozyonuna, psikolojik ve birçok toplumsal sorunlara neden olabilmektedir. İşgücü piyasasının etkin bir şekilde işlemesi bakımından işgücü piyasasına giriş süresinin veya iki iş arasındaki sürenin kısa olması oldukça önem arz etmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2018,s.62). Çalışmanın bundan sonraki bölümünde Türkiye'deki uzun süreli işsizliğin boyutu detaylıca ele alınacaktır.

3.1.4. Uzun Süreli İşsizlik Eğilimi

2019 yılı itibarıyla 4 milyon 459 bin işsizin 1 milyon 50 bini 1 yıl ve daha uzun süredir işsiz konumdadır. 2020 yılı Haziran dönemi itibarıyla ise 4 milyon 101 bin işsizin 947 bini yıl ve daha uzun süredir işsiz konumdadır. 2014-2020 Haziran dönemi arasında 1 yıl ve daha uzun süredir işsiz olanların sayısına, uzun süreli işsizlerin toplam işsiz sayısı içeresindeki payına ve uzun süreli işsizlerin toplam işgücü içeresindeki payına Tablo 42'de yer verilmiştir. Tabloda yer alan verilerden anlaşılacağı 2014-2019 yılları arasında üzere uzun süreli işsizlerin sayısı artma eğiliminde olup uzun süreli işsizlerin toplam işsizler içerisindeki payı da sürekli artmaktadır. Bunun yanında, uzun süreli işsizlerin toplam işgücü içerisindeki payı da sürekli artış eğilimindedir. 2020 Haziran dönemi verilerine bakıldığında uzun süreli işsiz sayısında ve uzun süreli işsizlerin toplam işsizler içerisindeki payında bir miktar azalma olduğu görülmektedir. Ancak, bu durumun COVID-19 pandemisi sebebiyle ortaya çıkan belirsizlik ve endişe ortamından kaynaklı iş aramayı bırakarak işgücüne dahil olmayanların bir kısmının uzun süreli işsiz olmasından kaynaklı olduğu düşünülmektedir.

Tablo 41: 2014-2020 Haziran Dönemi Arasında Uzun Süreli İşsizlik

	Uzun Süreli İşsizlerin Sayısı(Bin)	Uzun Süreli İşsizlerin Payı(%)	Uzun Süreli İşsizlerin Oranı (%)
2014	589	20,6	2,05
2015	645	21,1	2,17
2016	686	20,6	2,25
2017	756	21,9	2,39
2018	792	22,4	2,45
2019	1.050	23,5	3,23
2020-Haziran	947	23,1	3,1

Kaynak: TÜİK

Tablo 43'te 2019 yılı itibarıyla İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflamasına Göre Düzey I Bölgelerinin uzun süreli işsizlik paylarının kıyaslamasına yer verilmiştir. Tablodaki verilerden görüleceği üzere uzun süreli işsiz sayısının o bölgedeki toplam işsiz sayısı içerisindeki payının en fazla olduğu bölge %30,4 ile Doğu Karadeniz iken en az olduğu bölge ise %18,6 ile Doğu Marmara'dır.

Tablo 42: 2019 Yılı İtibarıyla İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflamasına Göre Uzun Süreli İşsizlerin Payı

Bölge	Uzun Süreli İşsizlerin Payı (%)
Akdeniz	23,3
Batı Anadolu	25,4
Batı Karadeniz	20,8
Batı Marmara	20,7
Doğu Karadeniz	30,4
Doğu Marmara	18,6
Ege	23,6
Güneydoğu Anadolu	28,2
Kuzeydoğu Anadolu	24,3
Orta Anadolu	24,3
Ortadoğu Anadolu	31,7
İstanbul	19,5

Kaynak: TÜİK

Tablo 44'te yıllar itibarıyla kadın-erkek ayrımında uzun süreli işsizlerin kendi gruplarındaki toplam işsiz sayısı içerisindeki paylarına ve uzun süreli işsizlerin kendi gruplarındaki işgücü içerisindeki paylarına yer verilmiştir. Tablodaki verilerden görüleceği üzere kadınlar arasındaki uzun süreli işsizlik erkeklere kıyasla her dönemde daha yüksektir. 2014 yılında her 100 işsiz kadından yaklaşık 27'si uzun süreli işsiz iken 2019 yılı itibarıyla her 100 işsiz kadından yaklaşık 31'i uzun süreli işsizdir. Kadın-erkek ayrımında uzun süreli işsizlik oranlarına bakıldığında ise kadınlarda uzun süreli işsizlik oranının her dönemde erkeklere kıyasla daha yüksek olduğu ve aradaki farkın 2019 yılı itibarıyla daha da açıldığı görülmektedir. 2020 yılı Haziran dönemi verilerine bakıldığında ise kadın uzun süreli işsizlerin kadın işsizler arasındaki payının artış gösterdiği görülmektedir.

Tablo 43: 2014-2020 Haziran Dönemi Arasında Kadın-Erkek Ayrımında Uzun Süreli İşsizlik Oranları

Yıl	Erkeklerde Uzun Süreli İşsizliği Payı(%)	Kadınlarda Uzun Süreli İşsizliğin Payı(%)	Erkek Uzun Süreli İşsizlik Oranı (%)	Kadın Uzun Süreli İşsizlik Oranı (%)
2014	17,1	26,8	1,5	3,2
2015	17,6	26,7	1,6	3,4
2016	17,3	25,6	1,7	3,5
2017	17,5	28	1,7	3,9
2018	18	28,7	1,7	4
2019	18,7	30,8	2,3	5,1
2020 Haziran	18,5	31,9	2,4	4,6

Kaynak: TÜİK

Tablo 45 ve Tablo 46'da ise 2014-2020 Haziran dönemi itibarıyla yaş gruplarına göre uzun süreli işsizlerin sayılarına ve kendi gruplarındaki toplam işsiz sayısı içerisindeki paylarına yer verilmiştir. 2019 yılı itibarıyla uzun süreli işsiz sayısının en fazla olduğu yaş grubunun 35-54 yaş olduğu, bunu ise 353.000 ile 25-34 yaş grubunun izlediği görülmektedir. Kendi yaş grupları içindeki issizler arasında uzun dönemli issizlerin payının en yüksek olduğu yaş grubu her dönemde 55 yaş ve üstü gruptur. Genç işsizler arasında uzun süreli işsizlik paylarının ise diğer yaş gruplarına kıyasla daha az olduğu görülse de 2018 yılında 15,1 olarak gerçekleşen oran 2019 yılında 19,4 olarak gerçekleşerek bir yıl içerisinde büyük bir artış göstermiştir. Ayrıca, her beş yaş grubu için de 2014-2019 yılları arasında dalgalı bir trendin olduğunu görülebilmektedir. 2020 yılı Haziran dönemi verilerine bakıldığında ise 2019 yılı verilerine kıyasla her yaş grubunda uzun süreli işsiz sayısının azaldığı, kendi gruplarındaki toplam işsiz sayısı içerisindeki paylarında ise ufak dalgalanmaların olduğu görülmektedir.

Tablo 44: 2014-2020 Haziran Dönemi Arasında Yaş Gruplarına Göre Uzun Süreli İşsizlerin Sayıları (Bin)

Yıl	15-19 Yaş	20-24 Yaş	25-34 Yaş	35-54 Yaş	55+ Yaş
2014	29	94	206	210	49
2015	29	98	220	231	69
2016	27	114	243	239	61
2017	30	127	261	272	66
2018	37	112	278	290	74
2019	43	183	353	380	93
2020 Haziran	36	160	322	356	71

Kaynak: TÜİK

Tablo 45: 2014-2020 Haziran Dönemi Arasında Yaş Gruplarına Göre Uzun Süreli İşsizlerin Payı (%)

Yıl	15-19 Yaş	20-24 Yaş	25-34 Yaş	35-54 Yaş	55+ Yaş
2014	10,3	16,3	22,3	22,6	34,5
2015	9,9	15,7	23,4	22,5	40,8
2016	9,4	16,3	22,9	21,5	35,7
2017	9,8	16,6	24,8	23,7	34,9
2018	12	15,1	25,7	24,4	34,4
2019	11,6	19,4	26,2	24,5	36,5
2020 Haziran	11,8	18,6	26,4	23,7	32,9

Kaynak: TÜİK

Tablo 47'de yaş gruplarına göre uzun süreli işsizlerin kendi gruplarındaki toplam işgücü içerisindeki paylarına yer verilmiştir. 2019 yılı itibarıyla en düşük oran 2,4 ile 15-19 yaş grubuna ait iken en yüksek oran 5,3 ile 20-24 yaş grubuna aittir. 2020 yılı Haziran dönemi verilerine bakıldığında oranların büyük bir değişim göstermediği görülmektedir. Uzun süreli işsizlik oranlarının 15-19 yaş grubunda nispeten düşük olması eğitim sürecinin devam etmesi veya gençlerin daha ileriki yıllarda işgücü piyasasına katılmaları ile açıklanabilmektedir.

Tablo 46: 2014-2020 Haziran Dönemi Arasında Yaş Gruplarına Göre Uzun Süreli İşsizlik Oranları

Yıl	15-19 Yaş	20-24 Yaş	25-34 Yaş	35-54 Yaş	55+ Yaş
2014	1,7	3,1	2,4	1,7	1,7
2015	1,6	3,1	2,6	1,8	2,3
2016	1,5	3,5	2,8	1,7	1,9
2017	1,7	3,8	3,0	1,9	1,9
2018	2,1	3,3	3,2	2,0	2,0
2019	2,4	5,3	4,1	2,5	2,5
2020 Haziran	2,6	5,2	3,9	2,5	2,0

Kaynak: TÜİK

Tablo 48 ve 49'da 2019 yılı ve 2020 Haziran dönemi itibarıyla işsiz kalma nedenlerine göre işsiz sayılarına, uzun süreli işsiz sayılarına ve uzun süreli işsizlerin paylarına yer verilmiştir. Tabloda yer alan verilerden anlaşılacağı üzere uzun süreli işsiz sayısının diğerlerine kıyasla en fazla olduğu grup "geçici bir işte çalışırken işin bitmesi" sebebiyle işsiz kalanların olduğu görülmekle birlikte uzun süreli işsiz sayısının kendi grubundaki toplam işsiz sayısı içerisindeki payının en düşük olduğu grup da geçici bir işte çalışırken işin bitmesi" sebebiyle işsiz kalanlardır. Ev işleriyle meşgul olanlardan işgücü piyasasına girenlerin önemli bir kısmının uzun süreli işsiz olduğu ise dikkat çeken başka bir detaydır.

Bunun yanında okuldan mezun olup işsiz kalanların %42,3'ünün uzun süreli işsiz durumuna düştüğü görülmektedir. Kısaca, okuldan mezun olan her 100 işsizden yaklaşık 42'si uzun süreli işsizdir. Bu veri bize okuldan mezun olanlar arasında uzun süreli işsizlik probleminin, yapısal işsizlik problemine dönüşebilme ihtimalini ortaya koymakta ve eğitim sisteminin işgücü piyasası tarafından istenen nitelikleri tam olarak karşılamadığını işaret etmektedir. 2020 yılı Haziran dönemi verileri incelendiğinde ise işsiz kalma nedenine göre uzun süreli işsizlik payının en yüksek olduğu grup 2019 yılında olduğu gibi ev işleri ile meşgul olanlar olup bu grubu mezun olup işsiz kalanlar izlemektedir.

Tablo 47: 2019 Yılı İtibarıyla İşsiz Kalma Nedenine Göre Uzun Süreli İşsizler

	İşsiz Sayısı(Bin)	Uzun Süreli İşsiz Sayısı(Bin)	Uzun Süreli İşsizlerin Payı(%)
İŞİNİ KAYBETTİ			
Geçici Bir İşte Çalışıyordu, İş Bitti	1712	308	18,0
İşten Çıkartıldı	578	105	18,2
İşini Kaybetti-İşyerini Kapattı/İflas Etti	216	68	31,5
İŞİNDEN AYRILDI			
Kendi İsteğiyle	684	149	21,8
Ücretsiz Aile İşçisi Olarak Çalışıyordu	8	2	25,0
Emekli Oldu	114	54	47,4
Diğer	837	215	25,7
İLK KEZ İŞ ARAYAN			
Ev İşleri İle Meşgul	101	58	57,4
Öğrenime Devam Ediyordu	201	85	42,3
Askerden Yeni Geldi	10	2	20,0
Diğer	9	4	44,4

Kaynak: TÜİK

Tablo 48: 2020 Haziran Dönemi İtibarıyla İşsiz Kalma Nedenine Göre Uzun Süreli İşsizler

	İşsiz Sayısı(Bin)	Uzun Süreli İşsiz Sayısı(Bin)	Uzun Süreli İşsizlerin Payı(%)
İŞİNİ KAYBETTİ			
Geçici Bir İşte Çalışıyordu, İş Bitti	1457	298	20,5
İşten Çıkartıldı	757	110	14,5
İşini Kaybetti-İşyerini Kapattı/İflas Etti	238	70	29,4
İŞİNDEN AYRILDI			
Kendi İsteğiyle	565	151	26,7
Ücretsiz Aile İşçisi Olarak Çalışıyordu	10	3	30,0
Emekli Oldu	108	50	46,3
Diğer	778	176	22,6
İLK KEZ İŞ ARAYAN			
Ev İşleri İle Meşgul	52	34	65,4
Öğrenime Devam Ediyordu	125	50	40,0
Askerden Yeni Geldi	6	2	33,3
Diğer	6	2	33,3

Kaynak: TÜİK

Tablo 50 ve 51'de ise 2019 yılı ve 2020 Haziran dönemi itibarıyla eğitim seviyelerine göre işsiz sayılarına, uzun süreli işsiz sayılarına ve uzun süreli işsizlerin paylarına yer verilmiştir. Uzun süreli işsiz sayısının en yüksek olduğu grup "yükseköğretim" eğitim seviyesinde olanların oluşturduğu gruptur. Bunun yanında, eğitim seviyesine göre uzun süreli işsiz sayısının kendi grubundaki toplam işsiz sayısı içerisindeki payının en yüksek olduğu grup da %31,5'lik oranla yükseköğretim seviyesinde olanlardır. 2020 yılı Haziran dönemi itibarıyla uzun süreli işsizlik oranın en yüksek olduğu grup 2019 yılında olduğu gibi yükseköğretim seviyesinde eğitime sahip olanlar olup bu grup arasındaki oran artış eğilimindedir. Bu durum eğitim seviyesi yükseldikçe kişilerin beklentilerinin yükselmesiyle ve iş bulmada seçici davranmalarıyla açıklanabilir. Bu durum, eğitimli bireylerin beklentilerini karşılayabilecek iş imkânlarının oluşturulması gerektiğini de işaret etmektedir.

Tablo 49: 2019 Yılı İtibarıyla Eğitim Seviyesine Göre Uzun Süreli İşsizler

Eğitim Seviyesi	İşsiz Sayısı(Bin)	Uzun Süreli İşsiz Sayısı(Bin)	Uzun Süreli İşsizlerin Payı(%)
Okuma Yazma Bilmeyen	92	25	27,2
Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	158	37	23,4
İlkokul	976	199	20,4
İlköğretim	472	81	17,2
Ortaokul veya Dengi Meslek Ortaokul	551	107	19,4
Genel Lise	550	129	23,5
Lise Dengi Mesleki Okul	546	116	21,2
Yüksek Öğretim	1.123	354	31,5

Kaynak: TÜİK

Tablo 50: 2020 Yılı Haziran Ayı İtibarıyla Eğitim Seviyesine Göre Uzun Süreli İşsizler

Eğitim Seviyesi	İşsiz Sayısı(Bin)	Uzun Süreli İşsiz Sayısı(Bin)	Uzun Süreli İşsizlerin Payı(%)
Okuma Yazma Bilmeyen	60	19	31,7
Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	125	25	20,0
İlkokul	864	152	17,6
İlköğretim	404	70	17,3
Ortaokul veya Dengi Meslek Ortaokul	571	98	17,2
Genel Lise	523	109	20,8
Lise Dengi Mesleki Okul	500	117	23,4
Yüksek Öğretim	1.054	354	33,6

Kaynak: TÜİK

Tablo 52 ve 53'te 2019 yılı ve 2020 Haziran dönemi itibarıyla son çalışılan faaliyet koluna göre işsiz sayılarına, uzun süreli işsiz sayılarına ve uzun süreli işsizlerin paylarına yer

verilmiştir. Uzun süreli işsiz sayısının en yüksek olduğu grubun son çalışılan faaliyet kolu "hizmet sektörü" olanlardır. 2019 yılı itibarıyla uzun süreli işsiz sayısının kendi grubundaki toplam işsiz sayısı içerisindeki payının en yüksek olduğu grup ise %61,1 ile 8 yıl önce işten ayrılanlar olduğu görülmektedir. Dikkat çeken bir başka durum ise daha önce çalışmamış olanlardan işgücüne girip işsiz kalanların önemli bir kısmının uzun süreli işsizliği yaşadığıdır. Kısaca, daha önce çalışmamış her 100 işsizden yaklaşık 46'sı uzun süreli işsizdir. Bu durum daha önce iş deneyimi olmayanların ve 8 yıldan önce işten ayrılanların işgücü piyasasının gerektirdiği nitelik ve beceriye sahip olmadıklarını ve bu sebeple işgücü piyasasına geri dönmek istediklerinde ise uzun süreli işsiz olma riski ile karşı karşıya olduklarını göstermektedir. 2020 yılı Haziran dönemi verilerine bakıldığında uzun süreli işsiz sayısının kendi grubundaki toplam işsiz sayısı içerisindeki payının en yüksek olduğu grup 2019 yılında olduğu gibi 8 yıldan önce işten ayrılanlar olduğu görülmekte olup bu grubu daha önce çalışmamış olanlar izlemektedir.

Tablo 51: 2019 Yılı İtibarıyla Son Çalışılan Faaliyet Koluna Göre Uzun Süreli İşsizler

Faaliyet Kolu	İşsiz Sayısı(Bin)	Uzun Süreli İşsiz Sayısı(Bin)	Uzun Süreli İşsizlerin Payı(%)
Tarım	236	25	10,6
Sanayi	1.426	231	16,2
Hizmet	2.312	536	23,2
8 Yıldan Önce İşten Ayrılanlar	175	107	61,1
Daha Önce Çalışmamış Olanlar	321	150	46,7

Kaynak: TÜİK

Tablo 52: 2020 Yılı Haziran Dönemi İtibarıyla Son Çalışılan Faaliyet Koluna Göre Uzun Süreli İşsizler

Faaliyet Kolu	İşsiz Sayısı(Bin)	Uzun Süreli İşsiz Sayısı(Bin)	Uzun Süreli İşsizlerin Payı(%)
Tarım	198	20	10,1
Sanayi	1.336	228	17,1
Hizmet	2.250	527	23,4
8 Yıldan Önce İşten Ayrılanlar	128	80	62,5
Daha önce Çalışmamış Olanlar	188	94	50,0

Kaynak: TÜİK

Tablo 54 ve 55'te 2019 yılı ve 2020 yılı Haziran dönemi itibarıyla aranılan mesleğe göre işsiz sayılarına, uzun süreli işsiz sayılarına ve uzun süreli işsizlerin paylarına yer verilmiştir. Tabloda yer alan verilerden anlaşılacağı üzere uzun süreli işsiz sayısının en fazla olduğu grup "hizmet ve satış elemanları" grubudur. Uzun süreli işsizlik payının en yüksek olduğu ilk üç grup ise sırasıyla yöneticiler, büro hizmetlerinde çalışmak isteyenler ve yöneticilerdir. Yönetici olmak isteyenlerde her ne kadar uzun süreli işsiz sayısı az olsa

da uzun süreli işsizlerin kendi gruplarındaki işsiz sayısı içerisindeki payı yüksektir. Yönetici ve profosyenel meslek mensubu olmak isteyenlerde uzun süreli işsizlerin payının yüksek olması kişilerin beklentilerinin yüksek olması ve iş bulmada aceleci davranmayarak seçici olmalarıyla açıklanabilmektedir.

Tablo 53: 2019 Yılı İtibarıyla Aranılan Mesleğe Göre Uzun Süreli İşsizler

İş Aranan Meslek	İşsiz Sayısı (Bin)	Uzun Süreli İşsiz Sayısı(Bin)	Uzun Süreli İşsizlerin Payı(%)
Yöneticiler	78	26	33,3
Profesyonel Meslek Mensupları	606	190	31,4
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	316	93	29,4
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	508	165	32,5
Hizmet ve Satış Elemanları	1.076	258	24,0
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	24	5	20,8
Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	631	71	11,3
Tesis Ve Makine Operatörleri ve montajcılar	397	71	17,9
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	832	171	20,6

Kaynak: TÜİK

Tablo 54: 2020 Yılı Haziran Dönemi İtibarıyla Aranılan Mesleğe Göre Uzun Süreli İşsizler

İş Aranan Meslek	İşsiz Sayısı (Bin)	Uzun Süreli İşsiz Sayısı(Bin)	Uzun Süreli İşsizlerin Payı(%)
Yöneticiler	56	23	41,1
Profesyonel Meslek Mensupları	599	194	32,4
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	275	76	27,6
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	410	147	35,9
Hizmet ve Satış Elemanları	1.002	216	21,6
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	23	7	30,4
Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	592	75	12,7
Tesis Ve Makine Operatörleri ve montajcılar	398	61	15,3
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	747	149	19,9

Kaynak: TÜİK

Tablo 56 ve 57'de ise 2019 yılı ve 2020 Haziran dönemi itibarıyla son çalışılan işteki duruma göre işsiz sayılarına, uzun süreli işsiz sayılarına ve uzun süreli işsizlerin paylarına yer verilmiştir. İlgili verilerden görüleceği üzere uzun süreli işsiz sayısının en yüksek olduğu grup "ücretli, maaşlı, yevmiyeli" olarak çalışmış olanların oluşturduğu gruptur. Dikkat çeken bir başka husus ise 8 yıldan önce işten ayrılanlar ve daha önce çalışmamış olanlardan işgücüne girdiği halde işsiz olanların büyük bir kısmının uzun süreli işsiz konumuna düştüğüdür. Örneğin, 2019 yılında 8 yıldan önce işten ayrılmış olan her 100 işsizden yaklaşık 61'i uzun süreli işsizken, daha önce çalışmamış olanlar için bu sayı yaklaşık 46'dır. Bu durum daha önce iş deneyimi olmayanların ve 8 yıldan önce işten ayrılanların işgücü piyasasının gerektirdiği nitelik ve beceriye sahip olmadıklarını ve bu

sebeple işgücü piyasasına geri dönmek istediklerinde ise uzun süreli işsiz olma riski ile karşı karşıya olduklarını göstermektedir.

Tablo 55: 2019 Yılı İtibarıyla Son Çalışılan İşteki Duruma Göre Uzun Süreli İşsizler

Son Çalışılan İşteki Durum	İşsiz Sayısı(Bin)	Uzun Süreli İşsiz Sayısı(Bin)	Uzun Süreli İşsizlerin Payı(%)
Ücretli, Maaşlı Veya Yevmiyeli	3.727	734	19,7
İşveren veya Kendi Hesabına	179	50	27,9
Ücretsiz Aile İşçisi	67	8	11,9
8 Yıldan Önce İşten Ayrılanlar	175	107	61,1
Daha Önce Çalışmamış Olanlar	321	150	46,7

Kaynak: TÜİK

Tablo 56: 2020 Haziran Ayı İtibarıyla Son Çalışılan İşteki Duruma Göre Uzun Süreli İşsizler

Son Çalışılan İşteki Durum	İşsiz Sayısı(Bin)	Uzun Süreli İşsiz Sayısı(Bin)	Uzun Süreli İşsizlerin Payı(%)
Ücretli, Maaşlı Veya Yevmiyeli	3.564	731	20,5
İşveren veya Kendi Hesabına	169	40	23,7
Ücretsiz Aile İşçisi	51	4	7,8
8 Yıldan Önce İşten Ayrılanlar	128	80	62,5
Daha Önce Çalışmamış Olanlar	188	94	50,0

Kaynak: TÜİK

3.2. İŞKUR KAYITLARINA GÖRE UZUN SÜRELİ İŞSİZLİK

2019 yılı itibarıyla, İŞKUR'a kayıtlı işsiz sayısı 3.872.211'dir. Bunun 740.062'si uzun süreli işsiz durumdadır. Uzun süreli işsizlerin İŞKUR'a kayıtlı işgücü içerisindeki payı %9,6 iken toplam işsizler içerisindeki payı %19,1'dir. Yani 2019 yılı itibarıyla, İŞKUR'a kayıtlı her 100 işsizden yaklaşık 19'u uzun süreli işsiz durumdadır.2020 yılı Eylül ayı verilerine baktığımıza kayıtlı işgücü ve işsiz sayısında azalma olduğu uzun süreli işsiz sayısında ise artış olduğu görülmektedir. 2020 yılı Eylül ayında uzun süreli işsizlerin toplam kayıtlı işsizler içerisindeki payı 2019 yılına göre 5 puan artış göstererek %24,2 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 57: 2019 Yılı ve 2020 Yılı Eylül Ayı İtibarıyla İŞKUR Kayıtlarına Göre Uzun Süreli İşsizlik

	2019	2020 Eylül
Kayıtlı İşgücü	7.671.716	6.744.218
Kayıtlı İşsiz Sayısı	3.872.211	3.131.134
Uzun Süreli İşsiz Olarak Kayıtlı İşsiz Sayısı	740.062	758.222
Uzun Süreli İşsizlerin İşgücüne Oranı (%)	9,6	11,2
Uzun Süreli İşsizlerin Toplam İşsizlerin İçerisindeki Payı (%)	19,1	24,2

Kaynak: İŞKUR

Tablo 59'da 2019 yılı ve 2020 yılı Eylül ayı itibarıyla kadın-erkek ayrımında İŞKUR'a kayıtlı uzun süreli işsizlerin sayısına, kendi gruplarındaki toplam işsiz sayısı içerisindeki paylarına ve uzun süreli işsizlerin kendi gruplarındaki toplam işgücü içerisindeki paylarına yer verilmiştir. Bu verilere bakıldığında, İŞKUR'a kayıtlı uzun süreli işsizlerin paylarının cinsiyet bazında birbirine benzer olduğu ve büyük bir farkın olmadığı görülmektedir. Ancak, hem kadınlarda hem erkeklerde uzun süreli işsizlerin paylarının artış eğiliminde olduğu görülmektedir.

Tablo 58: 2019 Yılı ve 2020 Yılı Eylül Ayı İtibarıyla Kadın-Erkek Ayrımına Göre İŞKUR'a Kayıtlı Uzun Süreli İşsizler

	2019		2020 Eylül	
Göstergeler	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**	**Kadın**
Kayıtlı İşsiz Sayısı	1.938.695	1.933.516	1.667.780	1.463.354
Kayıtlı İşgücü	4.381.186	3.290.530	4.031.712	2.712.506
Uzun Süreli İşsiz Sayısı	379.730	360.332	398.816	359.406
Uzun Süreli İşsizlerin Oranı(%)	8,7	11	9,9	13,3
Uzun Süreli İşsizlerin Payı(%)	19,6	18,6	23,9	24,6

Kaynak: İŞKUR

Tablo 60 ve 61'te 2019 yılı ve 2020 yılı Eylül ayı itibarıyla yaş gruplarına göre İŞKUR'a kayıtlı uzun süreli işsizlerin sayısına, kendi gruplarındaki toplam işsiz sayısı içerisindeki paylarına ve uzun süreli işsizlerin kendi gruplarındaki toplam işgücü içerisindeki paylarına yer verilmiştir. 2019 yılına ait veriler incelendiğinde uzun süreli işsiz sayısının en fazla olduğu yaş grubunun 183.256 ile 20-24 yaş grubu olduğu bunu 181.683 ile 25-29 yaş grubunun izlediği görülmektedir. Uzun süreli işsiz sayısının kendi grubundaki toplam işgücü içerisindeki payının en yüksek olduğu grup %12,1 ile 25-29 yaş grubudur. Uzun süreli işsiz sayısının kendi grubundaki toplam işsiz sayısı içerisindeki payının en yüksek olduğu grup %25,7 ile aynı şekilde 25-29 yaş grubudur. Bu durum bize, uzun süreli

işsizlikten en fazla 25-29 yaş grubunun etkilendiğini göstermektedir. 2020 yılı Eylül ayı verileri incelendiğinde uzun süreli işsiz sayısının kendi grubundaki toplam işgücü ve işsiz sayısı içerisindeki payının en yüksek olduğu grup aynı şekilde 25-29 yaş grubudur. Bunun yanında her yaş grubunda uzun süreli işsiz payı artış eğilimindedir.

Tablo 59: 2019 Yılı İtibarıyla Yaş Gruplarına Göre İŞKUR'a Kayıtlı Uzun Süreli İşsizler

Yaş Grubu	Kayıtlı İşsiz Sayısı	Kayıtlı İşgücü	Uzun Süreli İşsiz Sayısı	Uzun Süreli İşsizlerin Oranı (%)	Uzun Süreli İşsizlerin Payı (%)
15-19	190.103	239.112	6.290	2,6	3,3
20-24	1.114.904	1.689.566	183.256	10,8	16,4
25-29	705.613	1.507.639	181.683	12,1	25,7
30-34	459.206	1.147.978	106.528	9,3	23,2
35-39	432.402	1.014.297	90.898	9,0	21,0
40-44	382.701	859.598	76.088	8,9	19,9
45-49	292.862	634.546	52.049	8,2	17,8
50-54	164.819	344.183	26.254	7,6	15,9
55-59	87.279	164.228	12.232	7,4	14,0
60-64	30.604	52.134	3.668	7,0	12,0
65 +	11.718	18.435	1.116	6,1	9,5

Kaynak: İŞKUR

Tablo 60: 2020 Yılı Eylül Ayı İtibarıyla Yaş Gruplarına Göre İŞKUR'a Kayıtlı Uzun Süreli İşsizler

Yaş Grubu	Kayıtlı İşsiz Sayısı	Kayıtlı İşgücü	Uzun Süreli İşsiz Sayısı	Uzun Süreli İşsizlerin Oranı (%)	Uzun Süreli İşsizlerin Payı (%)
15-19	284.232	350.110	31.326	8,9	11
20-24	921.530	1.494.960	228.729	15,3	25
25-29	586.971	1.372.831	177.976	13,0	30
30-34	387.646	1.068.191	107.491	10,1	28
35-39	320.451	866.365	80.444	9,3	25
40-44	265.558	698.176	61.234	8,8	23
45-49	194.090	494.933	40.486	8,2	21
50-54	100.269	248.178	19.137	7,7	19
55-59	49.574	109.933	8.515	7,7	17
60-64	15.408	30.602	2.263	7,4	15
65 +	5.405	9.939	621	6,2	11

Kaynak: İŞKUR

Tablo 62 ve 63'te 2019 yılı ve 2020 yılı Eylül ayı itibarıyla öğrenim düzeylerine göre İŞKUR'a kayıtlı uzun süreli işsizlerin sayısına, kendi gruplarındaki toplam işsiz sayısı içerisindeki paylarına ve uzun süreli işsizlerin kendi gruplarındaki toplam işgücü içerisindeki paylarına yer verilmiştir. 2019 yılında Uzun süreli işsiz sayısının en fazla

olduğu öğrenim düzeyi 265.999 ile "İlköğretim" olmasına rağmen uzun süreli işsiz sayısının kendi grubundaki toplam işsiz sayısı içerisindeki payının en yüksek olduğu öğrenim düzeyi %30,9 ile "Önlisans"tır. Bunu %26,2 ile "Yüksek Lisans" izlemektedir. 2020 Eylül ayı verilerine bakıldığında tüm eğitim düzeylerinde uzun süreli işsiz payının artış eğiliminde olduğu görülmektedir.

Tablo 61: 2019 Yılı İtibarıyla Öğrenim Düzeylerine Göre İŞKUR'a Kayıtlı Uzun Süreli İşsizler

Öğrenim Düzeyi	Kayıtlı İşsiz Sayısı	Kayıtlı İşgücü	Uzun Süreli İşsiz Sayısı	Uzun Süreli İşsizlerin Oranı (%)	Uzun Süreli İşsizlerin Payı (%)
Okur Yazar Olmayan	170.240	331.684	6.516	2,0	3,8
Okur Yazar	151.233	228.689	7.636	3,3	5,0
İlköğretim	1.528.447	3.109.397	265.999	8,6	17,4
Ortaöğretim (Lise ve Dengi)	1.024.787	2.090.956	212.966	10,2	20,8
Önlisans	377.967	781.058	116.742	14,9	30,9
Lisans	599.655	1.085.609	125.083	11,5	20,9
Yüksek Lisans	19.092	42.717	4.993	11,7	26,2
Doktora	790	1.606	127	7,9	16,1

Kaynak: İŞKUR

Tablo 62: 2020 Yılı Eylül Ayı İtibarıyla Öğrenim Düzeylerine Göre İŞKUR'a Kayıtlı Uzun Süreli İşsizler

Öğrenim Düzeyi	Kayıtlı İşsiz Sayısı	Kayıtlı İşgücü	Uzun Süreli İşsiz Sayısı	Uzun Süreli İşsizlerin Oranı (%)	Uzun Süreli İşsizlerin Payı (%)
Okur Yazar Olmayan	100.636	237.821	7.195	3,0	7,1
Okur Yazar	88.794	158.401	7.738	4,9	8,7
İlköğretim	1.147.681	2.602.318	244.945	9,4	21,3
Ortaöğretim (Lise ve Dengi)	987.881	2.080.668	240.995	11,6	24,4
Önlisans	345.324	741.508	116.839	15,8	33,8
Lisans	442.331	880.459	134.643	15,3	30,4
Yüksek Lisans	17.744	41.347	5.705	13,8	32,2
Doktora	743	1.696	162	9,6	21,8

Kaynak: İŞKUR

Tablo 64 ve 65'te 2019 yılı ve 2020 yılı Eylül ayı itibarıyla coğrafi bölgelere göre İŞKUR'a kayıtlı uzun süreli işsizlerin sayısına, ilgili bölgedeki toplam işsiz sayısı içerisindeki paylarına ve uzun süreli işsizlerin kendi gruplarındaki toplam işgücü içerisindeki paylarına yer verilmiştir. 2019 yılı itibarıyla uzun süreli işsiz sayısının en fazla olduğu bölge 132.201 kişi ile İç Anadolu Bölgesidir. Uzun süreli işsiz sayısının ilgili bölge içerisindeki toplam işsiz sayısı içerisindeki payının en yüksek olduğu bölge ise %23,8 ile Karadeniz Bölgesidir. Bunu %21,8 ile İç Anadolu Bölgesi izlemektedir. Uzun süreli işsiz sayısının ilgili bölge

içerisindeki toplam işgücü içerisindeki payının en yüksek olduğu bölgeler ise sırasıyla Doğu Anadolu Bölgesi, Karadeniz Bölgesi ve İç Anadolu Bölgesidir. 2020 yılı Eylül ayı verilerine bakıldığında uzun süreli işsiz sayısının ilgili bölge içerisindeki toplam işsiz sayısı içerisindeki payının en yüksek olduğu bölgenin %27,5 ile İç Anadolu Bölgesi olduğu görülmektedir. Bunun yanında her coğrafi bölgede uzun süreli işsizlik payı artış eğilimindedir.

Tablo 63: 2019 Yılı İtibarıyla Coğrafi Bölgelerine Göre İŞKUR Kayıtlı Uzun Süreli İşsizler

Coğrafi Bölge	Kayıtlı İşsiz Sayısı	Kayıtlı İşgücü	Uzun Süreli İşsiz Sayısı	Uzun Süreli İşsizlerin Oranı (%)	Uzun Süreli İşsizlerin Payı(%)
Marmara Bölgesi	1.024.757	2.201.479	161.350	7,3	15,7
Ege Bölgesi	447.575	959.657	83.770	8,7	18,7
Akdeniz Bölgesi	523.006	1.039.452	103.322	9,9	19,8
İç Anadolu Bölgesi	605.112	1.199.198	132.201	11,0	21,8
Karadeniz Bölgesi	407.133	775.311	97.056	12,5	23,8
Doğu Anadolu Bölgesi	374.804	624.776	78.603	12,6	21,0
Güneydoğu Anadolu Bölgesi	489.824	871.843	83.760	9,6	17,1

Kaynak: İŞKUR

Tablo 64: 2020 Yılı Eylül Ayı İtibarıyla Coğrafi Bölgelerine Göre İŞKUR Kayıtlı Uzun Süreli İşsizler

Coğrafi Bölge	Kayıtlı İşsiz Sayısı	Kayıtlı İşgücü	Uzun Süreli İşsiz Sayısı	Uzun Süreli İşsizlerin Oranı (%)	Uzun Süreli İşsizlerin Payı(%)
Marmara Bölgesi	853.478	1.979.713	185.796	9,4	21,8
Ege Bölgesi	362.459	843.418	89.097	10,6	24,6
Akdeniz Bölgesi	426.229	899.164	102.705	11,4	24,1
İç Anadolu Bölgesi	476.023	1.037.906	130.845	12,6	27,5
Karadeniz Bölgesi	322.438	679.294	87.379	12,9	27,1
Doğu Anadolu Bölgesi	286.796	529.481	73.843	13,9	25,7
Güneydoğu Anadolu Bölgesi	403.711	775.242	88.557	11,4	21,9

Kaynak: İŞKUR

3.3. UZUN SÜRELİ İŞSİZLERE YÖNELİK UYGULAMALAR

3.3.1. Üst Politika Belgelerinde Uzun Süreli İşsizler

Uzun süreli işsizlikle mücadele ulusal politika belgelerinde önem atfedilmiş bir alan olmuştur. 2014-2018 dönemini kapsayan Onuncu Kalkınma Planında yer alan İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi Programının performans göstergelerinden biri uzun süreli işsizlerin toplam işsizler içindeki oranının 2018 yılı itibarıyla %18'e düşürülmesi şeklindedir (Kalkınma Bakanlığı, 2013,s.164). Ancak TÜİK verilerine göre 2018 yılında

15 yaş üstü toplam işsiz sayısı 3.537.000 iken uzun süreli işsizlerin sayısı 792.000'dir. Bu itibarla, uzun süreli işsizlerin toplam işsizler içindeki payı %22,4 olarak gerçekleşerek program kapsamındaki hedefin uzağında kalmıştır.

Uzun süreli işsizlik konusu Ulusal İstihdam Stratejisinde de yer verilen bir konu olmuştur. UİS Eylem Planı 2017-2019'da; *"Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması"* ekseni kapsamında *"kadınlar, engelliler, gençler ve uzun süreli işsizler başta olmak üzere özel politika gerektiren grupların işgücüne ve istihdama katılımlarının önündeki engellerin kaldırılması"* temel bir amaç olarak belirlenirken "*Uzun süreli işsizlerin işe dönüşünün hızlandırılması"* ise bu amaç doğrultusunda yer verilen bir politikadır (UİS, 2017,s.41). Bu politika kapsamında hayata geçirilmesi istenen tedbirler, sorumlu kuruluşlar ve tedbirlere ilişkin açıklamalara ise aşağıda yer verilmiştir (UİS, 2017,s.98-99).

Tablo 65: Uzun Süreli İşsizlere İlişkin Ulusal İstihdam Stratejisinde Yer Alan Tedbirler

Tedbir	Sorumlu Kurum/Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum Kuruluş	Süre	Açıklama
Uzun süreli işsizlerin istihdam edilebilirliklerini artırmak üzere aktif işgücü piyasası programları kapsamında ilave tedbirler alınacaktır	İŞKUR	AÇSHB İçişleri Bakanlığı Sosyal Taraflar	Sürekli	Uzun süreli işsizlere yönelik işgücü yetiştirme programlarının etkinliği izlenecek, eksiklikler tespit edilerek tedbirler etkinleştirilecektir. Yapılacak izleme çalışmaları sonucu uzun süreli işsizlerin istihdam edilebilirliklerini artırmak üzere aktif işgücü piyasası programları kapsamında ilave tedbirler alınacaktır
Uzun süreli işsizlere yönelik iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri etkinleştirilecektir.	İŞKUR	AÇSHB TÜİK Meslek Kuruluşları	Sürekli	İş ve meslek danışmanları aracılığıyla uzun süreli işsizler çeşitli özelliklerine göre gruplandırılarak (kadın, genç vb.) motivasyon kazanma, açık işlere ulaşma ya da kendilerini en iyi şekilde ortaya koyma noktalarında güçlendirilecek, işgücü piyasasına dönüşleri ve geçişleri hızlandırılacaktır.
Uzun süreli işsizlerin işgücü piyasasına girişleri esnek kotalar yardımıyla kolaylaştırılacaktır	İŞKUR	AÇSHB Meslek Kuruluşları	Sürekli	İstihdam garantili eğitim programları başta olmak üzere, İŞKUR tarafından verilen işbaşı eğitimi ve meslek edindirme programlarında uzun süreli işsizlere esnek kota verilecektir
Uzun süreli işsizlere yönelik uygulanan beceri kazandırma programları iyileştirilerek etkinliği artırılacaktır.	İŞKUR	MEB MYK Üniversiteler Meslek Kuruluşları	Sürekli	Açık istihdam pozisyonları ve teknolojik gelişmeler göz önünde bulundurularak, uzun süreli işsizlere yönelik planlanmış olan beceri kazandırma programlarının uzun süreli işsizlere özel olarak mevcut mesleklerinde daha güncel becerilere sahip olmalarını sağlayacak şekilde etkinliğinin artırılmasına yönelik çalışmalar yapılacaktır

Kaynak:(UİS, 2017)

Öz itibarıyla, aktif işgücü piyasası programları kapsamında ilave tedbirlerin alınması ve uygulanan eğitim programlarının izlemesinin sağlanması; uzun süreli işsizlerin çeşitli alt gruplara sınıflandırılarak grup özelliklerine göre motivasyon, açık işlere ulaşma, kendini en iyi şekilde ortaya koyma hususlarında iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri sağlanması,

iş başı eğitim ve meslek edindirme kurslarında uzun süreli işsizlerin katılımı için esnek kota uygulanması ve uzun süreli işsizlere yönelik beceri kazandırma ve güncelleme eğitimlerinin iyileştirilmesi şeklinde tanımlanan tedbirlerin tamamından İŞKUR sorumlu tutulmuş olup, işbirliği yapılacak kurumlar AÇSHB, MYK, TÜİK, İçişleri Bakanlığı, sosyal taraflar, meslek kuruluşları ve üniversiteler şeklinde sıralanmıştır.

Ulusal İstihdam Stratejisinin "Durum Analizi" bölümünde yer verilen *"Türkiye'deki uzun süreli işsizlerin toplam işsizler içerisindeki payının AB üyesi 28 ülke ortalamamasına ve OECD üyesi ülkelerin ortalamasına göre iyi olduğunu ancak Türkiye'deki işgücü piyasasının yapısal özellikleri göz önüne alındığında, bu rakamların yanıltıcı olabileceği yönünde tereddütler ortaya çıktığı, çünkü istihdamın yaklaşık %30'unun tarımda olduğu ve tarımın büyük ölçüde işsizliği, dolayısıyla da uzun süreli işsizliği gizlediği şeklinde endişeleri akla getirdiği"* yönündeki analiz dikkate değer bir özeleştiri niteliği taşımaktadır (UİS, 2017,s.40).

2019-2023 dönemini kapsayan On Birinci Kalkınma Planında da toplumun tüm kesimlerine insana yaraşır iş fırsatlarının sunulması ile başta kadın ve gençler olmak üzere özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması amacına istinaden "*uzun süreli işsizlerin istihdam edilebilirliklerini artırmak üzere aktif işgücü programları kapsamında yeni uygulamalar geliştirileceği*" ifadesine yer verilmiştir (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019,s.143).

Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinin Tanımlar ve Kısaltmalar başlıklı 4 üncü maddesinde yer alan "Özel politika veya uygulama gerektiren gruplar" ifadesi istihdamında güçlük çekilen kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, engelliler gibi dezavantajlı gruplar olarak açıklanmıştır. Bu kapsamda, uzun süreli işsizler söz konusu yönetmelik kapsamında özel politika veya uygulama gerektiren gruplar içerisinde yer almaktadır (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, 2013).

Üst politika belgelerinde önem atfedilmiş bir konu olmasına ve Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinde uzun süreli işsizler özel politika veya uygulama gerektiren gruplar içerisinde sayılmasına rağmen Türkiye'de doğrudan uzun süreli işsizlerin istihdamını arttırmaya yönelik istihdam politikası bulunmadığı gibi İŞKUR tarafından da uzun süreli işsizlere yönelik sunulan bir aktif işgücü programı bulunmamaktadır. Bunun yerine işsizlikle mücadele amacıyla var olan mevcut istihdam politikaları uzun süreli işsizlik için de uygulanmaya çalışılmaktadır. Ancak, genç bir nüfusa sahip olan Türkiye'de nüfus da hızla artmakta ve nüfus artışına yönelik yeterli bir istihdam artışı ve işgücü talebi bulunmamaktadır. Bu durumun Türkiye'de uzun süren yapısal işsizliğe sebep olabilecek

olması ise ciddi bir tehdittir. Bu sebeple, uzun süreli işsizlik Türkiye'de özel olarak ele alınması gereken bir problemdir.

İşsizlik Sigortası Fonundan finanse edilmekte olan ve istihdamın korunması ve artırılması maksadıyla belirli şartları taşıyan işsizleri istihdam eden işverenlere değişen sürelerle ve tutarlarla prim desteği sağlanarak işçinin işverene olan maliyetini azaltmayı hedefleyen "istihdam teşvikleri"nin hedef kitlesi genellikle kadınlar ve gençler olmuştur. Uzun süreli işsizlere yönelik bir teşvik uygulaması bulunmamasına rağmen teşvik uygulamalarının uzun süreli işsizlikle mücadelede önemli bir role sahip olduğu söylenebilir. Aşağıda İşsizlik Sigortası Fonundan finanse edilen ve işsiz kalınan sürenin göz önüne alındığı bu vesileyle uzun süreli işsizlere kısmen de olsa öncelik tanındığı değerlendirilen teşvik uygulamasına yer verilmiştir.

3.3.2. İlave İstihdam Teşviki

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun geçici 19'uncu ve 21'inci maddeleri kapsamında uygulanan İlave İstihdam Teşvikinden işe alındıkları aydan önceki üç ayda 10 günden fazla 5510/4-a,b,c kapsamında sigortalılıklarının bulunmayan, İŞKUR'a kayıtlı işsiz olan ve 1/1/2018 ila 31/12/2020 tarihleri arasında özel sektör işverenlerince istihdam edilen sigortalılar için yararlanılabilmektedir. İşyerinin ise bu teşvikten yararlanabilmesi için istihdam ettiği sigortalıyı işe giriş tarihinden önceki takvim yılına ilişkin işe alındıkları işyerinden bildirilen aylık prim ve hizmet belgelerindeki veya muhtasar prim hizmet beyannamelerindeki ortalamaya ilave olarak çalıştırması gerekmektedir. Destek tutarı[1] ise işyerinin faaliyette bulunduğu sektöre göre değişmektedir.

- İmalat veya bilişim sektöründe faaliyet gösteren işyerlerinde ilgili döneme ait günlük brüt asgari ücretin sigortalının prim ödeme gün sayısıyla çarpımı sonucu bulunacak tutarı geçmemek üzere, ilave istihdam edilecek her bir sigortalının 7.848,00 TL'ye kadarki prime esas kazanç tutarı için ödeyecekleri tüm primler (1.103,63 TL ila 2.943,00 TL) ile 176,84 TL'lik damga ve gelir vergisi karşılanmaktadır (Toplamda 1.280,47 ila 3.119,84 TL)
- Diğer sektörlerde faaliyet gösteren işyerlerinde ilave istihdam edilecek her bir sigortalı prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanacak tüm primler (1.103,63

[1] Destek tutarları 2020 yılı içindir.

TL) ile 176,84 TL'lik damga ve gelir vergisi karşılanmaktadır (Toplamda 1.280,47 TL).

2020/Aralık ayı aşılmamak kaydıyla, destek süresi 1/1/2018 ile 31/12/2020 tarihleri arasında istihdam edilen her bir sigortalı için 12 aydır. Ancak istihdam edilen sigortalının, 18 yaşından büyük 25 yaşından küçük erkek, 18 yaşından büyük kadın veya Kuruma kayıtlı engelli olması durumunda destek 18 ay süreyle uygulanmaktadır (İŞKUR, 2020a; 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, 1999).

3.3.3. Kadın, Genç ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Olanların Teşviki

4447 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesi kapsamında uygulanan Kadın, Genç ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Olanların Teşvikinden son 6 aydır işsiz olan ve istihdam edildiği tarihten önceki son 6 ayın ortalama sigortalı çalışan sayısına ilave olarak özel sektör işverenlerince istihdam edilen kişiler için yararlanabilmektedir.

31.12.2020 yılına kadar işsiz olan kişileri istihdam eden özel sektör işverenlerinin prime esas kazanç üst sınırına kadarki %20,5 olan sosyal güvenlik primi işveren payları (603,32 TL ila 4.524,86 TL)[2] İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır.

Faydalanma süreleri ise şu şekildedir.

- 18 yaş ve üzeri kadınları istihdam eden işyerlerine 24 ila 54 ay,
- 18-29 yaş arası erkekleri istihdam eden işyerlerine 12 ila 54 ay,
- 29 yaş ve üzeri erkekleri istihdam eden işyerlerine 6 ila 30 ay,
- Çalışmakta iken; 01.03.2011 tarihten sonra mesleki yeterlik belgesi alanlar, mesleki ve teknik eğitimi tamamlayanlar veya işgücü yetiştirme kurslarını bitirenleri istihdam eden işyerlerine 12 ay

süreyle destek sağlanmaktadır. İŞKUR'a kayıtlı olmayı teşvik etmek maksadıyla kişinin İŞKUR'a kayıtlı olması durumunda destek süresine 6 ay eklenmektedir. İşverenlerce; aylık prim ve hizmet belgesinin yasal süresi içerisinde SGK'ya verilmesi ve primlerin yasal süresi içerisinde ödenmesi gerekmektedir (İŞKUR, 2020b; 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, 1999).

[2] Destek tutarları 2020 yılı içindir.

3.3.4. Toplum Yararına Program

Doğrudan uzun süreli işsizlere yönelik bir program olmamasına rağmen İŞKUR tarafından uygulanan *Toplum Yararına Programların* uzun süreli işsizlerin istihdamını ve istihdam edilebilirliğini artırmada ve uzun süreli işsizlikle mücadelede önemli bir rol oynadığı söylenebilir. Toplum yararına programlarla istihdamında zorluk çekilen işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engelleyerek işgücü piyasasına uyumlarını gerçekleştirmek ve bunlara geçici gelir desteği sağlamak hedeflenmiştir. Toplum Yararına Program Genelgesinde program katılımcılarının öncelikle *kadınlar, 35 yaş üstü bireyler, engelliler, eski hükümlüler, terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralananların* oluşturduğu istihdamında güçlük çekilen gruplardan seçilmesi gerektiğine yer verilmiştir. Bunun yanında, ilgili Genelgede yapılan son değişiklikle katılım şartları arasına "başvuru tarihinden önceki son bir aylık sürede sigortalılığın bulunmaması" şartı eklenmiştir (Toplum Yararına Program Genelgesi, 2013). Toplum yararına programlar ile istihdamında güçlük çekilen grupların hedeflenmesi ve kısmen de olsa belirli bir işsizlik süresinin arandığı bir düzenlemenin yapılması sebebiyle bu programların uzun süreli işsizlikle mücadelede rol oynadığı söylenebilir.

3.3.5. MATRA Programı

İŞKUR tarafından yürütülen aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarına bakıldığında bu politikaların tüm işsiz gruplarını kapsayan bir yapıda olduğu ve işsiz kalınan süreye göre özelleştirilmediği görülmektedir (Alabaş, 2007,s.87). Ancak, MATRA Programı kapsamında Kurumumuz ile Hollanda Hükümeti işbirliğinde 2008-2011 yılları arasında yürütülen **Uzun Dönemli İşsizlerin İstihdam Edilebilirlikleri Yararına İşgücü Piyasası Aracılık Faaliyetlerinin Arttırılması Projesi** kapsamında uzun süreli işsizler hedef kitle olarak belirlenmiştir. 800.000 Avro bütçesi olan proje ile birlikte uzun süreli işsizliğin önlenmesi noktasında İŞKUR'un bölgesel bazda işgücü piyasası analizi yapma kapasitesinin artırılması, işgücü piyasasına müdahale araçlarının geliştirilmesi, iki pilot faaliyet bölgesinde (Adana ve Malatya) en az 100 işsizin istihdam edilmesinin sağlanması hedeflenmiştir. Projenin uygulandığı pilot illerden 10 personel iş koçu olarak belirlenmiştir. Hollanda deneyimini yerinde görmek amacıyla 2008 yılı içinde İl Müdürleri, iş koçları ve İŞKUR üst yönetiminin katılım sağladığı Hollanda çalışma ziyareti gerçekleştirmiştir. Hollanda'daki uzmanlar tarafından iş koçlarına işgücü piyasası analizine yönelik eğitimler verilmiştir (İŞKUR, t.y.).

Bu kapsamda Hollanda Kamu İstihdam Kurumu (UWV Werkbedrijf) ve Türkiye Kamu İstihdam Kurumu (İŞKUR) çalışanlarından oluşan çalışma ekibince bir Vizyon Dokümanı hazırlanmıştır. Bu dokümanı ile Hollanda Kamu İstihdam Kurumu'nun uzun süreli işsizlere yönelik uygulamaları ile İŞKUR uygulamalarının karşılaştırılması suretiyle İŞKUR'a uzun süreli işsizlere yönelik bir bakış açısı kazandırmak ve uygulama önerileri sunmak amaçlanmıştır. İşgücü piyasasının ve uzun dönemli işsizlerin ihtiyaç duyduğu mesleklerde Malatya'da 13 kurs, Adana'da 8 kurs açılmış, bu kurslara 110 uzun dönemli işsiz katılım sağlamıştır (Ovalı, 2014,s.110).

3.3.6. İş Kulüpleri

İş Kulüpleri, kadınlar, gençler, engelliler, uzun süreli işsizler, eski hükümlüler, madde bağımlıları gibi özel politika gerektiren gruplara yönelik yöntem ve motivasyon desteği vermeyi hedefleyen yoğunlaştırılmış bir iş ve meslek danışmanlığı programıdır. 2019 yılı sonunda toplam 61 il ve 68 birimde faaliyetler yürütülmektedir. İş Kulüplerinin ilk faaliyete geçtiği 2017 yılından 2019 yılı sonuna kadar toplam 53.925 kişi yoğunlaştırılmış iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanmıştır (İŞKUR, 2019). İş kulüpleri projesi ile kurumun sunduğu hizmetlerin uzun süreli işsizler ve diğer dezavantajlı gruplara ulaşma noktasında önemli bir gelişme sağlandığı ve bu gruplara yönelik hizmetlerin etkinliğinin arttığı değerlendirilmektedir

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

Ülkemizdeki uzun süreli işsizlik konusunun yapısal işsizlik tehdidi yönünden önemli bir problem haline gelmemesi açısından çalışmanın ikinci bölümünde yer verilen çeşitli ülkelerin uzun süreli işsizlikle mücadeleye yönelik yürüttüğü uygulamalar neticesinde şekillenen ve uzun süreli işsizlikle mücadele sürecinin yönetiminde faydalı olacağı değerlendirilen önerilere aşağıda yer verilmiştir.

4.1. İŞGÜCÜ PİYASASI ANALİZİNE YÖNELİK ÖNERİLER

4.1.1. Uzun Süreli İşsizlere İlişkin Verilerin Oluşturulması ve Analiz Edilmesi

TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması veya özel bir çalışma kapsamında ele alınabilecek uzun süreli işsizlere ilişkin verilerin karşılaştırılabilir bir şekilde hesaplanması, işgücü piyasası göstergelerine dâhil edilmesi ve ulusal düzeyde izlenmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Uzun süreli işsizlere ilişkin verilerde, uzun süreli işsizlerin çeşitli değişkenler açısından dağılımlarına yer verilmesi uzun süreli işsizlikle mücadele kapsamında risk faktörlerinin belirlenmesi ve uzun süreli işsizlere yönelik politika geliştirme noktasında önemli olacağı değerlendirilmektedir. Uzun süreli işsizlik, istihdamında daha fazla güçlük çekilen kadın, genç, engelli olmak gibi dezavantajlı bir durumun sonucunda ortaya çıkabileceği gibi farklı dezavantajlı durumların ortaya çıkmasıyla da meydana gelebilir. Bu sebeple, ülkemizde uzun süreli işsizliğin nedenleri ve uzun süreli işsizliğin sonuçlarının detaylıca araştırılması ve analiz edilmesi gerektiği değerlendirilmektedir

İŞKUR'un uzun süreli işsizlere yönelik özel politika geliştirebilmesinin ön şartı da uzun süreli işsizlere yönelik bir veri havuzunu oluşturmak ve bu verilerin analizini yaparak uygulamaların sonuçlarını izlemektedir. Mevcut durumda, işsizler bekleme sürelerine göre kayıt altına alınmaktadır. Ancak, İŞKUR kayıtlarına göre 1 yıl ve daha fazla süredir işsiz olanların hepsinin uzun süreli işsiz olduğunu söylemek çok güçtür. Çünkü İŞKUR tarafından sunulan kurs ve programlardan yararlanmak için kuruma kaydolan ancak sonraki süreçte herhangi bir iş arama faaliyetinde bulunmayan birçok kişi bulunmaktadır. Bu bağlamda, öncelikle bekleme sürelerine göre 1 yıl ve daha fazla süredir kayıtlı olanlar

arasından kimlerin uzun süreli işsiz olduğuna karar verilmesi yerinde olacaktır. Bu kapsamda, bu kişilerin öncelikle SGK kayıtlarına bakılması ve son bir yıl içerisinde bir yerde çalışıp çalışılmadığının kontrol edilmesi akabinde bu kişilerden bir yerde çalışması bulunmayanların son 1 yıl içerisinde iş arama faaliyetinde bulunup bulunmadığının tespiti yerinde olacaktır. Kısaca, İŞKUR kayıtları üzerinden bekleme süresine göre 1 yıl ve uzun süredir kayıtlı olanlardan son bir yıl içerisinde SGK kayıtlarına göre bir çalışması olmayanlar arasından son 1 yıl içerisinde bir iş arama faaliyeti gerçekleştirenlerin uzun süreli işsiz olarak kabul edilebileceği değerlendirilmektedir.

4.1.2. Uzun Süreli İşsizlere Yönelik Hedeflerin Belirlenmesi ve Kurumsal Kapasitenin Geliştirilmesi

Çalışmanın üçüncü bölümünde ifade edildiği gibi uzun süreli işsizlikle mücadele son zamanlarda ulusal politika belgelerinde önem atfedilmiş bir alan olmuştur. Bu kapsamda, bu politika hedeflerine uygun olarak işe yerleştirme, aktif işgücü programları ve danışmanlık hizmetleri bağlamında uzun süreli işsizlere yönelik ayrı hedeflere yer verilmesinin bu politika hedeflerine ulaşılması noktasında önemli bir rol oynayacağı düşünülmektedir. Politikaların belirlenmesinde kamu, özel sektör ve STK'ların ortak fikir ve çözüm üretmelerinin hedeflendiği yönetim mekanizmaları günden güne önem kazandığı için uzun süreli işsizlikle mücadelede politika oluşturma ve uygulama süreçlerine özel sektörün, meslek örgütlerin, STK'ların, üniversitelerin katkısının artırılmasının da yerinde bir karar olacağı değerlendirilmektedir.

Bunun yanında, uzun süreli işsizlerin işgücü piyasasına kazandırılmasında bu kişilerin kayıt altına alınması ve hedef kitle hakkında veri sahibi olmak atılması gereken önemli adımlardan biridir. Çünkü hedef kitle hakkında bilgi sahibi olmadan o kitleye yönelik politika oluşturmak politikalardan istenilen sonucun elde edilmesini engelleyecektir. Bu kapsamda, uzun süreli işsizlikle mücadele etmek, onların işgücü piyasasından uzaklaşmalarının önüne geçmek ve uzun süreli işsiz olma riski olanlara erken müdahale edebilmek ve destekler hakkında daha fazla bilgi alınmasını sağlamak amacıyla uzun süreli işsizlerin kamu istihdam kurumuna kayıt olmaları teşvik edilmesi ve kurum hizmetleri hakkında bilgilendirme çalışmalarının yapılması önerilmektedir.

Ayrıca, uzun süreli işsizlere ve uzun süreli işsiz olma riski taşıyan kişilerin ihtiyaçlarının belirlenmesi bu ihtiyaçlarına yönelik etkili müdahalelerin alınması veya uygun programların geliştirilmesi ve bu kişilerin kurum hizmetlerine erişiminin sağlanması ve

artırılması için personel sayısı ve niteliği, fiziki ve teknolojik altyapı, hizmet sunum modelleri bakımından kurumsal kapasitesinin geliştirmesi büyük önem arz etmektedir.

4.2. İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİNE YÖNELİK ÖNERİLER

4.2.1. Risk Profillemesinin Yapılması ve Danışmanlık Hizmetleri

Mevcut durumda, İŞKUR'a kayıt olan kişilerin detaylı tanınmasını sağlayacak sınıflandırılmaya dayalı bir kayıt sistemi bulunmamaktadır. Ancak, Almanya, Finlandiya ve Avustralya örneklerinde olduğu gibi iş arayanların profilleri çıkarılarak, iş arayanın işgücü piyasasına olan uzaklığı tespit edilebilmeli, uzaklık seviyelerine göre iş arayanlar farklı destek profillerine bölünebilmelidir. Bu sayede, iş arayanların bireysel destek ihtiyaçları belirlenmesi ve bulundukları risk grubuna göre kişiye özgü danışmanlık hizmetinin sunulması sağlanabilir. Finlandiya örneğinde olduğu gibi iş arayanın demografik ve sosyoekonomik verilerine dayalı bir analiz olan istatiksel profilleme kullanılarak işsizlik geçmişi, yaş, ikamet yeri, önceki meslek, vatandaşlık, eğitim durumu, önceki istihdamın sona ermesinin nedeni ve olası engellilik durumu gibi bilgilerin olduğu veri seti kullanılarak uzun süreli işsizlik riski tespit edilebilir ve kişiye uygun müdahaleler uygulanabilir. Ancak uygulanacak müdahaleye karar verilmesi noktasında, nihai kararın danışmanlara ait olması durumunda, profil oluşturma aracının gerçek etkisinin sınırlı olmasının önüne geçmek adına bu konuda danışmanlara yoğun bir eğitim verilerek kurumsal kapasite artırılabilir. İş arayanlara yönelik yapılacak profilleme çalışmalarının kaynakların etkili tahsisi noktasındaki katkısı kaçınılmaz olacaktır.

Danışmanlık hizmeti, başta uzun süreli işsizlere olmak üzere diğer dezavantajlı grupların en kısa zamanda ihtiyaçlarına uygun bir destek sunulması noktasında önemli bir hizmettir. Bu kapsamda, yukarıda ifade edilen profilleme çalışmaları sonucunda ortaya çıkan destek ihtiyaç düzeylerine göre danışmanlık hizmetinin sunulması önerilmektedir. Almanya örneğinde olduğu gibi kişinin uzun süreli işsiz olma sebebini ve uzun süreli işsizliğin ortaya çıkardığı sorunları tespit ederek kişiye en uygun hizmet paketine erişmesini konusunda danışmanlık yapacak iş ve meslek danışmanlarının görevlendirilmesi yerinde olacaktır. Vaka yöneticileri, istihdam edilebilirliği düşük yoğun destek gruplarına danışmanlık yapacakları için ve bu durumdaki işsizler için etkin bir izlemenin yapılması için vaka yöneticilerinin portfolyolarında daha az işsiz olması önerilmektedir. Bunun yanında, danışmanların sayısının ve niteliğinin en kısa sürede artırılmasının yerinde olacağı değerlendirilmektedir. Danışmanlık hizmetleri kapsamında iş arama desteği, iş başvuru

teknik ve yöntemleri gibi konuları kapsamasının yanında moral bozukluğu, iş bulma konusunda güvensizlik, alkol ve uyuşturucu bağımlılığı, sosyal dışlanma, gelir desteği gibi uzun süreli işsizlerin şahsi ve maddi sorunlarına çözüm üretme ve gerektiği durumlarda ilgili kuruluşlara yönlendirme yapabilme gibi hususları da içermesinin yerinde olacağı değerlendirilmektedir.

Mevcut durumda, İŞKUR'a kayıt olan işsizlerin iş ve meslek danışmanı ile yüz yüze görüşme zorunlulukları bulunmamakta olup görüşme kişinin isteğine bırakılmıştır. Bu kapsamda Almanya ve Birleşik Krallık örneğinde olduğu gibi kuruma kayıt olan uzun süreli işsizlerin veya uzun süreli işsiz olma riski olan kişilerin belirli aralıklarla danışmanı ile yüz yüze görüşmek üzere kuruma davet edilmesinin sağlanması işsiz bireylerin aktif kalmasını sağlayarak işgücü piyasasından kopmalarının önüne geçme ve uzun süreli işsiz olma riskine yönelik koruyucu önlem alma noktasında önemli bir gelişme olacaktır.

4.2.2. Bireysel Eylem Planı ve İşsizlik Yardımının Hayata Geçirilmesi

Profilleme çalışması sonucunda destek ihtiyaç düzeyi belirlenen uzun süreli işsizin veya uzun süreli işsiz olma riski olan kişinin istihdam edilebilirliğinin artırılmasını sağlayacak bireysel eylem planının oluşturulması önerilmektedir. Bu noktada, bireysel eylem planına uzun süreli işsizi aktive edici faaliyetler dahil edilmeli ve bu faaliyetlerin karşılanması noktasında etkin bir izleme sistemi kurulmalıdır. Bu kapsamda, Almanya, Birleşik Krallık, Finlandiya ve Avustralya örneklerinde olduğu gibi görüşmelere ve aktive edici faaliyetlere katılmayanlar için aldığı işsizlik ödeneğinde veya aşağıda detaylarına yer verilen işsizlik yardımı ödeneğinde veya sosyal yardımda kesinti ya da azaltma yapılarak belirli yaptırımlar uygulanabilir. Kısaca, eylem planı uzun süreli işsizin yapması gerekenleri, yükümlülüklerini, İŞKUR'un desteğini içermesinin yerinde olacağı değerlendirilmektedir. Ayrıca, gerekli görülen hallerde revize edilebilir olan bu eylem planı taraflar için bağlayıcı olması önerilmektedir. Hazırlanan eylem planının etkin bir şekilde izlenebilmesi için iş ve meslek danışmanların sayısının ve niteliğinin ise en kısa sürede artırılmasının yerinde olacağı değerlendirilmektedir.

Ayrıca, mevcut uygulamada, işsizlik ödeneğinden yararlanma koşullarının katı olmasından kaynaklı ödenekten yararlanmayan birçok işsiz bulunmaktadır. Bunun yanında ödenek alan işsizlere yönelik danışmanlık hizmetleri kapsamında etkin bir izleme sistemi bulunmamaktadır. Bu durum, işsizlerin işgücü piyasasına geri dönüşü noktasında istenilen sonucun ortaya çıkmasında büyük bir engel olmakta ve bu kişilerin uzun süreli işsiz olma

riskini artırmaktadır. Bu kapsamda, işsizlik ödeneği alma şartlarının esnetilmesinin yanında işsizlik ödeneklerinin Almanya ve Finlandiya örneğinde olduğu gibi prime dayalı ve prime dayalı olmayan şeklinde sunulması yerinde olacaktır. Şartları karşılamadığından dolayı işsizlik ödeneği alamayan ve farklı sosyal yardımlardan yararlanmayan uzun süreli işsizlere karşılıklı hak ve yükümlülükler kapsamında işsizlik yardımının ödenmesi önerilmektedir. Kısaca, işsizlik yardımı bireysel eylem planında yer alan sorumluluklarını yerine getirmesi durumunda ödenecektir. Böylelikle, uzun süreli işsizlerin İŞKUR'a kayıt olmaları teşvik edilerek aktif olarak iş aramaları sağlanacaktır.

4.2.3. Entegrasyon Bürolarına Yönlendirme

İşsizlik süresinin uzamasıyla birlikte kişi savunmasız bir duruma girmektedir. Bu durumun fiziksel ve psikolojik etkileri ise kaçınılmazdır. Bu noktada, işe yerleşmedeki psikolojik ve sosyal ve sağlık sorunlarının ortadan kaldırılması için bütüncül hizmetler verilmesi gerekmektedir. Bu hizmetlerin verilebilmesi için özel kurumlardan hizmet satın alınmasına ilişkin düzenlemelerin yapılması önerilmektedir. Psikolojik, sosyal ve sağlık sorunlarının giderilebilmesine yönelik olarak rehabilitasyon merkezlerinden, hastanelerden vb. kurumlardan hizmet satın alınması yoluyla gerektiğinde danışman tarafından kişi bu merkezlere yönlendirilebilmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Böylelikle, uzun süreli işsizlerin de içerisinde bulunduğu dezavantajlı grupların işe yerleşmesinin önünde engel olan psikolojik ve sosyal sorunların ortadan kaldırılması noktasında bütüncül hizmet verilebilecektir.

4.3. AKTİF İŞGÜCÜ HİZMETLERİNE YÖNELİK ÖNERİLER

4.3.1. Uzun Süreli İşsizlere Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Programı Oluşturulması ve Mevcut Programlar Kapsamında İlave Tedbirlerin Alınması

Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinin "Tanımlar ve Kısaltmalar" başlıklı 4 üncü maddesinde yer alan "Özel politika veya uygulama gerektiren gruplar" ifadesi diğer gruplara göre istihdamında daha fazla güçlük çekilen kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, engelliler gibi dezavantajlı grupları olarak açıklanmıştır. Bu kapsamda, uzun süreli işsizler söz konusu yönetmelik kapsamında özel politika veya uygulama gerektiren gruplar içerisinde yer almasına rağmen uzun süreli işsizlere yönelik bir aktif işgücü piyasası programları bulunmamaktadır.

Bu kapsamda, uzun süreli işsizlere yönelik olarak Birleşik Krallık örneğinde olduğu gibi aşamalı bir program uygulanabilir. İlk aşamada, iş arama, temel becerileri geliştirme, iş bulmakta başarılı olunması durumunda işin devamı gibi konularda destek sağlayarak bireylerin istihdam edilebilirliğini artırmak adına özel olarak atanmış danışmanlarca süreç başlatılabilir. Belirli bir süre ile danışmanlık hizmeti almasına rağmen işe yerleşemeyen uzun süreli işsizler durumuna uygun olarak danışmanca aktif işgücü piyasası programlarına yönlendirilebilir. Aktif işgücü piyasası programlarına yönlendirilmesine rağmen katılmayı reddeden uzun süreli işsizin aldığı ödenek veya yardımda kesinti yapılabilir.

Üçüncü aşamada ise iş arama desteği ve aktif işgücü piyasası programlarına yönlendirilmesine rağmen işe yerleşemeyen uzun süreli işsizlerin iş deneyimi elde edeceği, iş disiplini kazanacağı, topluma entegre olacağı ve sosyalleşeceği alanlara (STK'lar, yaşlı bakımevi, huzurevi, sendikalar, vb.) yönlendirilerek belirli bir süre çalışmaları sağlanabilir.

Bunun yanında, mevcut durumda, İŞKUR hizmetlerinden faydalanan uzun süreli işsiz sayısına ilişkin bir veri tutulmamaktadır. Bu kapsamda, uzun süreli işsizlere yönelik aktif işgücü piyasası programlarının etkinliği izlenmeli ve eksiklikler tespit edilerek programlar buna göre revize edilmesi önerilmektedir. Yapılacak izleme çalışmaları sonucu uzun süreli işsizlerin istihdam edilebilirliklerini artırma noktasında ilave tedbirler alınabilir.

İŞKUR tarafından işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde veya yerlerde doğrudan veya yüklenici eli ile toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesi yoluyla, özellikle istihdamında zorluk çekilen işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engelleyerek işgücü piyasasına uyumlarını gerçekleştirmek ve bunlara geçici gelir desteği sağlama amacıyla Toplum Yararına Programlar (TYP) düzenlenmektedir. Söz konusu program kapsamında, kadınlar, engelliler, 35 yaş üstü bireyler, eski hükümlüler ve terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralananlar öncelikli gruba dâhil edilmiştir. Yukarıda da ifade edildiği gibi uzun süreli işsizler özel politika gerektiren gruplar içerisinde yer almasına rağmen uzun süreli işsizlerin söz programa katılımına yönelik herhangi bir öncelik bulunmamaktadır.

TYP'ler uzun süreli işsizlerin işgücü piyasasında uzaklaşmalarını engelleme noktasında oldukça etkili programlar olduğu söylenilebilir. Ancak mevcut durumda uzun süreli işsizlerin programlara katılımına yönelik herhangi bir öncelik bulunmamaktadır. Bu kapsamda, belirli bir süre ile danışmanlık hizmeti verilmesine rağmen işe yerleştirilemeyen

uzun süreli işsizlerin TYP'ye yönlendirilmesinin yanında bu kişilere program kapsamında öncelik verilmesinin yerinde olacağı değerlendirilmektedir.

Eğitim bütün işgücü piyasası politikalarının en temel ayağını oluşturduğu gibi uzun süreli işsizlerin işgücü piyasasına yeniden kazandırılması noktasında da en etkili politikalardan biridir. Bu kapsamda, İŞKUR tarafından yürütülmekte olan mesleki eğitim kurslarının etkinliğini artırmak ve uzun süreli işsizlikle mücadelede önemli bir aktif işgücü piyasası programı haline getirebilmek için işgücü piyasası araştırmaları çerçevesinde işgücü talebinin artması beklenen açık iş ilanlarında ve mesleklerde uzun süreli işsizlere yönelik mesleki eğitim kurslarının düzenlenmesinin yerinde olacağı değerlendirilmektedir.

Uzun süreli işsizlere ilişkin Ulusal İstihdam Stratejisinde yer alan tedbirlerlerden bir tanesi "Uzun süreli işsizlerin işgücü piyasasına girişleri esnek kotalar yardımıyla kolaylaştırılmasıdır". Bu kapsamda, söz konusu tedbire yönelik olarak İŞKUR tarafından verilen işbaşı eğitim programlarında ve meslek edindirme kurslarında uzun süreli işsizlere ayrı bir kontenjan tahsis edilebileceği değerlendirilmektedir. Örneğin, işverenlerin işbaşı eğitim programı düzenleyebilecekleri kontenjana ek olarak; bu işverenlere belirli bir kontenjan dâhilinde uzun süreli işsiz ile işbaşı eğitim programı düzenleme yönünde ayrı bir kontenjan tahsis edilebilir.

Bir başka öneri ise uzun süreli işsizlere yönelik mesleki eğitim kursları ile işbaşı eğitim programlarının bağlantılı hale getirilmesidir. Uzun süreli işsizlere yönelik mesleki eğitim kursundan mezun olan bir kişinin belirli bir süre içerisinde işveren tarafından işbaşı eğitim programına başlatılması halinde bu işvereninin kontenjan hakkı yükseltilebilir. Bu sayede, uzun süreli işsiz mesleki eğitim kursundan mezun olduğu meslekle ilgili teorik bilgisini işbaşı eğitim programı sayesinde uygulama imkanına sahip olacaktır.

4.3.2. Bireysel Gönderme Yöntemi

Uzun süreli işsizler de dahil olmak üzere tüm dezavantajlı gruplar İŞKUR tarafından sunulan aktif işgücü piyasası programlarından bir grup oluşturularak yararlanabilmesinin yanında bireysel olarak da yararlanabilmesi önerilmektedir. Örneğin, kişiye özel mesleki eğitim kurslarına yönlendirmeye ilişkin "bireysel gönderme yöntemi" mevzuatta yer almasına rağmen mesleki eğitim kursları genellikle gruplar halinde açılmaktadır. Uygulanmasının önünde yasal bir engel bulunmayan bireysel gönderme yönteminin esnek ve etkin bir model olarak yaygınlaştırılması önerilmektedir. Bireysel göndermede hangi

konularda ne kadar süreyle eğitim alınabileceğine dair sınırlamaların yer aldığı kupon yöntemi uygulanarak uzun süreli işsizin İŞKUR tarafından akredite edilmiş eğitim kurumlarında alacağı hizmeti seçme şansı verilebilir. Kupon yönteminin uygulanması durumunda uzun süreli işsizler ilgili mesleki eğitim kursunda grup oluşmasını beklemeksizin iş ve meslek danışmanın uygun gördüğü meslekte ve sektörde, belirlenen eğitim saatiyle sınırlı olmak üzere kendilerine uygun zaman ve şartlarda eğitim alması sağlanacaktır. İlk aşamada, hedef kitlemizin uzun süreli işsiz olup aynı zamanda özel politika gerektiren gruptakilerin olmasının yerinde olacağı değerlendirilmektedir. Bu sayede, bireysel eylem planının geliştirilerek uygulamaya konulması durumunda uzun süreli işsizlerin beceri eksiklikleri iş ve meslek danışmanının yönlendirmesiyle giderilmiş olacaktır.

4.3.3. Uzun Süreli İşsizlerin İstihdamına Yönelik Teşvik Düzenlemelerinin Hayata Geçirilmesi

Mevcut durumda, işsizlik Sigortası Fonundan finanse edilmekte olan ve istihdamın korunması ve artırılması maksadıyla belirli şartları taşıyan işsizleri istihdam eden işverenlere değişen sürelerle ve tutarlarla prim ve vergi desteği sağlanarak işçinin işverene olan maliyetini azaltmayı hedefleyen "istihdam teşvikleri"nin hedef kitlesi genellikle kadınlar ve gençlerdir. Uzun süreli işsizlere yönelik bir teşvik uygulaması bulunmamaktadır. Bu kapsamda, uzun süreli işsizlerin kalıcı istihdamlarını sağlamak için uzun süreli işsizlere yönelik işe alım sübvansiyonları ve prim teşviki gibi işgücü piyasasına entegrasyonu destekleyen programlara odaklanmak yerinde olacaktır. Bu kapsamda, işverenlere, uzun süreli işsizleri belli şartlar altında istihdam ettiklerinde bu işsizlerin sigorta primi işveren hisselerinin tamamının ya da belli bir yüzdesinin karşılanması şeklinde prim desteği sunulabileceği değerlendirilmektedir. Bunun yanında, Almanya örneğinde olduğu gibi destek ihtiyaç düzeylerine göre normal veya yoğun destek grubunda yer alan uzun süreli işsizleri istihdam eden işverenlere belirli sürelerde olmak üzere uzun süreli işsizin asgari ücret üzerinden işverene olan maliyeti değişen oranlarda karşılanabilir. Bu kapsamda, normal destek grubuna 2 yıl ve daha uzun süredir işsiz olup aynı zamanda işe yerleşmesinde en bir dezavantaja sahip olan kişiler dahil edilirken yoğun destek grubuna 4 yıl ve daha uzun süredir işsiz olup aynı zamanda işe yerleşmesinde en az bir dezavantaja sahip kişilerin dahil edilebileceği değerlendirilmektedir. Dezavantajlı grupların ise engelli, eski hükümlü, kadın, 35 yaş üstü erkek, terörle mücadelede malul

sayılmayacak şekilde yaralananlar ve çalışabilir durumdaki sosyal yardım yararlanıcılarından oluşabileceği değerlendirilmektedir. Almanya örneğinde olduğu gibi, yoğun destek grubunda yer alan uzun süreli işsizi istihdam eden işverene normal destek grubunda yer alan uzun süreli işsizi istihdam eden işverene kıyasla daha uzun süreyle ve daha yüksek oranda destek sağlanabilir. Ayrıca, sübvansiyon süresi kadar istihdam yükümlülüğünün de getirilmesi önerilmektedir. İstihdam ilişkisini güçlendirmek amacıyla destek süresince istihdam edilen kişiye koçluk hizmeti verilmesinin yerinde olacağı düşünülmektedir. Aşağıda yer alan tablolarda, istihdam edilecek uzun süreli işsizin normal ve yoğun destek grubunda olmasına göre değişen oranlarda ve sürelerde işverene ücret sübvansiyonu verilmesi durumunda oluşacak maliyet gösterilmiştir. Söz konusu hesaplamadaki süre ve sübvanse oranı Almanya'daki uygulamadan yola çıkılarak ülkemizdeki asgari ücret düzeyine göre belirlenmiştir.

		Sübvanse Oranı		
	Destek Süresi	İlk 6 ay için %75	3 ay için %50	3 ay için %25
Normal Destek Grubu	12 ay	2.703,89	1.802,59	901,3
Maliyet		16.223,34	5.407,77	2.703,9

		Sübvanse Oranı		
	Destek Süresi	İlk 6 ay için %75	9 ay için %65	3 ay için %50
Yoğun Destek Grubu	18 ay	2.703,89	2.343,37	1.802,59
Maliyet		16.223,34	21.090,33	5.407,77

Ayrıca, Finlandiya örneğinde olduğu gibi sübvansiyon miktarının ve süresinin istihdam edilecek kişinin işsizlik süresine göre değiştiği işsizlik süresi arttıkça destek süresinin ve oranının arttığı bir teşvik modelinin de uygulanabileceği değerlendirilmektedir.

Bunun yanında işverenler yetenek ve becerilerini büyük ölçüde kaybetmiş durumdaki uzun süreli işsizleri istihdam etme konusunda isteksiz davranmaktadırlar. Bu doğrultuda, işsizlik oranlarındaki bir iyileşmenin, uzun süreli işsizliğe yansıması çok daha geç ve sınırlı ölçüde olmaktadır. Bu kapsamda, Birleşik Krallık örneğinde olduğu gibi düşük nitelikteki uzun süreli işsizleri işe alan işverenlerin mesleki yönden gelişimlerini sağlayacak eğitimlerin mali yönden belirli bir tutara kadar desteklenmesi önerilmektedir.

Kısaca, teşvik ve ücret sübvansiyonlarının uzun süreli işsizleri hedefleyecek şekilde özelleştirilmesi durumunda uzun süreli işsizleri istihdam etme konusunda çekimser olan işverenlerin önyargıları kırılabilecektir.

4.3.4. Girişimciliğin Desteklenmesi

Girişimciliği ve serbest meslek faaliyetlerini işsiz bireyler için geçimini sağlamak için bir seçenek haline getirebilmek, işsiz bireyleri yeni girişimler kurmaya teşvik ederek bu sayede istihdamı artırmak için Finlandiya örneğinde olduğu gibi kuruma kayıtlı işsiz olanlardan kendi işini kurmak isteyenlere belirli bir süre için finansman desteği sağlanabilir. Bu finansal destek, engelli ve eski hükümlülere yönelik girişimcilik desteğinde olduğu gibi hibe şeklinde olacağı gibi bir bölümü faizsiz geri ödemeli olarak da sunulabilir. Başvuruların değerlendirilmesinde ise kamu istihdam kurumu üçüncü taraf olarak uzmanlara danışabilir. Bir iş fikrinin plana dönüştürülmesinde, işletmenin kuruluş aşamalarında, kurulduktan sonraki birkaç yılda girişimci doğrudan danışmanı tarafından veya bu alanda uzman firmalardan destek alabilmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Girişimcilerin doğrudan danışmanı tarafından destek alabilmesi için öncelikle kurumsal kapasitenin bu yönde geliştirilmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Bu alanda uzman firmalardan destek alma noktasında ise kupon yönteminin kullanılabileceği değerlendirilmektedir.

4.3.5. Önemini Kaybetmiş veya Yok Olmaya Yüz Tutmuş Meslekleri İcra Eden Kişilerle İlgili Planlama Yapılması

Çalışmanın uzun süreli işsizliğin sebepleri kısmında değinildiği üzere teknolojik gelişmeler ve küreselleşmenin bir sonucu olarak üretim ve istihdam biçimleri bu durumdan en fazla etkilenmektedir. Mevcut nitelikleri ve becerileri güncel ihtiyaçlardan geri kalanlar ise istihdam dışından kalmaktadır. Bu bakımdan, yok olmaya yüz tutmuş meslekleri icra eden kişilerle ilgili bir planlama yapılmasının ve bu kişilere işgücü piyasanın gerektirdiği mesleki becerileri kazandıran işgücü piyasası programlarının uygulanması gerektirdiği değerlendirilmektedir. Aksi takdirde, bu mesleklere uzun süreli emek vermiş kişiler bu meslekler yok olduğunda başka bir mesleki becerisi bulunmadığı için işsiz kalma riski ile karşılaşacaklardır.

4.4. İSTİHDAM HİZMETLERİNE YÖNELİK ÖNERİLER

4.4.1. Tek İrtibat Noktalarının Oluşturulması

Finlandiya örneğinde olduğu gibi, başta uzun süreli işsizler olmak üzere işgücü piyasasında dezavantajlı olan kişilere farklı kurumlar (kamu istihdam kurumu, sosyal hizmetler ve belediyeler gibi) tarafından sunulan desteğin sürekliliğini ve tutarlılığını sağlamak ve koordineli bir hizmet yelpazesi sunmak için sorumlu kurumlar arası koordinasyona dayalı tek bir irtibat noktası belirlemek için kurumsal düzenlemeler yapılması gerektiği değerlendirilmektedir. Bu düzenlemeler, Kişisel Verilerin Korunması Kanununa uygun olarak kurumlar arası çapraz yönlendirmelere ve veri alışverişine dayalı olarak kurumlar arası işbirliği yoluyla kurulabileceği gibi istihdam ve sosyal hizmetler alanında görevli kurumların hizmetlerine ek olarak belediye ve STK'ların hizmetlerinin de sunulduğu bir yapı da oluşturulabilir. İşgücü piyasasında dezavantajlı gruplara yönelik hizmet sunmakla görevli olacak bu tek irtibat noktaları sayesinde bu gruplara yönelik hizmetler tek yerden sunulabilecek ve bu grupta yer alan kişiler tek bir yeri ziyaret ederek ihtiyaç duyduğu istihdam ve sosyal hizmetleri alabilecektir. Tek bir noktadan hizmet sunulması; bürokratik engellerin azalması, kamudaki mükerrerliklerin azalması, istihdam ve sosyal hizmetlerin denetimi noktasında önemli bir role sahip olacaktır. Örneğin, mevcut sistemde İŞKUR ile sosyal yardım biriminin ayrı olması iş arayanlar ve diğer kullanıcılar için aşırı bürokratik ve karmaşık olarak görülmektedir. Kamu İstihdam Kurumu olarak İŞKUR sadece iş arayanlara odaklanırken sosyal yardım birimleri sosyal yardım alanlarla ilgilenmektedir. Ancak, görev alanlarının bu şekilde ayrı olması istihdam hedeflerinin gerçekleştirilmesini noktasında büyük sorun oluşturmaktadır. Bu kapsamda, yukarıda ifade edildiği gibi istihdam ve sosyal yardım hizmetlerinin birlikte sunulacağı tek irtibat noktalarının kurulması, iş arayanların ihtiyaçlarını tespit ederek bu ihtiyaçları en iyi şekilde karşılamaya odaklı hizmet modeline geçişi ifade etmektedir. Örnek vermek gerekirse, bu hizmet modelinde; iş arayanlar tek bir hizmet biriminden hem sosyal yardım başvurusu yapabilecek hem de gerekli görüldüğü durumlarda İŞKUR hizmetlerine (işe veya ihtiyacı bulunmakta ise kurs ve programlara) yönlendirilebilecektir. Böylece, bu kişilerin daha kısa sürede istihdam edilmesi sağlanabilecek ve uzun süreli işsiz olmaları önlenebilecektir.

4.4.2. Özel İstihdam Bürolarının Etkinliğinin Artırılması

Değişen işgücü piyasası koşullarına göre özel istihdam büroları uzun süreli işsizlikle mücadele kapsamındaki çalışmalara dahil edilmesinin yerinde olacağı değerlendirilmektedir. Birleşik Krallık örneğinde olduğu gibi hizmet yöntemleri bakımından serbest bırakılan ancak belirli hizmet standartlarını karşılaması beklenen özel istihdam bürolarına ilk etapta uzun süreli işsiz olup özel politika gerektiren grupta yer alan kişilerin yönlendirilmesi ve işe yerleştirilmesi durumunda istihdamda kalma süresine ve istihdam edilme güçlüğüne bağlı olarak değişen tutarlarda ödenek verilmesi önerilmektedir. Aşağıdaki tabloda yönlendirilen her bir katılımcı için "başlangıç ödemesi" istihdam sonucu elde edilmesi durumunda "istihdam sonucu ödemesi ve istihdamda kaldığı süreye bağlı olarak "sürdürme ödemesi" yapılması durumunda kişinin 1 yıl istihdamda kalması sonucunda oluşacak toplam maliyet gösterilmiştir. Bu ödemelerin miktarı ve süresinin istihdam edilme güçlüğüne bağlı olarak değişebileceği değerlendirilmektedir. Söz konusu ödeme tutarları ve oranları Birleşik Krallık uygulamasından yola çıkılarak ülkemizdeki asgari ücrete göre belirlenmiştir. Bu sayede, özel istihdam bürolarının diğer katılımcılara kıyasla işe yerleştirmesi kolay olanların değil, nispeten dezavantajlı olan katılımcıların da işe yerleştirilmesine yardımcı olmaları teşvik edilmiş olacaktır.

Ödeme Türü	Katılımcı Başına Ödeme Miktarı
Başlangıç Ödemesi	400TL
İstihdam Sonucu Ödemesi	1.500 TL
Sürdürme Ödemesi	
3. ay sonunda (A.Ü*0,20)	588,6 TL
6. ay sonunda (A.Ü*0,50)	1.471,5 TL
12. ay sonunda (A.Ü)	2.943 TL
Toplam Maliyet	6.903,1 TL
***A.Ü=Brüt Asgari Ücret**	

4.4.3. Uzun Süreli İşsizlerin Coğrafi Olarak Hareketliliğinin Desteklenmesi

Uzun süreli işsizler kendi yerleşim yerlerine belirli bir uzaklıkta olan yerlerde bir iş arama faaliyeti gerçekleştirmesi, işe yerleşmesi veya mesleki eğitime katılması durumunda bu kişilerin yer değiştirmesini engelleyebilecek mali engeller kaldırılabilir. Bu kapsamda, belirli bir tutarda konaklama, ulaşım, taşınma maliyetleri karşılanabilir.

4.4.4. Kadınların İşgücüne ve İstihdama Katılımlarının Önündeki Engellerin Ortadan Kaldırılması

Çalışmanın "Nüfus ve İşgücüne Katılma Eğilimi" başlıklı kısmında yer verildiği üzere işgücüne dahil olmayan 28.920.000 kişinin yüzde 39,3'ünün işgücüne katılmama sebebi "ev işleri ile meşgul" olmasıdır. Kadınlar arasında bu oran %55,7 olarak gerçekleşmiştir. Bunun yanında, "Uzun Süreli İşsizlik Eğilimi" başlıklı kısımda ise ev işleriyle meşgul olanlardan işgücü piyasasına girenlerin %57,4 gibi önemli bir kısmının uzun süreli işsiz olduğu ifade edilmiştir. Bu durum, kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarının önündeki engellerin ortadan kaldırılması kapsamında kurumsal bakım hizmetlerinin sağlanmasının ve bu hizmetlerin herkes için erişilebilir olmasının önemini göstermektedir. Buna yönelik olarak ilk aşamada; bakım hizmetlerine yönelik ihtiyaç analizlerinin yapılması akabinde buna istinaden henüz okul çağına gelmemiş çocuk sahibi kadın çalışanlara yönelik çocukluk dönemi bakım hizmetlerinin belirli bir süre ve belirli bir oranda desteklenmesi önerilmektedir. Böylelikle, çocukluk dönemi bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması kapsamında bakım ve eğitim sektöründeki istihdamda da artış sağlanabilecektir.

SONUÇ

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de işgücü piyasasında yaşanan işsizlik sorunu işsizler üzerinde yıkıcı etki yaratmaktadır. İşsizliğin, birey üzerindeki etkisinin yanı sıra ekonomik ve toplumsal alanda da sorunlara yol açması kaçınılmazdır. İşsizlik süresinin uzaması durumunda ise gerek bireyler üzerinde gerekse ekonomik ve toplumsal alanda ortaya çıkan sorunların etkisi büyümektedir ve işsizlik yapısal bir hal almaktadır. İşsizlik süresinin uzamasıyla birlikte bireyin sahip olduğu beşeri ve sosyal sermaye erozyona uğramakta ve sahip olunan nitelikler geçerliliğini yitirmektedir. Bunun yanında, İşsizlik süresinin uzaması kişilerin iş bulma ümidini kırmakta, uzun süreli işsizler belli bir süre sonra iş aramaktan vazgeçmekte ve işgücü piyasasının tamamen dışına çıkmaktadır ki uzun süreli işsizliğin beraberinde getirdiği en büyük tehlikelerden biri budur. Uzun süreli işsizlerin kendileriyle birlikte aile üyelerinin de ortaya çıkan problemlerden etkilenmesi ise başka bir tehlikedir. Çünkü bu vesileyle uzun süreli işsizlik gelecek nesilleri de etkilemektedir. Bu sebeple, uzun süreli işsizlikle mücadele noktasında çözüm üreten politikaların ortaya çıkarılması elzemdir. Ancak, Türkiye'de uzun süreli işsizlere yönelik uygulanan özel bir politika bulunmamaktadır. Bu kapsamda, konusu "Uzun Süreli İşsizlikle Mücadele Kapsamında Ülke Uygulamalarının İncelenmesi ve İŞKUR İçin Öneriler" olan bu çalışmanın ilk bölümünde uzun süreli işsizliğe ilişkin kavramlar ortaya konduktan sonra literatür taraması yapılmış ve uzun süreli işsizliğin sebepleri ve ortaya çıkardığı sonuçlar ele alınmıştır.

İkinci bölümde ise; Almanya, Birleşik Krallık, Finlandiya ve Avustralya'nın uzun süreli işsizlikle mücadele kapsamındaki politikaları incelenmiştir. Genel olarak uzun süreli işsizlikle mücadele alanında ülke uygulamaları değerlendirildiğinde, ülkeler arası önemli farklılıklar bulunmakla birlikte genel olarak aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

- Uzun süreli işsizlikle mücadele konusunda pasif işgücü programlarından ziyade aktif işgücü programlarına doğru bir eğilim görülmektedir. Bu kapsamda, işsizlerin uzun süreli işsiz olmadan aktif işgücü piyasası programları vasıtasıyla işgücü piyasasına entegrasyonuna büyük önem verilmektedir.
- Uzun süreli işsizlikle mücadele konusundaki bir diğer eğilim ise insanların iş aramaya ve çalışmaya teşvik edilerek işsizliğin cazibesinin azaltılmasıdır. Bu çerçevede, işsizlik yardım ve ödeneklerinin karşılıklı hak ve yükümlülükler

çerçevesinde ödenmesi, iş arama yardımı, istihdam sübvansiyonları gibi tedbirlere başvurulmaktadır.

- Nitelikli ve vasıflı işgücünün kolay istihdam edilebilir olduğu gerçeğinden hareketle eğitim ve istihdam arasında güçlü bir bağ kurulmuştur. Bu nedenle, eğitim ve mesleki eğitim kursları uzun süreli işsizlikle mücadelede önemli bir role sahiptir.
- Uzun süreli işsizlikle mücadele konusunda başvurulan tedbirlerden birisi de iş arayanların risk profillemesinin yapılması ve buna uygun olarak iş aramada danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesidir. Profilleme ile birlikte işsiz bireylere en uygun aktif işgücü programı önerilerek uzun süreli işsiz olmalarına yönelik koruyucu önlem alınabilmektedir. İş arama teknikleri, yetenek ve beceri seviye tespiti ve uzun süreli işsizlerin kendilerine en uygun programa veya işe yönlendirilmesi gibi hizmetleri içeren önlemler sıklıkla uygulanmaktadır.
- Kendi işini kurma yardımları ise özellikle Finladiya'da uzun süreli işsizliğe karşı uygulanan istihdam politikalarından birisidir.
- Uzun süreli işsizlere yeni iş fırsatları oluşturma bakımından başvurulan uygulamalardan birisi de uzun süreli işsizleri sosyal aktivitelerde çalışmasını sağlamaktadır. Bu yolla, uzun süreli işsizlerin topluma entegre olması, sosyalleşmesi, iş disiplini kazanması ve özgüvenlerini yükseltmesi amaçlanmaktadır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde öncelikle Türkiye'deki işgücü piyasasının genel görünümüne yer verilmiş olup akabinde uzun süreli işsizliğin mevcut durumu, yaş grubuna, cinsiyete, işsizlik nedenine göre, aranılan işin türüne göre, aranan mesleğe göre ayrıntılı bir biçimde ortaya konulmuştur. Ayrıca, ülkemizin üst politika uzun süreli işsizlikle mücadeleye yönelik tedbir, eylem ve açıklamalar incelenmiş ve İŞKUR'un uzun süreli işsizlere yönelik işgücü piyasası uygulamaları değerlendirilmiştir.

Buna göre, 2019 yılı itibarıyla TÜİK verilerine göre 4 milyon 459 bin işsizin 1 milyon 50 bini 1 yıl ve daha uzun süreli işsiz konumdadır. Uzun süreli işsizlik 2014'ten bu yana artış eğiliminde olup uzun süreli işsizlerin toplam işsizler içerisindeki ve toplam işgücü içerisindeki payı da artış eğilimindedir. Kadınlar arasındaki uzun süreli işsizlik erkeklere kıyasla daha yüksektir. Kısaca, kadınların uzun süreli işsiz olma ihtimali daha yüksektir. Kendi yaş grupları içindeki issizler arasında uzun dönemli issizlerin payının en yüksek olduğu yaş grubu ise 55 yaş ve üstü gruptur. Genç işsizler arasında uzun süreli işsizlik paylarının ise diğer yaş gruplarına kıyasla daha az olduğu görülse de 2018 yılında %15,1

olarak gerçekleşen oran 2019 yılında %19,4 olarak gerçekleşerek bir yıl içerisinde büyük bir artış göstermiştir. Eğitim durumlarına göre uzun süreli işsizlere baktığımızda kendi eğitim seviyesi içindeki işsizler arasında uzun süreli işsizlerin payının en yüksek olduğu grup %31,5 ile yükseköğretim mezunu olanlardır. Bölgelere göre uzun süreli işsizlere baktığımızda ise uzun süreli işsiz sayısının o bölgedeki toplam işsiz sayısı içerisindeki payının en fazla olduğu bölge %30,4 ile Doğu Karadeniz iken en az olduğu bölge ise %18,6 ile Doğu Marmara'dır. İşsiz kalma nedenlerine göre uzun süreli işsizlere bakıldığında ise ev işleriyle meşgul olanlardan işgücü piyasasına girenlerin önemli bir kısmının (%57,4) okuldan mezun olup işsiz kalanların %42,3'ünün uzun süreli işsiz durumuna düştüğü görülmektedir.

Çalışmanın dördüncü bölümünde ise incelenen ülkelerin uzun süreli işsizlikle mücadeleye yönelik yürüttüğü uygulamalar neticesinde şekillenen ve uzun süreli işsizlikle mücadele sürecinin yönetiminde faydalı olacağına inanılan önerilere yer verilmiştir. Bu kapsamda, uzun süreli işsizlikle mücadeleye yönelik çalışmaların önümüzdeki yıllarda kararlılıkla ve daha güçlü bir şekilde yürütülebilmesi için uzun süreli işsizlere ilişkin verilerin karşılaştırılabilir bir şekilde hesaplanması, işgücü piyasası göstergelerine dâhil edilmesi ve ulusal düzeyde izlenmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Kurum olarak uzun süreli işsizlere yönelik özel politika geliştirebilmesinin ön şartı da uzun süreli işsizlere yönelik bir veri havuzunu oluşturmak ve bu verilerin analizini yaparak uygulamaların sonuçlarını izlemektir. Bu kapsamda ilave tedbirler alınması da yerinde olacaktır.

Üst politika hedeflerine uygun olarak işe yerleştirme, aktif işgücü programları ve danışmanlık hizmetleri bağlamında uzun süreli işsizlere yönelik ayrı hedeflere yer verilmesinin bu politika hedeflerine ulaşılması noktasında önemli bir role sahip olacağı değerlendirilmektedir. Bu çerçevede ilgili kurumlar arası işbirliğinin artırılması da gerekmektedir. Uzun süreli işsizliği önleyici erken müdahale tedbirleri kapsamında kuruma kayıtlı işsizlerin risk profillemesinin yapılması, işgücü piyasasında olan uzaklığının tespit edilmesi ve bulunduğu risk grubuna göre müdahale yöntemlerinin ve danışmanlık hizmetlerinin sunulması da uzun süreli işsizlikle mücadeleye yönelik çalışmaların geliştirilmesine önemli katkılar sağlayacaktır.

İşgücü piyasasında dezavantajlı gruplara yönelik hizmet sunmakla görevli olacak bu tek irtibat noktalarının kurulması bürokratik engellerin azalması, kamudaki mükerrerliklerin azalması, istihdam ve sosyal hizmetlerin denetimi noktasında önemli bir role sahip

olacaktır. Bu sayede, dezavantajlı gruplara yönelik hizmetler tek yerden sunulabilecek ve bu grupta yer alan kişiler tek bir yeri ziyaret ederek ihtiyaç duyduğu istihdam ve sosyal hizmetleri alabilecektir.

Profilleme çalışması sonucunda destek ihtiyaç düzeyi belirlenen uzun süreli işsizin veya uzun süreli işsiz olma riski olan kişinin istihdam edilebilirliğinin artırılmasını sağlayacak bireysel eylem planının oluşturulması ve bireysel eylem planına uzun süreli işsizi aktive edici faaliyetlerin dahil edilerek bu faaliyetlerin karşılanması noktasında etkin bir izleme sisteminin kurulması gerektiği düşünülmektedir. Bu çerçevede, işsizlik ödeneğinin prime dayalı ve primsiz olarak geçişli bir şekilde sunulması ve ödenek alanların karşılıklı hak ve yükümlülükler kapsamında bireysel eylem planına uygun müdahale tedbirlerinin dahil edilmesi önemli katkı sağlayacak bir gelişme olacağı düşünülmektedir.

İşe yerleşmedeki psikolojik ve sosyal ve sağlık sorunlarının ortadan kaldırılması, bütüncül hizmetler verilmesi için özel kurumlardan hizmet satın alınmasına ilişkin düzenlemelerin yapılması ve gerektiğinde danışman tarafından kişinin bu merkezlere yönlendirilebilmesi gerektiği önerilmektedir.

Uzun süreli işsizlerin işgücü piyasasına girişlerinin desteklenmesi ve istihdam edilebilirliklerinin artırılması noktasında İŞKUR tarafından sunulan işe yerleştirme, toplum yararına program, iş başı eğitim programı ve mesleki eğitim faaliyetlerinde uzun süreli işsizlere yönelik özel hizmet sağlanması uzun süreli işsizlikle mücadele çalışmalarına önemli katkılar sağlayacaktır. Uzun süreli işsizlerin istihdamına yönelik teşvik düzenlemelerinin hayata geçirilmesinin ve özel istihdam bürolarının bu çalışmalara tam katılımının sağlanmasının uzun süreli işsizlikle mücadelede Kurumumuz çalışmalarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Ancak, unutulmamalıdır ki gerek ekonomik gerekse sosyal etkileri olan uzun süreli işsizlik sorunu, bilgi toplumunun gerekleri, küreselleşme ve teknolojik gelişmeleri dikkate alarak ülke gerçeklerine göre belirlenmiş ulusal istihdam politikalarının aksatılmadan uygulanması ve sistematik olarak izlenmesi ile çözülebilecek bir husustur.

KAYNAKÇA

Adak, N. (2010). Sosyal Bir Problem Olarak İşsizlik ve Sonuçları. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, *21*(2), 105–116. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/797240

Akın, F. (2018). Ekonomilerin En Önemli Problemi Olan İşsizlik Neden Çözülemiyor? *İş ve Hayat*, *4*(7), 82–99. https://dergipark.org.tr/tr/pub/isvehayat/issue/39748/470751

Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, (2013). https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=17197&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5

Akyıldız, Y. (2019). İşsizlik ve İŞKUR'un Aktif İstihdam Politikaları. *Akademik Bakış Dergisi*, *71*, 94–119. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/674391

Alabaş, A. (2007). *Uzun Süreli İşsizler ve Uzun Süreli İşsizliği Azaltmada İŞKUR'un Önemi*. https://media.iskur.gov.tr/15608/aydin-alabas.pdf

Ankara Ticaret Odası. (2017). *Karşılaştırmalı Mesleki Eğitim Sistemi Almanya - Türkiye*. http://kockml.meb.k12.tr/meb_iys_dosyalar/01/17/823774/dosyalar/2017_11/29080120_KarYYlaYtYrmalYMeslekiEYitim.pdf

Arbeitsagentur. (n.d.). *Hartz IV ile ilgili sorular ve cevaplar*. Retrieved February 18, 2020, from http://www.migrationsbeirat-muenchen.de/publi/hartz/Hartz_tuerkisch.pdf

Arslan, H., & Şentürk, İ. (2018). Türkiye'de İşsizlik Süresinin Bireysel Belirleyicileri. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *13*(1), 113–128. https://doi.org/10.17153/oguiibf.341833

Ayan, S. (2014). *G-20 Süreci ve Aktif İstihdam Politikaları, Türkiye ve G-20 Ülkelerindeki Uygulamaların Değerlendirilmesi*. https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1526/selmanayan.pdf

Barrett, G. (2018). *The labor market in Australia, 2000 – 2016*. 1–11. https://doi.org/10.15185/izawol.443

BMAS. (2020). *New Opportunities For The Long-term Unemployed*. https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Sozialer-Arbeitsmarkt/ueberblick-fuer-arbeitgeber-und-langzeitarbeitslose.html

Bolat, Ö. (2016). *Sosyal Yardım İstihdam Bağlantısı Kapsamında Ülke Uygulamalarının İncelenmesi ve İŞKUR İçin Öneriler*.

Çağlar, A., Kumaş, H., & Moralı, T. (2015). Türkiye 'de İşsizlerin İş Arama Süresini Belirleyen Faktörler : 2007-2013 Dönemi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, *5*(1), 68–103. https://dergipark.org.tr/tr/pub/sgd/issue/28889/308835

Dar, A. (2016a). *Help to Work : Post-Work Programme Provision For The Long-term*

Unemployed (Vol. 6904). https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/sn06904/

Dar, A. (2016b). Work Programme: Background and Statistics. In *House of Commons Briefing Paper* (Vol. 6340). https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/sn06340/

data.parliament.uk. (n.d.). *Work and Health Programme*. Retrieved March 13, 2020, from http://data.parliament.uk/DepositedPapers/Files/DEP2019-0465/Work_and_Health_Programme_v12.0.pdf

Duruel, M. (2011). Avrupa Birliğinde Uzun Dönemli İşsizliğe Karşı Uygulanan İstihdam Politikaları. *Journal of Social Policy Conferences, 0*(53). https://dergipark.org.tr/tr/pub/iusskd/issue/898/10085

DWP. (2012). *The Work Programme*. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/49884/the-work-programme.pdf

DWP. (2019). *Work and Health Programme Statistics to February 2019*. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/805025/work-and-health-programme-statistics-to-february-2019.pdf

Edin, P.-A., & Gustavsonn, M. (2008). *Time Out of Work and Skill Depreciation*. *61*(2), 163–180. https://www.jstor.org/stable/25249132?seq=1#metadata_info_tab_contents

Eğilmez, M. (2016). *İşsizlik: Tanımlar ve Hesaplanma Şekli*. http://www.mahfiegilmez.com/2016/04/once-ocak-2016-itibariyle-turkiyenin.html

Employment. (2013). *Building Australia's Future Workforce Package*. https://docs-jobs.govcms.gov.au/documents/building-australia-s-future-workforce-package-overarching-evaluation-strategy

Employment. (2018a). *Work for the Dole*. https://www.employment.gov.au/newsroom/explainer-work-dole

Employment. (2018b). *Work for the Dole - Program Fact Sheet*. https://docs.employment.gov.au/documents/program-fact-sheet-about-work-dole

Employment. (2020a). *Department of Education, Skills and Employment*. https://www.employment.gov.au/

Employment. (2020b). *National Work Experience Programme-Informnatıın for Businesses*. https://docs.employment.gov.au/system/files/doc/other/nwep_fact_sheet_employers_0.pdf

Employment. (2020c). *Skills for Education and Employment*. https://www.employment.gov.au/skills-education-and-employment

Eraydın, K. (2013). *İşgücü Piyasasındaki Gelişmeler ve Uluslararası Rekabet Gücü*. https://ekonomi.isbank.com.tr/ContentManagement/Documents/ar_05_2013.pdf

European Commission. (n.d.). *Long-term unemployment - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission*. Retrieved February 18, 2020, from https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1205&langId=en

European Commission. (2006). *Approaches of Public Employment Services (PES) to Long Term Unemployment* (Issue May).

European Commission. (2016). *Networking and Coaching to Success ? The New German Approach to Long-term Unemployed Persons*.

European Commission. (2019a). *Comission Staff Working Document Case Study-Finland*. https://ec.europa.eu/social/main.jsp?advSearchKey=LTUcasestudiesSWD2019154&mode=advancedSubmit&catId=22&doc_submit=&policyArea=0&policyAreaSub=0&country=0&year=0

European Commission. (2019b). *Comission Staff Working Document Case Study-Germany*. https://ec.europa.eu/social/main.jsp?advSearchKey=LTUcasestudiesSWD2019154&mode=advancedSubmit&catId=22&doc_submit=&policyArea=0&policyAreaSub=0&country=0&year=0

European Commission. (2019c). *Work and Health Programme Provider Guidance Chapter 13-Funding Model*. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/823529/whp-provider-guidance-chapter-13.pdf

European Commission. (2020a). *Finland - Unemployment Benefits*. https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1109&intPageId=4528&langId=en

European Commission. (2020b). *Labour market information-Germany*. https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2641&countryId=DE&acro=lmi&lang=en&regionId=DE0&nuts2Code

Eurostat. (2017). *Labour Market Policy Statistics - Qualitative Report For Finland*. https://ec.europa.eu/social/main.jsp?pager.offset=5&advSearchKey=LMP+Qualitative+report&mode=advancedSubmit&catId=1307&doc_submit=&policyArea=0&policyAreaSub=0&country=0&year=0

Eurostat. (2020). *Glossary:Long-term Unemployment*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Long-term_unemployment

Ezer, B. (2016). Tarihçesi Ve Bugünü ile Birleşik Krallık Sosyal Güvenlik Sisteminin Esasları. *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, *2*(3), 87–122. https://dergipark.org.tr/en/pub/andhd/issue/56712/791810

Federal Ministry of Labour and Social Affairs. (2016). *2016 Strategic Social Reporting - Germany*. http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a360-16-strategische-sozialberichterstattung-englisch.pdf?__blob=publicationFile&v=1

G20. (2013). *Job Creation and Labor Activation Policies in G20 Countries*.

Ghayad, R., & Dickens, W. T. (2013). What Can We Learn by Disaggregating the Unemployment-Vacancy Relationship? *SSRN Electronic Journal*, *12*, 1–13. https://doi.org/10.2139/ssrn.2285075

Godofsky, J., Van Horn, C., & Zukin, C. (2010). *American Workers Assess an Economic Disaster*. https://core.ac.uk/download/pdf/71345136.pdf

hel.fi. (2020). *Rehabilitative Work activities*. https://www.hel.fi/helsinki/en/socia-health/socia-support/employment/rehab-work-activities/

Herz, B., & Van Rens, T. (2018). The labor market in the UK, 2000–2016. *IZA World of Labor*. https://doi.org/10.15185/izawol.422

Hohmeyer, K., & Kopf, E. (2009). Who is Targeted by One-Euro-Jobs? A Selectivity Analysis. *Schmollers Jahrbuch*, *129*(4), 597–636. https://doi.org/10.3790/schm.129.4.597

ILO. (2020a). *Long-term Unemployment*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_422451.pdf

ILO. (2020b). *Unemployment Rate*. https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_UR_EN.pdf

Işık, S. (2013). İşsizliğin Sosyal Dışlanma Üzerindeki Etkisi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, *24*(3-4–5), 46–70. https://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1363163843.PDF

İŞKUR. (n.d.). *Uzun Dönemli İşsizlerin İstihdam Edilebilirlikleri Yararına İşgücü Piyasası Aracılık Faaliyetlerinin Arttırılması Projesi*. Retrieved July 10, 2020, from https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/uluslararasi-iliskiler-ve-projeler/projeler/

İŞKUR. (2019). *İŞKUR 2019 Yılı Faaliyet Raporu*.

İŞKUR. (2020a). *İlave İstihdam Teşviki*. https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/ilave-istihdam-tesviki/

İŞKUR. (2020b). *Kadın,Genç ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Olanların Teşviki*. https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/kadin-genc-ve-mesleki-yeterlilik-belgesi-olanlarin-tesviki/

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, (1999). https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4447.pdf

Jobactive. (2019). *Program Fact Sheet For Jobactive*. https://docs.employment.gov.au/documents/program-fact-sheet-jobactive

Jobactive. (2020a). *Jobactive- Helping You Find Work*. https://docs.employment.gov.au/system/files/doc/other/turkish_jobactive_helping_you_find_work_final.pdf

Jobactive. (2020b). *Jobactive-Helping You Find Staff*. https://docs.employment.gov.au/system/files/doc/other/1_factsheet_for_jobactive_employers-v2.pdf

Jobactive. (2020c). *Wage Subsidy*. https://jobsearch.gov.au/content/documents/Wage subsidies factsheet - job seekers.pdf

Jobactive. (2020d). *Wage Subsidy for Long-term Unemployed*. https://www.sureway.com.au/wp-content/uploads/2018/03/Wage-Subsidy-LongTerm-Unemployed-and-Indigenous.pdf

Jobactive. (2020e). *Youth Jobs Path*. https://jobsearch.gov.au/content/documents/WEB_Youth Jobs PaTH fact sheet - information for employers.pdf

Kalkınma Bakanlığı. (2013). *Onuncu Kalkınma Planı*. http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Onuncu-Kalkınma-Planı-2014-2018.pdf

Kalkınma Bakanlığı. (2018). *İşgücü Piyasası ve Genç İstihdamı Özel İhtisas Komisyonu Raporu*. http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/04/IsgucuPiyasasi_ve_GencIstihdamiOzelIhtisasKomisyonuRaporu.pdf

Kanca, O. C. (2012). Türkiye'de İşsizlik İktisadi Büyüme Arasindaki Nedenselliğin Ampirik Bir Analizi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *21*(2), 1–18. http://dergipark.gov.tr/cusosbil/issue/4390/60351

Kangas, O., & Kalliomaa, L. (2019). *The Activation Model In The Finnish Unemployment Protection System*.

Kayım, H. (2017). *Ücret Sübvansiyonu Özelinde İstihdam Teşvikleri, Ülke Örneklerinin İncelenmesi ve İŞKUR İçin Öneriler*.

KELA. (2020a). *Basic Daily Allowance*. https://www.kela.fi/peruspaivaraha

KELA. (2020b). *Pension Assistance For Elderly Long-Term Unemployed Persons*. https://www.kela.fi/web/en/pension-assistance

Koçer, Ş. (2014). *Almanya Federal Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sistem İçerisindeki Sosyal Sigorta Uygulamaları*. https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1530/senizkocer.pdf

Kokeile. (2020). *Rehabilitative Work Activities -*. https://kokeile.tyomarkkinatori.fi/en/Etusivu/Henkiloasiakkaat/Tyottomyys/Kuntouttava-työtoiminta

Koskela, E., & Uusitalo, R. (2003). *The Un-Intended Convergence: How the Finnish Unemployment Reached the European Level*. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=385782

Kyyrä, T., & Pesola, H. (2020). The labor market in Finland, 2000–2018. *IZA World of Labor*, *January 2018*, 1–13. https://doi.org/10.15185/izawol.421.v2

Louie, K. (n.d.). *Long-Term Unemployment: A Destructive and Persistent Social Issue*. Retrieved February 11, 2020, from https://www.onlinemswprograms.com/resources/social-issues/long-term-

unemployment/

Menteşe, F. G. (2017). *Avrupa Birliği ve Türkiye'de İşsizlik ve İşgücü Piyasası Politikaları*. Karadeniz Teknik Üniversitesi.

Morgan, B. (2009). *Flexible New Deal*. https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/sn04849/

Nichols, A., Mitchell, J., & Lindner, S. (2013). Consequences of Long-Term Unemployment. *Urban Institute*. http://www.urban.org/sites/default/files/alfresco/publication-pdfs/412887-Consequences-of-Long-Term-Unemployment.PDF

nidirect.gov.uk. (n.d.-a). *Before you claim Universal Credit*. Retrieved March 13, 2020, from https://www.nidirect.gov.uk/articles/you-claim-universal-credit

nidirect.gov.uk. (n.d.-b). *Jobseeker's Allowance*. Retrieved March 13, 2020, from https://www.nidirect.gov.uk/articles/jobseekers-allowance

OECD. (2012). *Activating Jobseekers: How Australia Does It* (Vol. 9789264185). https://doi.org/10.1787/9789264185920-en

OECD. (2016). *Inclusive Business Creation: Good Practice Compendium*. https://doi.org/10.1787/9789264251496-en.

OECD. (2019). *LMP Interventions For The Long Term Unemployed*. https://www.oecd.org/els/emp/LMP interventions for LTU - in-depth evaluation.pdf

OECD. (2020). *OECD Glossary of Statistical Terms - Long-term Unemployment Definition*. https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=3586.

Ovalı, B. (2014). *Uzun Dönemli İşsizlikle Mücadelede Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü, Ülke Uygulamaları Ve Türkiye İş Kurumu İçin Öneriler*. https://media.iskur.gov.tr/15634/burcak-ovali.pdf

Powell, A. (2020). Work and Health Programme. In *House of Commons Library* (Issue 7845). https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-7845/

Riipinen, T. (2011). *Risk Profiling of Long-Term Unemployment in Finland*. https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=75 83&langId=en

Rinne, U., & Schneider, H. (2019). The labor market in Germany, 2000–2018. *IZA World of Labor*, 1–12. https://doi.org/10.15185/izawol.379.v2

Scoppetta, A., & Buckenleib, A. (2018). *Tackling Long-Term Unemployment through Risk Profiling and Outreach* (Issue 6). https://doi.org/10.2767/677020

Social Security Administration. (2018). *Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2018 - United Kingdom*. https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2018-2019/europe/united-kingdom.pdf

Sosyal Güvenlik Kurumu. (2019). *Avrupa Birliğinde Sosyal Güvenlik* (M. Şahin (ed.); Uzman Matb). Sosyal Güvenlik Kurumu. ww.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/f895c162-98a5-4aa8-9eb6-c4ff4ef134bb/avrupa_birliginde_sosyal_guvenlik30Mayis.pdf?MOD=AJPERES

Spermann, A. (2015). How to Fight Long-term Unemployment: Lessons From Germany. *IZA Journal of Labor Policy*, *4*(1). https://doi.org/10.1186/s40173-015-0039-4

Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2019). *Onbirinci Kalkınma Planı*. http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/07/OnbirinciKalkinmaPlani.pdf

Taşçı, H. M., & Özdemir, A. R. (2006). Trends in Long-Term Unemployment and Determinants of Incidence of Long-Term Unemployment in Turkey. *SSRN Electronic Journal*, *7*(2), 1–33. https://doi.org/10.2139/ssrn.760265

taxaid.org.uk. (2020). *National Insurance Thresholds*. https://taxaid.org.uk/guides/information/an-introduction-to-income-tax-national-insurance-and-tax-credits/national-insurance/national-insurance-for-employees-and-employers/national-insurance-thresholds

TDK. (2020). *Türk Dil Kurumu Sözlükleri*. https://sozluk.gov.tr/?kelime=işsizlik

TE-Palvelut. (2020a). *Independent Study Supported By Unemployment Benefit*. https://www.te-palvelut.fi/te/en/jobseekers/career_education_training/independent_study/index.html

TE-Palvelut. (2020b). *Pay Subsidy*. http://www.te-palvelut.fi/te/en/employers/find_an_employee/support_recruitment/pay_subsidy/index.html

TE-Palvelut. (2020c). *Startup Grant Supports*. https://www.te-palvelut.fi/te/en/employers/for_entrepreneurs/services_new_entrepreneurs/startup_grant/index.html

Toplum Yararına Program Genelgesi, (2013). https://km.corpus.com.tr/MevzuatIcerik.aspx?id=3M2M1j1r0v2S1C193n1e1S2R2k062t3S

TÜİK. (2020). *Tanım ve Kavramlar*. http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2019/turkce/metaveri/tanim/index.html

TYJ. (2020). *Fund Membership Of Earnings-Related Allowance*. https://www.tyj.fi/en/join-a-fund/becoming-a-member/

UİS. (2017). *Ulusal İstihdam Stratejisi,2014-2023*. http://www.uis.gov.tr/media/1437/uis2014-2023.pdf

Uyar, Y. (2008). Türkiye'de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları. *Sosyal Bilimler Dergisi*, *20*, 45–65.

www.gov.uk. (n.d.). *Jobseeker's Allowance (JSA): Eligibility*. Retrieved March 13, 2020, from https://www.gov.uk/jobseekers-allowance/eligibility

www.gov.uk. (2020). *Jobseeker's Allowance (JSA): Your JSA claim*. https://www.gov.uk/jobseekers-allowance/your-jsa-claim

Zaidi, A. (2009). *Welfare-to-Work Programmes in the UK and Lessons for Other Countries*. https://www.euro.centre.org/publications/detail/384

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Buket DELİGÖZ ALTINTAŞ

Doğum Tarihi : 03.01.1991

Doğum Yeri : Merzifon / AMASYA

Medeni Durumu : Evli

Eğitim Durumu

İlköğretim : Kemalpaşa İlköğretim Okulu (1997 – 2005)

Lise : Merzifon Anadolu Lisesi (2005 - 2009)

Lisans : Orta Doğu Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü (2009 – 2014)

İş Deneyimi : Türkiye Halk Bankası, Müfettiş Yardımcısı (2015 - 2017)

İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı (2017 - …)