

**Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Bağlamında Yerleşik Emek
Rejiminin Dönüşümü (Sahadan Notlar)**

*The Transformation of Established Labour Regime in the Context of
Active Labour Market Policies*

Servet Gün

Munzur Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Munzur University Faculty of Economics and Administrative Sciences

Labour Economics and Industrial Relations Department

servet62@gmail.com

Ocak 2017, Cilt 8, Sayı 1, Sayfa: 62-77

Ocak 2017, Volume 8, Number 1, Page: 62-77

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

©2010-2017

www.calismailiskileri.org

İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)
Abdurrahim ŞENOCAK

EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF
Doç. Dr. Erdem CAM

TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES
ECONLIT - USA
CABELL'S DIRECTORIES - USA
ASOS İNDEKS - TR
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL
KWS NET LABOUR JOURNALS INDEX - USA

YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION
PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN
YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION
6 AYLIK - TWICE A YEAR
DİLİ / LANGUAGE
TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - *TURKISH and ENGLISH*

PRINT ISSN
2146 - 0000
E - ISSN
2146 - 7854

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Dr. Serhat AYRIM - ÇSGB
Dr. Siddık TOPALOĞLU - ÇSGB
Nurcan ÖNDER - ÇSGB
Doç. Dr. Erdem CAM - ÇASGEM

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Essex - UK*
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine - USA*
Prof. Dr. Tayo FASHOYIN *Cornell University - USA*
Prof. Dr. Paul Leonard GALLINA *Université Bishop's University - CA*
Prof. Dr. Douglas L. KRUSE *Rutgers, The State University of New Jersey - USA*
Prof. Dr. Özey MEHMET *University of Carleton - CA*
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*
Prof. Dr. Mustafa ÖZBİLGİN *Brunel University - UK*
Prof. Dr. Yıldırım YILDIRIM *The University of New York - USA*
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of York - UK*
Doç. Dr. Alper KARA *University of Loughborough - UK*
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR *Türkiye Bilimler Akademisi*
Prof. Dr. Yusuf ALPER *Uludağ Üniversitesi*
Prof. Dr. Cihangir AKIN *Yalova Üniversitesi*
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ *Kırklareli Üniversitesi*
Prof. Dr. Mehmet BARCA *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi*
Prof. Dr. Eyüp BEDİR *Gazi Üniversitesi*
Prof. Dr. Vedat BİLGİN *TBMM*
Prof. Dr. Toker DERELİ *Işık Üniversitesi*
Prof. Dr. E. Murat ENGİN *Galatasaray Üniversitesi*
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ *İstanbul Şehir Üniversitesi*
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL *Bahçeşehir Üniversitesi*
Prof. Dr. Aşkın KESER *Uludağ Üniversitesi*
Prof. Dr. Tamer KOÇEL *İstanbul Kültür Üniversitesi*
Prof. Dr. Metin KUTAL *Gedik Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet MAKAL *Ankara Üniversitesi*
Prof. Dr. Sedat MURAT *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU *Çankaya Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU *Kocaeli Üniversitesi*
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER *Selçuk Üniversitesi*
Prof. Dr. İnsan TUNALI *Koç Üniversitesi*
Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Recep VARÇIN *Ankara Üniversitesi*
Prof. Dr. Erineç YELDAN *İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi*
Prof. Dr. Engin YILDIRIM *Anayasa Mahkemesi*

Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.

Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Bağlamında Yerleşik Emek Rejiminin Dönüşümü (Sahadan Notlar)

The Transformation of Established Labour Regime in the Context of Active Labour Market Policies

Servet Gün¹

Öz

İkinci Paylaşım Savaşı'nı izleyen yıllarda tam istihdamı sağlamak ve enflasyonu kontrol altında tutmak amacıyla 'sosyal demokrat' nitelikli bir dizi programa dayanılarak geliştirilen aktif işgücü piyasası politikaları, 1980'lerden itibaren başta Dünya Bankası ve OECD gibi kuruluşların geliştirdiği projelere bağlı olarak büyük oranda değişime uğramış; emek piyasası düzenlemeleri bağlamında neoliberal evrenin tamamlayıcı bir unsuruna dönüştürülmüştür. Bugün Türkiye'de aktif işgücü piyasası politikaları bahsiyle -'dışarıdan müdahalelerle'- bir taraftan piyasaların iş yaratamadığı koşullarda piyasaları işler hale getirmeyi hedefleyen piyasacı formüller üretilirken; diğer taraftan yerleşik emek rejimi anlayışının tedricen dönüştürüldüğü görülmektedir. Zira aktif işgücü piyasası politikalarının önemli bileşenlerinden olan 'İş-istihdam yaratma' ve 'işveren teşvik programları', tipik olmayan sözleşme türlerini yaygınlaştıran ve sigortasız çalışmayı yerleştiren bir eğilimi geliştirmektedir. 'İşsizlik sorununa çözüm' retoriği ile gündemde tutulan aktif işgücü piyasası politikalarının piyasa yönelimli bir paradigmaya dayandığını ve emek rejimini kuralılaştırmaya çalıştığını gösterme amacını taşıyan bu çalışma, işverene sübvansiyon sağlayan 'işbaşı eğitim' programını örnek alarak; çalışmayı, alan çalışması verileriyle derinleştirmektedir. Görüleceği gibi, maliyetleri işsizlik sigortası fonundan karşılanan işbaşı eğitim programı; sigortasız, güvencesiz ve kıdem tazminatı çalıştırmanın yolunu 'eğitim' vurgusuyla bulmuş durumdadır.

Anahtar Sözcükler: Neoliberalizm, aktif işgücü piyasası, istihdam, iş yaratma, işbaşı eğitim

Abstract

As a social democratic project active labour market policies developed to increase the employment opportunities and to keep inflation rate stable after WW II have transformed substantially as a result of the policies and the projects developed by World Bank and OECD after 1980, and it became a functionalist tool of neoliberal transformation of labour market. Active labour market policies have also been imported into Turkey and used as a main instrument against labour market failure and to create new employment opportunities for a long time. Traditional labour market regime has been restructured in this process step by step. The new labour market policies labelled 'active' such lead to atypical forms of employment contracts and jobs without social protection. This study evaluates critically active labour market policies viewed as magic solution for unemployment and argues that active policies based on a paradigm consistent with market economy cause deregulation. It focuses on a case of on-the-job training program by using the findings gathered in fieldwork. It can be claimed that on-the-job training program financed by unemployment insurance fund is used as a way in which employers can easily avoid to pay social expenditures such as social security premiums and severance pay.

Keywords: Neo liberalism, active labour market, employment, job creation, job training

¹ Munzur Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, servet62@gmail.com

Giriş

Kapitalizmin tarihi içerisinde ‘sapma’ olarak değerlendirilen Keynesyen ‘parantezi’ kapatıp köklerine dönme girişimi olarak gelişen neoliberalizm, kendi kısa tarihi içerisinde - ayırt edici bazı özellikleri dolayısıyla- iki döneme ayrılmaktadır (Fine, 2008; SaadFilho, 2007). *Washington uzlaşması* olarak bilinen ilk dönem, Dünya Bankası ve IMF’nin kısa ve uzun dönem politikalarının istikrar ve yapısal uyum politikaları bağlamında uzlaşmasını ifade etmektedir. Mikro ve makro ekonomik unsurlar içeren bu politikaların mikro düzeyi, devletin değil piyasaların etkin olmasını; makro düzeyi ise sermayenin küresel hareketliliğini vurgulamaktadır (SaadFilho, 2007: 192). Tarihsel olarak 1970’lerin ortalarını ve 1980’leri işaret eden neo liberalizmin bu ilk evresi, piyasalara daha fazla itibar edilmesini tembihleyen politik talimatlar belirlemekle kalmamış, devlet piyasa karşıtlığını işleyen analitik bir gündem oluşturmuştur (Fine, 2008: 224). Ancak uyum politikaları ve devletlerin performanslarında kayda değer değişimler sağlama konusunda ortaya çıkan belirgin başarısızlıklara yönelik artan genel eleştirilerin yanı sıra ‘içeriden’ de ciddi eleştirel yönelimlerin olduğu bilinmektedir. Zira dönemin Dünya Bankası kıdemli başkan yardımcısı ve baş iktisatçısı Jeo Stiglitz, *Washington uzlaşmasına* bağlı olarak sürdürülen politikaları ‘eksik’ hatta ‘saptırılmış’ olarak yorumlamaktadır. Stiglitz, devlet müdahalesinin gerekliliği konusunda net bir pozisyon alarak “devletin kendisini, piyasanın tamamlayıcısı olarak görmesi” gerektiğini belirtmekte; tamamlayıcılığı ise ‘piyasaları işler hale getirmek’ olarak açıklamaktadır. Neoliberalizmin bu ilk evresini keskin bir dille eleştiren Stiglitz, son tahlilde, nicelik ve nitelik olarak daha fazla devlet müdahalesini savunmakta; devlet karşıtı piyasa anlayışını reddederek devlet ile piyasanın birbirini tamamlayan bir yaklaşım içerisinde olması gerektiğini vurgulamaktadır (Fine, 2008: 230).

Nihayet 1990’lardan itibaren - Stiglitz’in önerilerini dikkate alan - devleti piyasayla birlikte düşünen bir yaklaşım gelişmiştir. *Post-Washington uzlaşması* olarak adlandırılan neoliberalizmin bu ikinci evresi, devleti piyasa öncelikleri bağlamında konumlandıran bir anlayışa dayanmaktadır. Zira Jessop’un (2009) ‘etkin’ olarak nitelediği bu devlet, yeni küresel düzene uygun olarak yeniden örgütlenmekte, eski ulusal devletler düzeninden kalma ‘hakem’ rolünü bir kenara bırakılıp giderek daha etkili bir ‘piyasa oyuncusu’ olarak dönüşmektedir. İlk evrede övgüler düzülen ‘düzenlemelerden arındırma’ politikası, ikinci evrede kapitalizmin gelişimini kolaylaştıracak, piyasaları işler hale getirecek yeni kural ve politikaları kapsayan yeni düzenleme biçimleriyle yer değiştirmekte; düzenlemeler kamu yararı adına değil, küreselleşme projesi adına gerçekleştirilmekte; toplum, piyasaların suretinde dönüştürülürken devletin kendisi de bizzat piyasalaştırılmaktadır (Munk, 2007: 112).

Kendi kendine işleyemeyen ‘piyasa kusurlarını’ hesaba katarak olgunlaşan ve yaygınlaşan neoliberalizmin ‘etkin devlet’ söylemi, ağırlıklı olarak 1990’lardan itibaren etkili olmaya başlamıştır. ‘Rekabetçi devlet’, ‘düzenleyici devlet’ ve ‘iyi yönetim’ gibi kavramların öne çıkarıldığı ölçüde devletin etkinleştirilmesi bağlamında neoliberal hegemonyanın yaygınlaştığı ve pekiştiği görülmektedir. Zira *uzlaşmanın* aktörleri olan Dünya Bankası ve IMF’nin devleti etkinleştirme çabaları, devlet müdahalesini piyasa yönelimli reformlar eksenine oturtma konusunda ‘kararlı ve başarılı’ bir hat izlemiştir. Bu bağlamda, oyunun yeniden belirlenen kurallarına uyum sağlayabilecek şekilde devletlerin kurumsal yapılarının değiştirilmesi gereğine işaret edilmekte; devletin uyum kapasitesini arttırmak için ve daha etkin olmak üzere sürekli reforma tabi tutulmaları gerektiği önerilmektedir (Bağımsız Sosyal Bilimciler, 2007: 13).

Devletin yeniden yapılandırılması olarak adlandırılan bu sürecinin önemli bir boyutu, 'uyum siyasetinin' siyasal ve toplumsal maliyetini en aza indirmektir. Keza düzenlemelerin sürekliliği ve başarısı için siyasal iktidar değişikliğinden etkilenmeyecek biçimde, devletin reformların taşıyıcısı olması gerektiği vurgulanmakta; özetle reformların başarılı bir şekilde uygulanması için devlete gereksinim duyulmakta ve reformlar bir devlet projesi formunda oluşturulmaktadır (Bağımsız Sosyal Bilimciler, 2007: 14). Ne ki devletler, yasal ve kurumsal düzenlemelerle yapısal uyum reformlarını gerçekleştirirken; hükümetler ise iktisadi ve sosyal politikalar konusundaki yaklaşımları noktasında belirleyici bir pozisyon alabilmektedirler (Bağımsız Sosyal Bilimciler, 2015: 55).

Bugün artık küresel ölçekte egemen olan neoliberal strateji, 1980'lerden başlayarak Türkiye'de piyasaların düzenlenmesi başta olmak üzere çeşitli düzeylerde etkili olmuş hegemonik bir paradigmaya dayanmaktadır. Bu çalışma, yerleşik emek rejiminin dönüşümünü neoliberal aktifleştirme siyaseti bağlamında aktif işgücü piyasası politikaları kısıtı üzerinden incelemektedir. Aşağıda görüleceği gibi, aktifleştirme siyaseti yukarıda bahsedilen devletin kolaylaştırıcı rolüne işaret eden 'etkin devlet' söylemiyle örtüşen bir paradigmaya bağlanmaktadır. Dolayısıyla yerleşik emek rejimini hedef alan aktif işgücü piyasası politikaları 'etkin devlet'in zorunlu bir unsuru olarak işleyen bir mekanizma üretmektedir. Çeşitli programlardan oluşan bu mekanizma içerisinde biri olan 'işbaşı eğitim' örneklemini üzerinden çalışma derinleştirilmekte; bu bağlamda nitel araştırma yöntemine bağlı olarak yapılan görüşmelerden elde edilen bulgulardan hareketle çalışma yaşamının temel düzenleyici metni olan ve geleneksel 'işçiyi koruyucu' düzenlemeleri içeren iş kanununda herhangi bir değişiklik yapılmadan koruyucu özelliğinin aşındırıldığı görülmektedir. Keza bugün iş hukukuna ilişkin birçok haktan geriye gidişi ifade eden önemli bazı sonuçlara ulaşılmaktadır.

Etkin Devlet Siyasetinin Ekonomi Politikası

Neoliberal stratejinin devlet-piyasa ilişkisini tariflediği konuma *Kapitalist Devletin Geleceği* isimli eserinde, farklı refah rejimleri bağlamında açıklık getirmeye çalışan Bob Jessop (2009), neoliberal stratejinin beklentilerine uygun, 'etkin devlet' olarak nitelendiği-Avusturyalı politik iktisatçı Joseph Schumpeter'e atfen-Schumpeterci çalıştırmacı rekabet devleti modelinden, bir bakıma belirgin bir eğilimden bahsetmektedir. Bu yeni devlet modelinde 'rekabet',küreselleşmiş bir ekonomide sermayenin rekabet avantajına ve ekonomik büyümeyi sağlamayı hedefleyen bir işlevselliğe işaret etmektedir (Jessop, 2009: 158). 'Çalıştırma' ise, işsizlerin çalışmaya hazır olmasını sağlamak amacıyla emek piyasasına yönelik daha aktif bir yaklaşımı; emek piyasasında "istihdam edilebilirlik" koşullarının yaratılmasına dair önlemleri ifade etmektedir. Zira refahtan çalışmaya doğru giden yoldaki olası pürüzlerin bertaraf edilmesi, geçici emek piyasasının gelişimine ve aktif istihdam programlarıyla çalışmanın teşvik edilmesine bağlı olduğu anlaşılmaktadır (Jessop, 2009: 241).

Jessop'un aktardığı ve neoliberal stratejinin 'ideal tip' olarak belirlediği devletin yeni pozisyonu, ekonomi ile arasındaki ilişkilerde yeniden ve çok boyutlu olarak dönüşümü işaret etmekte;devlet, ekonomik gelişmeyi daha çok teşvik ve icra eden bir konuma yerleşmektedir (İçke vd., 2012: 17). Neoliberal stratejinin piyasa beklentilerine uygun olarak devleti ekonominin yeniden yapılanmasında etkin konuma yerleştirmesi; piyasaları işler hale getirme, piyasa aksaklıklarını tanzim için yeniden metalaşma süreçlerini işletme, etkinlik sağlama amacıyla piyasa güçlerini aktif yapısal politikalar aracılığıyla yönlendirme

gibi (Topak, 2007: 113) emek piyasası politikaları ve sosyal politikalarla ilintili bir dizi müdahale biçimiyle bağlantılıdır. Analitik bir perspektiften bakıldığında, toplumsal politikaları neoliberal ekonomi politikalarına bağlama çabası olarak okunabilen etkin devlet (Jessop, 2009: 238), aynı zamanda devlet-toplum ve piyasa-toplum ilişkilerini dönüştürmekte; emek piyasası politikaları ile sosyal politikaların yeniden kurumsallaşmasında belirleyici rol oynamaktadır (Savaşkan, 2009: 208).

Bu minvalde gerçekleşen köklü ve yaygın dönüşümle birlikte, Keynesyen refah anlayışından kalma 'hak temelli sosyal politika anlayışı' yeni dönemde yerini 'piyasa yönelimli yükümlülükler' bırakmaktadır (Jessop, 2009: 242). Bahsedildiği gibi refah yaklaşımını piyasalara, çalışma-refah ilişkisine endeksleyen bu anlayış, işsizlerin ve sosyal yardım alan yoksulların zaman zaman zorlamalarla (İçke vd., 2012: 17) ve çoğunlukla düşük ücretli, güvencesiz şartlarda emek piyasasına angaje edilmesini sağlayan farklı programlar bağlamında farklı yöntemler izleyen bir etkinliğe sahiptir. Keza emek gücünü piyasalara sunmayan yoksullara ve işsizlere yönelik ilişkisini 'piyasa mantığı' temeline oturtan bu anlayış, aktif işgücü piyasası programlarına katılmayı 'nimetten yararlanmak için külfete katlanma' dayatması içerisinde yoksul ve işsiz vatandaşların önüne koyarak, bu kesimleri belirli kriterlere bağlayarak onları birer transfer öznesi haline getirmektedir (Topak, 2007: 119).

Yukarıda aktarıldığı gibi neoliberal stratejinin piyasaları işler hale getirme misyonu yüklediği etkin devlet eliyle refah rejimlerinin dönüşümü gündeme gelmekte; sosyal haklarda ve emek piyasası politikalarında önemli ve köklü yapısal dönüşümler yaşanmaktadır. Bireylerin eğitim programlarına katılmaları halinde ya da istihdama uygun nitelik kazanmaları durumunda refah kazanımlarına erişebileceklerini işaret eden ve yerleşik emek rejimini hedef alan bu paradigma, asıl olarak 'aktifleştirme süreci' veya 'aktif işgücü piyasası politikaları' sayesinde işlerlik ve süreklilik kazanmaktadır.

Aktif İşgücü Piyasası Politikaları

Piyasa yönelimli farklı programlara bağlı olarak oluşturulan ve esas amacı piyasaları işler hale getirmek olan aktif işgücü piyasası politikaları, ilgili alan yazında ağırlıklı olarak dar ve tanımlayıcı bir perspektiften okunmaktadır.

Aktif işgücü piyasası kavramı, tarihsel olarak ilk defa İkinci Paylaşım Savaşı'nı² izleyen yıllarda İsveç'te tam istihdama ulaşmak ve enflasyonu kontrol altına almak amacıyla oluşturulan, 'sosyal demokrat yönelimli bir yaklaşıma' atfen kullanılmaktadır (Martin, 2014: 2; Sanal, 2013: 1; Biçerli, 2005: 1). Anti-enflasyonist politikaların işsizliğe yol açabileceği düşüncesiyle verimliliği düşük olan sektörlerde işsizliğe çözüm olarak önerilen politikalar, yüksek verimliliği olan sektörlerle geçişi gerçekleştirmek üzere emek piyasasında eğitimi ve hareketliliği sağlayan tedbirler olarak tanımlanmaktadır. Kavrama için olarak sorunsallaştırılan işsizlik tehdidi altında olan çalışanlar, adlıkları eğitimler sayesinde yeni nitelikler kazanarak yüksek verimli sektörlerle geçebileceklerdir (Çapar Diriöz, 2012: 20). Başlangıçta İsveç'te uygulanan politikalar zamanla OECD ülkeleri arasında yayılmış (Bonoli, 2010: 9) aynı zamanda bu tür politikaları özendirmek üzere 1961 yılında örgüt bünyesinde *İşgücü ve Sosyal Sorunlar Komitesi* isimli bir birim oluşturulmuştur (Biçerli, 2005:

² Burada "İkinci Paylaşım Savaşı" olarak ifade edilen tarihsel olay, yaygın kullanılan adıyla "2. Dünya Savaşı'dır." Metin içerisinde -yaygın kullanım yerine-"görece daha az" kullanılan yukarıdaki kavramın tercih edilmesi, ilgili tarihsel olayı doğru ifade etme gücünden kaynaklanmaktadır. Zira bir kavramın yaygın kullanılması aynı zamanda doğru kullanıldığı anlamına da gelmemektedir.

1).Aktif işgücü piyasası politikaları, bahsi geçen ülkelerde işgücü sunumunu arttırma ve çalışanları işgücü sıkıntısı çekilen mesleklere yönlendirme amacıyla tasarlanmıştır. Dolayısıyla bu dönemde uygulanan politikaların temel özelliği, tam istihdam koşulları altında işgücünün katılımını arttırmak ve düşük işsizlik koşullarında işgücü akıcılığını sağlamak olarak özetlenmektedir (Kapar, 2006: 343). Asıl olarak 1980'lerden itibaren³ gelişen,neoliberal küreselleşmeyle birlikte yaygınlık kazanan ve 'işsizliğe çözüm' olarak sunulan aktif işgücü piyasası politikaları, emek piyasası koşulları göz önüne alınmaksızın insanları emek yoğun ve düşük ücretli hizmet sektörüne yönlendirerek bir taraftan işgücü havuzunun genişlemesine diğer taraftan sektördeki ücretlerin düşmesine neden olacak bir işlevsellik kazanarak (Savaşkan, 2009: 214) tarihsel köklerinden kopmaya başlamış ve neoliberal bir paradigmaya dayanmak suretiyle hızla dönüşmüştür.

Nihayet bugün, aktif işgücü piyasası politikaları olarak ifade edilen kavram, birbirinden önemli derecede farklılıklar içeren çok sayıda programdan oluşan bir bütünü ifade etmek üzere kullanılmaktadır. Zira bir kısmı piyasaların arz yönünü düzenlerken; diğer kısmı ise talep yönünü düzenlemek üzere oluşturulan (Kapar, 2006: 346)aktif işgücü piyasası programları, aynı zamanda arz ve talebi uyumlulaştırma özelliği olan; iş arayanlar ile işverenleri buluşturmayı hedefleyen bir çerçeveye sahiptir. Bu bağlamda mesleki eğitim, istihdam hizmetleri, kamu yararına işler, iş yaratma, ücret ve istihdam sübvansiyonları, iş ve meslek danışmanlığı gibi programların aktifleştirme siyasetinin araçları olarak öne çıktığı görülmektedir (Betcherman vd., 2004: 1; Bonoli, 2010: 10).

Etkileri konusunda –olumlu ve olumsuz- farklı tespitlerin olduğu (Fretwell vd., 1999; Biçerli, 2005 Çapar Diriöz, 2012) aktif işgücü piyasası politikalarının 'başarılı sonuçlar' doğurabilmesi,büyük oranda istihdam yaratmaya uygun ve yapısal olarak yeterli bir ekonominin olmasına bağlanmaktadır (Kapar, 2006: 363).Bu nedenle genel düzeyde etkinliği tartışmalı olan ve yapısal olarak istikrarlı ekonomileri gerektiren aktif işgücü piyasası politikaları, Türkiye'de ilk defa 1990'ların ilk yarısından itibaren özelleştirme uygulamalarına bağlı olarak gündeme gelmiş,⁴2000'lerden itibaren yerleşik emek rejimini dönüştürecek derecede etkinlik kazanmaya başlamıştır (Tunalı, 2003: 93; Dertli, 2009: 611).

Türkiye'de Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Gelişimi

Türkiye'de 1990'larda işbasına gelen bütün hükümetler, 1980 sonrası sosyo-ekonomik politikaları etkileyen neoliberal yaklaşımın belirlediği çerçeveye uygun olarak istihdam politikalarının uygulanmasında benzer bir tutum takınmış ve onları desteklemiştir (Tunalı, 2003: 93; Bağımsız Sosyal Bilimciler, 2007). İşsizlik sorunu karşısında aktif işgücü politikalarının bir araç olarak kullanılmaya başlanması ise politika telkinleri ve sağladığı kredi desteğiyle Dünya Bankasının etkin rol oynadığı bir süreç,1993 sonrasında

³ Aktif emek piyasası politikalarının OECD ve AB ülkelerinde yaygınlaşarak gündeme gelmesi, 1970'lerde yaşanan petrol kriziyle birlikte işsizliğin giderek artmasıyla ilişkilendirilmektedir (Varçın, 2004: 7). Zira bugün yaygın bir fenomen haline gelen aktif emek piyasası politikalarının dönüşerek gelişmesi ve yaygınlaşması küresel ekonomiyi etkileyen krize bağlanmaktadır. Bu bağlamda aktifleştirme siyasetinin Türkiye'deki gelişimini krizlerin etkisi üzerinden tartışan Erdoğan'ın (2010) ve Yeldan'ın (2010) çalışmaları incelenebilir.

⁴ Aktif işgücü piyasası politika bileşenlerinden biri olarak kabul edilen 'mesleki eğitim'in istihdam politikaları bağlamında kurgulanması (dayanakları bugünden farklı olmakla birlikte), 1938 tarihli 3457 sayılı *Smaî Müesseselerinde ve Maden Ocaklarında Meslek Kursları Açılmasına Dair Kanun* kapsamında yapılan düzenlemeler kadar geriye gidebilir (Akpınar, 2006: 22).Düzenlemeye göre, çalışan işçi sayısı yüzü geçen fabrikalarda mesleki eğitim kursları açılacaktır. 1946 yılında Çalışma Bakanlığı kurulunca bu kanunu uygulama görevi bakanlığın gözetiminde İş ve İşçi Bulma Kurumu'na verilmiştir (Zadil, 1954: 27).

rastlamaktadır. Zira 1993-2000 yılları arasında uygulamaya konulan aktif işgücü piyasası politikalarının önemli bir kısmının Dünya Bankası kredileriyle gerçekleştirildiği görülmektedir (Dertli, 2009: 611). Bu dönemde IMF ve DB gözetiminde gerçekleştirilen yapısal uyum politikalarının sonuçlarına yönelik olası toplumsal tepkileri yumuşatma aracı olarak da uygulanan aktif işgücü piyasası politikalarının önemli bir bölümü, kamu iktisadi teşebbüslerinin özelleştirmesi sonucu ve yapısal uyum programları nedeniyle işini kaybedenlere, istihdama dâhil olamayanlara yönelik olarak tasarlanmış sosyal destek projelerinden oluşmaktadır (Dertli, 2009: 613). Pasif önlemleri⁵ de içeren bu projelerden⁶ilkiyle sağlanan fonlar, özelleştirmelerin önceden planlandığı gibi gerçekleştirilememesi nedeniyle yeterince kullanılamamıştır. Ancak 2000 yılında başlatılan; eğitim, geçici iş ve danışmanlık hizmetleri gibi bileşenleri içeren *Özelleştirme Sosyal Destek Projesi*, aktif işgücü piyasası siyaseti açısından kayda değer bir gelişmeyi ifade etmektedir (Tunalı, 2003: 93). Zira bu şekilde özelleştirme sonucu işten çıkarılan işsizlere yönelik programlarla başlayan aktif işgücü piyasası politikaları, daha sonra 1998 yılında ülkenin görece geri kalmış bölgelerinde istihdama destek olmak üzere devreye sokulmuş; 1999 yılında Marmara’da meydana gelen depremden etkilenen yörelerde, aktif politikaları tarif eden geçici çalışma programlarının uygulanmasıyla devam ettirilmiştir (Tunalı, 2003: 96).

Emek piyasasının neoliberal anlayış çerçevesinde yapısal olarak evrilmesi ve aktif işgücü piyasası siyasetinin etkin hale gelmesi sürecinde İş ve İşçi Bulma Kurumu’ndan Türkiye İş Kurumu’na (İŞKUR) geçiş, önemli bir eşik aşımı olarak değerlendirilebilir. Nitekim 1946 yılında kurulan ve işsizlere istihdam sağlama yükümlülüğü olan İş ve İşçi bulma Kurumu,2003 yılında 4904 Sayılı Kanunla yapılan değişiklik ile İŞKUR adını alarak önemli bir dönüşüm yaşamıştır. Bu değişiklik ile aynı zamanda özel istihdam bürolarının kurulmasına izin verilerek⁷, İş ve İşçi Bulma Kurumu’nun işsizlerin herhangi bir işe yerleştirme tekeline de son verilmiştir⁸. Nitekim istihdam sağlama ‘yetkisini’ özel istihdam bürolarıyla paylaşan İŞKUR, faaliyetlerini asıl olarak istihdam kursları üzerinde yoğunlaştırarak doğrudan istihdamı sağlamaktan ziyade ‘istihdam edilebilirliği’ güçlendiren çalışmalara yönlendirilmiştir (Savaşkan, 2009: 216; Tunalı, 2003: 97).

⁵Genel olarak işsizlere ‘sadece gelir desteği’ sağlamak üzere kurulan programlar, pasif politikalar içerisinde değerlendirilmektedir. Bu bağlamda işsizlik sigortası ve kıdem tazminatı uygulamaları en yaygın örnekler olarak sıralanmaktadır. Ne var ki bu sınıflandırmanın sorunlu olduğuna vurgu yapan çalışmaların olduğu da görülmektedir. Zira örneğin işsizlik ödemelerini pasif politikalar içerisinde değerlendiren, işsizlik ödemelerini öncelikli ve önemli görmeyen önyargılı bir yaklaşım olduğu ileri sürülmektedir (Sinfield 1997’den aktaran Kapar, 2006: 280).

⁶ Özelleştirme Sosyal Destek Projesi, 2000 yılında IMF ve Dünya Bankası’nın sağladığı destek sonrasında 353,3 milyon dolarlık bir fonla oluşturulmuştur. Bu fon, özelleştirmeler sonrasında meydana gelen işten çıkarmalar sonucunda iş kayıplarının tazmin edilmesi ve işsizlerin yeniden iş bulmalarına imkân sağlamak için danışmanlık ve eğitim hizmetlerinde kullanılmak üzere sağlanmıştır (Tunalı, 2003: 24)

⁷Yönetmeliğin onuncu maddesi ikinci bendi,“aktif işgücü hizmetleri sunumu kapsamında ilgili mevzuatın belirlediği çerçevede özel istihdam bürolarıyla işbirliği ve hizmet alımı yapabileceğini” düzenlemiştir. Bu bürolara geçici iş ilişkisi kurma yetkisi,21 Mayıs 2016’da yürürlüğe giren bir kanunla verilmiştir. Bir tür ‘kurumsal taşeronluk’ veya ‘taşeronluğun kurumsallaştırılması’ olarak yeniden yapılandırılan özel istihdam büroları, bir taraftan kendisine kayıtlı işsizleri aktif işgücü piyasası politikaları çerçevesinde programlara angaje ederken; geçici iş ilişkisi yetkisiyle ‘işe yerleştirme’ işlevini üstlenmiş olacaktır. Bu şekilde İŞKUR ile özel istihdam büroları arasında belirgin bir işbölümünün gerçekleşmesi muhtemeldir. .

⁸ ‘İşsizlerin herhangi bir işe yerleştirilme’ işinin özel istihdam bürolarıyla paylaşılmasını salt teknik bir iş bölümü olmanın ötesinde belirli sorun alanlarıyla ilişkilendiren Cam (2008), eleştirel bir takım görüşlere yer vererek ‘işgücü piyasasının bölünebileceğinden’, ‘belirsizliklerin artabileceğinden’ ve ‘serbest rekabetin olumsuz etkilenebileceğinden’ bahsetmektedir. Özel istihdam bürolarının aktifleştirme siyasetinin bir bileşeni olarak devreye girmesiyle birlikte ortaya çıkabilecek olası diğer olumsuz beklentileri görmek üzere Cam’ın ilgili makalesi incelenebilir.

Aktif işgücü piyasası siyaseti açısından kritik kavramlardan biri sayılan istihdam edilebilirlik, İŞKUR kanununun *kurumun görevleri* başlığını taşıyan üçüncü maddesi c) fıkrasına içerilerek düzenlenmiştir. İlgili maddeye göre İŞKUR, “iş ve meslek analizleri yapmak, yaptırmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek, verdirmek, işgücünün istihdam edilebilirliğini arttırmaya yönelik işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programları geliştirmek ve uygulamak, istihdamdaki işgücüne eğitim seminerleri düzenlemek” suretiyle aktif işgücü siyasetinin geliştirilmesinde bizzat görevlendirilmiştir. Zira bu kanunun ilgili maddesini uygulamak, İŞKUR tarafından düzenlenen aktif işgücü piyasası programlarını gerçekleştirmek üzere,2013 yılında⁹ *Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği* adını taşıyan, usul ve esasların belirlendiği bir yönetmelik yayımlanmıştır. Yönetmeliğin ikinci maddesi aktif işgücü piyasası politikasının kapsamını “mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, girişimcilik eğitim programları, toplum yararına programlar ve bu yönetmelik çerçevesinde tasarlanacak olan diğer kurs, program, proje ve özel uygulamalar” olarak belirlemiştir.

Aktif işgücü piyasası siyasetinin beşeri kaynakları geliştirmek ve ekonomik büyümeyi teşvik etmek suretiyle emeğin yapısal değişimlere uyum sağlamasını kolaylaştırmak (Biçerli, 2005: 4) gibi pratik bir hedefinin olduğu bilinse de, arz ve talep yönü bağlamında sınıflandırılması programların teorik analizi açısından önem taşımaktadır. Bu bağlamda, yönetmelikte bahsi geçen programlar¹⁰ ‘işgücü eğitimi’ ve ‘iş yaratma’ gibi asıl olarak iki kategoriye bağlı olarak incelenebilir (Çapar Diriöz, 2012: 24).

a) İşgücü eğitim programları: İşgücü arz ve talebinin nitelik sorunu nedeniyle eşleşmediği durumlarda işgücünün niteliğini ve becerisini yükseltmek suretiyle işsizliği azaltmayı amaçlayan programları içermektedir. Bu programlar, eğitim merkezlerinde veya işletmelerde verilen; işgücü piyasasında geçerli bir mesleği olmayan işsizleri veya işsizlik riski olan çalışanları, okuldan doğrudan iş yaşamına geçemeyen, okulu bitiremeyen gençleri, özürülleri ve diğer dezavantajlı kesimleri kapsamaktadır (Çapar Diriöz, 2012: 25). ‘Mesleki eğitim kursları’ ile ‘işbaşı eğitim programları’ bu çerçevede değerlendirilen programlar olarak öne çıkmaktadır (İŞKUR, 2015).

b) İş yaratma programları: Yeni işler yaratılması veya mevcut işlerin korunmasını destekleyen programlardan oluşan iş yaratma programları, istihdam imkânlarının çok sınırlı olduğu durumlarda hem sermaye birikimini hızlandırmak hem de istihdamı arttırmak amacıyla oluşturulan programlardır. Doğrudan kamu istihdamı yaratmak amacıyla oluşturulan ‘toplum yararına programlar’, ‘ücret ve istihdam sübvansiyonları sağlayan programlar’ ve ‘iş kurma ve geliştirme programları’ iş yaratma paradigması bağlamında öne çıkan programlar olarak değerlendirilmektedir (Çapar Diriöz, 2012: 25).

Girişte belirtildiği gibi aktif işgücü piyasası siyasetine bağlı olarak oluşturulan programlardan biri olan işbaşı eğitim programı, bu çalışmanın sorunsallaştırdığı asıl konu olarak öne çıkacaktır. Yukarıdaki kategorizasyondan da anlaşılacağı gibi işbaşı eğitim

⁹ 28585 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan yönetmelik bugüne kadar 2014 (RG: 29167) ve 2016 (RG: 29622) yıllarında olmak üzere iki defa değişmiştir.

¹⁰ Yönetmelikte bahsedilmeyen fakat aktif işgücü politikalarının unsurlarından biri olduğu kabul edilen ‘istihdam hizmetleri/iş arama’ fonksiyonu, bu çalışmada yönetmeliğe bağlı kalma pahasına yukarıdaki kategorileştirmeye dahil edilmemiştir. Zira İŞKUR’un geleneksel işlevlerinden biri olan yönetmeliğin atfı yapmadığı istihdam hizmeti/iş arama yardımı aktif emek piyasasının bir unsuru olma işlevini yitireceği iması taşıdığından biz de bu çalışmada genel eğilime bağlı olarak ‘istihdam hizmeti/iş arama yardımı’ni kategoriye dâhil etmedik.

programı, emeğin niteliğini arttıran özellikleri dolayısıyla asıl olarak arz yönlü programlar içerisinde değerlendirilmektedir. Ne var ki, aşağıda görüleceği gibi programa bağlı ücret ve prim sübvansiyonları uygulaması sebebiyle programın talep yönü de belirgin bir içerik kazanmaktadır. Dolayısıyla işbaşı eğitim programı, yukarıdaki kategorizasyon bağlamında bakıldığında hem piyasaların arz yönünü hem de talep yönünü geliştirmeyi hedefleyen aktif işgücü piyasası programıdır. Ancak programın daha yakın bir incelemesi yapıldığında bu melezlenmeden daha fazlası olduğu da görülmektedir.

İşbaşı eğitim(staj) programı

2009 yılında uygulamaya konulan işbaşı eğitim programı, yönetmeliğe göre, “kuruma kayıtlı işsizlerin yine kuruma kayıtlı işyerlerinde daha önceden edindikleri teorik bilgileri uygulama yaparak pekiştirmelerini veya mesleki deneyim kazanmalarını sağlamak amacıyla işgücü piyasası araştırma sonuçları, iş ve meslek danışmanlarının ziyaretleri sırasında veya işsizlerle yapılan görüşmelerde tespit edilen ihtiyaçlar” çerçevesinde “işyerlerinden veya katılımcı adaylardan gelen talepler doğrultusunda yönetmeliğin ilgili hükümleri” (yönetmelik, 45 md) dikkate alınarak düzenlenmektedir. Katılımcısının mesleki deneyim kazanmasını sağlamak üzere hangi mesleklerde program düzenleneceğine İŞKUR İl Müdürlüklerinin karar vereceği belirtilmiştir¹¹. Ayrıca, iş kanununa tabi işyerleri ile hizmet akdiyle işçi çalıştırılan işyerlerinde en az iki çalışanı bulunan ve kuruma kayıtlı işyerlerinde, kamu kurum veya kuruluşlarının payının yüzde ellinin altında olduğu iktisadi teşekküllerde programın uygulanabileceği belirtilmiştir.

Yukarıda bahsi geçen işyerlerinde sigortalı çalışan sayısına bağlı olarak programa katılacak kişi sayısı belirlenmektedir. Buna göre işyerlerinde iki ila on arasında çalışanı bulunan işyerleri bir, on bir ve üzerinde çalışanı bulunan işyerleri ise fiili çalışan sigortalı sayısının onda biri kadar katılımcı talep edebilmektedir (yönetmelik, 50 md.). Yeni katılımcı talebinde bulunan işverenin talebinin kabul edilmesi, başvuru tarihinden geriye doğru son bir yılda işbaşı eğitim programını tamamlayan katılımcılardan en az yüzde yirmisini kendi işyerinde veya başka işyerinde aynı meslekte en az altmış gün istihdam etmiş olması veya istihdam edeceğine dair taahhüt vermesine bağlanmıştır (yönetmelik, 51 md.).

Programa katılma koşulları da belirli bir çerçevede sınırlandırılmıştır. Buna göre, 15 yaşını tamamlamış olmak, işverenin birinci veya ikinci derece kan hısımlı olmamak, emekli olmamak, programın başlama tarihinden önceki üç aylık dönemde programın yapılacağı işyerinin çalışanı olmamak, açık ilk-orta-lise ve yükseköğretim öğrencisi olmamak şartları aranmıştır. Ne var ki, sonradan yapılan yönetmelik değişikliği¹² ile bütün öğrencilerin yararlanabileceği şekilde program genişletilmiştir. Yönetmelikte sonradan yapılan önemli değişikliklerden bir diğeri de, programın süresi ile ilgilidir. Başlangıçta altı aylık olarak tasarlanmış olan programın süresi, yapılan değişiklik ile bir yıla çıkarılmıştır¹³. Buna göre programın süresi, günlük en az beş en fazla sekiz saat olmak üzere, haftalık kır beş saatten, en fazla altı günden ve toplam 320 günden fazla olamaz, denilmiştir (yönetmelik, 53 md.).

¹¹ İŞKUR 8. Genel Kurul Çalışma Raporu’na göre (2015: 78) uygulamaya bağlı olarak en fazla işbaşı eğitim programı düzenlenen ilk on meslek şöyledir: satış elamanı, büro elamanı, satış danışmanı, ön muhasebeci, garson (servis elamanı), çağrı merkezi müşteri temsilcisi, sekreter, reyon görevlisi, makineci (dikiş).

¹²İlgili şartı değiştiren yönetmelik değişikliği şu şekildedir: “Birinci fıkradaki şartları haiz olup programa devam etmelerine engel durumları bulunmayan öğrenciler de programa katılabilir”(RG Sayı 29622, yayınlanma tarihi: 12 Şubat 2016).

¹³12 Şubat 2016 yılında yürürlüğe giren ve programın süresini 160 günden 320 güne çıkaran değişikliğin asgari ücret artışını izleyen tarihlerde gerçekleşmesi, işverenlere verilen bir taviz olup olmadığı sorusunu akla getirmektedir.

Program ‘tipik bir çalışma’ olarak değerlendirilmediğinden program süresince katılımcıya yapılacak olan ödemeler ücret olarak değil; ‘gider’ olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, katılımcının programa katıldığı her bir fiili gün için yapılan ve miktarı İŞKUR Yönetim Kurulu’nca belirlenen zaruri giderlerden bahsedilmektedir (yönetmelik, 55/amd.). Keza bahsedilen giderlerin işsizlik sigortası fonundan karşılandığının altı çizilmelidir. Bu programın ‘tipik bir çalışma’ olmamasının ‘zorunlu diğer bir sonucu’ da, sigorta primleriyle ilgilidir. Bu bağlamda programa devam edilen süre içerisinde 5510 sayılı Kanun’un beşinci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında her bir katılımcı için tahakkuk eden sigorta primlerinden yararlanma söz konusudur (yönetmelik, 55/bmd.). Maddenin daha açık ifadesi, bu kişiler, sadece iş kazası, meslek hastalığı ve genel sağlık sigortası hükümlerinden yararlanabileceklerdir. Diğer bir deyişle bu programa bağlı olarak ‘istihdam edilenler’ uzun dönem sigorta kollarından yararlanamayacaklardır.

Yönetmeliğe bağlı olarak aktarılan işbaşı eğitim programı, görüldüğü gibi istihdam edilebilirliği sağlamak suretiyle emeğin arz yönünü güçlendireceği varsayımına dayanmaktadır. Aktif Emek Hizmetleri Yönetmeliği’nde yer almayan; ancak işbaşı eğitiminin talep yönünü oluşturmak veya ‘iş yaratma’ işlevini yerine getirmek üzere, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’na eklenen geçici on beşinci maddeyi değerlendirmek gerekir. İlgili düzenlemeye göre 18 yaşından büyük, 29 yaşından küçük olanlardan işbaşı eğitimini tamamlayanların programın bitimini müteakip en geç üç ay içerisinde programı tamamladıkları meslek alanında işe alınması kaydıyla işyerinin niteliğine bağlı olarak 30 ay ve 42 ay süreyle sigorta primlerinin işveren hisseleri prime esas kazanç alt sınır üzerinden hesaplanıp işsizlik sigortası fonundan karşılanacağı hüküm altına alınmıştır. Böylelikle, işbaşı eğitim programını tamamlayan katılımcıyı üç ay içinde işe alan imalat sektöründe faaliyet gösteren bir işverenler 42 ay; diğer sektörlerde faaliyet gösteren işverenler ise 30 ay süreyle ‘iş/istihdam yaratmaları durumunda’ SGK primi ödemeyerek bu alanda sağlanan teşviklerden yararlanmaktadırlar.

Saha Çalışması ve Amacı

İŞKUR kayıtlarına bakıldığında aktif işgücü piyasası programlarının işsizlik sigortası fonuna getirdiği yükün yıldan yıla arttığı, giderek işsizlik ödeneğinin üzerine çıktığı görülmektedir.

Tablo 1: Aktif İşgücü Politikaları ve İşsizlik Sigortası Ödemeleri, Karşılaştırma

| | 2014 | 2015 | 2016 İlk dört ay |
|-------------------------------------|---------------|---------------|---------------------|
| Aktif İşgücü Politikaları | 1.358.883.085 | 3.026.360.569 | 2.474.431.400 |
| İşsizlik Sigortası Ödemeleri | 1.662.696.537 | 2.199.365.021 | 1.038.872.594 |

Kaynak: www.iskur.gov.tr

Tablo 1'den 2014 ve 2015 yılı verilerine bakıldığında aktif işgücü programları için fondan aktarılan kaynağın yıllara göre sırasıyla 1.358.883.085 TL'den 3.026.360.569 TL'ye çıktığı izlenebilmektedir. 2016 yılının Ocak-Nisan arası dört aylık dönem içerisinde ise aktif programların fona maliyeti 2.474.431.400 TL olmuştur. Aynı tarihler içerisinde işsizlik ödenekleri sırayla, 1.662.696.537 TL ve 2.199.365.021 TL'dir. 2016 yılının ilk dört ayında işsizlik ödeneği 1.038.872.594 TL'dir (İŞKUR, 2016a: 5). İŞKUR'un Aktif istihdam politikalarına katılan 'kursiyer' sayılarındaki değişimi gösteren verilerine bakıldığında da bahis konusu eğilim başka bir açıdan fark edilebilir. Zira 2015 Ocak-Mart dönemi aktif işgücü piyasasına katılımcı sayısı 58.775 iken; 2016 Ocak-Mart döneminde 128.274 olmuş, aktif istihdama katılımda yüzde 118,25 oranında bir artış yaşanmıştır (İŞKUR, 2016b: 13). Kısacası, aktif işgücü piyasası politikalarına doğru bir yönelimi ifade eden bu durum, alan yazında "aktifleştirme" olarak kabul edilen bir eğilimi işaret etmektedir. Zira aktifleştirme, işsizleri koruyucu politikalardan istihdam edilebilirliği inşa eden, aktif işgücü piyasası politikasına geçişi ima eden 'bir köprü' olarak değerlendirilmektedir (Clasen ve Clagg, 2006).

Ne var ki, aktif işgücü piyasası politikasının pasif politikalar aleyhine ikame edilmesi sadece basit bir dönüşüm hikâyesi değildir. İstatistiklerle veya ekonometrik testlerle analiz edilmiş aktif işgücü piyasası politikalarını konu edinen çalışmaların önemli bir kısmı, bu geçiş sürecinde gerçekleşen paradigma değişimini yeterince sorgulamamaktadır (Vlandas, 2011). Nedeniyse aktif işgücü piyasası politikalarına konu (öznesi) olan 'katılımcıların sesi' bu çalışmalarda pek duyulmamaktadır. Bu sebeple alanın bilgisine müracaat etmek, aktif işgücü piyasası programlarından biri olan işbaşı eğitim programı katılımcılarından ödünç fikirler alıp onların gözünden dönüşümün derinliğine dair ipuçları sunma fırsatı verecektir.

Araştırmanın Tasarımı ve Yöntem

Yukarıda aktarıldığı gibi aktif işgücü piyasası siyasetine bağlı olarak farklı programların uygulandığı görülmektedir. Nitel yönteme bağlı olarak bu programların tamamını içerecek bir alan çalışmasının yürütülmesi makale formunun sınırlarını oldukça zorladığından; programlardan biri, işbaşı eğitim programı örnek alınarak aktif işgücü siyasetinin eğilimi ve etkileri hakkında fikir üretilmeye çalışılmaktadır. Örnek olay çalışmasıyla genellenilebilir sonuçlara ulaşmak zor olsa da (Punch, 2005: 147) örnek olayı bağlamı içerisinde sunmak ve belirli bir eğilim hakkında fikir üretmek mümkün görmektedir (Neuman, 2014: 235).

Saha araştırmasında, örnek olay çalışmasına uygun, nitel araştırma tekniği olarak kabul edilen derinlemesine görüşmelerde kullanılan açık uçlu sorulardan yararlanılmış; bulgular kısmında yer verilen başlıkların açığa çıkmasını sağlamak üzere katılımcılara toplam sekiz soru yöneltilmiştir. Bu bağlamda bulgular kısmında detaylandırılacak olan farklı sektörlerde ve farklı mesleklerde/pozisyonlarda on altı katılımcıyla yapılan görüşmelerden elde edilen bilgi, yine nitel yönteme uygun bir çerçevede çözümlenmiş ve araştırmaya yol gösteren "yerleşik emek rejimi dönüşüyor mu?" sorusu bağlamında belirli temalar ekseninde analiz edilmiştir.

Ayrıca, program katılımcılarının ve işyeri temsilcilerinin tedirgin tavırları üzerine araştırmacının görüşmeler sırasında verdiği sözler dolayısıyla alandan bilgiler aktarılırken gerçek isimlerin (katılımcı ve kurum ismi) kullanılmamasına özen gösterildiğini de kaydetmek gerekir.

Bulgular

Katılımcıların Profilleri

Sekiz üniversite öğrencisi, bir hemşire, bir tıbbi sekreterlik programı, diğerleri ilk, orta ve lise mezunu olmak üzere toplam on altı kişiden oluşan katılımcılardan sadece üçü 29 yaşından büyük, diğerleri ise 20-29 yaş aralığındadır. On altı katılımcıdan dokuzu bir kamu eğitim kurumunun taşeronu devredilmiş olan özel güvenlik biriminde, özel güvenlik stajyeri olarak; beşi bir özel eğitim kurumunun halkla ilişkiler departmanında ancak biri hemşire diğeri tıbbi sekreter mesleğine sahip olarak bulunmaktadır. Halkla ilişkiler departmanında stajyer olan diğer üç kişinin ise kurumun evrak getir-götür işlerine baktığı anlaşılmaktadır. Herhangi ayırt edici bir mesleği olmayan diğer iki katılımcıdan biri yine özel bir eğitim kurumunda sekreterlik birimine alınmış fakat temizlik işleri yapmakta; bir başkası ise bir meslek odasında büro elamanı stajyeri olarak alınmış; fiilen ağırlıklı olarak kurumun temizlik işlerini yapmaktadır.

İş Ararken Stajyer Olmak

Bahsi geçen yerlerde stajyer olan katılımcıların neredeyse tamamı, gelir getiren ve düzenli bir iş ararken stajyer olmak zorunda kalmıştır. Yaşı görece genç olanlar bir yıl stajda geçecek olan süreyi pek önemsemezken; bazıları açısından bu süre 'kayıp' olarak değerlendirilmektedir. Örneğin emekli olmasına 4 yıl varken, çalıştığı dersanenin kapatılması sonucu işsiz kalan ve emeklilik için gereken süreyi tamamlamak üzere eski işine benzer özel bir eğitim kurumunda iş bulan K hanım, işsiz kaldıktan bir süre sonra asgari ücretli ve sigortalı temizlik elamanı olarak çalıştığını zannettiği işyerinde işe başladıktan 5 ay sonra stajyer olduğunu öğrenmiştir. S hanımın durumu bir miktar farklı olmakla birlikte, stajyer olmak için değil; düzenli ve sürekli bir iş ararken daha iyi bir alternatif olmaması nedeniyle mecbur kalmış, staj programına dâhil olmuştur. Hemşire olan R hanım, hemşire olarak iş ararken; daha önce kendi bulunduğu konumda başka bir hemşire arkadaşının aracılığıyla bulunduğu programa yerleştiğini ifade etmiştir:

İş arıyordum. Hemşirelik mezunuyum. Daha önce burada bu programa kayıtlı bir hemşire arkadaşım buradaki programı tamamlamadan başka bir yerde iş buldu ve gitti. Ben de onun aracılığıyla buraya geldim. Buradakiler de beni başta İŞKUR'a yönlendirdi, sonra da burada çalışmaya başladım (R hanım, 13 Haziran 2016 tarihli görüşme notlarından).

D hanım ise mesleği olan tıbbi sekreterlik alanında iş bulamadığı için staj yapmak zorunda kaldığını ifade etmiştir. Özel güvenlik stajyeri olanlar ise öğrenci olarak asgari ücrete yakın ücret aldıkları için memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Fiilen özel güvenlikle ilgili bir iş yapmadıklarını ise birim sorumlusu belirtmiştir. Öğrenci katılımcılar, özel güvenlik firmasının bulunduğu kurumun diğer birimlerinde ihtiyaç olduğu alanlarda daha çok birimler arası evrak taşıma gibi işlerle uğraşmaktadırlar. Öğrenci olan stajyerler iş ararken 'iş gibi olmayan' bir işte olmaktan memnun gözükmektedir.

İşbaşı Eğitim Programının Olanakları

K hanım sekreter stajyeri olduğunu öğrendikten sonra emeklilik için gereken uzun dönem sigorta kolları primlerinin yatmadığını; dolayısıyla stajda geçen sürenin kendi aleyhine olduğunu ve işverene kendisinin normal olarak çalışmak istediğini bildirmiştir. K hanımın işvereni:

K hanım siz haklısınız ancak bizi de anlayınız, bu bize sunulmuş bir nimet. Bu nimeti nasıl tepebiliriz. Sabredin bir yıl dolduktan sonra sizi normal koşullarda işe alacağız (aktaran K hanım, 27 Nisan 2016 tarihli görüşme notlarından)

S hanım da programa dâhil olduktan birkaç ay sonra sadece kısa dönem sigorta kollarından yararlanabildiğini öğrenmiştir. Ayrıca resmi tatil günlerinde fiilen çalışılmadığı için ücret kaybına uğrayacağını öğrenmiş bulunan S hanım, bu durumu kabullenmesini çaresizliğe bağlamaktadır.

İşe Yerleşme Beklentileri

Görüşme yapılan katılımcılardan hiç biri kesin olarak istihdam edileceğini düşünmemektedir. Staj sonrası için pazarlık yapan K hanım 'en umutlu' olan katılımcılardan biridir.

Aslında normal olarak çalıştırılmadığını öğrendikten sonra, patronla günlerce süren ara ara konuşmalarımız oldu. En son baktım ki programı yarıda kesip normal işçi olarak işe almıyor. Dedim ki peki staj süresi bittikten sonra beni işe almazsanız? Ne olacak o zaman. Bana söz verdi. Bir yıl dolduktan sonra işe alacak (K hanım, 27 Nisan 2016 tarihli görüşme notlarından).

S hanımın hiçbir beklentisi yok. Bir yıl dolduktan sonra yine bu programa bağlı olarak başka birini alacaklarını düşünmektedir. Zira 'para verip bu işi yaptırmak istemeyeceklerinden bir yıl sonra işsiz kalacağından' emindir. Hemşire olan R hanım ve tıbbi sekreter D hanım, bu durumun 'geçici' olduğunu düşünmektedirler. Aynı zamanda 'mesleklerinin bulunduğu işyerine pek uygun olmadığı' da farkındadırlar. Özel güvenlik stajyerleri olan öğrencilerin de hiçbir beklentisi yoktur. Çünkü onlar da sertifika olmaksızın ileride özel güvenlikte çalışamayacaklarını bilmektedirler. Ayrıca her birinin formasyonu farklı alanlardan ve kendi mesleklerine dair beklentileri olduğu görülmektedir.

Tartışma

Alanın bilgisi üzerinden bakıldığında programın teorik dayanağı ve düzenlemelerle bahis konusu amacı arasında bariz örtüşmezlik söz konusudur. Zira programın, emek piyasasında iş arayanların karşısına çıkan bir dayatma biçimini aldığı söylenebilir. Programın kurgusu içerisinde amaç olarak öne sürülen 'daha önce edinilen teorik bilgilerin uygulanması' veya 'mesleki deneyim kazanma' retoriği yaygın bir işlevsizlik ile karşı karşıyadır.

Özellikle özel sektöre ücret sübvansiyonu sağlamak üzere ücretsiz işçi çalıştırma imkânı yaratılmıştır. Üstelik bu, zaman zaman işsizlik baskısı altındaki meslek sahibi kişilerin meslekleri atıllaştırılarak yapılmıştır.

'Nimet' olarak görülen program, işverenlere sigortasız, ücretsiz kıdem tazminatı işçi çalıştırma fırsatı verirken; emekçiler açısından eğitim vurgusuyla meşrulaştırılmış sigortasız çalışma mecburiyeti dayatmaktadır. Zira iş garantisi sağlamayan program, emekçiler açısından 'stajyerlik döngüsü' yaratabilecek bir potansiyel taşımaktadır. Şöyle ki, programın formatına göre eslek odası, bünyesinde stajyer olarak çalıştırdığı S hanımı 60 gün resmen istihdam ettikten sonra işten çıkarıp tekrar bir yıllığına yeni başka stajyer alabilir. Zira bu durum S hanım açısından iki boyutlu olumsuzluk yaratmaktadır. İlki sembolik sürede bir istihdam söz konusudur ki bu süre bir istihdamdan çok yeni bir stajyer yerleştirmek için gerekli süredir. İkincisi, yeniden 'gerçek bir iş' aramaya koyulacak olan S hanım, tekrar stajyerlik duvarına çarpabilecektir. Nitekim aktif işgücü piyasası siyaseti

aracılığıyla aktifleştirme programlarının giderek yaygınlaştığı hatırlanırsa bu öngörünün uzak bir ihtimal olmadığı kabul edilecektir.

Programa dâhil olan katılımcılar içerisinde 29 yaşından büyük olanların istihdam edilme olasılıkları, 29 yaşından küçük olanlara göre daha zayıftır. Hatırlanacağı gibi staj süresi sonunda stajyerlerin istihdam edilmesi koşuluyla sanayi ve diğer sektörlerle yönelik işveren prim teşviği düzenlemesi söz konusudur. Dolayısıyla stajyerini istihdam etmek isteyen işveren sermayenin rasyonelitesi gereği bu teşvikten yararlanmak isteyecek ve 29 yaşından büyük olan stajyerlerini istihdam etmek istemeyecektir.

Buraya kadarki tartışmalarda öne çıkan tespitler, alan çalışması bulgularına bağlı dar ya da yakın plan çıkarımlar olarak değerlendirilebilir. Oysa daha geniş bir perspektiften bakıldığında, emek rejiminin dönüşümüne dair daha kapsamlı bazı çıkarımların yapılması da olasıdır. Bu bağlam da dayanağı iş kanunu olmayan ve fakat çalışma yaşamını derinden etkileyen düzenlemelerle iş hukukuna içkin işçiyi koruyucu 'geleneksel ilkelerin' aşındığını ileri sürmek mümkündür. Ne var ki, piyasanın ekonomik talepleriyle ve bizzat piyasanın kendisiyle uyumlu hale getirilmeye zorlanan bir iş hukuku sistemi, sadece Türkiye'ye özgü bir durum da değildir¹⁴ (Rodriguez vd., 2003: 32). Zira İş yasalarıyla düzenlenen tüm 'modern' ekonomilerde benzer bir eğilimin ortaya çıktığı anlaşılmaktadır (Biagi, 2003). İş hukukundan 'istihdam hukuku'na yönelik bir dönüşümü işaret eden bu 'küresel eğilim', son tahlilde iş yaratma ve koruma hedefli piyasa yönelimli bir rasyonalite tarafından belirlenmektedir. Bu süreçte, iş hukuku sadece neoliberal ekonomik gerekliliğe tabi olmakla kalmamakta; aynı zamanda belli ekonomik hedeflere ulaşmak için ekonomi politikasının etkin bir aracına dönüştürülmektedir. Bu mantık içerisinde iş hukukunun istihdam politikalarının aracı haline getirilmesi; onun bir işçi yasası olmaktan çok işletmelerin taleplerine hizmet eden bir işletme yasası olduğunu gösteren paradoksal bir durum da yaratmaktadır (Rodriguez vd., 2003: 37-38).

Sonuç Yerine

Türkiye'nin yerleşik emek rejimini etkileyen aktif işgücü piyasası siyasetine tarihsel ve bağlamsal bir perspektiften bakıldığında, küresel eğilimden ayrı bambaşka bir süreç yaşanmadığından ve toplumsal bütün ilişkilere sirayet eden neoliberal bir dayatmadan bahsedilebilir. Neoliberal paradigmanın emek politikaları ve toplumsal politikalar üzerinde etkinlik kazanmasında devletle kurduğu ilişkinin farklılaşması önemli rol oynamış ve devlet piyasaları işler hale getirme yönünde etkin bir pozisyona yerleştirilmiştir. Bu çerçevede devlete verilen etkin rol sayesinde 'refah rejimi' döneminde farklı toplum kesimlerine tanınan tüm 'ayrıcılıklar' yavaş yavaş geri alınmaya başlanmıştır. Nitekim aktif işgücü piyasası politikaları bu bağlamda okunduğunda; sosyal politikaya konu olabilecek, çalışma yaşamında olan veya olmayan tüm kesimlerin bu dönüşümden piyasa yönelimleri doğrultusunda etkilendiği görülmektedir.

Bu şekilde neoliberal gündemle ve piyasacı bir mantıkla şekillenen aktif işgücü piyasası politikaları, giderek istihdam politikalarının taşıyıcısı (lokomotifi) haline gelmekte;

¹⁴Piyasalarla uyumlu bir iş hukukunun inşası çabasının Türkiye'deki kökleri, kuşkusuz, tarihsel olarak çok daha eskilere götürülebilir. Nitekim iş hukuku sisteminin neoliberal paradigma bağlamında piyasaları işler hale getirecek bir anlayış çerçevesinde 1980'lerden başlanarak dönüştürüldüğünü Özveri (2015) konuyla ilgili çalışmasında ayrıntıyla tartışmaktadır. Bu çalışmanın katkısı ise iş kanunu dışındaki 'hukuki' araçların kullanılmasıyla, çalışma yaşamına müdahale edilebildiğini ve piyasacı mantığın çalışma ilişkilerine her fırsatta egemen kılınmaya çalışıldığını göstermektedir.

emek piyasasında iki farklı emek rejimi görüntüsü yaratarak emek piyasasının parçalanmasına neden olmaktadır. Bir tarafta iş kanunu hükümleriyle düzenlenen bir piyasada görece yasal haklara sahip, sigortalı ve sürekli çalışma olanağı olan kesimler yer alırken; diğer tarafta istihdam edilebilirlik yaklaşımıyla sürekli eğitilen ve çalışmaya hazır hale getirilmek üzere sigortasız ve geçici işlerde çalıştırılan kesimler yer almaktadır. Öyle ki aktifleştirme düzenlemeleri sayesinde giderek ekonomiye tabi kılınan iş hukuku, piyasaların iş yaratmakta zorlandığı bir süreçte istihdam hukukuna dönüşerek ekonominin politika aracı olarak kullanılmaktadır.

Aktif işgücü piyasası programlarından biri olan ve örnek olarak seçilen işbaşı eğitim programına bağlı alan araştırması, genellenebilir çıkarımlar için yeterli bir çalışmaya dayanmasa da; belirli bir eğilimin yönünü göstermek bakımından dikkate değer ipuçları sunmaktadır. Zira işsizlik sigortası fonları kullanılarak kurgulanan işbaşı eğitim programı, hedeflediği amaca özgü bir işleyişe sahip olmamakla birlikte; iş arayan kesimler için bariz engeller üretebilecek bir potansiyel taşımaktadır. Program kapsamının hemen tüm meslekleri içerecek kadar geniş olması ve meslek sahibi kursiyerler ile staj maksadıyla yerleşilen işler arasında apaçık uyumsuzluklar olması, sorunlu teamüller oluşmasına meydan verebilecek karmaşık bir çerçeveyi işaret etmektedir. Zaten staj yaparak mesleğe adım atmış olan meslek sahiplerinin doğrudan istihdam yerine ilgisiz pozisyonlarda staj programına alınması, bu bağlamda anlamlı bir örnek olarak ileri sürülebilir. Ayrıca İşbaşı eğitim programı, özellikle K hanım örneğinde olduğu gibi, şiddetle sigortalı bir işe ihtiyaç duyan işsiz kesimler için fırsattan çok yakın tehdide dönüşebilmektedir.

Kısacası işbaşı eğitim programı izlenerek ulaşılan sonuçlar, ne işbaşı eğitim programıyla ne de aktif işgücü piyasası politikalarıyla sınırlı bir bağlama sahiptir. Keza varılan sonuçlar, çalışma ilişkilerinde yaşanan köklü dönüşüm hakkında fikir veren; yerleşik emek rejiminin piyasa yönelimli bir formülasyon çerçevesinde dönüşmekte olduğunu işaret eden stratejik bir eğilimi ifade etmektedir.

Kaynakça

- Akpınar, Taner (2006) **Çocuk Emeği Sorununa Çağdaş bir Yaklaşım: Kit'lerin Çırac Okulları (1938-1986)**, Ankara: Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Yayınları.
- Bağımsız Sosyal Bilimciler (2015) **AKP'li Yıllarda Emeğin Durumu**, İstanbul: Yordam Kitap.
- Bağımsız Sosyal Bilimciler (2007) **IMF Gözetiminde On Uzun Yıl, 1998-2008 Farklı Hükümetler Tek Siyaset**, 2. Baskı, İstanbul: Yordam Kitap.
- Betcherman, Gordon; KarinaOlivasve AmitDar(2004) *Impacts of Active Labor Programs: New Evidence from Evaluation with Particular Attention to Developing and Transition Countries*, [<http://.worldbank.org/sp>] (05.04.2016).
- Biagi, Marco (ed.) (2003) **İş Yaratma ve İş Hukuku Korumadan Örgütlü Eyleme**, Zülfü Dicleli ve Ahmet Kardam (çev.), İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası.
- Biçerli, Mustafa K. (2005) *Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı?*, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt 19, Sayı 6, Kasım, (1-15).
- Bonoli, Giuliano (2010) *The Political Economy of Labour Market Policy*, **REC-WP 01/2010 Working Papers in the Reconciliation of Work and Welfare in Europe REC WOVE Publication**, Edinburg, <http://www.socialpolicy.ed.ac.uk/recwovepudiac> (04.04.2016).

- Cam, Erdem (2008) *Türkiye’de İstihdam Aracılık Hizmetlerinin Serbestleştirilmesine Yönelik Dönüşümün Sendikal Açıdan Değerlendirilmesi*, **1. Çalışma İlişkileri Kongresi Bildiriler Kitabı** içinde, Sakarya, (412-430).
- Clasen, Jochenve Daniel Clagg (2006) *Beyond Activation: Reforming European Unemployment Protection System in Post Industrial Labour Markets*, **European Societies**, 8 (4) (527-553).
- Çapar Diriöz, Sinem (2012) **İstihdamın Arttırılmasında Aktif İşgücü Politikalarının Rolü**, Uzmanlık Tezi, Yayın No: 2835, Ankara: T.C. Kalkınma Bakanlığı.
- Dertli, Nail (2009) *Yedek Sanayi Ordusunun Yeniden Düzenlenmesi Aracı Olarak Aktif İstihdam Politikaları*, **Alparslan Işıklı’ya Armağan** içinde, Ankara: Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları (597-622).
- Erdoğan, Seyhan (2010) *Küresel Krizin İstihdama Etkileri ve Kriz Karşıtı İşgücü Piyasası Önlemleri*, **Memleket Siyaset Yönetim**, Cilt 5, Sayı: 12, (142-167).
- Fine, Ben (2008) **Sosyal Sermaye Sosyal Bilime Karşı, Bin Yılın Eşiğinde Ekonomi Politik ve Sosyal Bilimler**, Ayşegül Kars (çev.), İstanbul: Yordam Kitap
- Fretwell, David; Jacob Benus ve Christopher J.O’leary (1999) *Evaluating the Impact of Active Labor Programs: Results of Cross Country Studies in Europe and Central Asia*, **Social Discussion Paper**, No. 9915, [http://info.worldbank.org/etools/docs/library/75867/dc2003/proceedings/pdfpaper/module2dfjbc.pdf] (04.04.2016).
- İçke, Mehmet; Cem Engin ve Ertuğrul Kızılkaya (2012) *Refah Devletinden Rekabet Devletine Dönüşüm Tartışmaları*, **İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, No: 46, (1-24).
- İŞKUR (2016a) **İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni Mayıs 2016** [www.iskur.gov.tr] (13.06.2016).
- İŞKUR (2016b) **İstatistik Bülteni Mart 2016** [www.iskur.gov.tr] (10.06.2016).
- İŞKUR (2015) **8. Genel Kurul Çalışma Raporu**, [www.iskur.gov.tr] (10.06.2016).
- Jessop, Bob (2009) **Kapitalist Devletin Geleceği**, Ahmet Özcan (çev.), İstanbul: Epos Yayınları.
- Kapar, Recep (2006) *Aktif İşgücü Piyasası Politikaları*, **Prof. Dr. Toker Dereli’ye Armağan**, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası C.55, (341-371).
- Martin, John P. (2014) *Activation and Active Labour Market Policies in OECD Countries: Stylized Facts and Evidence on Their Effectiveness*, **IZA PolicyPaper** No. 84, [http://ftp.iza.org/pp84] (05.04.2016).
- Munk, Ronaldo (2007) *Neoliberalizm ve Siyaset, Neoliberalizmin Siyaseti*, **Neoliberalizm Muhalif Bir Seçki** içinde, İstanbul: Yordam Kitap, (106-122).
- Neuman, W. Lawrance (2014) **Toplumsal Araştırma Yöntemleri, Nicel ve Nitel Yaklaşımlar I**, 7. Baskı, Sedef Özge (çev.), Ankara: Yayınodası Yayınları.
- Özveri, Murat (2015) *Ak Parti Döneminde İş Hukukunda Güvencesizliğin Kurumsallaşması*, **Himmet, Fıtrat, Piyasa AKP Döneminde Sosyal Politika** içinde, Meryem Koray, Aziz Çelik (der.), İstanbul: İletişim Yayınları, (125-156).

- PunchKeith F. (2005) **Sosyal Araştırmalara Giriş, Nicel ve Nitel Yaklaşımlar**, Dursun Bayrak vd. (çev.), Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Rodriguez- P.B. F.,MiguelRodriguez- P. R. M. (2003) *İş Yaratma Politikasında İş Hukukunun ve Endüstriyel İlişkilerin Rolü, İş Yaratma ve İş Hukuku Korumadan Örgütlü Eyleme* içinde, Zülfü Dicleli ve Ahmet Kardam (çev.), İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, (31-42).
- SaadFilho, Alfredo (2007) *Washington Uzlaşmasından Washington Sorası Uzlaşmasına: İktisadi Kalkınmaya Dair İktisadi Gündemler, Neoliberalizm Muhalif Bir Seçki* içinde, İstanbul: Yordam Kitap, (191-201).
- Sanal, M. Engin (2013) Aktif İstihdam Politikaları, [<http://www.toprakisveren.org/2013-99>] (05.04.2016).
- Savaşkan, Osman (2009) *Neoliberalizm ve Yeni Sosyal Politika Ortamı: Türkiye’de Çalıştırma (Workfare) Programları ve Emek Piyasaları, Türkiye’de Neoliberalizm, Demokrasi ve Ulus Devlet* içinde, İstanbul: Yordam Yayınları, (205-223).
- Topak, Oğuz (2007)**2000’li Yıllarda Türkiye’de Refah Devleti**, Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tunalı, İnsan (2003) İstihdam Durum Raporu: Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İstihdam Araştırması,istatik.iskur.gov.tr/tr/dis_iliskiler/istihdam_durum_raporu.pdf, (05.10.2015).
- Vlandas, TimotheeMehrvon(2011) *The Dependent Variable Problem in Quantitative Studies of Active Labor Market Programmes: Uncovering hidden Dynamics? REC-WP 03/2011, Working Papers in the Reconciliation of Work and Welfare in Europe RECWOWE Publication*, Edinburg [<http://www.socialpolicy.ed.ac.uk/recwoweputdiac>](04.04.2016).
- Varçın, Recep (2004) **İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları**, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Yeldan,Erinç (2010)*Küresel Kriz ve Türkiye: Mali Canlandırma Önlemlerinin İstihdam ve İşgücü Piyasaları Üzerindeki Etkilerinin Makroekonomik Değerlendirilmesi, Kriz ve Türkiye: Kriz Tedbirlerinin Etki Değerlendirmesi* içinde, Ankara: ILO, (9-42).
- Zadil, E. (1954) “Mesleki Yetiştirme ve İşçi Akademileri”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 6, (24-38).