

AVRUPA BİRLİĞİ İSTİHDAM STRATEJİSİ VE ÜYE ÜLKE STRATEJİLERİNİN 10 HEDEF KAPSAMINDA İSTİHDAMA YÖNELİK UYGULAMALARI

Ertan BECEREN

Süleyman Demirel Üniversitesi
İİBF, Doğu Kampüsü – 32040 Isparta
E-posta: ebeceren@iibf.sdu.edu.tr

Murad A. KASALAK

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Ağlasun Meslek Yüksekokulu - Ağlasun / BURDUR
E-posta: mkasalak@mehmetakif.edu.tr

Özet

1997'deki Amsterdam Antlaşması'yla birlikte Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi Ortaya çıkmış ve 2003 yılında da, 10 ana hedef ışığında yenilenmiştir. Bu bağlamda ele alındığında, özellikle de istihdam konusunda, ekonomik entegrasyonlar arasında en başarılısının Avrupa Birliği olduğu görülmektedir.

Buradan hareketle de çalışmamızda, Avrupa Birliği İstihdam Stratejisinin özellikleri ve amaçlarına değinilmiş, 10 ana hedef ışığında üye ülkelerden istenilenler maddeler halinde belirtilerek yaptıkları düzenlemeler ve uygulamalar ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Avrupa Birliği, İstihdam Stratejisi, 10 Hedef*

Alan Tanımı: İktisat (Uluslararası İktisat)

EMPLOYMENT STRATEGIES IN EUROPEAN UNION AND MEMBER COUNTRIES UNDER EMPLOYMENT STRATEGY GOAL ORIENTED APPLICATIONS 10 OF

Abstract

Employment strategys of EU was appeared by Amsterdam Agreement in 1997 and, it was replaced with 10 basic aims as well 2003. InspectedIn this context, particularly in employment subject that EU sees the most successfull in the all economic entegrasion.

In this our study, characteristic of employment strategys' in EU and its aims will have outlined also regulations and applications will be analized which was demanded from members of countries with 10 basic aims will be indicated in particles.

Keywords: *European Union, Employment Strategies, 10 Aim*

JEL Classification: F20

1.GİRİŞ

Dünya üzerinde, insanların çalışma koşullarının uygunluğu ile işsizlik oranlarının düşüklüğü ve seviyeli istihdam olanaklarının yaratılması açısından bakıldığında, en çok Avrupa ülkeleri dikkati çekmektedir. Avrupa Ülkelerinin istihdam konusunda bu denli olumlu sonuçlar ortaya koymalarının nedeni ise, günümüzde ekonomik anlamda oluşturulan entegrasyonlar arasında en başarılı olarak görülen Avrupa Birliği'nin belirli standartlarda oluşturduğu istihdam stratejisidir.

Çalışmamızda ilk olarak AB istihdam stratejisini izlerken söz konusu stratejinin oluşum süreci ayrıntılı olarak ele alınmıştır. İkinci bölümde ise Avrupa İstihdam Stratejisinin 10 hedef kapsamında ülke uygulamalarına değinilmiştir.

1.1. Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi

Avrupa Birliği çeşitli standartlardan ve ortak politikalarda oluşan bir entegrasyondur. Avrupa Birliği'nde başlıca dört ana politika mevcuttur. Bunlar, ortak tarım politikası, ortak rekabet politikası, ortak ulaştırma ve ticaret politikası, ortak sosyal politikasıdır. Avrupa Birliği'nde işsizlik ve istihdam ayrıntılı olarak Sosyal Politika içerisinde dikkate alınmıştır. Topluluğun sosyal politikasının temel amacı kuruluşu Avrupa Sosyal Fonu' dur. Sözü edilen fon işsizliği azaltmak, coğrafi ve mesleki hareketliliği artırmak ve işgücünün eğitimine kaynak sağlamak gibi amaçlarla kurulmuştur.

Avrupa Birliği'nin istihdam konusunda birlik düzeyinde uygulamalara başlaması 1990'lı yıllarda belirginleşen çalışma piyasası sorunlarının birlik düzeyinde ciddi sıkıntılar yaratması sonucu başlamıştır.

1997 yılında kabul edilmiş ve 1999 Mayıs'ın da yürürlüğe girmiş olan Amsterdam Antlaşması, Avrupa istihdam ve sosyal politikası için bir dönüm noktası olmuştur. Zaman içerisinde AB'de artan işsizlik azalan rekabet gücü gibi sorunlardan dolayı sosyo-ekonomik politika değişiminin sonucu olarak Amsterdam Antlaşması ile temel antlaşmaya istihdam konusunda bütün bir bölüm eklenmiş ve istihdam politikasının ortak bir Avrupa görevi olduğu ilk defa ilan edilmiştir (Avrupa Birliği Komisyonu Türkiye Delegasyonu,2005) .

1.2. AB'de İstihdam Stratejisinin Hedefleri

Avrupa İstihdam Stratejisi 2003–2006 yılları arasında olmak üzere yeniden yapılanmış ve tam istihdam, işte kalite ve verimlilik ile sosyal birleşmeden oluşan üç unsur gündeme getirilmiştir. Bu unsurların çerçevesinde üye devletlere eylem için sonuca yönelik 10 hedef belirlenmiştir. Bunlar;

İşsizler ve işgücü piyasası dışında bulunanlar için aktif ve önleyici tedbirler, işsizlikle mücadele, İş yaratılması ve girişimcilik, Çalışma piyasasında esneklik ve adaptasyon, İnsan kaynağının geliştirilmesi ve hayat boyu eğitim, iş arzını artırmak ve aktif yaşlanmayı teşvik etmek, cinsiyet eşitliği, İşgücü piyasasındaki dezavantajlı kişilerin işgücü piyasasına entegrasyonu ve ayrımcılıkla mücadele, ücretlerde teşvik sistemiyle iş ortamının cazibesini arttırmak, kayıt dışı işgücü, istihdamda bölgesel farklılıklardır.

2. ÜYE ÜLKELERİN STRATEJİNİN 10 HEDEFİ KAPSAMINDA İSTİHDAMA YÖNELİK UYGULAMALARI

Üye ülkeler Avrupa İstihdam İşgücü Kurumu'nun belirlediği 10 hedef dâhilinde uygulamalar yapmaktadırlar.

2.1. İşsizlikle Mücadele

Avrupa Birliği üyelerinin işsizlikle mücadele için aktif bir rol oynamaları gerekmektedir. Avrupa İstihdam İşgücü Kurumu, üye devletlerden bu konu ile ilgili olarak şu hususların yerine getirilmelerini istemektedir;

Tüm iş arayan işsizlere ilk aşamada rehberlik, eğitim ve yeni meslek fırsatları şeklinde kişiselleştirilmiş hizmet sunumu, iş arayanların gerçek ihtiyaçlarını tanımlayarak aktif programların etkinliğini geliştirmek, iş yeri kapanmalarına veya yeni iş yeri açılmalarını tanımlayarak aktif programların etkinliğini geliştirmek, yaşlılar, gençler ve diğer dezavantajlı grupları da içeren grupların özel ihtiyaçlarına cevap vermektir (Türkiye Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Mali Durum Raporu,2006).

Öncelikle emeğin istismarını önleyerek çok uzun bir dönem için idari ve mülki yöneticilerin temel sorunlarının başında gelmiş ve istihdam hizmetlerinin devlet tarafından yürütülmesini zorunlu kılmıştır ve istihdam hizmetleri kamu istihdam kurumları tarafından üstlenilmiştir. Kamu istihdam kurumları dışında Avrupa Birliği'nde özel istihdam büroları da istihdamın arttırılmasına yönelik çalışmalar yapmaktadır. (Firat,2003:19-24). Esas itibariyle AB'nin işsizliği önlemede önemli mesafeler kat ettiğinin en iyi göstergesi AB istatistik servisi Eurostat'ın Ağustos 2000 istatistiklerini de gösterebiliriz. İstatistiklere göre AB genelinde işsizlik oranı 1999 yılında %9'lara inmiştir. Burada 1997 yılının aynı itibariyle %11,6 olduğu göz önüne alınırsa %2,6'lık bir azalma AB düzeyindeki büyüme, istihdam ve rekabet üçgeninin işsizlik sorununun çözümünde ve ekonomik toparlanmasında etkili sonuçlar verdiği gözlenmektedir.

2.2. İş Yaratma ve Girişimcilik

AB Girişimciliği teşvik politikası üye devletlerin izlediği politikalara bir katkı sağlamak amacıyla olup daha ziyade tamamlayıcı bir işlev olarak görmektedir. Bu çerçevede de belirtilmelidir ki, farklı ülkelerde farklı oranlarda girişimcilik seviyeleri vardır. Örneğin Almanya'da 25 yetişkinden biri iş kurmaya teşebbüs ederken bu oran İspanya'da 30'da bir İrlanda'da 100 kişide bir şeklindedir.

Üye devletler girişimciliği arttırmak amacıyla karmaşık idari prosedürler ve finansman yetersizliği sorunlarına karşı bazı tedbirler olmaları gerekmektedir.

İş kurma prosedürlerine hız kazandırmak için Portekiz'de 1977 yılında "İş Formaliteleri Merkezleri" kurulmuştur. Yeni firmaların tescilini kolaylaştırmak amacıyla kurulan bu merkezler, yeni bir firmanın tescili için gereken çeşitli formalitelerden sorumlu tüm bakanlıkların temsilcilerini bir araya getirmektedir. Girişimcilere aynı merkezler danışmanlık hizmetleri de verebilmektedir. Finansmana erişim açısından ise İngiltere'de küçük işletmelerin finansmanını sağlamak amacıyla 1999'da bölgesel düzeyde girişim sermayesi fonları kurulmuştur. Bu fonlar toplamda 1 milyar Sterlin tutarında bir fon havuzu oluşturulmuştur. Benzer şekilde hükümet tarafından girişim sermayesi için oluşturulan Girişim Sermayesi tahsisi için oluşturulan Girişim Sermayesi Tröstleri özel yatırımcıların küçük özel işletmelere yapacakları yatırımlardan kaynaklanan risklerini yayma imkânı vermektedir. İngiliz Girişim Sermayesi Derneği' de bu konudaki kurumsallaşmanın artmasına katkıda bulunmaktadır (Büyüksulu,2002:2) Austria Wirtschaftsservice GmbH(AWS), 2002 yılında Avusturya'da kurulmuş bir kamu finansman aracılığı şirketi olup girişim sermayesi niteliğinde krediler sağlamaktadır. İtalya'da 30 yıldan bu yana faaliyet gösteren karşılıklı garanti kurumların oluşturduğu "CONFIDI" isimli ulusal karşılıklı garanti sistemi 680 özel şirket ve 1 milyon girişimciyi kapsamaktadır. Sistem %80 oranına kadar yeni kurulan işletmelere ve % 50 oranına kadar da mevcut işletmelere sağlanan kredilere garanti

vermektedir (Tanrısever,2004:17).

2. 3. Çalışma Piyasasında Esneklik ve Adaptasyon

Çalışma piyasasında esneklik adaptasyonu sağlamanın yöntemlerinden olan kısmi süreli çalışma ve geçici iş sözleşmeleriyle istihdam Avrupa Birliği'nde çok büyük ilerleme göstermiştir. 2000 yılı itibarıyla istihdam AB'de Part-time ve geçici işçiler toplam istihdamın %30'unu oluşturmaktadır. AB geneline baktığımızda 1994-2000 yılları arasında yaratılan istihdam olanaklarının %50'si part-time işlerdir. Yaratılan bu part time işlerin %70'e yakını kadın işgücü olarak ifade edilmektedir. AB'de parttime ve geçici işçilerin toplamı istihdam oranı %30'lara ulaşmıştır (Büyüksulu,2002:3).

AB'nin çalışan nüfusunun %1,5'u günlük ortalama 2,2 milyon çalışan şirketlerde 1 gün ila 1 yıl süreli kısa dönem sözleşmeler imzalamayarak çalışmaktadır. AB'ye katılan son 10 ülkede şu anda ortalama %10'lar düzeyinde geçici çalışma gözlemlenmektedir. Polonya'da çalışanların %14'ü, Slovenya'da %12'si belirli süreli iş sözleşmeleriyle istihdam edilmelidir. Son dönemde hızla gelişen esnek çalışma biçimi serbest çalışmadır. İşçi niteliğindeki bağımlı çalışanların da serbest çalışma sözleşmeleriyle istihdam edilmesi yaygın bir uygulamadır. 2005 yılında serbest çalışanların oranı Polonya'da %24, Çek Cumhuriyeti ve Litvanya'da %17, Macaristan'da %13 oranlarındadır. Bu tür sözleşmelerde AB ortalamasında %14 seviyesindedir. Bu tür sözleşmelerle işveren vergi ve sigortayı çalışana yüklemektedir. Serbest çalışma sözleşmeleri sadece Polonya, Macaristan, Litvanya, Letonya ve Estonya gibi yeni üyeler değil, İngiltere, İrlanda, Portekiz, ve Hollanda gibi AB üyesi ülkelerde de görülmektedir (Çoban,2005:1) .

2. 4. İnsan Kaynağının Geliştirilmesi ve Hayat Boyu Eğitim

İnsan kaynaklarına yapılan yardımı arttırmak ve üyeler arasında işbirliğini kolaylaştırmak için yükseköğretim öğrencilerinin karşılıklı değişimini sağlamak amacıyla 1987 yılında konsey kararı ile Erasmus eğitim programı uygulanmaya konulmuştur. Erasmus programının amacı; üye ülkelerde üniversitelerarası işbirliğini sağlamak, öğrenci hareketliliğinin sürekliliğini düzenleyerek Vatandaşlar Avrupa'sının temelini oluşturmaktır. Komisyonca eğitime yönelik Sokrates ve Leonardo Da Vinci programları uygulamaya konulmuştur. Böylece 1 Ocak 1995- 31 Aralık 1999 yılları arasında uygulanacak "Sokrates" programı oluşturmuştur. Program, yaşam boyu eğitim sağlamak üzere herkes için nitelikli eğitim ve öğretimin geliştirilmesine ve eğitim için açık bir Avrupa alanının yaratılmasına katkıda bulunulmasını hedeflemektedir.

2. 5. İş Arzını Arttırmak ve Aktif Yaşlanmayı Teşvik Etmek

Gelişmiş ülkelerde yaşanan nüfusun, sürekli ve yüksek oranlı işsizliğin, sağlık hizmetlerinin maliyetlerindeki artışların, sürdürülmesi olanaksız yardımlarla bir araya gelmesi sonucu sosyal güvenlik sistemleri finansal açıdan krize sürüklenmiş ve yeniden yapılanma ihtiyacını doğurmuştur. Artık birçok ülkede emekliliğin geciktirilmesi önemli bir çözüm yolu olarak görülmektedir. Almanya ve Avustralya'da kadın çalışanların emeklilik yaşının erkeklerinkine eşitlenmesine çalışılırken Macaristan, İtalya'da her iki cins içinde emeklilik yaşının yükseltilmesi planlanmaktadır. Erken emekliliği önlemek için başvurulacak diğer yollar; Almanya'nın yaptığı gibi doğrudan emekli seviyelerinde indirimle gidilmesi veya Fransa ve Macaristan'da uygulandığı gibi, tam emekli aylığı alabilmek için prim sürelerinde uzatmaya gidilmesi şeklinde olmaktadır. Finlandiya, Almanya, Hollanda, İngiltere'de iş göremezlik yardımları ve işsizlik ödemelerinde de kısıtlamaya gidilmektedir (Çopur,2003:2).

2. 6. Cinsiyet Eşitliği

Avrupa Birliği istihdam politikalarında esnekliğin önemle vurgulanmasının temel nedenleri esneklik yoluyla işletmelerin iç ve dış rekabet koşullarına hızla uyum sağlayabilmeleri, istihdam yaratılması, sosyal bütünleşme sağlanarak kadınlar, ilk kez işe girecek olan genç işsizler, özürülüler, emekliler gibi işgücü piyasasına dâhil olmada zorluklarla karşılaşabilecek kesimlerin istihdamının teşvik edilmesi, kayıt dışılık ile mücadele edilmesidir (Süral,2005:105-133).

Kadın işgücünün katılım oranları ile kısmi süreli çalışma ve işsizlik oranları arasında yakın ilişki bulunmaktadır. Genel olarak AB düzeyinde erkek çalışanların %30'u kısmi süreli çalışırken kadınların %65'i kısmi süreli çalışmayı tercih etmiş ve işsizlik oranlarında düşüşün oluşması sağlanmıştır (Selamoğlu,2003:43-44). Hollanda'da erkek çalışanların oranı altı yaşına kadar olan çocuklu ve evli kadınlara göre daha az artmaktadır. 1997 yılında kadınların istihdam popülasyonu oranı yıllık %2.5 artarak 1988'e göre %23 artış göstermiştir Schettkat ve Yocarını,2001:1-42). Eurostat 2006 verilerine göre kadın istihdamında artış sağlanmasına rağmen henüz erkeklerin seviyesine ulaşamamıştır. Yinede bir önceki yıla göre artış göstermesi ve yirmi beş üye ülke bazında %56,6'lara ulaşması olumlu bir gelişmedir.

2. 7. İşgücü Piyasasında Dezavantajlı Kişilerin İşgücü Piyasasına Entegrasyonu ve Ayrımcılıkla Mücadele

Avrupa Birliği üye ülkeleri Avrupa İstihdam İşgücü Kurumu'nun istekleri doğrultusunda çalışmalar yapmaktadırlar. Avrupa ülkelerinde özürlü istihdamının artırılması için özürlü kişilerin istihdamının zorunlu kılınması yerine, işverene başka bazı imkânlar tanınmaktadır. Özürülüler için yasal istihdam zorunluluğu bulunan Avrupa ülkelerinden Almanya, Fransa, Çek Cumhuriyeti, İspanya, Romanya, Avusturya, Belçika, Finlandiya ve Polonya'da işverene vergi indirimini sağlanması, özürlü istihdamı nedeniyle yapılması zorunlu olan yatırımların yarısının devletçe karşılanması, zorunlu iyileştirme hizmeti verilmesi, belirli süreyle ücretlerinin ve/veya sigorta primlerinin devletçe karşılanması, işverene kredi veya sübvansiyon verilmesi gibi istihdamı teşvik edici devlet katkıları da bulunmaktadır.

Özürülülere yönelik çalışmalar ile birlikte birçok ülke de ırkçılık ile mücadele için çabalar ortaya koymaktadır. Örneğin; Danimarka, Etnik Eşit Mücadele Yasası'nı kabul etti ve bu yasa ile istihdam alanını da içerecek şekilde tüm alanlarda ayrımcılıkla ilgili şikâyetleri inceleme yetkisine sahip bir Etnik Eşit Muamele Şikâyet Komitesi oluşturulmuştur.

2. 8. Ücretlerde Teşvik Sistemi İle İş Ortamının Cazibesini Arttırmak

İş ortamının cazibesini arttırmak öncelikle ücretler ile değişiklikler yapılarak gerçekleştirilir. O nedenle günümüzde birçok Avrupa ülkesi, çalışma miktarı kadar ücret alınmasını öngören, verimliliği amaçlayan esnek ücret politikasını benimsemişlerdir. Makro düzeyde ücret esnekliğinin sağlanmasında, sosyal taraflar arası işbirliğinin güçlü olduğu, ulusal düzeyde toplu pazarlık süreciyle desteklenen işgücü piyasaları da etkilidir. Ulusal düzeyde sosyal taraflar arası karşılıklı görüşmeyi ve pazarlığı benimseyen anlayış ile Hollanda, Danimarka, İsveç ve İrlanda gibi ülkelerde düşük işsizlik oranları yakalanmıştır (Kesici ve Selamoğlu,2003:47).

Bazı ülkelerde iş ortamının cazibesinin arttırmak amacıyla diğer bir yöntem olan vergilendirmeler ile yeni ve cazip iş olanakları yaratmak yöntemlerini kullanmışlardır.

İngiltere düşük gelir diliminde çalışan aileler için vergi indirimleri reformu yapmıştır. 2002 yılı itibarıyla bu reform 1,4 milyon işçiyi kapsamıştır. Asgari ücret uygulaması da yaygınlaştırılmış ve

aynı yıl içinde 1,5 milyon kişiyi kapsamıştır. Almanya’da ise işveren örgütleri esnek ekonomi ve esnek firma uygulamalarının yaygınlaşması için baskı yapmaktadır. Ayrıca istihdam üzerindeki vergi yükü ya da sosyal sorumluluğun azaltılması gündeme gelmiştir. İtalya, işsizlik yardımı sisteminin işe dönmeyi destekleyecek ve işçi-işveren katılım paylarının yeniden değerlendirmeye tabi tutulacak reform çalışmasını hükümet programına koymuştur. Hollanda da ücretler sosyal taraflar ile görüşülerek makul bir düzeye çekilmiş, esnek çalışma ilişkilerini düzenleyecek ve iş organizasyonlarının modernizasyonunu gerçekleştirecek girişimler başlatılmıştır. Belçika, işçi ve işveren sosyal güvenlik katılım oranları azaltmıştır. Hizmet sektörü ve özellikle sosyal ekonomi ile sağlık sektörü ön planda tutularak çalışma süreleri ve işsizler için işe dönme programları üzerinde çalışılmıştır. İspanya ise işgücü piyasaları çalışmalarına hız vermiş özellikle sosyal refah devleti unsuru olan klasik sosyal yardımlarda azaltmaya gitme, işverenin işe alma ve işten çıkarma prosedürünün kolaylaştırılması ve erken emekliliğe teşvik edecek düzenlemelerden kaçınma politikalarına ağırlık vermiştir (Büyüksulu,2006:3-5).

2. 9. Düzensiz ve Kayıt Dışı İstihdamın Kayıt İçine Alınması

Bazı Üye Devletlerde işgücü piyasasına ilişkin düzenlemelerde kayıtlı işgücü piyasasına girmeyi artırma amacını taşıyan değişikliklere gidilmiş; örneğin İspanya’da standart dışı istihdam düzenlemelerinde bazı değişiklikler yapılırken İtalya’da insanların kayıtlı işgücü piyasasına girmelerini sağlayan yeni bir tür istidam sözleşmesi gündeme gelmiştir. Üye devletler bazında kendi başlarına önemli etkileri olduğu söylenemeyecek yasal tedbirlerin uygulanmasına ilişkin denetimin artırılması sağlanmıştır. Aynı zamanda çeşitli düzeylerde denetimlerde güçlendirilmiştir. Bazı Üye Devletlerin eylem başlattığı alanlardan bir diğeri kayıt dışı çalışmaya karşı yürütülen kampanyalardır. Örneğin Almanya’da “yasadışı olan toplum dışıdır” kampanyası, nüfusu her türlü çalışmayı beyan etmeye genel olarak özendirmeye yöneliktir. Özel hizmet sektöründe(ev işlerinde) ikinci iş ve kayıt dışı çalışma konusu Belçika, Danimarka, Finlandiya, Almanya, İsveç, Fransa gibi ülkelerde özel olarak ele alınmıştır. Ülkelerin çoğu vergi mevzuatında kişisel vergilendirme düzeyleri ve vergi indirim imkânları konusunda değişiklikler yapılmıştır. Bazı durumlarda bu değişiklikler kayıt dışı çalışma ile mücadele yararına olumlu etkilerde bulunmuştur.

2. 10. İstihdamda Bölgesel Farklılıkların Önlenmesi

Bölgesel farklılıklar gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi gelişmiş ülkelerde de önemli bir sorun olarak devamlılığını sürdürmektedir. Bu sorun çerçevesinde 24-25 Mart 1999’da Berlin’de toplanan AB Konseyi 2000-2006 dönemindeki politikaların temelini çizen ve Gündem 2000 olarak bilinen belgeyi kabul etmiştir. Belgede bölgesel politikaya ilişkin olarak; bölgeler arasındaki zenginlik ve ekonomik gelişme eşitsizliklerinin daraltılması, bölgesel politikada reform yapılması ve dezavantajlı bölgelere ve emek piyasasında en zayıf gruplara yardım etmeye yönelik 213 milyon Euro tutarında bir paket uygulanması, AB’nin ekonomik ve toplumsal politikasını uygulama yöntemlerinin yeniden tanımlanması konuları ele alınmıştır (Marangoz ve Uymaz,2005:1-22).

Dezavantajlı bölgelerin istihdam ve ekonomik kalkınma için yardım eden AB Yapısal Fonları, Avrupalılar arasında dayanışmanın başlıca araçlarıdır. Yapısal Fonların amacı AB’nin farklı bölgelerinde uygulanan projelere mali yardım sağlamaktır. Bölgesel dengesizlikleri azaltmaya yönelik dört fon vardır. Bunlar, Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu, Avrupa Tarımsal Yönlendirme ve Garanti Fonu, Avrupa Sosyal Fonu ve Balıkçılığın Yönlendirilmesi için Mali Araç’ dır. Bunlar arasında dezavantajlı bölgelere yardım en fazla Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu aracılığıyla

yapılmaktadır.

3. SONUÇ

Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi içerisinde 10 ana hedefin belirlenip, üye ülkelerden istihdamla yönelik yapmaları gerekenlerin belirli standartlar dâhilinde istenmesiyle birlikte istihdam yönünden başarı oranı yükselmiştir. Çünkü ülkeler olumlu çabalar gerçekleştirmişler, gerek hukuki mevzuatları ile desteklemek, gerekse birebir uygulamaya yönelik eylemler ile başarı sağlamışlardır.

Sonuç itibarıyla kurallı, net olması ve yapısal fonlardan gerekli desteğin sağlanması niteliğini sağlamasından dolayı üye ülkeler 10 hedefi gerçekleştirmek için olumlu uygulamalar ortaya koymuşlar ve Avrupa İstihdam Stratejisi'nin amaç ve hedeflerine yaklaşma boyutuna ulaşmışlardır.

KAYNAKLAR

AB Komisyonu Türkiye Delegasyonu (2005), *Sosyal Politika*, <http://www.deltur.cec.eu.int/sosyal-istihdam.rft>, [İndirme Tarihi: 09.10.2005]

BÜYÜKUSLU, A.R.(2002), *İşsizlik ve Çalışma Yasaları, Tekstil İşverenleri*, <http://www.tekstilişveren.org.tr>, [İndirme Tarihi: 26.04.2006]

ÇOBAN, T.(2005), *Yeni AB Üyesi Ülkelerde Çalışma ve İstihdam Koşulları*, <http://www.sendika.org>, [İndirme Tarihi:21.10.2005]

ÇOPUR, E., “İstihdamı Artırmada Geç Emekliliğin Rolü”, Tisk İşveren Dergisi,2003.

FIRAT, Z.Y., “İş ve İşçi Bulma Kurumu’ndan İŞKUR’a- İşe Yerleştirme Hizmetleri”, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt No 5, Sayı 2,s.19-24,2003.

KESİCİ, M.R. ve SELAMOĞLU, A., “Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi,” İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt No 7, Sayı 2, s. 25-50,2003.

MARANGÖZ, S.S. ve UYMAZ, F.B., “Yerelleşme Örneği Olarak Avrupa Birliği Bölgesel Politikası,” İstanbul Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,s. 1-22, 2005.

SÜRAL., “Avrupa Birliği ve Türkiye’nin Eğitim Politikası, içinde Avrupa Birliği İstihdam ve Sosyal Politikası”, B.C. ATAMAN(der), Ankara Üniversitesi Avrupa Toplulukları Araştırma ve Uygulama Merkezi, Ankara ,s. 105-133,2005.

SCHETTKAT, R. ve YOCARİNİ, L., “Education Driving The Rise In Dutch Female Employment”, Discussion Paper Series,Sayı 407,s, 1-42,2001.

TANRISEVER.,N.H., Avrupa Birliği’nde Girişimciliğin Teşvik Edilmesi İçin İzlenen Politikalar ve Türkiye’deki Politikaların Avrupa Birliği Uygulamalarına Uyumu, AB Genel Sekreterliği Yayınları,Ankara, 2004.