



KARADENİZ EKONOMİK İŞBİRLİĞİ PARLAMENTER ASAMBLESİ
KEİPA

Doc. GA54/CC53/REP/19/tr

KÜLTÜR, EĞİTİM VE SOSYAL İŞLER KOMİSYONU’NUN
ELLİ ÜÇÜNCÜ TOPLANTISI

“KEİ ÜYE DEVLETLERİNDE İŞSİZLİK; DEVLETİN İSTİHDAM
YARATILMASININ KOLAYLAŞTIRILMASINDAKİ ROLÜ”

RAPOR

Raportör: Sn. Anush BEGLOYAN, Ermenistan

I. GİRİŞ

1. İşsizlik, dünyanın bugün karşı karşıya olduğu en güncel sosyal problemlerden biridir. Özellikle uzun vadeli işsizlik ve genç işsizliği olmak üzere işsizlikle ilgili sorunlar, politik, sosyal ve ekonomik bakımlardan hayati öneme sahip konulardır. Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (UÇÖ) göre, 2018 yılında dünyadaki işsizlik oranı, 2008 yılında yaşanan küresel ekonomik krizden bu yana en düşük seviye olan yüzde 5 seviyesine düşmüş bulunmaktadır. KEİ Üye Devletlerinin hükümetleri, bireylerin sosyo-ekonomik koşullarına katkıda bulunmayı amaçlayan istihdam politikaları geliştirmiştir. Özellikle kadınlar, çocuklar, yaşlılar ve engelli vatandaşlar gibi özel politikaların uygulanmasını gerektiren gruplara yönelik koruyucu ve önleyici programlar benimsenmiştir. Bununla birlikte, Bölge'nin ortalama işsizlik oranı dünya ortalamasından daha yüksek bir seviyede seyretmeye devam etmektedir.
2. Kuruluşundan bu yana, Karadeniz Ekonomik İşbirliği Parlamenterler Asamblesi sosyal sorunları önceliklerinin merkezine yerleştirmiştir. İşsizlik, zaman içerisinde Asamble tarafından kabul edilmiş olan ve aşağıdaki örnekleri sunulan Raporlar ve Tavsiye Kararları kapsamında tartışılan ana başlıklardan birini teşkil etmiştir. 14/1996 sayılı KEİPA Üye Ülkelerindeki Geçiş Sürecinde Sosyal Haklarbaşıklıklı Rapor ve Tavsiye Kararı; 67/2002 sayılı İşsiz İnsanların Yeniden Toplumla Bütünleşmesi başlıklı Rapor ve Tavsiye Kararı; 74/2003 sayılı KEİ Üye Ülkelerinde Yoksulluğa Karşı Mücadele başlıklı Rapor ve Tavsiye Kararı; 100/2007 sayılı KEİ Üyesi Devletlerde Yaşam Kalitesinin İyileştirilmesi başlıklı Rapor ve Tavsiye Kararı; 106/2008 sayılı Küreselleşmenin Küreselleşmenin KEİ Üyesi Devletlerde Sosyal Politikalara Etkisi başlıklı Rapor ve Tavsiye Kararı; 130/2012 sayılı KEİ Üye Devletlerinde Sosyal Hak Reformları başlıklı Rapor ve Tavsiye Kararı; 139/2014 sayılı KEİ Bölgesindeki Genç İşsizlik ve İstihdam Politikaları: Genç Neslin Güçlendirilmesi ihtiyacı başlıklı Rapor ve Tavsiye Kararı.
3. İstihdam yaratılmasının kolaylaştırılması ile ilgili konular politika yapımcılarının ve kamu sektörünün en fazla ilgilendikleri konular arasında yer almaktadır. Sürdürülebilir işgücü iklimini ve vatandaşlar için uygun yaşam koşullarını sağlamayı hedefleyen işgücü taleplerine paralel bir sosyal politika mevzuatının elde edilmesi amacı doğrultusunda sosyal politika mevzuatının iyileştirilmesi hususuna dikkat edilmesi çok önemlidir. İşsizlik, yoksulluk ve sosyal eşitsizliklerle mücadele eden sosyal reformlar, parlamentoların, hükümetlerin ve özel sektörün ortak yaratma çabalarını, iş yaratmayı ve sosyal uyumu kolaylaştırabilen sürdürülebilir bir sosyal sistem oluşturulması için etkili politikaların geliştirilmesini gerektirmektedir.
4. Giderek artmakta olan işsizlik sorununu dikkate alan KEİPA Kültür, Eğitim ve Sosyal İşler Komisyonu, "KEİ Üye Devletlerinde İşsizlik; Devletin İstihdam Yaratılmasının Kolaylaştırılmasındaki Rolü" konusunu tartışarak devletlerin bu sorunun üstesinden gelinmesi noktasındaki rolüne odaklanmaya karar vermiştir. Bu doğrultuda, Kültür, Eğitim ve Sosyal İşler Komisyonu'nun 21-22 Ekim 2019 tarihlerinde Kışinev'de düzenlenecek olan 53. Toplantısı'nın ana Gündem maddesini "Devletin İstihdam Yaratılmasının Kolaylaştırılmasındaki Rolü" konusu teşkil edecektir.
5. İşbu rapor Ermenistan, Azerbaycan, Bulgaristan, Yunanistan, Moldova, Romanya, Rusya, Sırbistan ve Türkiye ulusal delegasyonlarından alınan bilgileri yansıtmaktadır. Kaynak olarak ayrıca Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ), Avrupa Birliği (AB), Avrupa Konseyi ve diğer ilgili uluslararası kuruluşların resmi web sitelerinden de faydalanılmıştır.

II. KEİ ÜYE DEVLETLERİNDE İŞSİZLİK; DEVLETİN İSTİHDAM YARATILMASININ KOLAYLAŞTIRILMASINDAKİ ROLÜ

6. KEİ Örgütü'nün temel bir hedefi vardır: Karadeniz'in bir barış, istikrar ve refah alanına dönüşmesi. KEİ Bölgesi'nin ekonomik entegrasyonunun yanı sıra Bölge halklarının sosyal refahı, kalkınma hedeflerine ulaşılmasında temel bir faktör olarak kabul edilmiştir. “KEİ Ekonomik Gündemi: Gelişmiş bir KEİ Ortaklığına Doğru” (İstanbul, 2012), sosyal refahın temel bir KEİ önceliği olarak teşvik edilmesi anlamına gelmektedir.
7. Bugün, küreselleşme ve inovasyon işgücü piyasalarında büyük dönüşümleri tetiklemektedir. Yeni teknolojilerin hızla gelişimi, mevcut becerileri hükümsüz kılmaktadır. Teknoloji, işgücü piyasalarını şiddetli bir biçimde etkilemekte ve istihdam sistemlerini yeniden şekillendirmektedir. Hükümetler ve özel sektör, daha da artan bir oranda teknolojileri süreçlerine entegre ettikçe ve bireyler bu teknolojileri çeşitli alanlarda benimsedikçe, dijital işçilere olan talep de artmaktadır. Yüksek teknoloji içeren dijital işler, işletmelerin ve bireylerin teknolojileri benimseyebilmeleri, inovasyonda bulunabilmeleri ve büyüebilmeleri için uygun ortamın oluşturulmasını gerektirecektir. Birçok ülke, netice itibariyle işsizliğin artmasına katkıda bulunacak şekilde nitelikli profesyonellerin yokluğu gerçeği ile karşı karşıya bulunmaktadır. Diğer taraftan, girişimcilik ve inovasyona sağlanan destek, yeni istihdam olanakları yaratacak şekilde, yeni ürünlerin ve pazar talebi yaratılmasının bir yoludur.
8. İstihdam politikalarının en önemli unsurlarından biri, üretim potansiyelinin arttırılabilmesi ve temel kalkınma hedeflerinin başarılabilmesi için teknolojinin geliştirilmesinin kolaylaştırılmasıdır. Teknoloji politikaları ayrıca çalışma koşullarının iyileştirilmesine ve çalışma süresinin kısalmasına da katkıda bulunurlar. Bu bağlamda istihdam kaybını engellemek adına gerekli önlemlerin alınması önemli bir konudur.
9. Küresel kalkınma yapısına paralel olarak, istihdam ve insana yakışır işler, AB'nin kalkınma gündeminin bir parçası olarak giderek daha fazla artan bir oranda ilgi görmektedir. Avrupa Sosyal Haklar Şartı bağlamında, aşağıda belirtilen bir dizi temel ekonomik ve sosyal zorluk belirlenmiştir. Söz konusu temel ekonomik ve sosyal zorluklar şunlardır: özellikle kadınlar bağlamında düşük işgücü katılımının arttırılması, daha odaklı aktif işgücü piyasası politikalarının benimsenmesi ve mevcut politikaların güçlendirilmesi, ve kalıcı yapısal beceri uyumsuzluklarının ve eğitim sistemlerindeki zayıflıkların üstesinden gelinmesi.
10. İşsizlik politikaları, insanları işyerinde daha esnek kılmak amacıyla insan kaynaklarının becerilerini geliştirmek üzere tasarlanmıştır. AB ülkelerindeki politika önlemlerinden biri, işçi hareketliliğinin artması ve yeni istihdam olanakları yaratılması amacıyla işgücü talebinin yeterince yüksek bir düzeyde sürdürülmesi ile ilgilidir.
11. 2018 yılında dünya genelindeki işsiz bireylerin sayısı yaklaşık 172 milyon olup, bu sayı yüzde 5'lik bir işsizlik oranına karşılık gelmektedir. Öte yandan, 2018 yılı itibariyle dünya genelinde istihdam edilmekte olan 3,3 milyar insanın çoğunluğu maddi refah, ekonomik güvenlik, fırsat eşitliği veya insani gelişme kapsamında eksiklik yaşamıştır¹.

¹ 2019 Yılında Dünya Genelindeki İstihdama İlişkin Sosyal Görünüm Eğilimleri, Uluslararası Çalışma Örgütü, 2019

12. Özel dikkat atfedilmesini gerektiren bir diğer husus ise gençler, kadınlar, yaşlılar ve engelliler gibi savunmasız grupların çalışma koşullarının iyileştirilmesidir. Bu gruplar, genellikle işgücü piyasasının kapsamı dışında yer alan, örneğin, çocuk ve yaşlı bakımı seçeneklerinin eksikliği; esnek iş düzenlemelerinin sınırlılığı; üretken girdilere, ağlara ve bilgilere erişimlerinin noksanlığı; olumsuz tutumlar, sosyal normlar ve ayrımcılık, fırsat eşitsizliği gibi engellerden etkilenmektedirler.
13. Genç işsizliği birçok ülke için özel bir problem olmuştur. Genellikle herhangi bir beceri ve tecrübeye sahip olmayan gençler, işgücü piyasasına ilk defa girme konusunda farklı engeller dolayısıyla zorluk yaşayabilirler. İvedilikle ele alınması gereken söz konusu engeller arasında, eğitim ve öğretim çıktıları ile işgücü piyasasının talep ettiği becerilerin eşleşmemesi sorunu yer almaktadır. Gençler, sıklıkla, iş tecrübelerinin yetersizliği nedeniyle işe alınmamaları durumu ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu nedenle, çalışma yaşına ulaşan bireylerin istihdamının sağlanması önemli bir konudur. Mevcut işler hakkındaki bilgilerin yetersiz veya eksik olması, özellikle iş ağlarına ve sosyal ağlara daha zayıf erişimi olan gençler olmak üzere iş arayanlar ve işverenler arasındaki eşleşmeyi sınırlandırmaktadır.
14. Son yıllarda, mesleki eğitim ve öğretim ile işgücü piyasası ve ekonomi arasındaki bağın güçlendirilmesi, gençlerin mesleki eğitim hakkında bilgilendirilmesi ve mesleki eğitim kalitesinin artırılması amacıyla bir dizi faaliyet yürütülmektedir.
15. İşsizlik konusunda dünyada yaşanmakta olan ve dikkat edilmesini gerektiren eğilimlerden biri, kayıt dışı istihdam konusudur. Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ), dünyada istihdam edilen nüfusun yüzde 61'inden fazlasının kayıt dışı ekonomi kapsamında çalışmakta olduğunu belirtmiştir. Kayıt dışı istihdam düzeyi üzerinde etkili olan kayıt dışı ekonomi, işletmelerin faaliyetleri üzerindeki yetersiz devlet kontrolü, vb. gibi birçok faktör bulunmaktadır. Eğitim düzeyi ve eğitim kalitesi kayıt dışı istihdam sürecini etkileyen kilit faktörlerdendir. Eğitim düzeyi ve eğitim kalitesindeki artış, kayıt dışı istihdam düzeyinde azalmaya yol açmaktadır. İşsizliği yüksek olan ülkelerde, bireyler yurtdışındaki iş fırsatlarını araştırmaya zorlanmakta ve bu da kayıt dışı istihdama yol açan bir başka etmen olmaktadır.
16. Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ), insana yakışır işlerde bir dizi önemli eksikliğin devam ediyor olması dolayısıyla, şu anki ilerleme hızı düşünüldüğünde, özellikle SKH 8 (Herkes için kapsayıcı ve sürdürülebilir ekonomik büyümenin, istihdamın ve insana yakışır işlerin teşvik edilmesi) olmak üzere, Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'nde (SKH) ortaya konduğu şekilde, herkes için insana yakışır bir iş bulunması hedefine ulaşılmasının birçok ülke için gerçekçi olmadığını belirtmiştir. Bunun nedeni, düşük ekonomik kalkınma seviyesi ve ekonominin çeşitli sektörleri üzerinde yetersiz devlet kontrolüdür. Bir diğer sorun da yüksek genç işsizliğidir. Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ), 25 yaşın altındaki her beş gençten birinin işsiz ve beceriden yoksun olduğunu bildirmektedir. Sonuç olarak, dünya nüfusunun yaklaşık yarısı, ayda yaklaşık 2 ABD Dolarına (BM veritabanına göre) eşdeğer gelirle yaşamaktadır.
17. İstihdam, kalkınmanın, yaşam standartlarını iyileştiren, üretkenliği arttıran ve sosyal bütünlüğe katkıda bulunan, kilit önemi haiz bir itici güçtür. Sürdürülebilir ekonomik büyüme, toplumların, insanların kaliteli işlere sahip olmalarını mümkün kılan koşulları yaratmalarını gerektirir. Genel nüfusun normal bir yaşam sürebilmelerini sağlamak için istihdam olanaklarının yaratılması ve uygun çalışma koşullarının oluşturulması zaruridir.

18. Ekonomik gelişmenin mümkün kılınabilmesi için işsizlikle mücadele konusunda kapsamlı bir politika yaklaşımına ihtiyaç vardır. İstihdam yaratılması, özel sektör liderliğinde güçlü bir büyümeyi netice verebilecek olan bir politika ortamına bağlıdır. Özel sektör ekonomik büyüme ve istihdam yaratılması noktasında kritik öneme sahiptir, ancak tek başına yeterli değildir. Bu, ancak bir dizi kilit bileşenin birlikte mevcudiyeti ile mümkündür. Söz konusu kilit bileşenler şunlardır: hukukun üstünlüğü, makroekonomik istikrar, fırsat sağlayan bir iş ortamı (yeterli altyapı, finansmana erişim ve sağlam bir iş düzenlemesi) ve insan sermayesi.
19. İstikrarlı bir makroekonomik çerçeve bir zorunluluk olduğu gibi, yenilikçiliği, becerileri ve iş gelişimini teşvik eden yapısal politikalar da bir mecburiyettir. Yeni işlerin yaratılabilmesi için işletmelerin yetenekli insanlara, iş ağlarına, finansmana, yeni şirketlere ve uygun iş ortamına erişime ihtiyaçları vardır. Ulusal politikalar yeterince esnek ve uyarlanabilir olduğunda, özel sektör istihdam fırsatlarının en üst düzeye çıkarılabilmesini sağlayacak ve eşitsizliklerin ve sosyal dışlanmanın üstesinden gelinmesine yardımcı olacak şekilde, büyümeye entegre yaklaşımlar geliştirebilecektir.
20. Gelişmiş ülkelerin ve güçlü kurumların tecrübelerine dayanan etkili politikalar ve kamu hizmetlerine etkin erişim özel sektörün genişlemesini sağlayacaktır. Hükümetler, bahsi geçen türde politikaları uygulayan ve düzenleyen kurumları geliştirmek ve sürdürmek zorundadırlar. Uygun iş ortamının sağlanması, insan kaynaklarına yatırım yapma ve insan kaynaklarını genişletme hususunda özel sektörü teşvik edici bir faktör olacaktır. Ekonomik büyümenin ölçeğini ve kalitesini ve de özel sektörün bu büyümedeki rolünü büyük ölçüde hükümetin politikası ve yasama kararları belirlemektedir. Gelişmekte olan bir özel sektöre sahip açık ekonomi modeli, ülkelere vatandaşlarının refahını ve yaşam standartlarını artırma fırsatını vermektedir. Devletin istihdam yaratılmasındaki ve işgücü dağıtımındaki rolü, insan kaynaklarının dengeli bir şekilde dağıtılmasına katkıda bulunacak şekilde, sürdürülebilir faaliyetlerin arttırılmasını ve hem verimlilikte hem de istihdamda iyileştirmeleri hedeflemelidir.
21. Günümüzde, küçük ve orta ölçekli işletmelerin (KOBİ) desteklenmesi, yeni istihdam olanaklarının yaratılmasına katkıda bulunmaktadır. Dünya Bankası'nın bir çalışması, ortalama 5 ila 250 arasında çalışanı istihdam eden işletmelerin, kayıtlı sektördeki toplam istihdamın %67'sini oluşturduğunu ortaya çıkarmıştır. Karadeniz Bölgesi'ndeki KOBİ'ler, vatandaşların ekonomik yaşamında önemli bir rol oynamaktadır. Söz konusu KOBİ'ler, yeni işletmeler açmak suretiyle, toplumların refahına katkıda bulunmaktadır. Bu bağlamda, ulusal parlamentoların, mevzuatın geliştirilmesi ve iyileştirilmesi ve de uygun iş ortamının ve uygun fiyatlı tesislerin sağlanması ve yeni şirketler de dahil olmak üzere farklı politika önlemleri aracılığıyla KOBİ'lerin faaliyetlerini desteklemeleri gerekmektedir.
22. KEİ Üye Devletleri farklı sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeylerine sahip olsalar da, zor işgücü piyasası koşulları açısından aralarında bazı benzerlikler bulunmaktadır. Genel anlamda büyüme göstergelerinin mevcudiyetine rağmen, işgücü piyasalarında, iş ortamında, kamu sektöründe vb. alanlarda reformlar yapılmasına hala ihtiyaç vardır. Söz konusu zor işgücü piyasası koşulları, işgücü talebini azaltmakta ve özellikle gençlere yönelik istihdam olanakları olmak üzere, istihdam yaratılmasını engellemektedir.
23. KEİ Bölgesi'ndeki ortalama işsizlik oranı, KEİ Üye Devletlerinin hükümetleri tarafından uygulanan sosyal politikalar ve stratejiler nedeniyle önceki yıllara kıyasla azalmakta olan

bir eğilim içerisindedir. Bununla birlikte, KEİ Bölgesi'ndeki ortalama işsizlik oranı (yaklaşık yüzde 10), küresel işsizlik oranından daha yüksek olmaya devam etmektedir.

KEİ Üye Devletlerindeki toplam işsizlik
(toplam işgücünün %'si cinsinden) (2017 - 2018)

Ülke	2017	2018
Arnavutluk	13.8	13.9
Ermenistan	17.8	17.7
Azerbaycan	5.0	5.2
Bulgaristan	6.2	5.3
Gürcistan	13.9	14.1
Yunanistan	21.5	19.2
Moldova	4.1	3.4
Romanya	4.9	4.3
Rusya Federasyonu	5.2	4.7
Sırbistan	13.5	13.5
Türkiye	10.8	10.9
Ukrayna	9.5	9.4

Kaynak: Dünya kalkınması göstergeleri

24. İstihdam politikalarının başarısı, büyük ölçüde ekonomik reformlara bağlıdır. Çoğu durumda, bunların uygulanmasının sorumluluğu sadece hükümetlere değil, aynı zamanda istihdam kuruluşlarına, sendikalara, istihdam danışmanlarına ve ekonomik kalkınma ajansları gibi sosyal ortaklara da aittir. KEİ Üye Devletlerinin, gelecekte sürdürülebilir kaliteli istihdam yaratılmasına ilişkin koşulları kolaylaştıran reformları, bahsi geçen sosyal ortakların bu tür reformların hazırlanmasında ve uygulanmasında her düzeyde aktif bir rol oynayacağı şekilde, tesis etmeleri şarttır.
25. KEİ Üye Devletlerinin bazılarında hayata geçirilen büyük reformlar, işveren örgütleri ve işletmeler ile işbirliği içerisinde geliştirilen açık çerçeve programların uygulanmasını içermektedir. İstihdam danışmanının rolü, bu yeni programlar bağlamında çok önemlidir, çünkü istihdam danışmanları işsiz kişilerin becerilerine ilişkin kayıtları tutmaktan, en uygun işleri seçebilmeleri noktasında onlara rehberlik sağlamaktan ve en uygun işi seçme konusunda onları desteklemekten sorumludurlar. Ayrıca, aktif işgücü piyasası politikalarını ve programlarını belirli göstergeler kullanarak izleyebilmek ve bu programların uygulanmasını ve sonuçlarını değerlendirebilmek amacıyla yürürlüğe sokulması planlanan bir izleme ve değerlendirme sistemi halihazırda geliştirilme aşamasındadır.
26. İstihdam ve eğitim politikalarının hedeflemelerinin iyileştirilmesinin yanı sıra, bireylerin ve işverenlerin istihdama ve eğitime yatırım yapmalarını teşvik edilmesini amaçlayan önemli başka bir program ise, sektörler ve meslekler bağlamında işgücü piyasası taleplerinin belirlenmesine yönelik bir mekanizmanın oluşturulmasıdır. Bu tür bir mekanizmanın geliştirilmesi, çeşitli sektörler ve mesleklerle ilgili gerekli bilgileri sağlayarak istihdam politikalarının ve de mesleki eğitim ve öğretim politikalarının tasarımına katkıda bulunur.
27. Belirli mesleklerde ortaya çıkan beceri eksikliklerinin belirlenmesi çok önemlidir. Bölgedeki çoğu eğitim ve öğretim sistemi işgücü piyasasının hızla değişmekte olan

taleplerine ayak uyduramamıştır. Beceri eşleşmesine ilişkin sorunları ele almak için eğitim ve iş dünyası arasında yakın bir işbirliği gereklidir.

28. Eğitim ve öğretim, herkesi, kişisel tatmini ve kişisel gelişimi, toplumsal kapsayıcılığı ve istihdam fırsatlarını teşvik eden geniş bir beceri yelpazesi ile donatmalıdır. Bu beceriler arasında genel becerilerin yanı sıra okuryazarlık, matematiksel beceri, fen bilimleri ve yabancı diller konusunda yetkinlikler ve dijital yetkinlikler, girişimcilik, eleştirel düşünme ve finansal okuryazarlık gibi temel yetkinlikler bulunmaktadır.
29. Dinamik ve kapsayıcı işgücü piyasalarının inşa edilmesi, beceri ve iş uyumsuzluklarının azaltılması, mukabilinde insan sermayesine önemli finansal yatırım gerektirecek şekilde becerilerin geliştirilmesi önemlidir. Daha fazla sayıda ve etkili işlerin yaratılması, KEİ Üye Devletlerinin sosyal politikalarının öncelikli konusu haline gelmiştir. İstihdam yaratılmasının kolaylaştırılması, yoksulluğun azaltılmasına, üretkenlik artışına ve sosyal bütünlüğe bağlıdır.
30. Daha fazla sayıda istihdamın ve daha iyi işlerin önündeki engelleri analiz etmek de çok önemlidir. Bu engeller, işgücü talebinin eksikliği (örneğin, yavaş ekonomik büyüme), kalifiye işçilerin yetersiz arzı (örneğin, düşük kaliteli eğitim ve öğretim sistemleri nedeniyle) ve firmalar ile iş arayanlar arasındaki etkisiz eşleşme (örneğin bilgi eksikliği) ile ilgili olabilir. Ayrıca, sosyo-ekonomik koşullardan yetersiz yasalara veya düzenlemelerin yetersiz şekilde uygulanmasına kadar, çalışma koşullarını olumsuz yönde etkileyen çok sayıda faktör olabilir.
31. Etkin işgücü piyasasının sağlanması, bu konuda karşı karşıya bulunulan zorlukların özellikle ulusal düzeyde olmak üzere sistemik niteliğinin ele alınmasını mümkün kılacak ortak bir yaklaşım gerektirmektedir. Bu amaçla, istihdamın sosyal sonuçlarını ele alabilecek etkili stratejiler aracılığıyla istihdam yanlısı büyümenin teşvik edilmesi ve insana yakışır işlerde istihdam yaratılması ve ayrıca ekonomik istikrarın sağlanmasına yönelik tedbirler, etkili düzenlemelerin başarılı bir şekilde uygulanabilmesi noktasında hayati öneme sahiptir. Bu önlemler arasında etkili makroekonomik politikalar, daha yüksek istihdam edilebilirlik, daha iyi işgücü piyasası politikaları ve girişimciliğin ve insan haklarının desteklenmesi sayılabilir.
32. KEİ Üye Devletleri belli alanlarda önceliklere sahip sosyal politikaları izlemektedirler. Bu alanlar şunlardır: yoksulluğun azaltılması ve iyi gelirler elde edilmesi; tüm işsizlerin korunması ve işsizlerin kaliteli işlere dönüşlerinin kolaylaştırılması, özel sektör işletmeleri dahilinde yeni işlerin yaratılması, ve işgücü piyasasının ihtiyaçları temelinde işsizlerin eğitimine odaklanan entegre müdahalelerin tasarlanması.
33. İstihdam programları arasında, girişimciliğin ve serbest meslek sahibi olunmasının geliştirilmesine yönelik tedbirler, toplumun savunmasız gruplarının ve genel olarak işsizlerin becerilerinin geliştirilmesine yönelik tedbirler, belirli gruplara (eski mahkumlar, mülteciler, engelliler) hitap eden hedefli programlara yönelik tedbirler, uzun süreli işsizlere yönelik tamamlayıcı nitelikteki programlar, işletmeleri sübvans eden programlar, iş deneyimi programları, danışmanlık ve kariyer rehberliği hizmetleri, mesleki ve eğitimsel eğitim programları, ailenin ve iş yaşamının uzlaştırılması programları da dahil olmak üzere gençlere yönelik hedefli tedbirler, ve çocuk bakım tesislerinin kurulması yoluyla ailelerin ikincil nitelikteki çalışanlarının (özellikle kadınların) işgücü piyasasına erişiminin kolaylaştırılması yer almaktadır.

34. Yaşam koşullarının iyileştirilmesine, yoksulluğun azaltılmasına ve sosyal bütünleşmeye katkıda bulunan insana yakışır suretteki işler ve gelirler, KEİ Üye Devletlerinin ulusal sosyal stratejilerinde bireysel ve toplumsal refah bakımından merkezi bir konumdadır. Buradaki soru, hükümetlerin ve kalkınma noktasındaki ortaklarının üretken ve insana yakışır istihdam olanaklarının yaratılmasını kolaylaştırmak için neler yapabilecekleridir.
35. KEİ Örgütü'nün işsizlik konusuna özel bir ilgi göstermediğini not etmek gerekir. İstihdamın ve işsizliğin ekonomik büyümenin arkasındaki etkenler olduğu göz önüne alındığında, bu konunun hükümetler düzeyinde gereğince ele alınması yerinde olacaktır.
36. KEİ bölgesindeki işsizlik sorununu doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen tedbirler vardır. Ekonomik ve Sosyal İstatistiksel Veri ve Bilgilerin Uyumlaştırılması ve Değişimi alanındaki faaliyetler için kilit öncelikler, “KEİ Ekonomik Gündemi: Gelişmiş bir KEİ Ortaklığına Doğru” belgesindeki “Ekonomik ve Sosyal İstatistiksel Veri ve Bilgilerin Uyumlaştırılması ve Değişimi” başlıklı 13. Hedef kapsamında tanımlanmıştır. Bu bağlamda, KEİ Üye Devletlerinin istatistiksel sistemleri ile veri üreticileri, sivil toplum, akademik camia ve özel sektör gibi ulusal paydaşlar ve de uluslararası kuruluşlar arasındaki koordinasyonun sürdürülmesi faydalı olacaktır.

KEİ Üye Devletlerindeki Durum

37. ***Ermenistan Cumhuriyeti***, Devlet İstihdam Ajansı tarafından uygulanan istihdam alanındaki devlet politikalarını geliştirmektedir. Ajans, hükümet organları, yerel otoriteler ve diğer paydaşlarla işbirliği içerisinde, işsizliğe karşı tedbirleri içeren yıllık programların uygulanmasından sorumludur.
38. 2018 Demokratik Seçimleri ve ekonomik reformların başlaması ekonomik faaliyetlerin gelişmesinde ve ülkedeki gölge istihdamın düşüşünde olumlu bir etki yaratmıştır. Böylelikle, 2019 yılının ilk dokuz ayında, 2018 yılının aynı dönemine kıyasla, Ermenistan’da ekonomik faaliyet endeksinde %7’lik bir artış olmuştur. 2019 yılının ilk dokuz ayında, ülkedeki toplam işin %12’sine mukabil 65.037 ilave iş resmi olarak kayıt altına alınmış, 2019 yılı Ağustos ayı itibarıyla işsizlik oranı geçtiğimiz yılın aynı dönemine oranla %5.7 düşmüştür.
39. 2018 yılında ve 2019 yılının ilk yarısında, istihdamdaki yardımla, 11.000’den fazla çalışan maaşa bağlanmıştır. Devlet İstihdam Ajansı’nın önceliklerinde birisi, işgücü piyasasında rekabetçiliklerini geliştirmeyi hedefleyen iş arayanlara sağlanan ön-yeterlilik programlarıdır. 2018 yılında ve 2019 yılının ilk yarısında, 1.500 kişiden fazla insan yeniden eğitim programından geçmiştir.
40. Hükümetin girişimiyle, 2019 yılının başından itibaren, yeni çiftçilere sağlanan danışma servisi dahil olarak bölgede münferit iş faaliyetleriye uğraşmakta olan vatandaşlara profesyonel danışma yardımı programı temin edilmiştir. Bu programdan, yıl başından bu yana, 1.2000’ün üzerinde insan faydalanmıştır. Genç anneler ve uzun dönemli doğum iznindeki kadınlar için istihdam teşviki girişimi, bu programda özel bir yere sahiptir. Programın iki ana bileşeni vardır: işgücü piyasasında yeni bilginin teminine yardım ve çalışma saatlerindeki çocuk bakımı masraflarını karşılama gayeli 3 yaşından küçük çocuğu olan çalışan kadınlara sağlanan mali yardım. 2019 yılının ilk sekiz ayında, 455 kişi bu programdan faydalanmıştır.
41. Halihazırda, 2019-2023 yıllarını kapsayan dönem için, işgücü piyasasında birbirleri ile rekabet halinde olan grupların istikrarlı şekilde dahil edilmesine ve iş arayanların

rekabetçiliğindeki kademeli artışa dayalı “Ekonomik Çevre - Sosyal Koruma - İstihdam” başlıklı kapsamlı bir modelin uygulanması ve geliştirilmesi odaklı bir Ermenistan Cumhuriyeti İstihdam Stratejisi hazırlanmaktadır.

42. Son yıllarda *Azerbaycan Cumhuriyeti*'nde uygulanan sosyal yönelimli politikaların bir sonucu olarak, ülke, genel nüfus için güvenilir bir sosyal koruma sağlanması ve aynı zamanda vatandaşların refahının artırılması amaçları doğrultusunda tutarlı önlemler almıştır. 2019 yılının ilk yarısında 54.000 kişiye (önceki yılın aynı dönemine göre %43,4 oranında bir artışa karşılık gelmektedir) iş sağlanmış olup, devlete ait şirketler, 20.000 sosyal hizmet uzmanı ile iş sözleşmesi imzalamış ve 6.000 ek iş (SOCAR - 3000, Azerishig - 2300, Azerenergy – 700 iş olmak üzere) yaratmıştır; diğer taraftan 682 kişi mesleki eğitim almış ve 62529 kişi de profesyonel danışmanlık almıştır. 2016'dan bu yana, Devlet Başkanı'nın girişimi üzerine, aile işçiliğini ve bireysel ekonomiyi teşvik eden ve serbest meslek sahibi olunarak işgücü potansiyelinin gerçekleştirilmesine ve gelirlerin artmasına olanak tanıyan geniş çaplı bir serbest meslek programı başlatılmıştır.
43. 2019 yılının ilk altı ayında, yaklaşık 4.200 kişi eğitimlere katılmış olup, bunlardan 4.000'i serbest meslek eğitimi kapsamında eğitilmiştir. Çalışma Bakanlığı tarafından Birleşmiş Milletler (BM) Kalkınma Programı ile işbirliği içerisinde yürütülen “Sosyal açıdan savunmasız insanlar için kapsayıcı ve insana yakışır istihdam yaratılması” başlıklı teknik yardım projesinin bir parçası olarak, 500 engelli bireyin serbest meslek sahibi olması planlanmaktadır. Bu bağlamda, bu pilot proje için 12 bölge ve şehir seçilmiştir. Dünya Bankası İstihdam Desteği Projesi çerçevesinde, 5.000 işsiz kapsayan beş yıllık bir serbest meslek programı için 2020'den itibaren 20 milyon ABD Doları tahsis edilecektir.
44. Çalışma Bakanlığı'na bağlı Devlet İş Kurumu, Azerbaycan Cumhuriyeti Gençlik Vakfı ile birlikte, Bakü Gençlik Merkezi, Kariyer ve Gençlik Geliştirme Merkezi ve de Gazakh ve Shamkir ilçelerinde bulunan gençlik merkezleri ile işbirliği içerisinde, Bakü Gençlik Merkezi'nde “Kariyerinizi bizimle birlikte inşa edin” projesini hayata geçirmiştir. Proje, işsizlerin entegrasyonunu teşvik etmeyi ve yenilikçi yöntemler kullanarak gençlerin işgücü piyasasına dahil edilmesini amaçlamaktadır. Kurs, iş geliştirme becerileri ve aktif iş arama yöntemleri, ağ genişletme, performans analizi, motivasyon, vb. dahil olmak üzere çeşitli aşamalardan oluşmaktadır.
45. “Azerbaycan Cumhuriyeti'nde Kayıtdışı İstihdamı Önleme Eylem Planı”nın uygulanmasının bir parçası olarak vergi, sosyal sigorta ve işsizlik sigortası mevzuatındaki değişiklikler, esas olarak özel sektördeki çalışanlar üzerindeki düşük vergi yükü ile bağlantılı olarak, vergi ve sigorta primi mekanizmalarında iyileşmeye neden olmuştur. Bu, ekonomideki şeffaflığı artıracak ve dolayısıyla genel nüfusun sosyal güvenliğini iyileştirecektir. Yürürlüğe sokulan önlemler sonucunda 2019 yılında akdedilen iş sözleşmelerinin sayısı 108.738 artmıştır.
46. *Bulgaristan Cumhuriyeti* işgücü piyasası politikası, uygun çalışanların işe alınmasında iş sektörünün desteklenmesini amaçlayan belirli önlemler aracılığıyla işsizlerin istihdam edilmesine yardımcı olmak üzere tasarlanmıştır. İstihdam Teşvik Kanunu (İTK), istihdam teşviklerini düzenlemekte ve risk gruplarının işgücü piyasasına entegrasyonunu desteklemektedir. İşsiz olan bir kişi bir işe atandığında, söz konusu işçinin maaşlarının ve de sosyal ve sağlık sigortası primlerinin ödenmesi için devlet bütçesinden bir sübvansiyon verilmektedir.
47. Geçtiğimiz altı yıl boyunca, gençlerin istihdamı konusunda AB liderliğinde bir yaklaşım olan Gençlik Garantisi Politikası bağlamında, gençlerin istihdamına yönelik bir eylem

planı hazırlanmıştır. Söz konusu eylem planı kapsamında öngörülen önlemler arasında, istihdam ofisi tarafından detaylandırılan bireysel eylem planlarının hazırlanması, işgücü piyasası taleplerine paralel olarak kilit önemdeki becerilere yönelik eğitim verilmesi, işgücü bilgilendirme seminerlerinin düzenlenmesi, reel ekonomide istihdam noktasında arabuluculukta bulunması (29 yaşın altındaki 35.000'den fazla genç, 2018 yılı içerisinde çalışmaya başlamıştır) ve istihdamın sübvansede edilmesi (29 yaşın altındaki 10.000'den fazla genç çalışmaya başlamıştır). Sübvansede edilen işlerin bir kısmı, eğitimli gençlerin mesleki deneyim kazanmalarını ve istihdam olanaklarını artırmalarını sağlayan stajlardan oluşmaktadır.

48. Daha üst yaş gruplarında bulunan insanları istihdam noktasında desteklemek için alınan önlemler birkaç öncelik alanına odaklanmaktadır: motivasyon ve öğrenmeye erişimlerinin artırılması; emeklilik öncesi yaşlarda bulunan işsizlere iş sağlayan ve bu kişilerin çalışma hayatına ve emekliliğe geçiş süreçlerini destekleyen şirketlere yönelik teşvik verilmesi; mevcut iş olanakları hakkında bilgilendirmede bulunması, devlet bütçesinden ve Avrupa programlarından finanse edilen programlara, önlemlere ve işlemlere söz konusu gruptaki bireylerin dahil edilmesi, psikologlar tarafından destek sağlanması, vb. gibi bireysel hizmetlerin sağlanması; ve sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarına, esnek istihdama ve diğer uygun iş organizasyonu biçimlerine yatırım yapılması.
49. İstihdam Teşvik Yasası, küçük çocuklu işsiz ebeveynlerin istihdamını destekleyen özel bir teşvik önlemi sunmaktadır. Bu önlem kapsamında, işverenler, 5 yaşın altındaki çocuğu olan işsiz - bekar ebeveynler (evlatlık edinenler) ve/veya anneler (evlatlık edinenler) için istihdam olanakları yaratması teşvik edilmektedir. İstihdam Teşvik Yasası, işverenlerin söz konusu hedef kitleye tam zamanlı istihdam sağlamalarının teşvik edilmesi noktasında önlemler almaktadır.
50. Söz konusu ebeveynleri, mesleki becerilerini güncelleyecekleri şekilde mesleki yeterlilikler için çalışmalarını konusunda cezbetme olasılığı da düzenlenmiştir. 2019 yılı Ocak ve Mayıs ayları arasında 118 işsiz kişi bu önlem kapsamında istihdam edilmiştir. Ek olarak, işsizlerin bölgesel hareketliliği, İstihdam Teşvik Yasası tarafından düzenlenen teşvik tedbiri ile kolaylaştırılmaktadır. Gündüz kreş hizmetleri, çocuk yuvaları, apartman ödenekleri ve internet ücretleri için fon sağlanması suretiyle, yaşadıkları yerleşime 50 km'den daha uzak bir köyde istihdam edilenlere destek sağlanmaktadır.
51. **Yunanistan Cumhuriyeti** Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı tarafından uygulanan tedbirler arasında istihdam programları ve işgücü piyasası kurumsal reformları yer almaktadır. 2013 yılından bu yana, Ulusal Gençlik Garantisi Uygulama Planı kapsamında, yüksek genç işsizlik oranının üstesinden gelinmesi amacıyla tutarlı bir istihdam politikası uygulanmaktadır. Ayrıca, gençlere daha geniş bir fırsat yelpazesinin sunulduğu özel teşvikler de söz konusudur.
52. İlk olarak, yüksek eğitime sahip işsiz insanların ele alınması genel anlamda Yunanistan işgücü piyasasını güçlendirmekte, yaratılan işlerin kalıcı olarak sürdürülmesini desteklemekte ve yüksek eğitimli nüfus kategorisindeki genel işsizliği azaltmaktadır. İkincil olarak 22-29 yaşları arasındaki yaşlarda bulunan ve uzun süredir işsiz olan vatandaşların işsizlik sorunu Gençlik İstihdam Girişimi tarafından finanse edilen 90.000.000 Avro'luk bir bütçeye sahip istihdam programı kapsamında ele alınmaya çalışılmaktadır. Yakın dönemde, iş girişimlerinin sübvansede edilmesi yoluyla 18-66 yaşları arasındaki 15.000 işsiz serbest meslek edinmelerini teşvik etmek için Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı ve Yunanistan İşgücü Örgütü tarafından bir program başlatılmıştır.

53. Halihazırda yürürlükte bulunan 2643/1998 sayılı Kanun'un yasal çerçevesi, engelliler de dahil olmak üzere, özel kategorilerdeki kişilerin istihdama entegre edilmelerini ele almaktadır. Daha spesifik olarak, bu kanun, ilgili duyuruların yapılmasının ardından, engellilerin ve onların yakınlarının (ebeveynler, kardeşler ve eşler) özel sektörde ve kamu sektöründe zorunlu olarak işe alınmasını sağlamaktadır.
54. 2017 yılı Eylül ayından bu yana, işletme ve işveren hibeleri yoluyla yeni istihdam olanakları yaratılması, engelli bireyler, bağımlılık yaratan maddelerden arınmış eski bağımlılar, eski mahkumlar, genç suçlular veya sosyal risk altındaki gençler kategorilerinde bulunan işsiz bireylerin istihdam edilmesi ve ayrıca işyerlerinin engelli bireylerin çalışabileceği şekilde ergonomik olarak düzenlenmesi için hibe pozisyonları verilmesi amaçları doğrultusunda bir programın uygulanmasına devam edilmektedir. 2019 yılının ilk çeyreğine kadar elde edilen verilere göre bu kapsamda 790 başvuru yapılmış olup, bu başvurulardan 523'ü onaylanmış ve 386 boş pozisyon doldurulmuştur.
55. **Moldova Cumhuriyeti**'nde işgücü piyasasında etkin istihdam önlemlerinin modernize edilmesi ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre uyarlanması bakımından teşvik edilmesi, Avrupa Birliği ve Moldova Cumhuriyeti Ortaklık Anlaşması'nın önceliklerinden biridir. Bu çerçevede, Moldova Cumhuriyeti Çalışma, Sosyal Koruma ve Aile Bakanlığı, son zamanlarda, yüksek düzeyde istihdam oranlarına netice verecek şekilde işsizliğin önlenmesini ve azaltılmasını ve de işgücünün işgücü piyasasının taleplerine adapte edilmesini amaçlayan bir dizi eylemde bulunulmasına yönelik öneride bulunmuştur.
56. Kısa dönem profesyonel eğitimi, kalifiye olmayan işsiz insanlar için yerinde eğitimi, iş tecrübesi olmayan işsiz insanlar için staj gibi hususları içeren ve istihdam tedbirleri sağlayan İstihdam ve İşsizlik Sigortası Alanındaki yeni Kanun, 2019 yılının Şubat ayında yürürlüğe girmiştir. Diğer tedbirler, savunmasız gruplardaki insanlar için istihdam desteği sağlamak adına sübvansiyonlu istihdamı, kendi işini kurmaya başlayan insanlara danışmanlık ve hibe desteği sağlanmasını, iş yaratan kırsal girişimlere hibe desteği sağlanması ve Moldova Cumhuriyeti Milli İstihdam Ajansına kayıtlı işsiz insanlara iş temin etme konularını kapsamaktadır.
57. Ulusal İstihdam Stratejisinin 2017-2021 dönemine ilişkin ana hedefi, resmi istihdam seviyesinin, sürdürülebilir ve kapsayıcı kalkınma koşulları altında, ekonomik rekabet edebilirlik, yeterli beceri ve niteliklere dayalı olarak artırılmasına odaklanmıştır. Alınan önlemler, finansal teminatların sağlanması, iş ortaklıklarının yaratılmasının ve geliştirilmesinin teşvik edilmesi, kadınlar tarafından yaratılan ve yönetilen işletmelerin finanse edilmesi ve ülkeye geri dönen göçmenlerin yeniden entegrasyonuna yönelik bir mekanizma geliştirilmesi yoluyla, küçük ve orta ölçekli işletmelerin kredilere erişiminin kolaylaştırılmasına odaklanacaktır.
58. Aynı zamanda, söz konusu eylemler, pedagojik çalışmalar ile genç uzmanların istihdamının teşvik edilmesini, endüstri parkları ağının yaygınlaştırılmasını ve geliştirilmesini, bilinçlendirme kampanyalarının gerçekleştirilmesi, ekonomik aktörlerin çiftçilerin sübvansiyonu hakkında bilgilendirilmesi ve tarımsal turizm alanındaki istihdam olanaklarının artırılması yoluyla tarımsal sanayi alanında istihdamın desteklenmesini amaçlamaktadır.
59. Strateji, hem talep gelişimi hem de işgücü piyasasında etkin tedarik yönetimi perspektifinden, ilgili politikalara entegre bir yaklaşım sunmaktadır. Strateji, resmi istihdam seviyesinin, uygun finansman koşulları altında, ekonomik rekabet edebilirlik, yeterli beceri ve niteliklere dayalı olarak artmasını sağlayacak olan tedbirleri

önermektedir. Strateji, genel nüfusun gelirini artıracak, yaşam standartlarını iyileştirecek ve yoksulluğu azaltacak, istihdam ve mesleki gelişim konusunda kadınlar ve erkekler için ve de savunmasız gruplar için eşit fırsatlar yaratacak olan kayıtlı istihdamın artmasına katkıda bulunacaktır.

60. **Romanya** Hükümeti, istihdam yaratılmasını ve ekonomik kalkınmayı destekleyen bir dizi ulusal strateji, politika ve planı benimsemiştir. 2014-2020 Dönemi Ulusal İstihdam Stratejisi, yenilikçiliğe ve bilgiye dayalı rekabetçi bir ekonominin güçlendirilmesi ve yüksek vasıf ve beceriye sahip iyi eğitilmiş insan kaynakları oluşturulması için işgücü potansiyelinin tam anlamıyla realize edilmesini amaçlamaktadır. Gençlik politikasına ilişkin 2015-2020 dönemi Ulusal Stratejisi, “İlk EURES (Avrupa İstihdam Hizmetleri) işiniz” Programının pilot uygulama sonrası aşaması kapsamındaki çalışmayı ve eğitimi birleştiren programlar ve entegrasyon programları da dahil olmak üzere, Rumen gençlerin Avrupa işgücü piyasasında hareketliliğini teşvik ederek, yetenek ve yeterliliklerin kazanılması ve geliştirilmesi yoluyla gençlerin işgücü piyasasına erişmeleri ve işgücü piyasasında kalıcı olmaları için daha iyi fırsatlar sağlanmasını öngörmektedir.
61. İş arayanların istihdam olanaklarının artmasına yönelik faaliyetler, esas itibariyle, kişilerin profesyonel rehberlikleri için değerlendirilmelerinin ve öz değerlendirmede bulunmalarının sağlanması ve iş arayanların kendi kariyerleri hakkında karar verebilmelerini mümkün kılacak yeteneklerinin ve özgüvenlerinin geliştirilmesi amaçları doğrultusunda ücretsiz olarak verilen hizmet grubu da dahil olmak üzere, profesyonel bilgilendirme ve danışmanlık hizmetlerini sağlayan Devlet İş Kurumu tarafından gerçekleştirilmektedir.
62. İstihdamı canlandırmaya yönelik tedbirlerin uygulanması kapsamında, iş kurumları, iş arayan her birey için bireysel bir iş eşleştirme planı oluşturma yükümlülüğüne sahiptir. İşsizlik ödeneği alan işsizler için işgücü değişimi hizmetlerine katılım zorunludur. İşsizlik ödeneği almayan işsizler ise, işgücü değişimi hizmetlerine kaydolmak amacıyla başvuruda bulunmalı ve istihdam edilememeleri durumunda da, söz konusu başvuruyu her 6 ayda bir yenilemelidirler.
63. Mesleki eğitim, her yıl Devlet İş Kurumu tarafından hazırlanan ve Çalışma ve Sosyal Adalet Bakanlığı tarafından onaylanan Ulusal Mesleki Eğitim Planına göre sağlanmaktadır. Devlet İş Kurumu ve yanı sıra mesleki eğitim hizmetlerinin sağlanması konusunda yetkilendirilmiş diğer kurumlar, Çalışma ve Sosyal Adalet Bakanlığı'nın görüşünü aldıktan sonra, Romanya'daki Mesleklerin Sınıflandırılmasında yer almayan ticari işlemlere yönelik olarak yeterlilik kazanılması, yeniden yeterlilik kazanılması, iyileştirme ve uzmanlık amaçlı kurslar düzenleyebilirler.
64. Normal bir çalışma takvimi kapsamında istihdam edilmiş olan ve artık işsizlik ödeneği almayan işsizler, işsizlik ödeneği almaya hak kazandıkları sürenin sonuna kadar, işsizlik sigortası bütçesinden ödenen ve işsizlik ödeneği tutarının %30'una karşılık gelen bir tutarı aylık olarak alırlar. Eğitim kurumlarından ve özel eğitim veren okullardan mezun olan ve iş kurumlarına kayıtlı olan en az 16 yaşındaki bireyler, düzenli bir çalışma takvimi kapsamında istihdam edilmeleri durumunda, 12 aydan uzun olmayan bir süre boyunca, işe alınma tarihi itibariyle yürürlükte olan brüt asgari ücrete eşdeğer tutardaki primden yararlanırlar.
65. **Rusya Federasyonu**'nun istihdam politikası ve işgücü piyasasını geliştirme stratejisi “Rusya Federasyonu'nda İstihdamın Teşvik Edilmesi” başlıklı devlet programı çerçevesinde uygulanmaktadır. Söz konusu Program, işgücü piyasasının etkin gelişimi

için gerekli olan yasal, ekonomik ve kurumsal koşulların oluşturulması da dahil olmak üzere, devlet politikasının işgücü piyasasının uzun vadeli gelişimine ilişkin amaçlarını ortaya koymaktadır.

66. Program aşağıdaki kanunlara göre yürütülmektedir: 2016 yılında kabul edilen ve Rusya'da 2025 Yılına Kadar Olan Dönemde Yaşlılara Sağlanacak Sosyal Yardımlara Yönelik Strateji, 2017 yılında kabul edilen ve 2017-2022 Yılları Arasındaki Dönemde Kadınlara Yönelik Ulusal Eylem Stratejisi, 2014 yılında kabul edilen ve 2025 Yılına Kadar Olan Dönemde Rusya Federasyonu'nda Devlet Aile Politikası Konsepti, 2014 yılında kabul edilen ve 2025 Yılına Kadar Olan Dönemde Rusya Federasyonu Devlet Gençlik Politikasının Esasları, 2007 yılında kabul edilen ve 2025 Yılına Kadar Olan Dönemde Rusya Federasyonu'nun Demografik Politikası Konsepti, 2018 yılında kabul edilen ve 2019-2025 Yılları Arasındaki Dönemde Rusya Federasyonu'nun Devlet Göç Politikası Konsepti, 2015 yılında kabul edilen Rusya Federasyonu Ulusal Güvenlik Stratejisi, ve 2017 yılında kabul edilen ve 2025 Yılına Kadar Olan Dönemde Uzak Doğuya ilişkin Demografik Politika Konsepti.
67. Program çerçevesinde, 2024 yılına kadar olan döneme ilişkin ulusal kalkınma hedeflerini ve stratejik görevleri belirleyen 204 sayılı ve 7 Mayıs 2018 tarihli Rusya Federasyonu Başkanlık Kararnamesi uyarınca, 2019 yılından itibaren alınan önlemler şunlardır: "Üretkenlik ve İstihdam Desteği" başlıklı Ulusal Proje kapsamındaki "İstihdamın Desteklenmesi ve Üretkenlik Artışı Sağlamak için İşgücü Piyasasının Verimliliğinin Arttırılması" başlıklı federal projesinin bir parçası olarak çalışanların yeniden eğitilmeleri ve ileri düzeyde eğitilmeleri; Ulusal "Demografi" Projesi kapsamındaki federal "Kıdemli Nesil" projesinin bir parçası olarak emeklilik öncesi yaşta bulunan bireylere yönelik mesleki eğitim programlarının ve ek mesleki eğitim programlarının düzenlenmesi; ve istihdam alanında bilgilendirmede bulunmaya yönelik sistemlerin geliştirilmesi.
68. Diğer tedbirler, Bağımsız Devletler Topluluğu (BDT) ülkelerinden ve Avrasya Ekonomik Birliği'nden (AEB) gelen göçmen işçilerin organizeli bir şekilde işe alımları hakkında bilgi alışverişinde bulunulabilmesi için, "Rusya Federasyonu'nun Dijital Ekonomisi" başlıklı ulusal projenin bir parçası olarak "Dijital Devlet İdaresi" federal projesi kapsamındaki "Rusya'da Çalışmak" adlı Tüm Rusya'da iş bulmaya yönelik veri tabanının bilgilendirme ve analitik sisteminin bir araç olarak kullanılmasını; "Meslekler El Kitabı"nın 18 Mayıs 2017 tarihli ve 590 sayılı Rusya Federasyonu Hükümeti'nin kararına uygun olarak güncellenmesini; "Rusya Federasyonu'nun Dijital Ekonomisi" başlıklı ulusal projenin bir parçası olarak "Dijital Ekonomi Personeli" başlıklı federal proje kapsamında profesyonel standartların geliştirilmesini ve güncellenmesini; ve mevcut mesleki standartların güncellenmesini ve bilgi güvenliği alanında yeni mesleki standartların hazırlanmasını gerektirmektedir.
69. **Sırbistan Cumhuriyeti**'ndeki işgücü piyasası göstergeleri son yıllarda olumlu seyretmektedir, yani ekonomik faaliyetlerin artması ve işsizliğin azalması bağlamında istihdamda bir artış vardır. İşgücü Anketi kapsamında Sırbistan Cumhuriyeti İstatistik Kurumundan alınan verilere (31 Mayıs 2019'da yayınlanmıştır) göre, Sırbistan Cumhuriyeti'ndeki temel işgücü piyasası göstergelerinin iyileşme eğilimi 2019 yılının ilk çeyreğinde de devam etmektedir.
70. 2020 yılına kadar olan döneme ilişkin Sırbistan Cumhuriyeti'nin istihdam politikasının gelişimini tanımlayan 2011-2020 Ulusal İstihdam Stratejisi, etkin, istikrarlı ve sürdürülebilir bir istihdam artışı eğilimi oluşturmak ve istihdam politikalarını ve işgücü

piyasası kurumlarını Avrupa Birliği Müktesebatı ile uyumlaştırmak amacı doğrultusunda, ilgili çerçeveyi oluşturan stratejik belgedir. Bu amaca ulaşılabilmesi için, farklı programlar, önlemler ve faaliyetlerin uygulanması yoluyla Sırbistan Cumhuriyeti'nde istihdama katkıda bulunması öngörülen hedefler ayrı ayrı tanımlanmıştır.

71. Aktif istihdam politikasının temel aracı olarak, Strateji'nin belirlediği hedeflerin işlevsel hale gelmesini ve aktif istihdam politikasının belirli program ve önlemlerinin başarılabilmesini mümkün kılacak olan Ulusal İstihdam Eylem Planı (UIEP), İstihdam ve İşsizlik Sigortası Kanunu uyarınca, yıllık olarak kabul edilmektedir. Ulusal İstihdam Eylem Planının geliştirilmesi ve istihdam politikasının amaçlarının ve önceliklerinin tanımlanması, Ulusal İstihdam Eylem Planının Geliştirilmesi Çalışma Grubu kapsamında ilgili kurumların ve diğer paydaşların temsilcileri tarafından gerçekleştirilmektedir.
72. 2019 yılında istihdam politikasının öncelikleri, istihdam politikasının temel stratejik amacı, Avrupa istihdam politikasının ilkeleri ve tavsiyeleri, Sırbistan Cumhuriyeti işgücü piyasasındaki durumun ve gelişmelerin göstergeleri, mevcut reform süreçleri ve belgeleri, yanı sıra daha önce uygulanmış olan faaliyetlerin sonuçları ve değerlendirmenin bulguları hesaba katılarak belirlenmiştir. Söz konusu öncelikler şunlardır: işgücü piyasası koşullarının ve işgücü piyasası kurumlarının iyileştirilmesi; istihdam edilmesi zor olan kişilerin istihdamının ve bu kişilerin işgücü piyasasına dahil edilmelerinin teşvik edilmesi ve bölgesel ve yerel istihdam politikalarının desteklenmesi; işgücünün kalitesinin artırılması ve insan sermayesine yatırım yapılması.
73. İstihdam eylem planında ortaya konmuş olan aktif istihdam politikasının programları ve önlemleri, İstihdam ve İşsizlik Sigortası Kanunu, Mesleki Rehabilitasyon ve Engelli Bireylerin İstihdamına İlişkin Kanun ve devlet yardımları düzenlemeleri uyarınca, Devlet İş Kurumu tarafından hayata geçirilmektedir.
74. **Türkiye Cumhuriyeti İş Kurumu (İŞKUR)** mesleki eğitim kurslarını, mesleki yeterlilik kurslarını ve işgücü piyasası taleplerine özel politikaların uygulanmasını gerektiren grupların istihdam edilmelerini organize etmektedir. Bu bağlamda, mesleki eğitim kurslarına katılan kadınlara, günlük bakım merkezine (özel veya kamu) devam etmekte olan 2 ila 5 yaşları arasındaki çocukları için aylık bakım desteği verilmektedir. Devlet ayrıca, kendi işini kurmak isteyen engelli vatandaşlara da hibe sağlamaktadır.
75. Onuncu Kalkınma Planı ve Öncelikleri (2014-2018), toplumun tüm kesimleri için insana yakışır istihdam fırsatlarının söz konusu olduğu bir işgücü piyasasının yaratılmasını öngörmüştür. Bu bağlamda, işgücünün kalitesi artırılmış ve etkin bir şekilde kullanılmış, cinsiyet eşitliği ve de iş sağlığı ve güvenliği koşulları iyileştirilmiştir. Onuncu Kalkınma Planı döneminde, yıllık ortalama yüzde 2,9 oranında istihdam artışıyla toplamda 4 milyon yeni istihdam yaratılmıştır. Diğer yandan, yapısal sorunlara çözüm sunabilecek, kurumlar arasında etkin koordinasyon ve sorumluluk sağlayabilecek ve Onuncu Kalkınma Planının amaçlarına ulaşılabilmesi için kritik öneme sahip olan reform alanlarını ele almak üzere "Öncelikli Dönüşüm Programları" tasarlanmıştır.
76. "Aktif İşgücü Programlarının Etkinleştirilmesi" bileşeni kapsamında; Aktif İşgücü Programlarına ilişkin bir izleme ve değerlendirme sistemi kurularak programların takibinin 81 il düzeyinde gerçekleştirilmesi öngörülmektedir. "Sosyal Yardım İstihdam Bağlantısının Güçlendirilmesi" bileşeni kapsamında; sosyal yardım sistemi ile Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) sistemi arasında işbirliğinin güçlendirilmesi hedeflenmektedir. "Genç İşgücünün Temel Becerilerinin Geliştirilmesi" bileşeni kapsamında ise; İŞKUR'da görevli iş ve meslek danışmanlarının lise ve üniversite mezunu gençlerin tamamına ulaşmalarının

ve bu gençlerin İŞKUR tarafından düzenlenecek beceri eğitimlerinden yararlanmalarının sağlanması ile Halk Eğitim Merkezleri ile yerel yönetimlerin meslek edindirme merkezlerinin hayat boyu öğrenme merkezi olarak yeniden yapılandırılması ve bu merkezlerde sunulan temel beceri eğitim faaliyetlerinin hem nicelik ve hem de nitelik olarak artırılması öngörülmektedir.

77. Orta ve uzun vadede büyümenin istihdama katkısını artırmak suretiyle işgücü piyasasındaki yapısal sorunların çözülmesi ve işsizlik sorununa kalıcı çözümler getirilmesi amacıyla bir Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) (UİS) hazırlanmıştır. Stratejinin temel hedefleri şu şekilde belirlenmiştir: işsizlik oranının 2023 yılı itibariyle % 5 düzeyine indirilmesi; ve istihdam oranının 2023 yılı itibariyle %55 düzeyine yükseltilmesi.
78. Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS); büyüme potansiyeli yüksek olan veya büyümenin istihdam boyutunun yüksek esnekliğe sahip olduğu Bilişim, Finans, İnşaat, Sağlık, Tarım, Tekstil ve Hazır Giyim, ve Turizm sektörlerini içerecek şekilde, Eğitim İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi, İşgücü Piyasasında Güvence ve Esnekliğin Sağlanması, Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması; ve İstihdam Sosyal Koruma İlişkisinin Güçlendirilmesi temel politika eksenleri üzerine inşa edilmiştir.

III. ULUSLARARASI ÇERÇEVE VE ULUSLARARASI TECRÜBE

Küresel Düzeyde

79. Sosyal güvenlik ve sosyal koruma, temel bir insan hakkı olarak, başlıca aşağıda belirtilen uluslararası belgelerle teminat altına alınmıştır. Söz konusu uluslararası belgeler şunlardır: İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (1948); Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara ilişkin Uluslararası Sözleşme (1966); Philadelphia Deklarasyonu (1944), ve Sosyal Güvenlikle İlgili Sonuç Bildirgesi (2001 yılında 89. oturumda Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından kabul edilmiştir).

Birleşmiş Milletler – Uluslararası Çalışma Örgütü

80. Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ), sosyal adaletin evrensel ve kalıcı barış için gerekli olduğuna dair kuruluş misyonunu gerçekleştirmeye çalışmaya devam etmek suretiyle, kurum olarak sosyal adaleti ve uluslararası alanda kabul görmüş olan insan hakları ve işçi haklarını teşvik etmeye adanmıştır. UÇÖ, işgücü standartlarını belirlemek, politikalar geliştirmek ve tüm kadınlar ve erkekler için insana yakışır işleri teşvik eden programlar geliştirmek amaçları doğrultusunda 187 üye devletin hükümetlerini, işverenlerini ve işçi temsilcilerini bir araya getirmektedir.
81. Günümüzde, UÇÖ'nün İnsana Yakışır İşlere ilişkin Gündemi, kalıcı barış, refah ve ilerleme noktasında tüm işçilere, işverenlere ve hükümetlere bir pay vererek, ekonomik koşulların ve çalışma koşullarının ilerletilmesine yardımcı olmaktadır. Bu alandaki işler aşağıda belirtilen dört stratejik amacı içermektedir:
- İşyerindeki standartların, temel ilke ve hakların belirlenmesi ve teşvik edilmesi;
 - Kadınlar ve erkeklerin insana yakışır işlerde istihdamına ve insana yakışır gelir elde etmelerine yönelik daha büyük fırsatlar yaratılması;
 - Herkesi kapsayacak şekilde sosyal korumanın kapsamının ve etkinliğinin artırılması;
 - Üç sacayaklı yaklaşımın ve sosyal diyalogun güçlendirilmesi.

82. ILO'nun istihdam politikası standartları insana yakışır iş olanakları sağlanabilmesi için ihtiyaç duyulan politikaların tasarlanması ve uygulanması için bir çerçeve sağlayarak, böylelikle iş olanaklarına maksimum erişim sağlar.
- 1964 yılı tarihli ve 122 sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi, Sözleşmeye taraf olan Devletlerin tam, üretken ve özgürce seçilmiş istihdamı teşvik etmek için tasarlanmış olan aktif bir istihdam politikasını beyan etmelerini ve bu politikayı takip etmelerini gerektirmektedir. Bu türden bir politika kapsamında, iş arayanlar için yeterli sayıda işgücü fırsatlarının mevcut olmasını ve bireylere istihdam noktasında seçim özgürlüğü tanınmasını amaçlanmalıdır. Tüm KEİ Üye Devletleri söz konusu Sözleşmeyi kabul ve tasdik etmiş bulunmaktadır.

Avrupa Konseyi

83. Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi, medeni ve siyasi haklara atıfta bulunan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin muadili olarak, temel sosyal ve ekonomik hakları garanti eden bir Avrupa Konseyi anlaşmasıdır. Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi, istihdam, barınma, sağlık, eğitim, sosyal koruma ve sosyal yardım ile ilgili günlük hayata dair geniş bir yelpazedeki insan haklarını teminat altına almaktadır.
84. Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi, yaşlı insanlar, çocuklar, engelliler ve göçmenler gibi savunmasız grupların korunmasına özel önem vermektedir. Sözleşme, yukarıda belirtilen hakların kullanılmasının herhangi bir ayrımcılık yapılmaksızın güvence altına alınmasını gerektirmektedir.
85. Avrupa genelindeki başka hiçbir yasal belge, sosyal hakların korunmasını, Avrupa Birliği hukukunda referans olarak kabul edilen Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesinde belirtildiği ölçüde geniş kapsamlı ve eksiksiz bir şekilde sağlayamaz; Avrupa Birliği (AB) Temel Haklar Bildirgesinde belirtilen sosyal hakların çoğu, Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesinin ilgili maddelerine dayanmaktadır.

Avrupa Birliği

86. Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS), Avrupa Birliği Üye Devletlerinin istihdam politikası için bir takım ortak amaç ve hedefler oluşturmayı taahhüt ettikleri 1997 yılına dayanmaktadır. Avrupa İstihdam Stratejisi'nin temel amacı, AB genelinde daha fazla sayıda ve daha insana yakışır istihdam olanaklarının yaratılmasıdır. Avrupa İstihdam Stratejisi, halihazırda, 2020 yılı Avrupa büyüme stratejisinin bir parçasını teşkil etmekte ve AB Üye Ülkeleri ve AB Kurumları arasında yakın politika koordinasyonunu teşvik eden yıllık bir süreç olan Avrupa dönemi boyunca uygulanmaktadır.
87. Avrupa İstihdam Stratejisi'nin uygulanması, bilhassa, Avrupa Komisyonu tarafından önerilen ve ulusal hükümetler tarafından üzerinde mutabık kalınan ve AB Konseyi tarafından kabul edilen istihdam politikaları için ortak öncelikleri ve hedefleri ifade eden istihdam yönergelerinin çıkarılmasını içermektedir. Ulusal Reform Programları (URP'ler) Avrupa 2020 ile uyumlu hale gelmek için ulusal hükümetler tarafından sunulmakta ve Komisyon tarafından değerlendirilmektedir. URP'lerin değerlendirmesine dayanarak, Komisyon, Üye Devletlerin ekonomik politikalarının analiz edildiği ve her bir Üye Ülkeye özgü tavsiyelerin yer aldığı bir dizi Ülke raporu yayınlamaktadır.
88. *Doğu Ortaklığı (EaP)*, Avrupa Birliği (AB), Avrupa Birliği'nin Üye Devletleri ve KEİ Üye Devletlerinden Ermenistan, Azerbaycan, Gürcistan, Moldova ve Ukrayna arasındaki ilişkileri derinleştirmeyi ve güçlendirmeyi amaçlayan ortak bir politika girişimidir. Söz konusu Ortaklığın sosyal boyutu çerçevesinde, özellikle, sosyo-ekonomik gelişim, istihdam, sosyal politikalar ve yapısal reformlar ele alınmaktadır. Bu bağlamda AB, ortak

hükümetlerin yoksulluğu azaltılmasına, istihdam yaratılmasına, temel çalışma standartlarının ve sosyal diyalogun teşvik edilmesine, bölgesel eşitsizliklerin azaltılmasına, çalışma koşullarının iyileştirilmesine, sosyal yardımların etkinliğinin artırılmasına ve toplumsal refah sistemlerinin iyileştirilmesine yönelik çabalarını teşvik etmektedir. Doğu Ortaklığı çerçevesinde kaydedilen ilerleme, ilgili ülke raporlarına yansıtılmıştır.

89. *Avrupa Eğitim Vakfı (AEV)*, AB'nin dış ilişkiler politikası bağlamında, politika yapıcılara ve uygulayıcılara yeteneklerin arz ve talebinin eşleştirilmesine yönelik sistemlerini geliştirme çabalarında yardım sağlama amacıyla, gelişmekte olan ülkelere geçiş sürecinde yardımcı olan, ve eğitim, öğretim ve işgücü piyasası sistemlerinin reformize edilmesi yoluyla beşeri sermayelerinin potansiyelinden yararlanan bir Avrupa Birliği (AB) Kurumudur. Avrupa Eğitim Vakfı (AEV) aşağıdaki faaliyetleri yürütmektedir: Avrupa Komisyonu'nun ve Avrupa Komisyonu'nun sağladığı hizmetlerin istihdam ve yetenek bölümlerinin analiz edilmesi, raporlanması ve bu bölümlere müdahalede bulunulması; Mesleki eğitim ve öğretime ilişkin mevzuatın desteklenmesi; İşgücü piyasası ile yetenek eğitimlerinin eşleştirilmesi ve çalışma temelli öğrenme programlarının devreye alınması; Öğretmenlerin ve eğiticilerin sürekli mesleki gelişmelerinin geliştirilmesi; ve Avrupa Eğitim Vakfı'nın (AEV) çalışmalarına kilit konumdaki ulusal paydaşların dahil edilmesi.

Bağımsız Devletler Topluluğu Üye Devletleri Parlamentolar Arası Asamblesi (BDT PAA)

90. Bağımsız Devletler Topluluğu Üye Devletleri Parlamentolar Arası Asamblesi (BDT PAA) Sosyal Politika ve İnsan Hakları Daimi Komisyonu'nun himayesinde yürütülen faaliyetler sistematik ve kapsamlıdır. Söz konusu faaliyetler kapsamında, 1996 yılında, “BDT Üye Devletlerinde Sosyal Takip ve İşgücü Takibi” konulu bir dizi uluslararası bilimsel ve uygulamalı seminer düzenlenmiş olup, aynı başlık altında ikinci uluslararası bilimsel ve uygulamalı seminer ise 1997 yılında düzenlenmiştir.
91. Yukarıda bahsi geçen etkinlikler, BDT ülkelerindeki işgücü kaynaklarının durumunu ve BDT ülkelerinin sosyal alandaki durumunu değerlendiren ve işgücü ilişkilerinin düzenlenmesine ilişkin tüm sorunları ele alan sosyal takip ve işgücü takibi yöntemlerinin geliştirilmesine temel teşkil etmiştir. Komisyon, Asamble'ye, “İstihdam”, “İşgücü Koruması”, “İşgücü Koruma Hizmetleri”, “BDT Ülkelerinde İşgücü Kaynaklarının Göçü” vb. başlıklı model yasalar çıkarması yönünde tavsiyede bulunmuştur. “İstihdam” başlıklı Model Yasa 1999 yılında BDT PAA'nın on üçüncü genel kurulunda kabul edilmiştir.
92. Kasım 2015'te, “BDT'deki geçici işler için vatandaşların işe alımının organize edilmesi” ve “Göç alanında bilgi etkileşimi” başlıklı model anlaşmalar kabul edilerek, BDT Üye Devletlerinin Göç İdareleri Başkanları Konseyine ve BDT Yürütme Komitesine gönderilmiştir. Bağımsız Devletler Topluluğu ülkeleri, iki taraflı veya çok taraflı devletler arası anlaşmaların geliştirilmesinde model anlaşmalar kullanmaktadırlar. 2016-2020 Döneminde Bağımsız Devletler Topluluğu'nda model yasa çıkarılmasına ilişkin 2016 yılı tarihli perspektif plan, BDT Üye Devletleri için model olacak bir İş Kanunu'nun hazırlanması konusunu da içermekteydi.

IV. SONUÇLAR

93. Devletin işsizlik ve istihdam alanındaki rolünü kolaylaştırmak için, KEİ Üye Devletlerinin yoğun bir şekilde bilgi alışverişine ve en iyi uygulamaların paylaşımına başlamaları gerekmektedir. Ulusal istihdam ve eğitim politikası çerçevelerinin yerel işgücü piyasası koşullarına daha uyumlu hale getirilmesi önemlidir. Yerel kamu istihdam hizmetleri ve

eğitim organizasyonlarının, programların uygulanmasına ilişkin stratejik yönelimler üzerinde etkide bulunması gerekmektedir. Yerel kurumların yerel ekonomilerde talep gören becerileri geliştirmeleri önemli olsa da, bireyler değişen işgücü taleplerine uyum sağlayabilmek için daha geniş bir genel beceri setine ihtiyaç duymaktadırlar.

94. KEİ ye Devletlerinin parlamentoları ve hükümetleri, işgücü talepleri ile işgücü arzı arasında daha iyi bir eşleşme sağlayarak istihdam yaratmayı kolaylaştırmak için, yenilik yapabilen, gelişme kaydedebilen ve sektörler arasında transfer olabilen uyarlanabilir bir işgücü yaratmaya öncelik vererek istihdam politikalarını teşvik edebilir ve böylece yerel esnekliği artırabilirler. Söz konusu politika ve programlar, istihdam olanaklarına erişim, istihdam koşulları, ücretler ve gelir, mesleki rehberlik ve eğitim ve kariyer gelişimi ile ilgili hususlarda ayrımcılığı ortadan kaldırarak tüm çalışanlara eşit fırsat ve muamele sağlanması amacını gütmektedirler.
95. Azınlıkların, kadınların, gençlerin ve yaşlı işçilerin istihdamına yönelik engellerin kaldırılması noktasında devletin rolü, iş düzenlemelerinin iyileştirilmesi suretiyle arttırılabilir. Devletin söz konusu rolü kapsamında, esnek çalışma düzenlemeleri kolaylaştırılmalı ve yukarıda bahsi geçen savunmasız grupların karşılaştığı özel engelleri ele alan aktif işgücü piyasası programlarını güçlendirilmelidir. Diğer taraftan, devlet, işsizlik oranının azaltılmasında engel teşkil edebilecek beceri eksikliklerine cevap verebilmek için esnek eğitim, ğretim ve istihdam hizmetlerini içeren sosyal reformları başlatan kurumdur.
96. Devlet, mevcut boş pozisyonlar ve gerekli görülen beceriler hakkındaki veriler de dahil olmak üzere, kapsamlı işgücü piyasası bilgi sistemlerini temin eden profesyonel danışmanlık hizmetlerini ve politikaları desteklemelidir. Ulusal düzeyde iyi geliştirilmiş bir işgücü piyasası bilgi sistemi, işgücü piyasası politikalarının ve programlarının sürekli iyileştirilmesini destekleyecektir. Hükümetler, mevcut işgücünün becerilerinden daha iyi faydalanabilmek adına işverenlerle ve sendikalarla çalışarak verimliliği ve yeniliği teşvik etmelidirler. Hkmetlerin ağ yapılarını güçlendirecek ve veri değişimini arttıracak sosyal istihdam kurum ve kuruluşlarına yapılacak yatırımları desteklemeleri gerekmektedir.
97. Ulusal parlamentoların diğer bir önemli görevi, iş ortamının iyileştirilmesi ve KOBİ'lerin farklı politika önlemleri aracılığıyla desteklenmesi amacıyla gerekli reformların başlatılmasıdır. Söz konusu politika önlemleri arasında, uygun iş ortamının sağlanması ve de mukabilinde istihdam yaratılmasını ve ekonomik büyümeyi kolaylaştıracak başlangıç finansmanının sağlanması bulunmaktadır.
98. İş kurumları işverenler nezdinde açık iş pozisyonlarını tespit etmeli ve bu pozisyonları işsizlerin erişimine amaları gerekmektedir. İstihdam teşvik tedbirlerinin uygulanabilmesi noktasında, iş kurumlarının, her bir iş arayan için bireysel bir iş eşleştirme planı oluşturma yükümlülüğü bulunmaktadır. İş kurumlarının, kişilerin işgücü piyasasına yeniden entegrasyonlarını mümkün kılmak ve bu kişilerin mesleki yeterlilik, yeniden yeterlilik, iyileştirme ve uzmanlaşma alanlarına başlangıç yapabilmelerini sağlamak için, mesleki becerileri arttırma ve çeşitlendirme amacı doğrultusunda Eğitim Bakanlığı ile yakın işbirliği içerisinde çalışmaları gerekmektedir.
99. İstihdam yaratılmasının kolaylaştırılması küresel bir öncelik haline gelmiş bulunmaktadır. KEİ Bölgesi'nin işsizlik oranındaki azalma eğilimi, uygulanan sosyal politika ve stratejilerin sürdürülebilir istihdam ve ekonomik büyümeye yol açtığını gösteren olumlu bir işarettir. Bununla birlikte, Bölge'nin ortalama işsizlik oranı hala küresel ortalamanın üstünde seyretmektedir. KEİ ye Devletlerinin, insana yakışır ve üretimsel işleri teşvik

etmek, oluşturmak ve sürdürmek için gerekli önlemleri almak suretiyle söz konusu işsizlik sorununun üstesinden gelmek için uygun yasal çerçeveyi sağlamaları gerekmektedir. Bu konuda KEİ Üye Devletlerinin karşılaştıkları başlıca engeller arasında, işgücü talebi ve işgücü arzı arasındaki uyumsuzluk, teknolojik gelişmeler nedeniyle insan kaynağının yetersiz nitelikte olması, özel sektör ile iş arayanlar arasında yetersiz eşleşme, kötü çalışma koşulları, savunmasız gruplara yönelik ayrımcılık, vb. sayılabilir.

100. İşsizlik seviyesi genel nüfusun yaşam standartlarını belirler. Ne yazık ki, bilimsel ve teknolojik ilerlemenin hızı ile karşılaştırıldığında, ekonomik güvenliğin sağlanması, fırsat eşitliğinin ve maddi refahın artırılmasına yönelik süreçler oldukça yavaştır. Ekonomik alandaki yapısal değişiklikler, öncelikle beden işçilerinin sayısının azaltılması, yine belirli sanayi sektörlerinde çalışan kişilerin sayısındaki azalma ve işgücü verimliliğindeki artış gibi faktörler, toplam çalışan sayısının azalmasına neden olur ve toplumdaki ayrışmayı arttırır. Böylelikle, insanlar yetersiz çalışma koşullarını kabul etmek veya başka ülkelerde iş aramak zorunda bırakılmaktadır.
101. Bu nedenle, istihdam politikalarının makroekonomik istikrar, özel sektörün geliştirilmesi, eğitim sistemi, sosyal koruma, vb. hususlar ile ilgili diğer reformlarla tamamlanması gerekmektedir. Dolayısıyla, bölgesel düzeyde işbirliği, özellikle yasadışı olarak çalışan yabancı vatandaşların sayısının azaltılmasını ve işgücü piyasalarında artan gerilimlerin önlenmesini amaçlayan bilgi ve deneyimlerin alışverişi noktasında hayati öneme sahiptir. Gündemdeki sosyo-ekonomik sorunlar üzerine KEİ ve KEİPA çerçevesinde tartışmalar, ekonomik büyümenin hızını artırmaya ve KEİ bölgesindeki ekonomik işbirliğinin hedeflerini gerçekleştirmeye yardımcı olacaktır.