

AVRUPA BİRLİĞİ'NDE UZUN DÖNEMLİ İŞSİZLİK SORUNU

(Long-Term Unemployment Problem in European Union)

Aslan Tolga ÖCAL*

ÖZET

1990'lardan itibaren Avrupa Birliği; yaşanan ekonomik ve sosyal sorunları sadece küreselleşme, teknolojik gelişmeler, verime dayalı istihdamsız büyüme ve dışsal rekabete bağlamaktan vazgeçerek, uzun dönemli işsizlik başta olmak üzere işgücü piyasasının yapısal sorunlarının Birlik içerisinde yüksek koordinasyon ve uyumlaştırılmış politikalarla çözümlenmesi amacıyla Avrupa İstihdam Stratejisini hayata geçirmiştir.

İşgücü piyasasının dezavantajlı gruplarına yönelik uygulamaların önem kazandığı günümüzde, uzun dönemli işsizlik tüm bu grupların ortak bir sorunudur. Uzun dönemli işsizlik bireysel, toplumsal ve mali konularda ortaya koyduğu olumsuz görüntüyle çok boyutlu bir sorun özelliği taşımaktadır.

Bu çalışmada öncelikli olarak, işsizlik ve uzun dönemli işsizlikle mücadelede Avrupa Birliği'nin yol haritası kısaca değerlendirilecektir. Ayrıca 2008 mali krizi öncesi ve sonrasında uzun dönemli işsizlik sorunu rakamsal verilerle analiz edilerek, çözüm yolları tartışılacaktır.

Anahtar kelimeler: İşsizlik, uzun dönemli işsizlik, Avrupa İstihdam Stratejisi.

Abstract

From the 1990s, the European Union gave up relating the economic and social problems with only globalization, technological advances, growth without employment resulting from productivity and external competition and launched the European Employment Strategy with the aim of solution for the structural problems of the labor market at Union, especially the long-term unemployment, by high coordination and harmonized policies within the Union.

As the implications for disadvantaged groups in the labor market gained importance in today's World, long-term unemployment is a common problem

* Yrd. Doç. Dr., Marmara Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

for all these groups. Long-term unemployment is a multi dimensional problem whit it's negative image revealed on individual, social and financial issues.

This study primarily aims to make a brief assessment for the roadmap of European Union in the struggle against unemployment and long-term unemployment. Moreover, before and after the 2008 financial crisis, the long-term unemployment problem shall be analyzed with quantitative data and solutions shall be discussed.

Keywords: Unemployment, long-term unemployment, European Employment Strategy

GİRİŞ

1936 yılında Keynes (Genel Teori) işsizlik sorununa dikkat çekene kadar klasik ve neo-klasik doktrin, istihdamın çeşitli iş ve üretim sahalarına dağılışıyla ilgilenirken istihdam hacminin genişliğine yön veren unsurlarla çok fazla ilgilenmemiştir. Avrupa ekonomileri, özellikle II. Dünya Savaşı bittiğinde dönecek olan kişilerin işsiz kalmaları ihtimali üzerinde durarak istihdam konusunda tedbirli davranmışlardır. Bu konuda Keynes kadar önemli bir diğer isim ise William Beveridge olmuştur. 1942'de hazırlamış olduğu "Full Employment in a Free Society" (Hür Bir Toplumda Tam İstihdam) adlı raporla, İngiliz Hükümeti'nin 1944 yılında Beyaz Kitabı yayınlarken aktif bir istihdam politikasını benimsemesine yol açmıştır. Bu dalga tüm dünyaya yayılmış ve hükümetleri gerekli olduğu takdirde bütçe harcamalarıyla istihdam yaratmaya yöneltmiştir.

Zaman içerisinde tam istihdam konusu iktisat teorisinde bir tahlil aracı olarak gelişme sürecinde farklı basınç bölgelerini belirlemede kullanılmıştır. Ekonomik krizlerin sıklıkla kendini hissettirmesiyle işsizlik sorununun önemsiz bir konu olmadığı tekrar anlaşılmaya başlamıştır. Uzun yıllardır Avrupa'da istihdam konusunda politikalar üretilmeye çalışılmış, Avrupa Birliği İstihdam Stratejisinin geliştirilmesiyle işsizlik konusu gündemin önemli bir maddesi haline gelmiştir.

Günümüzde özellikle 2008 krizi ve sonrasında yaşanan gelişmeler sonucunda, işsizlik rakamlarının ani yükselişi, işsizlik sorunu yaşamayan Kuzey Avrupa ülkelerinde dahi tesirini göstermiştir. İşsizlik hem birey hem toplum ve hem de kamu bütçesi açısından önem taşımaktadır. Bireylerin gelir kaybını pasif politikalarla devletin üstlenmesi, işsizliğin ekonomik yönünü oluştururken psiko-sosyal etkenler de toplumlara ve bireyleri ilgilendiren konuların başında yer almaktadır. İşsizlik türleri içerisinde uzun dönemli yapısal işsizlikte gözlemlenen artış, işsizliğin zararlarını daha da fazla hissettirmektedir. Ümidi kırılmış işsizlerin sayısındaki artış, işgücüne katılım oranlarını azalttığı gibi toplumsal huzursuzlukların ve kamu açıklarının da sebeplerindedir. Bu sebeple uzun dönemli işsizlik, Avrupa Birliği için üstesinden gelinmesi gereken bir sorun olarak gözükmektedir.

1. Uzun Dönemli İşsizliğin Etkileri

Uzun dönemli işsizlik, bir ülkede yaşanan işsizliği ve ülkenin ekonomik durumunu açıklaması açısından ele almaya değer bir konudur. Bunun sebebi, kısa dönemli işsizliklerin daha ziyade kişi odaklı olmasına rağmen uzun dönemli işsizliğin ülkenin ekonomik yapısıyla doğrudan ilişkilili olmasıdır.

İşsizliğin uzun dönemli olması öncelikle birey ve ailesini ilgilendiren bir konudur. Ancak birey ve aile toplumdaki ayrılmayan bir bütün olduğundan her iki konu içi içe geçmiştir. Nichols, bu etkileri altı başlık altında toplamıştır (Nichols vd., 2013). İlk olarak gelir ve harcamada azalış göze çarpmaktadır. Ailenin kazancı işsiz kalan her hafta azalmakta, arkadaşlardan borç isteme, tasarrufların tüketilmesi ve borçların ödenememesi gibi sonuçlara yol açmaktadır. İkinci olarak, uzun dönemli işsizler, yeniden istihdam edilmeleri durumunda benzer işleri yapan çalışanlardan daha düşük bir ücretle işe başlatılma riski taşımaktadır. Üçüncü olarak, uzun dönemli işsizlik sonucu beşeri ve sosyal sermaye kaybı yaşanmaktadır. Dördüncü olarak, bu grup gelecekte işgücü piyasasına dönüşlerde sorun yaşamaktadır. Uzun dönemli işsizler zaman içerisinde ümidi kırılmış işsizlere dönüşerek işgücü piyasasından uzaklaşabilmektedir. Beşinci olumsuz etki, işsiz kalan kişinin çocukları ve ailesi üzerinde yaşanmaktadır. Yapılan araştırmalarda, babanın işsiz kalması annenin duygusal esenliğini olumsuz etkilemekte ve zihinsel sıkıntılar yaşamasına yol açmaktadır. Çocuklarda ise, ergenlik dönemlerinde depresif hareketlere ve eğitim hayatında başarısızlıklara yol açabilmektedir. Çocuklarda görülen bu durum, iyi eğitim alamamalarına ve gelecekte işgücü piyasasında dezavantajlı konuma düşmelerine de yol açmaktadır. Son olarak, işsizliğin uzun sürmesi sonucunda kişinin fiziksel ve zihinsel sağlığı olumsuz yönde etkilenmektedir.

Uzun dönemli işsizlik bireysel olarak kişileri etkilediği gibi aynı zamanda kamu bütçesine de zarar vermektedir. İşsiz kalan kişi için işsizlik süresinin uzaması; kişinin işgücü piyasasıyla bağlantısının kaybına, beşeri sermayenin vasfının körelmesine ve toplumda yoksulluğun artış göstermesiyle birlikte sosyal dışlanmaya da yol açmaktadır. Uzun süreli işsizlik karşısında kamu bütçesi ise; gelir vergisinin azalması, işsizlik sigortası ödemelerinin artması ve refah ve sağlık harcamalarındaki yükseliş sebebiyle açık vermekte, sosyal ve ekonomik maliyetlere sebep olmaktadır (Jurajda, 2003:11).

İşgücü piyasasıyla bağların kopması ümidi kırılmış işsizlerin ortaya çıkmasına yol açarak bir süre sonra işgücüne katılım oranlarını da azaltacaktır. Uzun dönemli işsizlerin iş aramaktan vazgeçmeye meyilli olmaları nedeniyle toplam talepte yaşanan kısa süreli azalmalar işsizliği sürekli artırabilir¹. Bu durumda işgücü piyasa-

¹ Aslında bu meyil, uzun dönemli işsizlik sonucunda iş aramadan yılmaya bağlansa da temelinde yatan sorunlar bir dizi kişisel koşullara bağli engellerden kaynaklanmaktadır. Vasıfların yitirilmesi bunların başında yer almaktadır. Elbette ki işsizliği sadece kişisel koşullara bağlamak da doğru

sında ücretler üzerinde aşağı yönlü bir baskı oluşmayabilir. Firmalar da, ücretlerin azalmaması karşısında yeni işgücü talebinde bulunmayacaklardır. Böylece uzun dönemli işsizlik, işsizliği daha da körükleyecektir. Ancak Jackman'ın da belirttiği üzere, aktif işgücü piyasası politikaları aracılığıyla uzun dönemli işsizlerin yeniden iş arar hale getirilmesi sonucunda ücret talepleri azalacak ve işsizlik yeniden azaltılabilecektir (Jackman, 1998:47).

2. Avrupa Birliği'nde İşsizlik ve İstihdam Stratejilerinin Gelişimi

Bu çalışmada daha ziyade 2008 krizi ve sonrasında Avrupa Birliği'nde yaşanan işsizlik oranlarının yükselişi ve bunun içerisinde uzun dönemli işsizliğin konumuna vurgu yapılmaktadır. Ancak 1980 ve sonrasında Avrupa Birliği işgücü piyasalarında istihdam konusunda yaşanan gelişmeler ve Birliğin bu konudaki çaba ve stratejilerine de değinilmektedir.

1979-1982 yıllarında gerçekleşen petrol şokları ve durgunluk sonucu işsizlik oranları hızla artarak 1982'de % 9,3'e ulaşmıştır. Bunu sebebi 1981'de Yunanistan'ın Birliğe katılmış olmasının yanı sıra iktisadi durgunluk, geleneksel sanayilerde yeni sanayileşen ve ucuz işgücü kullanan ülkelerin rekabeti ve ileri teknolojiye geçen sanayilerin ortaya çıkardığı orta vadeli işsizlik olarak sıralanabilir (Kurtulmuş, 1998:163). Uzun dönemli işsizlikle ilgili olarak 1984 yılında Avrupa Toplulukları Komisyonu, topluluğun uzun dönemli işsizlikle mücadele konusuna değinmiş, bu sorunun temelinde yatan sebepler üzerinde çalışılmasını ve üye devletlerin etkin bir şekilde bu konuya eğilerek aralarında bilgi akışının sağlanarak deneyimlerinin topluluk içerisinde paylaşılmasını önermiştir. Bu çalışmaların amacı uzun dönemli işsizlerin en kısa sürede işgücü piyasasına yeniden kazandırılmalarıdır (Duruel, 2007:394).

1986'da Avrupa Tek Senedi ile altı alanda yeni hedeflere ulaşılması kabul edilmiştir. Bu hedefler; sınırların serbest pazar için kaldırılarak mal, hizmet ve sermayenin serbest dolaşımının sağlanması, ekonomik ve sosyal bütünleşmenin gerçekleştirilmesi, işçilerin sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi, çevrenin korunması, araştırma ve teknolojik gelişmenin hızlandırılması ile ekonomik ve parasal birliğin sağlanmasıdır. Bu belge ile tek pazarın yanında, Avrupa Topluluğu Temel Sosyal Haklar Şartı çerçevesinde, topluluk içinde işçilerin serbest dolaşım hakkı, istihdam ve ücret, çalışma şartlarının geliştirilmesi, sosyal güvenlik, toplu görüşme, mesleki eğitim, kadın ve erkeklere eşit işlem, işyerinde sağlık ve güvenlik hakları, emeklilik, sakatlar, çocuklar ve gençlerin korunmaları da düzenlenmiştir. Madde 130a uyarınca Topluluk, ekonomik ve sosyal dayanışmayı güçlendirmek için uyguladığı politikasını sürdürecektir. 2. Maddede ise, Topluluğun genel görevleri arasına "yüksek

değildir. Ekonomik konjonktürün ve istihdam politikalarının da bu durumda büyük etkisi vardır. Ayrıca bu grupta yer alan kişilerin, işgücüne katılmadan uzaklaşmalarında zaman içerisinde yaşanan fiziksel ve psikolojik etkiler, vasıf kayıplarının ötesinde bir rol oynamaktadır.

bir istihdam düzeyi ve yüksek düzeyde bir sosyal koruma" ile ekonomik ve sosyal dayanışma sağlama görevleri eklenmiştir (Tekin, 2008:125)

1990'ların başında Avrupa Birliği'nde istihdam konusundaki tartışmalar yeniden alevlenmiştir. Bunun asıl sebebi ise ekonomik ve sosyal sorunların asıl kaynağının Birliğin kendi yapısından ileri geldiğinin fark edilmesidir. Birliğin bu dönemde makroekonomik şoklara tepki verecek yeterli derecede etkin araçları ve uygun stratejileri bulunmamaktaydı. Bununla birlikte işgücü piyasasında uzun dönemli işsizlik ve diğer bazı yapısal bozukluklara sebebiyet veren mevcut işsizlik oranlarını düşürecek etkin çözümler üretilememekteydi. Yapısal sorunlar; teknolojik gelişmelerden, istihdamsız büyümeden ve küreselleşmeyle birlikte 3. Dünya ülkeleri ile süren rekabetten kaynaklandığı kadar aynı zamanda Birlik içerisinde geliştirilmiş politikaların uygun ve yeterli olmamasından da kaynaklanmaktaydı. Bu dönemde, daha yüksek düzeyde koordinasyon ve politikaların uzlaştırılması yoluyla Avrupa Birliği düzeyinde çözümler üretilmesi amacıyla tartışmalar başlamıştır. Burada ilk adım ise, Maastricht Antlaşması yoluyla makroekonomik alanda atılmıştır (TİSK, 2006:19).

Maastrich Antlaşmasınının 2. Maddesinde Birliğin, sosyal politikaya ilişkin asgari koşulları düzenlemesi için direktif yetkisi verilmiştir. Bu anlaşmaya göre, işsizlik sorununun çözümünde istikrarlı ve enflasyonist olmayan bir makro ekonomik büyümenin sağlanması gerektiği kabul edilmekle birlikte bu çözümün tek başına yeterli olamayacağı, aynı zamanda yeni iş imkanlarının yaratılması gerektiği konusunda önerilerde bulunulmuştur. Bu kapsamda incelenmesi ve önlem alınması gereken alanlar şu şekilde belirlenmiştir:

- Yeni istihdam biçimlerinin ve iş organizasyonlarının geliştirilmesi,
- Vergilerin yanı sıra işverenlerin sosyal güvenlik katkılarının istihdamı artırmak amacıyla gözden geçirilmesi,
- Eğitim sistemlerinin geliştirilmesi,
- Çalışma saatlerinin esnekleştirilmesi,
- Yeni iş yaratma potansiyeline sahip alanların araştırılması,
- Küçük ve orta ölçekli işyerlerinin geliştirilmesi (Kurtulmuş, 1998:170-171)

Amsterdam Antlaşmasında da (1997) istihdama vurgu yapılarak, istihdam konusunu Birliğin merkezine yerleştirmek bir hedef olarak belirtilmiştir. İstihdam, sosyal politika, kadın-erkek eşitliği ve temel haklar ile ayrımcılık yapılmaması konuları, Zirve'nin dört ana başlığını oluşturmaktadır. İstihdam ve işsizlik konusu ile ilgili olarak yüksek istihdam seviyesi Avrupa Birliği'nin öncelikli hedefleri arasında yer almıştır. Bu konudaki hedeflere göz atıldığında; istihdam için eşgüdümlü bir strateji geliştirebilmek amacıyla üye ülkelerin istihdam politikaları arasındaki uyumun teşvik edilmesi, topluluk politika ve faaliyetlerinin oluşturulmasında ve

uygulanmasında yüksek istihdam hedefinin dikkate alınması ve topluluk düzeyinde istihdam stratejisinin tanımlanması ve uygulanması için ulusal politikaların çok taraflı gözetimini içeren detaylı bir prosedür oluşturulması dikkat çekmektedir (Venturini, 1998:96-97).

Avrupa İstihdam Stratejisi'nin bir diğer önemli ayağı olan AB Olağanüstü İstihdam Zirvesi, 20-21 Kasım 1997 tarihlerinde Lüksemburg'da gerçekleştirilmiştir. Zirvede, Amsterdam Antlaşması'nın istihdamla ilgili yeni başlığı altındaki ilgili hükümlerin derhal uygulamaya konulması kararı alınmıştır. Bu karar ile üye devletlerin istihdam politikalarının koordinasyonu ile ilgili hükümlerin yerine getirilmesi sağlanmıştır. Söz konusu koordinasyon, gerek hedef gerek araçlar için ekonomik yakınlaşma kapsamında ekonomi politikalarının çok yönlü gözetimi çerçevesinde elde edilen deneyim doğrultusunda belirlenen istihdam ile ilgili yönlendirici ilkelere dayanacaktır.

Lüksemburg İş Zirvesinde, Avrupa İstihdam Stratejisi'nin bugünkü şeklinin başlangıcı oluşturulmuştur. Bu çizgide, sosyo-ekonomik durumdaki değişmelere yanıt olarak arka arkaya yapılan Avrupa Konseyleri toplantıları (Cardiff, Haziran 1998; Köln, Haziran 1999; Lizbon Mart 2000; Stockholm Ekim 2000; Barcelona Mart 2002) Avrupa İstihdam Stratejisi'nin temellerini belirlenmesini ve diğer birlik politikalarıyla bağların güçlendirilmesini sağlamıştır.

Lüksemburg Zirvesinde, üye devletler geçmişe kıyasla daha aktif bir işgücü piyasası politikası geliştirmek amacıyla, ilk defa bir "İstihdam Kılavuz İlkeler" setini kabul etmişlerdir. Avrupa İstihdam Stratejisinin işleyişinde dayanak noktasını oluşturan istihdam kılavuzları, İstihdam Stratejisinde dört temel noktaya işaret etmektedir:

- İstihdam edilebilirlik
- Girişimcilik
- Uyarlanabilirlik
- Eşit fırsatlar

2000'de Portekiz'in dönem başkanlığında Lizbon Zirvesi toplanmıştır. Ekonomik büyümeyi hızlandırmanın yanı sıra Avrupa Birliği'nin karşı karşıya olduğu sosyal ve çevresel sorunlara da faydalı çözümler üretebilmeyi amaçlayan Lizbon Zirvesi sürdürülebilir ekonomik büyüme, tam istihdam ve sosyal uyum stratejileri üzerine kurulmuştur. Kendisine hedef olarak 2010 yılını seçen Zirve'de ekonomik ve sosyal gelişmenin önündeki engellerin kaldırılması planlanmıştır. Bu sorunlar; cinsiyet ayrımcılığı, hizmetler sektöründeki yetersiz bütünleşme, bölgeler arası ekonomik ve sosyal farklılıklar, işgücünün vafındaki eksiklikler, bilgi ve iletişim teknolojilerinden yeterince faydalanılamaması, uzun süredir var olan yapısal işsizlik (bunun içerisinde uzun dönemli yapısal işsizlik sorunu da önemli yer tutmaktadır),

nüfusun yaşlanması ve ABD ve Japonya ile Avrupa Birliği arasında bulunan teknolojik açıktır (Yılmaz, 2010:24).

2001'de Stockholm Zirvesinde yapılan çalışmalar Avrupa Birliği'nin halen 6 tür istihdam sorunundan mustarip olduğunu ortaya koymaktadır. Bunlar; düşük istihdam oranları (özellikle kadınlar için), **uzun dönemli işsizlik** (özellikle kadınlar için), bölgesel dengesizlikler, yaşlılarda düşük istihdam oranları, beceri ve vasıf eksiklikleri ve hizmetler sektöründe yeterince iş yaratılmamasıdır (Goetschy, 2001:412).

Zirvede, aynı zamanda Konsey'in altını çizdiği iş kalitesi kavramının, 2002 İstihdam Kılavuzu ilkelerine genel hedef olarak dahil edilmesi istenmiştir. 2002 Yılı İstihdam Kılavuzu'nda dikkat çeken ifadeler ve öncelikler şu şekildedir: İstihdam oranlarının yükseltilmesi ve rekabet gücünün, verimliliğin ve işgücü piyasalarının işleyişinin iyileştirilmesi için üye devletler dört temel ilke dahilinde politikalarını iş kalitesinin artırılması yönünde geliştirecektir. Bu girişimlerle, vasıflı işgücü açığı, iş sağlığı ve güvenliği, göçmen işçilerin sosyal güvenlik sorunları, ayrımcılığın önlenmesi ve iş performansı ve verimlilik konularını içeren daha kapsamlı bir işgücü piyasasının oluşturulması hedeflenmektedir.

2004'te Brüksel Zirvesi'nde büyüme ve istihdam konuları ön plana çıkartılmış, sürdürülebilir büyüme ile daha çok ve daha iyi istihdam stratejileri üzerine yoğunlaşmıştır. İşsizlikle mücadelede istenilen sonuçların elde edilememiş olması AB'yi yeni arayışlara sürüklemiş, bu bağlamda uyum kapasitesini, işgücüne katılım oranını ve işin kalitesini artırmak ile insan kaynaklarına yatırım yapmak benimlenen ilkeler olmuştur.

Bu noktada, işsizlik ve uzun dönemli işsizlikle mücadelede Avrupa Sosyal Fonu'na da bir parantez açmak gerekmektedir. Bu fon, Avrupa İstihdam Stratejisinin bir parçası olarak ele alınmaktadır. Daha önceleri de istihdam edilebilirlik ve işgücünün değişen çevre koşullarına uyumunun sağlanmasına önem veren Fon, istihdam kılavuzlarının desteklenmesi ve uygulanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Koen vd. uzun dönemli işsizlik kavramına, AİS'nin dört temel konusundan biri olan istihdam edilebilirlik kavramını uyguladıkları çalışmada, istihdam edilebilirliğin iş arama ve yeniden istihdam edilebilmeye pozitif bir ilişki içerisinde olduğuna dair iki hipotez kurmuşlardır. Daha insan merkezli bu tür müdahalelerin gerekli olduğu yapılan çalışmadan çıkan önemli bir sonuç olarak göze çarpmaktadır (Koen vd., 2013:39,46).

İstihdam edilebilirlik, girişimcilik, uyarlanabilirlik ve eşit fırsatlar olarak belirlenen istihdam stratejisinin dört temel konusuyla bağlantılı olarak Avrupa Sosyal Fonunun beş ilgi alanından bahsetmek mümkündür. Bu ilgi alanlarından özellikle ilki, bu çalışmanın konusu açısından önemlidir. Buna göre, işsizlikle mücadelede aktif işgücü piyasası politikaları, işsizlerin uzun dönemli işsiz kalmalarını önleyecek

ve en kısa sürede işgücü piyasasına yeniden dönüşlerini sağlayacak politikalarla desteklenecektir.

Diğer dört ilgi alanı ise yine uzun dönemli işsizliğe maruz kalma ihtimali yüksek olan işgücü piyasasının dezavantajlı grupları ile ilgilidir. Bunlar; sosyal bütünleşme ve herkese istihdam fırsatı sağlamada eşitliği gözetme, işgücü piyasasına uyum ve işgücü seyyaliyetinin sağlanması için öğrenim ve mesleki eğitimin geliştirilmesi, emeğin vasfının artırılması ve piyasaya uyumunun güçlendirilmesi, yeni istihdam fırsatlarına yönelimin sağlanması, girişimciliğin güçlendirilmesi ve işgücü piyasasında her türlü ayrımcılığın engellenmesi, kadınların işgücü piyasasına katılımının desteklenmesi, istihdam fırsatları ile girişimcilik imkanlarının güçlendirilmesidir (Selamoğlu ve Lordoğlu, 2006:114).

Bu ilgi alanlarında başarının sağlanması için aktif işgücü piyasası önlemleri, Avrupa Birliği'nin gündemini oluşturmaktadır. Özellikle Avrupa Birliği'nin mal ve hizmet piyasalarında dış rakipleriyle rekabette yaşadığı sorunlar sebebiyle güvenceli esneklik uygulamaları ön plana çıkmaktadır. Burada gözetilen konuların en başında ise yeniden eğitim programları ve dezavantajlı olarak adlandırılacak kesimler²² başta olmak üzere işsizlerin en kısa sürede yeniden işgücü piyasası içerisindeki yerlerini almaları ve bu aktif politikaların pasif bir politika olan işsizlik sigortası yoluyla desteklenmesi güvence adına önem kazanan unsurlardır.

2010 yılında Avrupa Komisyonu tarafından "Avrupa 2020: Üye Devletlerin Ekonomik ve İstihdam Politikalarına Entegre Kılavuzlar" adı altında bir konsey önerisi hazırlanmıştır (EC, 2010). Bu öneri raporunda üye ülkelerin istihdam politikaları ile ilgili olarak kılavuz ilkeler yer almaktadır.

Bu raporda, her kılavuz ilkeye uyum sağlanması için üye ülkelerin ne tür tedbirler alacakları öngörülmektedir. Bu kılavuz ilkeler 2020 yılı için hedefleri içermektedir. Üye ülkelerin milli hedeflerini Avrupa temel hedefi doğrultusunda uyarlamaları beklenmektedir. Komisyon tarafından üye ülkeler için 4 kılavuz ilke belirlenmiştir.

Bunlardan birincisi işgücü piyasasına katılımın artırılması ve yapısal işsizliğin azaltılmasıdır. Bu anlamda; genç, yaşlı ve düşük vasıflı işçilerin yüksek oranda katılımıyla 2020 yılı itibarıyla 20-64 yaş arasındaki toplam istihdam oranının % 75'e çıkarılması ve yasal göçmenlerin de işgücü piyasasına daha iyi bir şekilde entegrasyonu önerilmektedir.

İkinci kılavuz ilke; piyasa gereksinimlerine uygun nitelikte emeğin geliştirilmesini, iş kalitesinin yükseltilmesini ve ömür boyu eğitimin uygulanmasını önermektedir.

²² Uzun dönemli işsizler, kadınlar, yaşlılar, gençler, göçmenler vb.

Her düzeyde eğitim ve öğretim sistemlerinin performansını artırma ve yükseköğretimde artan katılım başlıklı üçüncü kılavuz ilkede, Birlik üyelerinde okulu terk etme oranının 2020 yılına kadar % 10 azaltılması ve bu süreçte 30-34 yaş nüfusun içerisinde yükseköğretim veya dengi eğitimi tamamlamış olanların oranının % 40'a çıkarılması önerilmektedir.

Dördüncü kılavuz ilke sosyal içirme ve yoksullukla mücadele başlığını taşımaktadır. Bu kılavuz ilke ile yoksulluk sınırı altında yaşayan Avrupa nüfusunun % 25 azaltılması ve 20 milyon kişinin yoksulluktan kurtarılması hedeflenmektedir (EC, 2010: 21-23).

Avrupa Birliği'nde işgücü piyasasına yönelik antlaşmalara, zirvelere ve buralarda belirlenen kılavuz ilke örneklerine değinilmiştir. Ancak bu ilkelerin belirlenmesi ile başarılı bir şekilde uygulanması birbirinden çok farklıdır. Venturini, Amsterdam Antlaşmasını incelediği çalışmasında bu durumu işlerin; anlaşmalar, hükümetler ya da kurumlar tarafından yaratılmadığına ancak ve ancak işlerin kurumsal ve yerel düzeyde insanlar ve onların almış oldukları inisiyatiflerle yaratılabileceğine vurgu yapmaktadır. Kamu politikaları ise; iş yaratma ve vasıf geliştirme sürecini sağlamalı ve bu değışim esnasında güvenlik için değışim ve güven sağlayıcı bir katalizör görevi görmelidir (Venturini, 1998:105).

Gerçekten de bu görüşe katılmamak güçtür. Avrupa Birliği çok uzun bir süreden beri işsizlikle mücadele içindedir. Tüm bu çabalara karşın, Birlik düzeyinde istenen başarı elde edilmemektedir. Uzun dönemli işsizlik içinde bulunduğumuz dönemde Avrupa Birliği için önemli bir sorun teşkil etmeye tüm şiddetiyle devam etmektedir. Çalışmanın bir sonraki başlığı altında, 2008 krizinden sonra yükselen işsizlik ve uzun dönemli işsizlik oranlarının Avrupa genelinde ve çeşitli gruplar açısından incelenmesi amaçlanmaktadır.

3. Avrupa Birliği'nde Uzun Dönemli İşsizlikteki Değışimler

Genel anlamıyla bakıldığında istihdam açısından görünen olumlu tablo yerini 2008 krizi sonrası tüm Avrupa Birliği ülkelerinde işsizliğin önemli ölçüde arttığı işgücü piyasalarının çalkalandığı bir ortama bırakmıştır. Eurostat verilerine göre, kriz öncesi 2008 yılında AB-27 ülkelerinde % 7,1 (16.775.000 kişi) olan işsizlik oranı, 2012 yılı sonunda %10,5'e (25.248.000 kişi) ulaşmıştır.

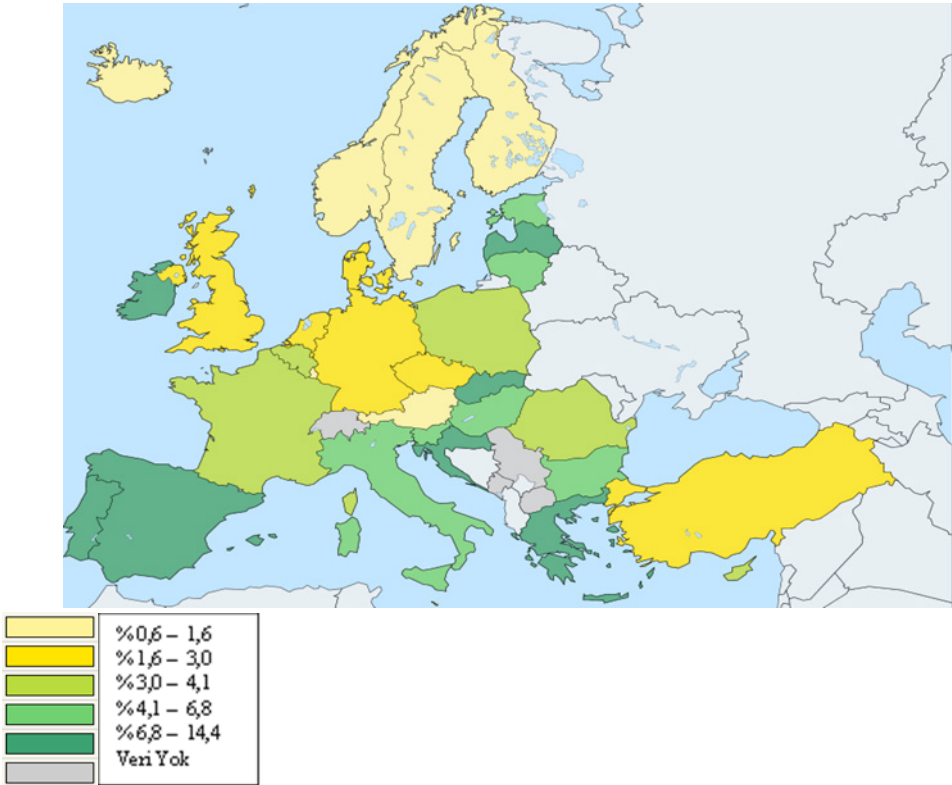
Orta Avrupa ülkelerinin işgücü piyasalarının 2000'li yıllardaki durumu, AB-27'ye yansımaktadır. Düşük istihdam oranları, derin bölgesel farklılıklar, yaygın ve özellikle uzun dönemli işsizlik, enformel ekonominin gelişimi ve işveren talepleriyle uyumsuz işçi vasıfları Orta Avrupa ülkelerinin işgücü piyasalarının ortak özelliklerini oluşturmaktadır (Palpant, 2006:4) Orta Avrupa ülkeleri içerisinde Almanya % 2.5, Avusturya % 1.1 ve Çek Cumhuriyeti % 3.0'lık uzun dönemli işsizlik oranlarıyla iyi bir seyir izlemektedir. Ancak yine Orta Avrupa'da Macaristan % 4.9, Polon-

ya % 4.1, Slovenya % 4.3 ve en vahim olarak Slovakya ise % 9.4'lük uzun dönemli işsizlik oranlarıyla sıralanmaktadır.

AB-27'ye ülkeler bazında 2012 itibariyle bakıldığında; Yunanistan % 14.4, İspanya % 11.1, Hırvatistan % 10.3, Slovakya %9.4, İrlanda % 9.1 ve Portekiz % 7.7 ile uzun dönemli işsizliğin en yüksek olduğu ülkelerdir. AB-27 içerisinde uzun dönemli işsizlik sorununu en az hisseden ülkeler ise Avusturya % 1.1, İsveç % 1.5, Finlandiya ve Lüksemburg % 1.6, Hollanda % 1.8, Danimarka % 2.1 ve Almanya %2.5'tir.

Şekil 1 Avrupa Birliği'nde bölgesel ve ülke bazında uzun dönemli işsizliği göstermektedir. Ülkelerin kendi içerisinde bile uzun dönemli işsizliğin fazla ve az olduğu bölgeler bulunmaktadır. Bazı ülkeler için bu farklılıklar, kendi topraklarının kuzey-güney ayrımı, bazılarında kırsal-kent ayrımı diğerlerinde ise yoksul bölgelerle yüksek uzun dönemli işsizlik arasındaki bağlantıyı ortaya koymak şeklinde ele alınmaktadır (EC, 2010:11).

Şekil 1 : Bölgesel Uzun Dönem İşsizlik Oranları



Kaynak: Eurostat

Bir ülkede, uzun dönemli işsizlik açısından bölgesel farklılıklara rastlanabilmektedir. Örneğin, İspanya'da Navarra'da % 4 civarında görülen işsizlik oranına karşın Endülüs'te % bu oran 12'nin üzerindedir. Slovakya'da Bratislava'da % 2'lerde seyreden bu oran, ülkenin diğer bazı bölgelerinde çift haneli rakamlara ulaşmaktadır. Danimarka'da dahi Kuzey Jutland ve ülkenin güney kesimlerinde yüksek uzun dönemli işsizlik verilerine rastlanmaktadır. Bu durum, bölgelerin farklı büyüme, endüstriyel yapı ve nüfuslarının vasıf bileşimlerinden kaynaklanmaktadır. Hırvatistan ve Slovenya'yla ilgili yapılan çalışmalar ise, fakir bölgelerle yüksek uzun dönemli işsizlik arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğunu göstermektedir. Uzun dönemli işsizlikte kuzey-güney ayrımı ise Yunanistan, İtalya, Belçika ve Portekiz'de kendisini göstermektedir (EC, 2012:11-12).

Avrupa Birliği'nde genel olarak ülke ve bölge bazında uzun dönemli işsizlik sorununu ele almanın ötesinde farklı kriterler çerçevesinde de bu soruna değinmekte yarar vardır. 2000 ve sonrasında Avrupa Birliği'nde yaşanan işsizlik, uzun dönemli işsizliğin genel işsizlik içindeki payı, ülkelerin kriz öncesi ve sonrası uzun dönemli işsizlik oranları ve cinsiyet-yaş bağlamında uzun dönemli işsizliğin etkileri ele alınacak konuları oluşturmaktadır.

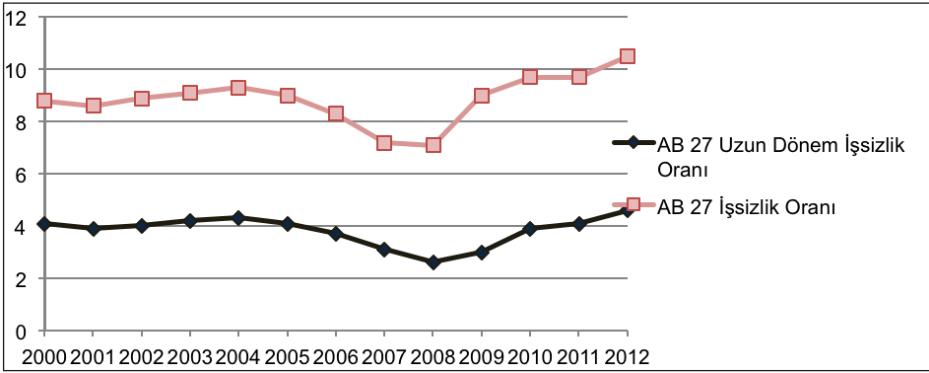
3.1. Avrupa Birliği'nde İşsizlik ve Uzun dönemli İşsizliğin Toplam İşsizlikteki Payı

Avrupa Birliği günümüzde, istihdamda öncelikli grupları belirleyerek bu alanda çalışmalarını sürdürmektedir. Ancak uzun dönemli işsizler bu stratejilerin odak noktası olmalıdır. Avrupa Komisyonu da, işsizlerin uzun dönemli işsiz haline dönüşmelerinin engellenmesi için aktif istihdam politikalarının güçlendirilmesini, ömür boyu eğitimin geliştirilmesini ve iş yasalarının ve sosyal güvenlik sistemlerinin modernizasyonu ile güvenceli esneklik uygulamalarının yaygınlaştırılmasını önermektedir. Krizden en çok etkilenen grupların; yeterli gelir desteği ve nitelikli hizmetlere erişimini sağlayarak aktivasyon tedbirlerinin geliştirilmesi, esnek çalışma biçimlerine yönelmesi, yeniden eğitim verilmesi, cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi ve işgücü piyasasındaki katmanlaşmanın azaltılması güvenceli esneklik çerçevesinde önerilen unsurlardır (TİSK, 2012:30-32).

Ancak bu politikaların Avrupa İstihdam Stratejisinin kılavuz ilkeleriyle bağlantılı olarak ülkelerin kendi deneyim ve gereksinimleri doğrultusunda oluşturulması önemlidir. Aksi takdirde cömert refah sistemi uygulamaları sonucunda kamu açıklarının giderek artması ve işgücü piyasasına yeniden katılımdaki başarısızlıklar sonucunda işgücü piyasasındaki mevcut yapının dengesi daha da bozulabilir (Öcal, 2014:84). Bu sebeple, ülkelerin açık koordinasyon yöntemiyle orta ve uzun dönem hedeflerini belirleyip bu doğrultuda ulusal politikalarını oluşturmaları gerekmektedir.

İşsizlik ve uzun dönemli işsizlik sorunu 2008 krizi ve sonrasında ele alındığında tüm dünyada olduğu gibi Avrupa Birliği'nde de artış göstermiştir. Uzun dönemli işsizlik, doğası gereği yaklaşık 1-2 yıl sonra ciddi bir artış kaydetmiştir. Şekil 2'de Birlik düzeyinde işsizlik ve uzun dönemli işsizlik oranları birlikte gösterilmektedir. Uzun dönemli işsizlik, Avrupa Birliğinde işgücü piyasalarını tehdit edecek şekilde yükselmektedir.

Şekil 2: 2000-2012 Avrupa Birliği'nde İşsizlik ve Uzun Dönemli İşsizlikte Yaşanan Değişimler



Kaynak: Eurostat

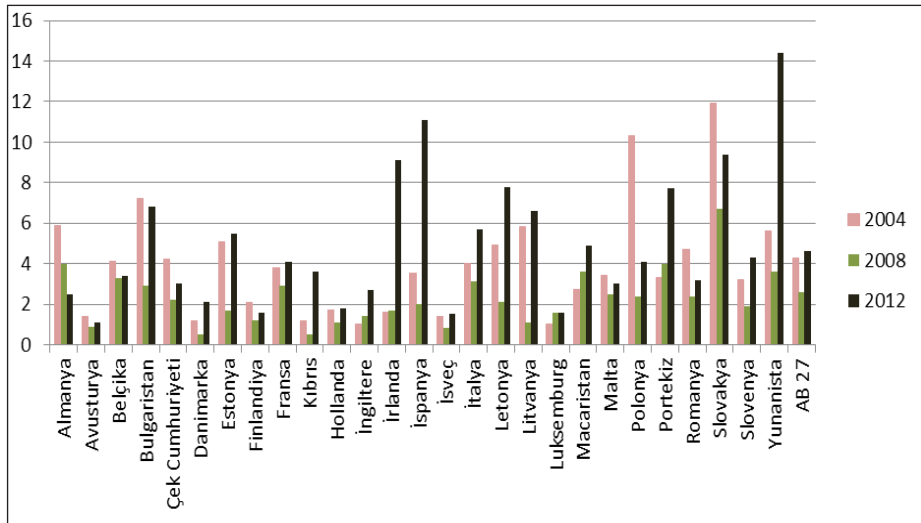
Avrupa Birliği'nde kriz öncesinde, 2008 yılında işsizlik oranı % 7.1'e uzun dönemli işsizlik oranı ise % 2.6'ya kadar gerilemiştir. 2012 yıl sonu itibarıyla bakıldığında bu oranlar sırasıyla % 10.5 ve % 4.6 olarak gerçekleşmiştir. Bu dönemde uzun dönemli işsizlik oransal olarak % 75'ten fazla artış göstermiştir.

Günümüzde, işe yerleştirmede sorun yaşayan bu gruba yönelik politikalar önem kazanmaktadır. Ayrıca; vasıfsız gençlerin, sosyal yardım alan kişilerin, işten çıkarılanların, yaşlıların ve özürülülerin lehinde oluşturulacak politikaları da benimsemek gerekmektedir. Bununla birlikte, uzun dönemli işsizlik sorununa etki edebilecek bir istihdam politikası paketini hazırlayabilmek kolay olmamaktadır. Bu sebeple öncelikli eğilim, genel bir istihdam politikası oluşturmak yönünde olmalıdır. Uzun dönemli işsizlik ele alındığında, ülkenin kendine özgü koşullarının yanı sıra bu sorunun doğrudan küresel işsizlikle de bağlantılı olduğu söylenebilir. Uzun dönemli işsizlik ayrıca başta işgücü piyasasının katmanlaşması olmak üzere pek çok kurumsal faaliyetle de iç içedir (COE, 2011:41).

3.2. AB-27 Ülkelerinde Uzun Dönemli İşsizlik ve Uzun dönemli İşsizliğin Toplam İşsizliğe Oranı

Üye ülkelerin işsizlik sorununun yanı sıra, uzun dönemli işsizliğin toplam işsizlikteki payı ülkeler için önem arz etmektedir. Bu oranlara bakıldığında, uzun dönemli işsizliğin işgücü piyasalarındaki etkisi daha iyi anlaşılabilir.

Şekil 3: AB-27 Ülkelerinde Aktif Nüfusa Oranla Uzun Dönem İşsizlik Oranlarında Değişim
2004-2012

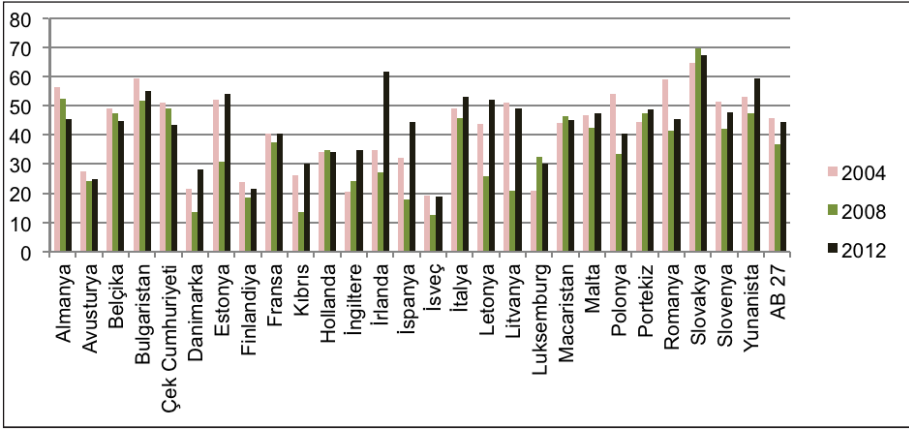


Kaynak: Eurostat

Uzun dönemli işsizlik 4'er yıllık periyodlarla ele alındığında 2004 yılında Avrupa Birliği ortalaması % 4.3 iken krize kadar olan dönemde azalma göstererek 2008 yılında % 2.6'ya gerilemiş ancak krizden sonra son verilere göre 2012 yılında bu oran 2004 yılındaki oranı da geçerek % 4.6 olarak gerçekleşmiştir. Bu durum istisnaları olmak kaydıyla Avrupa Birliği ülkelerinin genel eğilimini de göstermektedir. 2004 ve 2008 yıllarında Güney ve Doğu Avrupa ülkelerinde daha yüksek görünen uzun dönemli işsizlik rakamları, Avusturya, Danimarka, Finlandiya, Kıbrıs, Hollanda, İngiltere, İsveç ve Lüksemburg'da oldukça düşük seyretmektedir. 2012 yılında ise, bu grup daha da küçülmüş, uzun dönemli işsizlik sadece Avusturya, Finlandiya, Hollanda, İsveç ve Lüksemburg'da % 2'nin altında bir seyir izlemiştir.

Özellikle Yunanistan, İspanya, İrlanda ve Portekiz'de 2008 rakamlarıyla karşılaştırıldığında uzun dönemli işsizlikte çok ciddi artış olduğu söylenebilir.

Şekil 4: AB-27 Ülkelerinde Uzun Dönemli İşsizliğin Toplam İşsizlikteki Payı



Kaynak: Eurostat

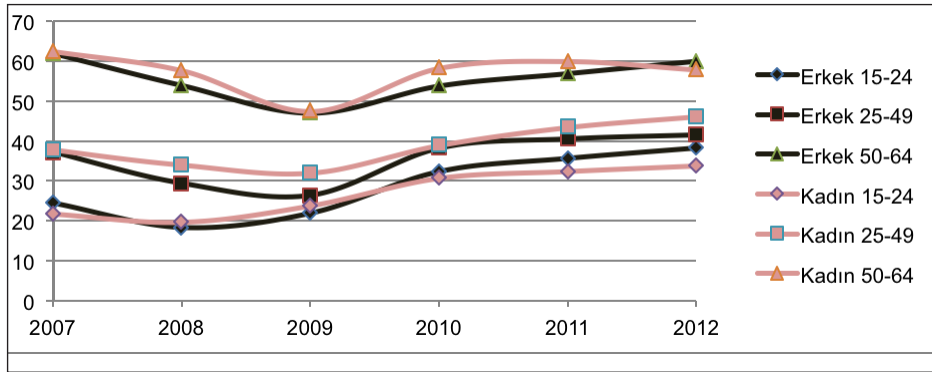
Son 4 yıllık periyotta yaşanan gelişmeler Birlik genelindeki olumlu havanın yerini yeniden yükselen işsizlik ve uzun dönemli işsizlik oranlarına bırakmasına yol açmıştır. Genel olarak bakıldığında uzun dönemli işsizlik, işsizlik sorununun önemli bir bölümünü kapsamaktadır (İskandinav ülkeleri ve Kıbrıs bu durumdan hariç tutulabilir). Toplam işsizliğin % 50'sinden fazlasını uzun dönemli işsizlerin oluşturduğu ülkelerde, bu sorunun vahameti daha iyi anlaşılmaktadır. 2012 yılı sonu itibariyle bu oran; Slovakya'da % 67.3, İrlanda'da %61.7, Yunanistan'da % 59.3, Bulgaristan'da % 55.2, Estonya'da % 54, İtalya'da % 53 ve Letonya'da % 52.1'dir.

Uzun dönemli işsizliğin, toplam işsizliğin % 40-50'sini oluşturduğu ülkeler ise; Almanya, Belçika, Çek Cumhuriyeti, Fransa, İspanya, Litvanya, Malta, Polonya, Portekiz ve Slovenya'dır. Uzun dönemli işsizliğin bu yüksek payı Avrupa Birliği'nin genelinde de etkisini göstererek 2012 yılı sonu itibariyle % 44.4 olarak gerçekleşmiştir. 2008 yılına bakıldığında bu oranının % 36.9 olması, krizin Birlik genelinde uzun dönemli işsizlik rakamlarına ne ölçüde tesir ettiğini gözler önüne sermektedir.

3.3. Krizin Yaş ve Cinsiyete Göre Uzun Dönemli İşsizlik Açısından Etkileri

Şekil 5, kriz öncesi 2007 yılından başlayarak 2012 yıl sonu verilerine göre bu aralıkta farklı yaş gruplarının cinsiyet açısından uzun dönemli işsizliğe ne ölçüde maruz kaldığını göstermektedir.

Şekil 5: Yaş ve Cinsiyete Göre Gruplanmış Toplam İşsizlik İçerisinde Uzun Dönemli İşsizliğin Oranı (2007-2012)



Kaynak: Eurostat

Yaş ve cinsiyete göre uzun dönemli işsiz kalma oranları değişiklik göstermektedir. Yaşın ilerlemesine bağlı olarak gerek kadınlarda ve gerekse de erkeklerde uzun dönemli işsiz kalma ihtimali artmaktadır. Cinsiyet açısından bakıldığında, kriz öncesi dönemde kadınların erkeklere göre uzun dönemli işsizliğe daha çok maruz kaldıkları görülmektedir. Ancak, ekonomik kriz döneminde, nispeten erkekler işlerini daha fazla kaybeden grup olmuştur. Buna bağlı olarak da erkeklerin uzun dönemli işsizlik oranlarında artış yaşanmıştır. Yüksek yaş gruplarındaki çalışanların iş değiştirmelerinin çeşitli etkenlerle değiştirilmesinin zorluğundan dolayı, uzun dönemli işsizlikten faal nüfusun kalanına göre daha fazla etkilenmektedir. Bu durum, işe alım prosedürlerinde ayrımcılık ve yüksek yaş grubundakilerin beceri ve vasıflarının yeni teknolojik gelişmeler ve iş organizasyonlarına uyumda yetersiz kalmasından kaynaklanmaktadır. 2011'de, Avrupa'daki 50-64 yaş arası işsiz kesimin büyük çoğunluğu, 25-49 yaş grubu işsizlerinin yaklaşık %45'ine göre bir yıldan fazla işsiz kalmıştır (EC, 2012:8). Bunun yanı sıra kariyer gelişiminde yüksek pozisyona sahip olan kişilerin işten çıkarılmaları halinde yeniden aynı pozisyonda bir iş bulmalarının güçlüğü, bu kesimi bazen vasfının altında bir işi kabul etmeye bazen de ümidini kırarak aktif işgücü piyasasının dışına yönelmeye zorlamaktadır.

Kriz dönemine bakıldığında ise, gençlerin uzun dönemli işsiz kalma ihtimalleri yüksek yaş gruplarına göre daha çoktur. Nitekim Şekil 5 incelendiğinde 15-24 yaş grubunda erkeklerin uzun dönemli işsizlik oranı 2007 yılında % 24.5 iken 2012 yılında bu oran % 38.3 olmuştur. Aynı gruptaki kadınlarda da bu oran sırasıyla, % 21.8 ve % 33.9 olarak gerçekleşmiştir. 25-49 yaş grubuna bakıldığında da kadınlarda erkeklere nazaran daha yüksek olmakla birlikte uzun dönemli işsizliğin yine arttığı ancak bu oranın 15-24 yaş grubuna göre biraz daha düşük kaldığı söy-

lenebilir. 25-49 yaş grubu erkeklerde 2007 yılında % 37.1 ve kadınlarda % 37.8 olan oranlar, 2012 yılında sırasıyla % 41.6 ve 46.3 olarak gerçekleşmiştir. 50-64 yaş grubuna bakıldığında ise 2007'de erkekler için % 62 ve kadınlar için % 62.6 olan uzun dönemli işsizlik oranlarının yine sırasıyla 2012'de % 60.1 ve % 58 olarak gerçekleştiği görülmektedir.

Bu durum, kriz dönemlerinde yüksek yaş gruplarının işlerini kaybetme risklerinin gençlere göre daha az olmasından kaynaklanmaktadır. Daha az vasıf ve tecrübeye sahip gençler, yüksek maliyetli eğitim yatırımlarından kaçınmak için işverenlerin işten çıkarmada ilk hedefleri olmaktadır. Gençleri işten çıkarmanın daha düşük maliyetli olması da bu konuda ayrıca bir etkidir. Krizin hüküm sürdüğü bir dönemde yeniden bir iş bulmanın güçlüğü, gençlerin uzun dönemli işsizlikle yüzleşmelerine yol açmaktadır.

SONUÇ

Uzun dönemli işsizlik çok boyutlu sorun teşkil eden yapısıyla Avrupa Birliği'nin gündemindedir. Kriz sonrası yükselen uzun dönemli işsizlik oranları bu savı doğrulamaktadır. 2008 yılı sonunda % 2.6 olan uzun dönemli işsizlik oranı, 2012 sonunda % 4.6'ya ulaşmıştır.

Uzun dönemli işsizlik sorununun ilk boyutu bireyin kendisi ve ailesiyle ilgilidir. Bireyler ve aileleri uzun dönemli işsizlikle sadece gelir kaybetmemekte, sosyal ve psikolojik olarak da derin yaralar almaktadır. Bu tür yaralar, beşeri sermayenin yıpranmasında vasıf kayıplarından bile daha büyük rol oynamaktadır.

Uzun dönemli işsizlik toplumsal açıdan; yoksulluğun, sosyal dışlanmanın ve demokratik toplumun huzurunu bozabilecek hareketlerin kaynağı olarak görülmektedir.

Uzun dönemli işsizlikteki artışlar ekonomik olarak devlete de yük oluşturmaktadır. Genellikle tek geliri ücret olan kesimin ekonomik kaybı, harcamaların azalmasına ve toplam talebin düşmesine yol açmaktadır. Toplam talepteki azalmalar ise, işverenlerin işgücü taleplerini daha da kısımlarına sebep olmaktadır. Kamu bütçesi kullanılarak işsiz kalanların aktivasyon süreçleri sağlanmaktadır. Bu kesime yeni vasıflar kazandırılarak en kısa sürede işgücü piyasasına geçişlerinin sağlanması için yatırım yapılmaktadır. Bu durum uzun dönemli işsizler için olumlu bir adımdır. Ancak bu süreçte kamu bütçesinin etkin ve doğru şekilde kullanılmaması, işgücü piyasasını gelecekte daha büyük sorunlarla karşı karşıya bırakabilir.

Uzun dönemli işsizlikte bir yandan küresel gelişme ve değişimler diğer yandan ise ülkenin işgücü piyasasının kendisinden kaynaklanan yapısal sorunları etkili olmaktadır. Bu sebeple uzun dönemli işsizliğe çözüm getirebilecek bir istihdam paketi hazırlamak zordur. Üye ülkeler, öncelikle Avrupa İstihdam Stratejisi'ne uyumlu

ancak kendi işgücü piyasalarının gereksinimleri doğrultusunda genel bir istihdam politikası oluşturmalıdır.

Bu genel politikanın oluşturulmasıyla birlikte işgücü piyasasındaki dezavantajlı gruplara yönelik stratejiler belirlenebilecektir. Kamuda geçici işlerin yaratılması ve özel sektörde vergi muafiyeti sağlanması yoluyla işverenlerin uzun dönemli işsizleri istihdam etmeleri konusunda teşvik edilmeleri bu stratejilere örnek olarak verilebilir.

Üye ülkelerin işgücü piyasalarının kendi içerisinde bile parçalanmış bir yapı arz etmesi, sorunun çözümünü daha da güçleştirmektedir. Antlaşmalarla belirlenen ilkeler ise, uygulamada zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu derece karmaşık bir sorunla başa çıkabilmek için, Avrupa Birliği'nin belirlemiş olduğu kılavuz ilkeleri hayata geçirebilecek, inisiyatif sahibi hükümetlere, kurumlara ve kişilere ihtiyaç duyulmaktadır.

KAYNAKÇA

- COE (Conseil D'Orientation pour l'Emploi) (2011), **Le Chômage De Longue Durée**, Décembre 2011.
- DURUEL, Mehmet (2007), "Avrupa Birliğinde Uzun Dönem İşsizliğe Karşı Uygulanan İstihdam Politikaları", **Sosyal Siyaset Konferansları**, Sayı: 53, 2007/2, Haşmet Başar'a Armağan Özel Sayısı, s. 375-421.
- JACKMAN, Richard (1998), "European Unemployment: Why Is It So High and What Should Be Done About It", (içinde) **Unemployment and the Australian Labour Market** (ed. Guy Debelle ve Jeff Borland), Reserve Bank of Australia, Australia, s. 39-63.
- EUROPEAN COMISSION (2012), "Long Term Unemployment", **European Employment Observatory Review**.
- EUROPEAN COMISSION (2010), **Europe 2020: Integrated Guidelines for the Economic and Employment Policies of the Member States**, SEC(2010) 488 final, Brussels.
- GOETSCHY, Janine (2001), "The European Employment Strategy from Amsterdam to Stockholm: Has It Reached Its Cruising Speed", **Industrial Relations Journal** 32:5, s. 401-418.
- JURAJDA Štěpán ve Daniel Münich (2003), "Understanding Long-Term Unemployment in the Czech Republic", **Czech Journal of Economics and Finance**, Vol: 53, No: 1, s. 11-30.
- KOEN, Jessie, Ute-Christine Klehe ve Annelies van Vianen (2013), "Employability Among the Long-Term Unemployed: A Futile Quest or Worth the Effect?", **Journal of Vocational Behavior**, 82(1), s. 37-48.
- KURTULMUŞ, Sevgi (1998), "Avrupa Birliği'nde İşsizlik ve İşsizliği Önleme Politikaları", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 41-42, s.159-179.
- NICHOLS, Austin, Josh Mitchell ve Stephan Lindner (2013), **Consequences of Long-Term Unemployment**, Urban Institute, Washington.
- ÖCAL, Aslan Tolga (2014), "Güvenceli Esneklik Gündemi: 2008 Mali Krizi Sonrası Danimarka İşgücü Piyasası", **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Ocak 2014, Cilt 4, Sayı 1, s. 59-86.
- PALPANT, Catherine (2006), **European Employment Strategy: An Instrument of Convergence for the New Member States**, Notre Europe Etudes&Recherches, Policy Paper No: 18.
- SARFATİ, Suzan ÖZDOĞAN (1996), **Unemployment in European Union**, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, AB Enstitüsü, AB Ekonomisi Anabilim Dalı, İstanbul.

- SELAMOĞLU, Ahmet ve Kuvvet LORDOĞLU (2006), **Katılım Sürecinde Avrupa Birliği ve Türkiye'de İşgücü ve İstihdamın Görünümü**, Belediye-İş Yayınları AB'ye Sosyal Uyum Dizisi, Ankara.
- TEKİN, Akay (2008), **Avrupa Birliği İstihdam Politikası Genel Esasları**, TİSK Yayın No: 291, Ankara.
- TİSK (2012), **Küresel Krizde İşsizlikle Mücadele ve Genç İstihdamının Artırılmasına Yönelik Tedbirler: Ülke Örnekleri**, Yayın No: 317, Ankara.
- TİSK (2006), **Avrupa İstihdam Stratejisi ve İşgücü Piyasası Gelişmeleri**, Yayın No: 272, Ankara.
- VENTURINI, Patrick (1998), "Social Policy and Employment Aspects of the Treaty of Amsterdam", **Fordham International Law Journal**, Volume 22, No: 6, s. 94-105.
- YILMAZ, Latif (2010), **Avrupa Birliği'nin Sosyo-Ekonomik Geleceği: Lizbon Stratejisi ve Küreselleşme**, Maliye Bakanlığı Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Bakanlığı, Araştırma ve İnceleme Serisi 4, Ankara.