

# GENÇLERE YÖNELİK AKTİF İSTİHDAM POLİTİKALARI: JAPONYA, KORE, ÇİN VE TÜRKİYE ÖRNEKLERİ

Yrd. Doç. Dr. Sevgi Işık EROL\*

## GİRİŞ

Son yıllarda genç işsizliğindeki artış, genel işsizlik oranlarının çok üzerindedir. Bu nedenle birçok ülke, genç işsizliği sorununu ivedilikli olarak çözülmesi gereken bir konu olarak görmektedir. Sorunun çözümünde yani işsizliğin azaltılmasında, iktisadi kalkınma ve sürdürülebilir büyüme önemli birer faktör olmasına karşın gençlerin işgücü piyasasına entegre olmasında yeterli değildir. Çünkü sorunu çözmek için işgücü piyasası ile genç işsizlerin özelliklerinin bilinmesi ve mevcut duruma uygun politikaların üretilmesi gerekmektedir.

Bu nedenle genç işsizliği sorunu karşısında kimi ülkeler, genç işsizliğini azaltmaya ve gençlerin istihdamını artırmaya yönelik önlemler almak yerine geçici bir süre için geçerli olacak işsizlik sigortası, işsizlik yardımı ve genç işsizlere gelir desteği sağlamaya yönelik pasif istihdam politikaları tercih etmektedir. Ancak kimi ülkeler ise genç işsizliğini mücadele edilecek bir sorun olarak görmekte; işgücü piyasası eğitim programları, doğrudan iş oluşturma programları, bilgilendirme ve işe yerleştirme hizmetleri gibi doğrudan önlemleri içeren aktif istihdam politikaları tercih etmektedir.

Özellikle dünyada yaşanan teknolojik değişimler, küreselleşme, artan rekabet her alanda etkili olduğu gibi işgücü piyasasında da etkili olmuş ve işgücü piyasasında daha bilgili, tecrübeli, donanımlı işgücüne ihtiyaç her geçen gün artmaya başlamıştır. Formel eğitimin mevcut işin gerektirdiği nitelikleri karşılayamaz hale gelmesi neticesinde de genç işsizliği ile mücadelede aktif istihdam politikalarının önemi daha da artmıştır. Çünkü genç insanlar yeterli iş tecrübesine ve mesleki eğitime sahip olmadıklarından dolayı ya kötü işler olarak nitelendirilen ücreti düşük, çalışma saatleri uzun, sosyal güvencesi olmayan kayıt dışı işlerde istihdam edilmekte ya da işsiz kalmaktadırlar. İşgücü piyasasına girememek ya da uygun olmayan koşullarda istihdam edilmek genç nüfus içerisinde bir taraftan yoksulluk riskini artırmakta, diğer taraftan gençlerin ekonomik ve sosyal dışlanmalarına neden olmaktadır.

<sup>1</sup> Yüzüncü Yıl Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Demografik dönüşümün yaşandığı ve işgününün hızla yaşlandığı günümüzde atıl işgücünü emek piyasasına kazandırarak iktisadi kalkınmada önemli rol oynayan aktif istihdam politikaları, özellikle dezavantajlı grup içinde yer alan gençleri de dikkate alarak işsizliğe köklü çözümler getirme açısından sosyal politikanın vazgeçilmez bir aracı durumuna gelmiştir. Öyle ki, aktif istihdam politikaları, bir taraftan yeniden eğitim politikaları ile genç işgücü arzının kalitesini artırırken, diğer yandan doğrudan iş oluşturma politikaları ile işgücü talebini artırır ve bilgilendirme-işe yerleştirme hizmetleri ile uygun iş ve işgücünü bir araya getirir.

Gençlere yönelik aktif istihdam politikalarını konu olan çalışmamızda, öncelikle genç ve genç işsizlik kavramları üzerinde durulacak. Sonrasında ise genç işsizlik sorununun çözümüne yönelik politikalar ve türleri belirtildikten sonra nüfusu hızla yaşlanan, buna bağlı olarak da genç emeğin önemi giderek artan Japonya, Kore ile nüfusu artışı devam eden Çin ve son olarak ülkemizde gençlere yönelik ne tür aktif istihdam politikalarının uygulandığına değinilecektir.

## I. GENÇ KAVRAMI

İnsanın doğumla başlayan dünya hayatı, çocukluk, gençlik, olgunluk ve ihtiyarlık gibi belli başlı safhalardan oluşur. Hayatın baharı kabul edilen ve kişinin biyolojik, fizyolojik ve psikolojik bakımdan yoğun değişiklikler yaşadığı gençlik dönemi, insan ömründe çok önemli bir yere sahiptir. Zira insan hayatının en önemli ve en etkili dönemi gençlik yıllarıdır. Gençlik, insan vücudunun en enerjik, en aktif, en idealist ve dolayısıyla en verimli olduğu yıllarıdır (Cirit, 2008:61).

Gençlik şahsî bakımdan önem arz ettiği gibi, millet ve toplumların geleceği bakımından da büyük önem taşımaktadır. Çünkü bir milletin gençliği, o milletin geleceğidir. Gençliğine önem veren, onu her türlü bilgi, beceri ve medenî donanımlarla teçhiz eden bir toplumun geleceği de parlaktır. Gençliği ihmal eden, onların eğitime, bilgi ve iş tecrübesine yeterince önem vermeyen, onları ahlâkî ve insani değerlerle donatmayan bir toplum ise, geleceğini kendi eliyle karartmış, kendisini felakete sürüklemiş demektir (Cirit, 2008:64).

Söz konusu önemi nedeniyle bir ülkenin mevcut nüfusu içerisinde yer alan genç kesimin sahip olduğu özellikler, genç ve gençliğin diğer yaş dilimlerinden ayrı olarak tartışılmasını ve araştırılmasını gerekli kılmaktadır. Bu noktadan hareketle; bir olgu olarak gençliği görmezden gelmek mümkün olmadığı gibi; nüfusun ekonomik ve sosyal yapısına ilişkin "sorun çözme" uğraşlarında genç nüfusu dikkate almamak da imkânsızdır (Murat ve Şahin, 2011:4).

Genç ve gençlik tanımına ilişkin evrensel olarak kabul edilmiş bir tanım bulunmamaktadır. Çünkü gençlik kavramını sosyolojik, psikolojik ve demografik açıdan farklı şekillerde ele alıp tanımlamak mümkündür. Genel bir tanım yapılamasa da çocukluk dönemi ile gençlik döneminin birbirlerinden ayrılmasında genelde demografik faktör yani yaş faktörü kullanılmaktadır. Fakat kullanılan yaş sınırı da birtakım faktörlere bağlı olarak değişmekte ve evrensel bir nitelik taşımamaktadır. Örneğin Avrupa Birliği'nin 94/33 sayılı Direktifi'nde 18 yaşın altındakiler genç, 15 yaşın altındakiler çocuk, 15 yaşında olup, 18 yaşından küçük olanlar da ergen olarak tanımlanmıştır. Yine Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi'nde yukarıda belirtildiği gibi 18 yaşın altındakiler çocuk kabul edilmiştir (Alper vd., 2013:61-62).

Sanayileşmiş ülkelerde genç işçi tanımında üst sınır sıkça değişmesine rağmen, alt sınır genellikle zorunlu eğitim çağının sona erdiği yaş olarak kabul edilmektedir (Gündoğan, 1999: 65). Fakat Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO), öğrenim yapan, hayatını kazanmak için çalışmayan, kendine ait konutu bulunmayan 15-24 yaş grubundaki kişileri genç olarak tanımlamıştır (Öztürk, 2013). Öte yandan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 138 sayılı Sözleşmesine göre, 15-24 yaşları arasında çalışanlar "genç işçi" olarak kabul edilmektedir. Örgütün 146 sayılı tavsiye kararıyla da taban yaşının 16'ya çıkarılması öngörülerek, kademeli olarak asgari çalışma yaşının yükseltilmesine çaba harcanmaktadır (Delibaş, 2011).

Ülkemizde ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 94/33/EC sayılı Avrupa Birliği Yönergesi göz önünde bulundurularak düzenlenen "Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı" başlıklı 71. maddesi uyarınca; 18 yaşından küçükler "çocuk" ve "genç işçiler" olarak iki ayrı kategoriye ayrılmaktadır. Kanun'da yer alan ifadeye göre (m.71/III, m. 73/I ve m.85/I, m. 87); 15 yaşını tamamlamış, 18 yaşını bitirmemiş kişiler için "genç işçi" ifadesi kullanılmaktadır. Buna karşılık 15 yaşından küçükler için ise "çocuk" ifadesi kullanılmaktadır (Cengiz, 2012: 205).

"Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" m.4 hükmünde de; 18 yaşını tamamlamamış ancak 15 yaşını tamamlamış kişiye "genç işçi"; 15 yaşını doldurmamış fakat 14 yaşını bitirmiş ve ilköğretimini tamamlamış kişiye "çocuk işçi" olarak tanımlanmıştır (Cengiz, 2012:205-206).

## II. GENÇ İŞSİZLİK SORUNU

Uluslararası düzeyde Birleşmiş Milletler ve ILO'nun genel kabul görmüş 15-24 yaş grubundan oluşan genç tanımı ile ILO'nun işsiz tanımı birlikte değerlendirildiğinde genç işsiz kavramına ulaşılabılır. Buna göre genç işsiz; 15-24 yaşları arasında referans döneminde bir saatten fazla çalışmamış, çalışmaya hazır, cari ücret düzeyinde iş bulamayan ve aktif olarak iş arayan kişidir (Karabıyık, 2009:296).

Günümüzde yapılan araştırmalar sonucunda, sadece gelişmekte olan ülkelerde değil, aynı zamanda endüstrileşme sürecini tamamlamış ülkelerde de genç işsizlik sorunu, öncelikli olarak halledilmesi gereken sosyal bir sorun olarak görülmektedir. Bu bağlamda, gençlerin işsiz kalmaları konusunda genel kabul görmüş eğilim, gençlerin yetişkinlere oranla daha fazla sosyal risk altında oldukları ve erken kariyer fırsatlarının gençler açısından belirsiz ve düzensiz bir periyodu teşkil ettiğidir. Bu kırılğan yapı, yalnızca ilk işi elde etmedeki zorlukla ifade edilmemekte, ayrıca pek çok meslek grubunun istikrarsız ve kısa dönemli özellikler taşıdığına da vurgu yapmaktadır (Murat ve Şahin, 2011:12).

**Şekil 1 2007-2013 Yılları Arası Küresel İşsizlik Oranları,  
Gençlik (15-24), Yetişkin (25 +) ve Toplam (15 +)**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Genç İşsizlik %	11,5	11,7	12,7	12,5	12,3	12,4	12,6
Yetişkin İşsizlik %	4,0	4,1	4,6	4,5	4,5	4,5	4,6
Toplam İşsizlik %	<b>5,4</b>	<b>5,5</b>	<b>6,1</b>	<b>6,0</b>	<b>5,9</b>	<b>5,9</b>	<b>6,0</b>
Genç İşsizliğin Yetişkin İşsizliğe Oranı	2,9	2,9	2,7	2,8	2,8	2,8	2,7

**Kaynak:** ILO (2013). **Global Employment Trends for Youth 2013**, Geneva, ILO Pub., 2013, p. 79.

ILO'nun 2013 yılında yayınlamış olduğu Gençler İçin Küresel İstihdam Eğilimleri Raporu'na göre; 2009 yılında %12,7 olan küresel genç işsizlik oranı, 2011 yılında %12,3'e düşmüş ve 2012 yılında %12,4'e yükselmiş ve bu yükseliş 2013 yılında da devam ederek %12,6'ya ulaşmıştır. Bu artış ile 2013 yılında genç işsizliğin yetişkin işsizliğe oranı 2,7'lere ulaşmıştır. Yine aynı raporda küresel genç işsizlik oranının gelecekte de artacağı ve 2018 yılında da %12,8'e ulaşacağı öngörülmektedir (ILO, 2013:3).

**Şekil 2 2007-2013 Yılları Arası Küresel İşsizlik,  
(Gençlik (15-24), Yetişkin (25 +) ve Toplam (15 +))**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Genç İşsizlik (Milyon)	69,9	70,4	75,6	74,0	72,6	72,9	73,4
Yetişkin İşsizlik (Milyon)	99,8	104,4	120,7	120,0	119,7	122,5	128,1
Toplam İşsizlik (Milyon)	169,7	174,8	196,4	194,0	192,3	195,4	201,5

**Kaynak:** ILO (2013). *Global Employment Trends for Youth 2013*, Geneva, ILO Pub., 2013, p. 79.

2013 yılında 73,4 milyon küresel genç işsiz olduğu tahmin edilirken, küresel genç işsizliğin 2007 yılından bugüne kadar 3,5 milyon kişi arttığı ve 2011 yılından yine günümüze kadar 0,8 milyon bir artış gösterdiği raporda belirtilen diğer bir unsurdur (ILO, 2013:3).

İstihdam olanağı bulan gençlerin istihdam yapısına bakıldığında ise özellikle gelişmekte olan ülkelerde gençler işgücü piyasalarında sosyal korumadan mahrum, düzensiz işlerde ve enformel sektörlerde istihdam olanağını elde edebilmektedir. Genç işgücü bu tür işyerlerinde emsal işlere göre çok daha düşük ücretle çalışmaktadırlar (ILO, 2013:1). Gençlerin ayrıca hizmet sektöründe de yoğun olarak istihdam edildikleri ve gelişmiş ülkelerde hizmet sektöründe istihdam edilenlerin oranının gelişmekte olan ülkelere göre daha yüksek olduğu görülmektedir (Alper vd., 2013:62).

Böylesine olumsuz çalışma koşullarının sonuçlarını sadece ekonomik olarak değil, aynı zamanda sosyal olarak da ele alınması daha doğru olur. Öyle ki, gençlerin iş bulamaması veya yukarıda ifade edildiği gibi insana yakışır işlerde istihdam edilememesi gençler arasında sosyal dışlanma, yetersizlik ve zamanla tembellik gibi bir takım olumsuzlukların gündeme gelmesine neden olmaktadır (ILO, 2010:6). Öte yandan değişen demografik yapı içinde ülke içindeki genç işgücünün atıl kalması ülke ekonomisi açısından da ciddi bir kayba neden olduğu bir gerçektir.

### III. GENÇ İŞSİZLİK SORUNUNUN ÇÖZÜMÜNE YÖNELİK POLİTİKALAR

Hemen her ülkede işsizlik karşısında alınan bir takım politikalar söz konusudur. Ancak işsizlik sorunu karşısında benimsenen yaklaşım ve politikalar ülkeden ülkeye de farklılık göstermektedir. Bu yaklaşımlar arasında bir uçta işsizlik sorununun çözümünü ekonomik gelişmeye bırakan liberal yaklaşımlar bulunurken, diğer uçta ise bu sorunu toplumsal bir sorun olarak kabul eden ve istihdam politikalarına öncelikli bir yer veren yaklaşımlar bulunmaktadır. Ülkelere, dönemlere veya siyasal iktidarlara göre de toplumlar bu iki uç arasında bir yerde bulunmaktadır (Bozdağlıoğlu, 2008:59-60).

Dünyada ulusal düzeyde gençlerin istihdamı ile ilgili olarak birbiri ile bağlantılı iki politika yürütülmektedir. Genç işsizliğinin nedenlerini ortadan kaldırmayı amaçlayan bu politikalar; eğitim politikaları ile aktif istihdam politikalarıdır. Bu politikalar gençlerin iş yaşamına daha kolay ve etkili katılmalarını sağlamayı, gençlerin iş yaşamına katılmaları sonucunda ortaya çıkacak sorunlara karşı önlemler almayı amaçlamaktadır (Alper vd., 2013:63).

Genç işsizliğini ortadan kaldırmayı amaçlayan “eğitim politikaları”, genç işsizliği sorununun ortadan kaldırılmasında önemlidir. Çünkü genel ve mesleki eğitim sisteminin işgücü piyasasının talepleri doğrultusunda yeniden yapılandırılması işsizlik sorununun çözümü açısından büyük önem taşımaktadır. Bu doğrultuda pek çok ülkede geniş kapsamlı eğitim reformları yapılmaktadır (Alper vd., 2013:63).

İşgücü piyasası ve eğitim sistemindeki aksaklıkları gideren ve böylece gençlerin istihdam olanaklarını artırarak, kısa sürede iş bulmalarını sağlamayı amaçlayan aktif istihdam politikaları, ilk kez İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra (Ballester, 2005:7) İsveç’te Gösta Rehn ve Rudolf Meidner tarafından kullanılmıştır. 1948 yılında Gösta Rehn ve Rudolph Meidner aktif istihdam politikalarını, tam istihdama ulaşabilmek için enflasyonu kontrol altında tutan “**sosyal demokrat bir strateji**” olarak tanımlamışlardır (Kari Hietala, 2006:41; Janoski, 1996:698).

Gaëlle Pierre ise aktif istihdam politikalarını, işgücü arzının kalitesini artırmaya yönelik “iş piyasası eğitimi”, işgücü talebini artırmaya yönelik “doğrudan iş oluşturma”, işgücü arz ve talebini bir araya getirebilmeye yönelik “aracılık faaliyeti” olarak tanımlamıştır (1999:1).

1960’lı yıllara gelindiğinde OECD İsveç’te uygulanan bu politikaları yayınlamasıyla aktif istihdam politikaları ayrı bir politika olarak yerini almıştır (Biçerli, 2005:4). OECD aktif

istihdam politikalarını; hem “işgücü piyasasını”, hem de “işçilerin niteliklerini” geliştirerek daha etkili bir işgücü piyasasını teşvik etmeye yönelik önlemler olarak tanımlamıştır (Gündoğan ve Biçerli, 2004:223).

Aktif istihdam politikaları, işgücü piyasasında eşitliğin sağlanmasına yardımcı olan önemli politikalardır. Bu bağlamda uygulanan politikalar ise özellikle işsizlikten en çok etkilenen, gençler gibi işgücü piyasasında iş bulma olasılığı düşük olan dezavantajlı gruplara yöneliktir (ILO, 2003:7). Aktif istihdam politikaları bu gruptaki işsizlerin istihdamını sağlayarak bir taraftan eksik istihdamdan tam istihdama geçişi sağlarken, diğer taraftan ekonomide verimliliğin artışı da katkı sağlamaktadır (Betcherman vd., 1999:1).

Uygulama açısından ülkelere göre farklılık arz eden aktif istihdam politikaları arasında “işgücü piyasası eğitim programları”, “doğrudan iş oluşturma programları” ve “bilgilendirme ve işe yerleştirme hizmetleri” gibi uygulamalar sayılabilir.

### 1. İşgücü Piyasası Eğitim Programları

İlk kez uygulanacak işgücü eğitim programları, bir işte çalışacak düzeyde mesleki yeterliliği bulunmayan genç işsizler ile uzun süreli işsizlere mesleki yeterlilik kazandırmak için uygulanmaktadır (Nie and Struby, 2011:39; Gürsel ve Uysal, 2010:31). İşgücü piyasası eğitim programları; sınıf eğitimi, işbaşı eğitimi ve iş deneyimi kazandıran eğitimleri kapsamaktadır. Bu önlemler ya genel eğitim-öğretim (dil kursları, temel bilgisayar kursları ve diğer temel kurslar) ya da özelliği mesleki beceriler (ileri bilgisayar kursları veya teknik ve üretimsel beceriler sağlayan kurslar) sağlamaktadır. Programların temel amacı, gençlerin becerilerini geliştirerek, onların istihdam edilebilirliklerini, verimliliklerini arttırmaktır (Kluve, 2006:4).

İşgücü eğitim programlarının sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi için devletin; eğitim programlarının düzenlenmesi, bilgi ve standartların derlenmesi, finansmanlarının sağlanması gibi bir takım görevleri vardır (Betcherman vd., 1999:6). Öyle ki, işgücü piyasasına hâkim olarak analizleri yapabilen ve istihdam politikaları oluşturmakla yükümlü olan, işgücü talebinin hangi alanda olduğunu, işgücü piyasasındaki niteliksel iyileştirmelerin hangi sektörlerle yönelik yapılması gerektiğini, işsiz genç kitlenin vasıflarının ne olduğunu ve bunların işsizlik sürelerinin ne kadar olduğunu en iyi bilen kamu istihdam kurumlarıdır. Bu nedenle kamu istihdam kurumları, mesleki eğitim alanlarını belirleyebilmekte ve hangi mesleklere talebin olduğunu elindeki verilerle görebilmekte ve böylece işgücü eğitim programlarını daha sağlıklı tasarlayıp organize edebilmektedirler (Varçın, 2004:33-34).

Esasında işgücü piyasası ile işgücü eğitimi arasında sıkı bir ilişkinin varlığı hükümetleri içyapıları ve işleyişleri konusunda birtakım düzenlemelere gitmesini gerekli kılmaktadır. Bu bağlamda bazı ülkelerde gerçekleştirilen eğitim reformları sayesinde işverenler ile güçlü kurumsal bağlar geliştirilmiş ve eğitim kurumlarının daha esnek hale getirilmesi sağlanmıştır (Betcherman vd., 1999:6). Örneğin işgücü eğitim programları neticesinde, kamu kurumlarının işletmelerle işbirliği yaparak işsizlerin bir bölümünü işbaşı eğitiminden geçirmesi ve eğitim sonrası işletmelerin ihtiyaç duyduğu kişileri istihdam etmeleri bu kapsamda ele alınabilir. Formel eğitimin mevcut işin gerektirdiği nitelikleri karşılayamaması ve gençlerin iş deneyimi ile uyuşmaması durumunda işbaşı eğitimi ile gençlerin istihdam edilebilme olanakları arttırılmaktadır. Kamu istihdam ofisleri, işbaşı eğitim maliyetlerinin bir kısmını karşılayarak işletmeleri personel almaya teşvik etmektedir. İşgücü eğitimi sonrası gençler genelde işbaşı eğitim aldığı işyerinde istihdam edilmektedir. İşbaşı eğitimini alan gençler eğitim gördüğü işyerinde istihdam edilmeseler dahi işgücü piyasasında istihdam edilebilirlikleri artmaktadır (Varçın, 2004:37-38).

## 2. Doğrudan İş Oluşturma Programları

Bu programlar yeni işlerin oluşturulması veya mevcut işlerin revize edilmesi için tasarlanmıştır. Bu kategoride üç tip iş oluşturma programları mevcuttur. İki işverenleri yeni işçi almaya teşvik etmek ya da mevcut işçileri çeşitli sebeplerle çıkarmalarını önlemek amacıyla oluşturulan ücret/istihdam sübvansiyonlarıdır. Sübvansiyonlar doğrudan ücret ya da sosyal güvenlik ödemesi şeklinde de olabilir. İkinci kategori kamu ya da kar amacı gütmeyen kurumlarda doğrudan iş oluşturmadır. Genellikle geçici işleri kapsayan istihdam şeklidir. Üçüncü kategoride ise işsiz kişilerin kendi işlerini kurmalarına destek amaçlı programlardır. Örneğin kendi işini kuracak kişiye başlangıç sermayesi sağlanması ya da işletme maliyetlerinin bir kısmının karşılanması gibi destekleri kapsamaktadır (Betcherman vd., 1999:6)

### 2.1. Ücret/İstihdam Sübvansiyonları

Ücret/istihdam sübvansiyonları; özellikle uzun süreli işsizliğin ve/veya genç işsizliğin yüksek olduğu dezavantajlı bölgelerde, işsizlerin istihdamını ücret veya istihdam sübvansiyonları ile destekleyerek işgücü piyasasını canlandırılmaya yönelik uygulamalardır. Sübvansiyonlar, değişen ekonomik koşullar altında tesis edilse de en sık ekonomik gelişme dönemlerinde uygulama alanı bulmaktadır. Bu program dezavantajlı gruplarda sosyal dışlanmayı önlemek amacıyla istihdamı teşvik ederek toplumsal bir amaca da öncülük etmektedir (Betcherman vd., 1999:6).



Sübvansiyonlu istihdamda dikkat edilmesi gereken en önemli nokta “fayda maliyet analizinin” çok iyi şekilde yapılması gerekliliğidir. Çünkü bu programda daha önceden sübvansiyon edilmeden istihdam edilmiş işçilerin yerine sübvansiyon edilmiş işçilerin istihdam edilmesi veya işverenin sübvansiyonlu işçileri işe alıp sübvansiyon süresi sona erdikten sonra işten çıkarması söz konusu olabilir. Bu nedenle bu programın iyi bir şekilde izlenmesi ve tasarlanması gerekmektedir (Betcherman vd., 1999:6). Bu bağlamda ücret/istihdam sübvansiyonları ile ilgili önemli noktaları da şu şekilde sıralayabiliriz:

- **Sübvansiyonların Süresi ve Seviyesi:** Sübvansiyonları uygulayan ülkeler arasında bu sübvansiyonların süresi ve seviye bakımından önemli farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin ABD’de iki yıllık bir süre için çalışanın ücretinin en az %50’si sübvansiyon edilirken, İngiltere’de ise 6 aylık bir süre için çalışanın ücretinin %100’ü sübvansiyon edilmektedir. Bu program hakkında en uygun bir süre ve seviye belirlenmesi mümkün olmasa da, burada önemli olan programın etkisinin dikkatlice izlenmesi, değerlendirilmesi ve böylece daha bilinçli kararlar verilmesidir (Betcherman vd., 1999:6-7).
- **İkame Etkisinin Minimizasyonu:** Yukarıda da belirtildiği gibi bu program yüksek ikame etkisine sahiptir. Bu tür etkileri en aza indirebilmek için özellikle programdan faydalanacak hedef kitlenin çok iyi tespit edilmesi, aşırı talebin söz konusu olduğu firmalar ile çalışmak üzere programın hayata geçirilmesi ve işveren davranışlarının bu aşamada izlenmesi ayrı bir önem arz etmektedir (Betcherman vd., 1999:7).

## 2.2. Kamu Çalışma Programları

Bu programlar, işsizlerin kamuda mal ve hizmet üretmek amacıyla geçici süre ile istihdam edilmesi neticesinde oluşturulan doğrudan iş oluşturma programları esasına dayanmaktadır. Geçici olarak oluşturulan bu işlerde; dezavantajlı gruplar, yoksullar ya da uzun süreli işsizler istihdam edilerek kısa vadede yoksulluk ve işsizlik hafifletilmeye çalışılmaktadır (Betcherman vd., 2004:5). Kamu çalışma programları bazı ülkelerde özellikle dezavantajlı gruplar arasında yer alan gençlere yönelik olarak uygulanmaktadır. Sağlanan bu imkân sayesinde gençler; hem deneyim kazanmakta, hem de işgücü piyasası ile temasları gelişmektedir (OECD, 1999:36).

Genellikle ekonominin yavaşlama dönemlerinde gündeme gelen kamu çalışma programları katılımcılara; inşaat, sağlık ve belediye hizmetleri gibi alanlarda istihdam olanağı sağlamaktadır (Dar-Tzannatos, 1999:17). Hükümet bu tür projeleri ya kar amacı

gütmeyen kuruluşlarla ya da özel sektör ile de hayata geçirmekte (Betcherman vd., 2004:5), işgücü maliyetleri ise kamu ve proje sponsorları tarafından karşılanmaktadır (OECD, 1999:36).

Bu tür programların olumlu tarafı temel fiziki ve sosyal altyapının gelişmesi, kamu mal ve hizmetlerinin üretilmesi ve gençlerin işgücü piyasası ile temasa geçmesi ve deneyim kazanmasıdır. Nitekim birçok durumda bu tür yararlar iş oluşturma yerine, temel amaçlar olarak da ele alınabilmektedir. Ancak olumsuz tarafı çoğu zaman, bu programların uzun vadede işgücü piyasasına etkisi genelde önemsiz olduğu ve/veya uzun vadeli işlerde istihdamı azalttığı yönündedir (Betcherman vd., 2004:5-6). İlk petrol krizinden sonra ve 1980'li yıllarda çok popüler olan bu tür programların değerlendirme sonuçlarının tatmin edici olamayışı nedeniyle çoğu ülkede popülerliğini yitirmiştir (OECD, 1999:36).

### 2.3. Öz-İstihdam Oluşturma Önlemleri

İşsizlere iş bulmalarında yardımcı olmak amacıyla uygulanan başka bir uygulama ise onların kendi işlerini kurmalarını destekleyen programlardır (OECD, 1999:38). Söz konusu program kapsamında, özellikle küçük ölçekli yeni işletmelerin kurulması ve girişimciliğin teşvik edilmesine yönelik olarak sağlanan teknik yardım, kredi ve diğer destekler ele alınabilir. Finansal altyapının gelişmediği ülkelerde özel bankaların, genellikle kendi işlerini kurmak isteyen gençlere sunacakları kredi için gerekli ve kapsamlı bir risk değerlendirmesi yapmaları pek mümkün gözükmediğinden, kamu programları, ihtiyaç sahibi gençlere küçük işletme kredileri ile destekte bulunarak bu sorunun ortadan kaldırılmasına katkıda bulunabilmektedirler (Betcherman vd., 2001:8). Programın genel özelliklerini şu şekilde sıralayabiliriz:

- **Bu Programlar Belirli Bir Gruba Yönelik Değildir:** Amerika'da yeni işsiz kalanlar, Danimarka'da en az beş ay süre ile işsiz olanlar, Macaristan ve Polonya'da ise toplu olarak işten çıkarılanlar hedef grup olarak belirlenmiştir (Dar-Tzannatos, 1999:25-26).
- **Program Her Ülkede Farklı Ekonomik Koşullar Altında Uygulanmaktadır:** İrlanda'da 1980'lerin ortalarında işsizlik oranı %15'e yükseldiğinde, Avustralya'da ise 1980'lerin sonlarında işsizlik oranı %8'den %6'ya düştüğünde daha da yaygın olarak uygulanmıştır (Dar-Tzannatos, 1999:26).
- **Katılımcıların Programdan Destek Sağlama Biçimleri Ülkeden Ülkeye Farklılık Göstermektedir:** Programlara katılanlara yardımlar toptan ödenebildiği

gibi, periyodik olarak da ödenebilmektedir. Yine programdan yararlananların başarısının takibinde de ülkeler arasında farklılık vardır. Örneğin Almanya'da programdan yararlananların başarısı sıkı bir şekilde değerlendirmeye tabi tutulurken, Amerika'da ise kurulan işin başarısı daha esnek bir şekilde takip edilmektedir (Dar-Tzannatos, 1999:26).

### 3. Bilgilendirme ve İşe Yerleştirme Hizmetleri

İşgücü piyasaları hem işler, hem de işçiler açısından heterojenliğin yaygın olduğu piyasalar olduğundan, emek arzı ile emek talebi arasındaki eşleşme problemi piyasaların en belirgin özelliklerindedir. Piyasadaki bazı kişiler bilgiyi etkin bir şekilde kullanarak kolayca iş bulabilirken, bilgiye kolayca ulaşamayan ve bilgiyi en uygun şekilde değerlendiremeyenlerin işsizlikten kurtulmaları o kadar kolay olmamaktadır (Biçerli, 2005:7). Zira iş arama süreci hem işsizler için, hem de işletmeler için belli bir zaman kaybına neden olduğundan dolayı bu süreç oldukça maliyetlidir. İşsizler ve işverenlerin piyasa hakkında bilgilendirilmeleri bir taraftan zaman kaybını azaltırken diğer taraftan açık işler ile iş arayanların doğru karşılaşmalarına da yardımcı olabilir (Gündoğan ve Biçerli, 2004:223). Bu nedenle bilgilendirme ve işe yerleştirme hizmetleri çoğu ülkede aktif istihdam politikaları içinde önemli bir yer tutmaktadır (Biçerli, 2005:7).

Bu hizmetler kamu istihdam kurumları ya da özel istihdam büroları tarafından verilmektedir. Kurumlar tarafından öncelikle gençlere uygun işler ve farklı seçenekler hakkında bilgi verilmekte ve gençlerin uygun işlere yerleştirilmeleri sağlanmaktadır (Alper, 2013:64). Programın genel özelliklerini şu şekilde şekildedir:

- **Bilgilendirme Hizmetleri Özellikle Dezavantajlı Gruplar İçin Faydalı Bir Aktif İstihdam Politikası Aracıdır:** Bu bağlamda özel sektör istihdam hizmetleri, deneyimli ve yetenekli işgücüne daha yararlı olabilirken, kamu istihdam hizmetleri ise yoksul, yarı vasıflı ve uzun süreli işsizler için yararlı olmaktadır (Dar-Tzannatos, 1999:19).
- **Bilgilendirme ve İşe Yerleştirme Hizmetlerinden Yararlanan Hedef Gruplar Ülkeden Ülkeye Farklılık Göstermektedir:** Bilgilendirme ve işe yerleştirme hizmetlerinden yararlanan hedef gruplar İngiltere'de uzun süreli işsizleri, Amerika'da sosyal yardım yapılan kadınları, Kanada'da endüstriyel yeniden yapılanmanın bir sonucu olarak işten çıkarılanları ve Hollanda'da genç işsizleri kapsamaktadır (Dar-Tzannatos, 1999:20).

- **Programın Başarısı Uygulamaya Konulan Ülkelerin Ekonomik Koşulları İle Yakından İlgilidir:** Programın sonuçları hakkında yapılan çalışmaların çoğu olumlu sonuçlar verse de bazı değerlendirme sonuçları olumsuzdur. Genellikle işsizlik oranlarının arttığı durgunluk dönemlerinde programın başarısı düşerken, ekonominin canlanma dönemlerinde programın başarısı artmaktadır. Yani iş olanaklarının arttığı ekonomik koşulların iyileştiği dönemlerde bilgilendirme ve işe yerleştirme hizmetlerinin etkinliği de artmaktadır. Bu bağlamda Kanada'da işsizliğin artış gösterdiği yıllarda programın işsizlerin istihdam edilmesi noktasında istenilen başarıyı sağlayamadığı, program dâhilindeki işsizlerin iş arama için harcadıkları zamanın, program dâhilinde olmayan işsizlerin iş aramak için harcadığı zamandan daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan Hollanda ve Amerika'da ise işsizlik oranlarının azaldığı dönemlerde programa katılanların katılmayanlara göre daha kolay iş buldukları gözlemlenmiştir (Dar-Tzannatos, 1999:20).

Gençlere yönelik aktif işgücü politikalarının tümü genç işsizliğin çözümünde aynı ölçüde etkili değildir. Ülkeden ülkeye farklılık arz eden politikaların başarısı; ülkelerin gelişmişlik düzeyine, genç işsiz sayısına ve söz konusu programlara katılımlara göre değişmektedir.

#### IV. GENÇLERE YÖNELİK AKTİF İSTİHDAM POLİTİKALARI UYGULAMA ÖRNEKLERİ

Günümüzde bir taraftan dünya nüfusu hızla yaşlanmakta, öte yandan işsizlik küresel bir sorun olarak karşımıza çıkmakta ve genç nüfus söz konusu işsizlikten ciddi olarak etkilenmektedir. Oysaki genç nüfus, dinamik yapısıyla ülke kalkınmasının motor gücüdür. Yeni fikirlere açık, enerjik, dinamik gençler ekonomik büyümeyi pozitif yönde etkiler. Öyle ki, diğer koşullar sabit kaldığında, genç nüfusa sahip ülkeler diğer ülkelere göre ekonomide daha avantajlı olup, daha hızlı büyürler (Kenar, 2011). Bu nedenle işsizlik sorununun yaşandığı ülkelerde gençlerin işsizlik sorunundan en az etkilenmelerini sağlamak amacıyla gençlere yönelik aktif istihdam politikalarının yaygınlaştırılması gerekmektedir.

İşte bu bölümde nüfusun hızla yaşlanmasıyla ülke nüfusu azalan Japonya ve Kore ile öte taraftan ülke nüfusu hızlı artan Çin'de işsiz gençlere yönelik olarak ne gibi aktif istihdam politikalarının uygulandığı incelenecektir. Son olarak nüfusun büyük kısmı gençlerden oluşan ülkemizde işsiz gençlere karşı hangi aktif istihdam politikaları uygulandığı ele alınacaktır.

## 1. Japonya

Japon Çalışma Bakanlığı, gençlerin istihdamına yönelik çeşitli aktif istihdam politikaları uygulamaktadır. Bu bağlamda sadece lise diplomasına sahip gençlerin iş bulma olasılığı önemli ölçüde zayıfladığından liseden mezun ve/veya olabilecekler için "istihdam destek tedbirleri" geliştirmiştir. Bu tedbir kapsamında kamu istihdam büroları, gençlerin işgücü piyasası hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlamak ve işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırmak amacıyla onlara bir nevi danışmanlık hizmeti sunmaktadır. Yine Bakanlığın uyguladığı politikalar sadece lise mezunları ile sınırlı olmayıp yüksek okul ve üniversite mezunlarını da kapsamaktadır. Bu bağlamda uygulanan politikalar arasında fakülte ve yüksek okul mezunlarının istihdamlarını sağlamak amacıyla daha gençler mezun olmadan "okul ve özel sektör" arasında iletişim sağlanarak, bu kurumlar gençlere aktif istihdam politikaları arasında yer alan işgücü piyasası ile ilgili olarak "bilgilendirme" hizmeti sunmaktadır (Dorenbos vd., 2002:20).

Gençlere yönelik bir başka aktif istihdam politikası ise "işgücü piyasası eğitim programlarıdır". Bu bağlamda Japonya'da (insan kaynakları geliştirme merkezleri, politeknik merkezleri ile diğer kamu insan kaynakları geliştirme merkezleri gibi) bazı kurumlar, genç işgücünün mesleki ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla çeşitli "kamu mesleki eğitim programları" düzenlemektedir. Bu programlar kapsamında kamu insan kaynakları gerektiğinde, özel teknik okulları, diğer özel eğitim kurumları ve eğitim enstitüleri aracılığıyla gençlere "mesleki eğitim" vermektedir (Dorenbos vd., 2002:22).

Japonya'da gençlerin istihdamını artırmaya yönelik bir başka uygulama ise "deneme istihdam programlarıdır". Program ilk olarak 1999 yılında engelli işsizler için gündeme gelmiş ardından 2001 yılında gençleri de kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Genç istihdamını artırmak amacıyla uygulamaya konulan deneme istihdam programı ile gençler 3 ay geçici olarak istihdam edilmektedir. Yeni mezun olan ve gerekli iş tecrübesi bulunmayan gençler hakkında işverenlerin geçleri istihdam etme noktasında isteksiz olmaları böylece gençlerin gelecekleriyle ilgili bir belirsizlik duygusuna kapılmaları programın hayata geçirilmesini zorunlu kılmıştır. Program yeni mezun gençler ile kayıtdışı işlerde istihdam olanağı bulan gençlerin düzenli bir işe geçişlerini kolaylaştırmaktadır. Bu nedenle 2004 yılında 44.000 genç deneme istihdam programına katılmış, 37.000 genç programı tamamlamış ve tamamlayan gençlerin %80'ini düzenli bir işte istihdam fırsatı bulmuştur. Bu olumlu sonuç göstermiştir ki, deneme istihdam programları, işverenlerin yeni mezun gençleri istihdam etme noktasındaki isteksizliğini gidermede önemli bir faktör olmuştur (Duell vd., 2010:135).

### Şekil 3 Japonya 2007 Deneme İstihdam Sübvansiyonları

Programa Katılan Kesimler	Deneme İstihdam Başlangıç Sayısı	Katılım Oranı %	Bütçe Japon Milyon Yeni)	Düzenli İstihdama Geçme Oranı %
Orta ve İleri Yaşlılar	3461	6,46	540,0	76,2
Gençler	41988	78,37	5814,8	80,2
Tek Ebeveynli Anneler	290	0,54	54,0	72,0
Mevsimlik İşçiler	17	0,03	84,0	66,7
Engelli Kişiler	7744	14,45	902,4	82,3
Günlük İşçiler/Evsizler	80	0,15	23,0	71,1
Toplam	53580	100,00	7418,2	74,75

**Kaynak:** DUELL, Nicola (2010). "Activation Policies in Japan", **OECD Social, Employment and Migration Working Papers**, No: 113, OECD Publishing, p.128.

Yukarıdaki Şekil 1'de 2007 yılı itibariyle Japonya'da işgücü açısından deneme istihdam programına katılanların düzenli istihdama geçme oranı belirtilmiştir. Programın kuruluş amacına uygun olarak %82,3 ile en yüksek oran engellilere ait olurken ikinci sırada %80,2 ile gençler yer almaktadır.

2007 yılında deneme istihdam programına katılan gençlerin sayısı 41.988 iken bu sayı, Şekil 2'de de görüldüğü üzere 2010 yılında 69.536 ve 2011 yılında da 80.415 kişiye yükselmiştir. Programa katılanların yine sürekli istihdam edilme oranı 2010 yılı için %79,2 iken bu oran 2011 yılında %80,7'ye yükselmiştir.

### Şekil 4 Japonya'da 2010-2011 Yıllarında Gençlerin Deneme İstihdam Programına Katılımı

Yıllar	Programa Başlayan Kişi Sayısı	Programı Tamamlayan Kişi Sayısı	Deneme Süresi Sonunda Devamlı İstihdam Edilme Oranı
2011	80.415	63.577	51,328 (%80,7)
2010	69.536	51.661	40,902 (%79,2)

**Kaynak:** MHWL (2012). "Improving Employability and Labour Market Participation Among Young People", [http://www.mhlw.go.jp/english/dl/employment\\_eng.pdf](http://www.mhlw.go.jp/english/dl/employment_eng.pdf), (10.02.2013), p.32.

Gençlere yönelik uygulanan aktif istihdam politikaları ile işgücü piyasası etkin hale getirilmeye çalışılsa da Japon işgücü piyasasını etkileyen bir diğer önemli konu ise genç işgücü nüfus oranının düşmesidir. Öyle ki, genç işgücü nüfusu 2008 yılında 20 milyonun altına düşmüştür. 2011 yılı itibariyle de, 15-34 yaş arası genç işgücü nüfusu 17.43 milyon olup, toplam işgücünün de %30'undan daha azını teşkil etmektedir. Doğurganlık oranının düşmesiyle birlikte bu düşüş eğiliminin daha da devam etmesi beklenmektedir (MHLW, 2012:2).

## 2. Kore

Kore'de işgücü piyasası programlarının uygulanması konusunda devlet öncü bir rol oynamaktadır. Aktif istihdam politikalarının finansmanı "ulusal sandık" ve "istihdam sigorta fonundan" karşılanmakta ve işsiz gençlerin istihdam edilebilirliklerini kolaylaştırmak için birtakım tedbirler alınmaktadır. Alınan tedbirler arasında yer alan aktif istihdam politikaları kapsamında genç işsizlere "mesleki eğitim" verilmektedir. Verilen mesleki eğitimler de devlet tarafından sübvansede edilmektedir. Ancak gençlerin uzun süreli veya kısa süreli işsiz olup olmadıklarına göre katılımcı sayısı ve buna bağlı olarak eğitim maliyeti değişmektedir. Örneğin 2000 yılında 70 bin genç iş sağlama programlarına ve 60 bin genç ise mesleki becerilerini geliştirme ve işe yerleştirme programlarına katılmışlardır (Dorenbos vd., 2002:25).

Gençlere yönelik aktif istihdam politikaları kapsamında Çalışma Bakanlığı, Japonya'daki deneme istihdam programlarına benzer "devlet-destekli stajyer programını" uygulamaya koymuştur. Bu program gençlere kısa süreli olsa istihdam olanağı sağlayarak, bir iş ve meslek deneyimi kazandırmaktadır. Bu bağlamda bakanlık, işletmelere genç işgücünü 3 aylık süre ile stajyer olarak istihdam etmeleri için her ay 500,000 Won ödemektedir. Eğer işletmeler, bu gençleri sürekli olarak istihdam ederlerse, bakanlık ödemelerine 3 ay daha devam etmektedir. Stajyer olarak istihdam edilenler 18-30 yaş arasındaki gençlerden oluşmaktadır. 2001 yılı için 39.000 genç işsiz bu programlardan yararlanmışlardır (Dorenbos vd., 2002:25).

Bilindiği gibi 2008 ve 2009 yıllarında Kore'de ekonomik kriz baş göstermiştir. Ancak krizden sonra Kore ekonomisi hızla iyileşmeye başlamıştır. Kore'nin işsizlik oranı Ocak 2010'da %4,8 iken 2011 yılı ikinci çeyreğinde ise %3,4 oranına düşmesiyle, Aralık 2007 yılındaki kriz öncesi %3,1 oranına yaklaşmıştır.

Bu etkileyici esnekliğine rağmen Kore işgücü piyasası bir taraftan çok hızlı yaşanan bir işgücü ile karşı karşıya kalırken, diğer yandan genç istihdam oranı, özellikle de dezavantajlı genç istihdam oranı düşmektedir. Bu nedenle Kore, genç beşeri

sermayesinin atıl kalmasını önlemek ve verimliliğini artırmak için (OECD, 2011:1) 2008 yılında, dezavantajlı gençlere yönelik olarak “genç istihdam hizmet projesini (Youth Employment Service-YES)” hayata geçirmiştir. Projenin amacı 15-19 yaşları arasındaki eğitim seviyesi düşük, işsiz ve işsizlik sigortasından yararlanmayan gençleri işgücü piyasasına kazandırmaktır. Projenin 2009 yılında içeriğinde yapılan değişiklikler ile ismi “gençler için yeni bir başlangıç projesi” olarak değişmiştir.

2011 yılında eğitim seviyesinin düşüklüğü ile uzun süre işsiz kalan ve böylece gelir seviyesi de düşük olan gençlerin istihdam edilmelerini sağlamak amacıyla “istihdam hizmet programı” uygulanmıştır. Bu programa katılım halinde bazı mali teşvikler ile gelir desteği de sağlanmaktadır. Program aktif istihdam politikalarından kariyer rehberliği, eğitim ve iş deneyimi ve işe yerleştirme hizmetlerini içeren üç aşamadan oluşmakta ve 12 ay sürmektedir.

Kore’de katılımcıların hem güvenini, hem de çalışma arzu ve isteklerini artırmaya yönelik olarak düzenlenen “**kariyer rehberliği**” dört haftalık bir eğitim sürecini kapsamakta ve rehberlik hizmetleri genellikle “grup danışmanlığı” ve “mesleki psikolojik testler” olarak verilmektedir. Dört haftalık süreç tamamlandığında katılımcıya 200.000 KRW (188 ABD\$) tutarında bir mali destek de sağlanır (OECD, 2011:1). Böylece birinci aşama tamamlandığında, katılımcı gençlerin ikinci aşamaya geçmelerine izin verilmektedir (OECD, 2011:4).

Kore’de “**eğitim ve iş deneyimi**” başlığı altında ise mesleki eğitim, iş deneyimi ve iş kurma desteği şeklinde üç farklı aktif istihdam politikası uygulanmaktadır. Yalnız katılımcı genç, sağlanan bu hizmetin üçünü birden değil sadece birini tercih edebilmektedir. “Mesleki eğitim”, katılımcıların bireysel eğitim açığı doğrultusunda sağlanan eğitim hizmetidir. Devlet destekli bu eğitimde, katılımcılar program maliyetlerinin %20’sini karşılarken, ayrıca mesleki eğitim programı süresince katılımcı gence günlük 15.000 KRW tutarında bir meblağ ödenir (OECD, 2011:1).

“İş deneyimi” ise katılımcıların, çalışma ortamında ihtiyaç duyduğu gerekli iş becerilerini elde edebilmesi için sunulan bir hizmettir. Katılımcıların bu program kapsamında haftalık çalışma süreleri 15 ila 35 saat arasında değişmektedir. Söz konusu program; enstitüsü, okul, diğer eğitim kurumları veya kar amacı gütmeyen sosyal kuruluşlar tarafından finanse edilerek gerçekleştirilmektedir. Katılımcılar, 35 saatlik çalışma esasına dayanan programlarda yer alıyorsa, 3 ila 5 ay arasında değişen bir süre için 760.000 KRW (716 ABD\$) tutarında aylık gelir de elde edebilmektedirler. Bu program kapsamında, katılımcıların düzenli iş hayatına daha iyi hazırlanabilmeleri için ayrıca



küçük ve orta ölçekli işletme (KOBİ)'lerde staj imkânı da sunulmaktadır. Böylece gençler, seçtikleri KOBİ'lerde staj görmekte ve normal çalışanlar gibi, KOBİ'lerde stajyer ücreti almaktadırlar. Ancak bu ücretin yarısı (ki bu en fazla 800.000 KRW (753 ABD\$) tutarında bir rakam) altı ay süreyle devlet tarafından ödenmektedir. Eğer işveren, katılımcı genci staj sonunda düzenli bir şekilde istihdam etmek isterse, devlet 6 ay için kişi başına aylık 650.000 KRW (613 ABD\$) tutarında bir sübvansiyon daha sağlar (OECD, 2011:1).

"İş kurma desteği" ise yeni bir iş kurmak isteyen gençler öncelikle "iş geliştirme merkezleri" tarafından sunulan kurslara katılmaktadırlar. Ardından genç katılımcılar KOBİ desteği ile hem çalışarak gerekli iş tecrübesini elde etmekte, hem de ücret ve sosyal yardım olarak ekonomik güvence sağlamakta. Katılımcılar iş kurabilmek için yeterli eğitim desteğini aldıktan sonra da kendi işlerini kurabilmek için kredi ve ek yardım alabilmektedirler (OECD, 2011:1-2).

İstihdam hizmet programı kapsamında son olarak ele alınan "**işe yerleştirme hizmetleri**" kamu istihdam kurumları ve özel istihdam büroları tarafından yerine getirilmektedir. Bu hizmetler, katılımcının mesleki tercihine, yeteneğine, ikinci programa katılma geçmişine göre en iyi işi aramayı ve eşleştirmeyi içermektedir. Hatta katılımcı gencin iş görüşmesi ile yeterli tecrübesi yok ise bu konuda uzman desteği sağlanmaktadır. Katılımcı genç şayet bir işe girerse, program kapsamında 1 milyon KRW (942 ABD\$) alabilmektedir (OECD, 2011:2). İşe yerleştirme hizmetlerini en iyi Kore Çalışma Bakanlığı'na bağlı, istihdam hizmetleri organizasyonu içerisinde yer alan "İş Güvenliği Merkezi" yerine getirmektedir. İş güvenliği merkezi, firmaların genç işgücü veya stajyer talep başvurularını toplayarak, firma ile stajyer/genç işsiz arasında köprü vazifesi görmektedir. Hükümet bu uygulamayı teşvik etmek amacıyla İş Güvenliği Merkezi'nden işgücü talep eden firmalara sübvansiyon sağlamaktadır. Bu programlar belli bir bölgede ya da merkezde değil, tüm ulusal boyutta gerçekleşmektedir. Bu programlar, büyük işsizlik dönemlerinde gençlere iş ve işyeri deneyimleri sunması bitarafa, Kore'de gençler için aktif istihdam politikaları içinde en iyi uygulama örneğini oluşturmaktadır (Dorenbos vd., 2002:25-26).

### 3. Çin

Dünyanın en kalabalık nüfuslarından birine sahip olan Çin'de 2011 yılı sonu itibariyle toplam nüfus 1.34 milyara ulaşmıştır (Zhang, 2012). Artan nüfus ile birlikte Çin'de büyük bir "çalışma çağındaki nüfus" da dikkat çekmektedir (MHWL, 2005:1). 2011 yılı verilerine göre 15-64 yaş grubunda bulunan çalışma çağındaki nüfus, toplam nüfusun %74,4'ünü oluşturmaktadır (Economist, 2012). Yoğun bir işsizliğin yaşanmadığı Çin'de 2012 yılı itibariyle işsizlik oranı %4.10 civarındadır (Statista, 2013).

Çin’de gençlerin istihdam yetersizliğinin en büyük nedeni yeterli mesleki beceri ve iş deneyimlerinin olmamasıdır. Söz konusu eksikliği giderebilmek için işgücü eğitim programları düzenlenmiştir. Örneğin geliştirilen “vasıflı işçi okulları” sayesinde genç işgücünün istihdam edilebilirliği artmaktadır. Vasıflı işçi okulları, nitelikli işgücünün yetiştirilmesini sağlamak için eğitim veren kapsamlı bir eğitim üssü olarak görülmektedir. Bu okullar ayrıca uzun ve kısa dönemli çeşitli eğitim kursları da düzenlemektedir (MHWL, 2005:2). Ayrıca gençlerin kendi işlerini kurmalarını sağlamak ve istihdamlarını teşvik etmek amacıyla “girişimcilik eğitimleri” de verilmektedir (MHWL, 2005:2). Çalışma Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı ve Komünist Gençlik Konseyi genç istihdamını artırmak ve gençlere yardımcı olmak amacıyla aşağıdaki önlemleri almışlardır:

- Kentlerde genç istihdamını teşvik etmek için vergiler indirilmiştir.
- Daha iyi iş piyasası tanzim etmek için yeni düzenlemelerin yapılması teşvik edilmiştir.
- Bin okulda bir milyon genç projesi ile kırsal kesimdeki gençlerin eğitimi sağlanarak şehirlerde istihdamı kolaylaştırılmıştır.
- Genç istihdamın artırılması için istihdam ajansları tarafından elde edilen bilgilerin, gençlere daha hızlı ve zamanında iletilmesi için gerekli önlemler alınmıştır.
- İşsiz gençler üzerindeki, iş arama baskısı hafifletilmeye çalışılmıştır (Dorenbos vd., 2002:29).

Çin hükümeti genç işgücünün kalitesini artırmak için yeni düzenlemeler getirmiştir. Çin’in tüm şehirlerinde uygulanan bu düzenlemeler kırsal alanlarla da uygulanmaya başlamıştır. En önemli hedef grubu ilköğretim ve ortaöğretim okullarında okulu bırakanlardır. Çünkü bu grup tarım sektöründe çalışmak yerine, kentlerde çalışmak istemektedirler. 2000 yılında 730 bin kişi bu projeye katılmıştır. Ancak hedef grubun işgücü piyasasına girmeden önce işgücü piyasası için gerekli olan eksikliklerinin karşılanması gerekmektedir. Bu bağlamda işsiz olan gençler 1 ila 3 yıl süren bir meslek eğitim programını takip etmek zorundadırlar. Bu yeni düzenlemelerin uygulanması aşağıdaki önlemleri içermektedir:

- **Mesleki Beceri ve Eğitimin Geliştirilmesi:** Mesleki beceri ve eğitimin geliştirilmesi için eğitim programları, işgücü piyasasının gereksinimleri doğrultusunda düzenlenmiştir.

- **İşgücü Piyasasına Girişlerin Sıkılaştırılması:** Bu madde kapsamında iş arayabilmek için en azından bir sertifika sahibi olunması, sertifikası olmayanlara işçi ofislerinin bile yardım etmemesi veya eleman arayan işletmeler tarafından bile sertifikası olmayan işgücünün işe alınmaması gibi bir takım yaptırımlar getirilmiştir.
- **Aktif Destek Sağlanması:** Prensipten bir yılı aşkın bir süredir mesleki eğitim programlarına devam eden katılımcılardan yeni işe girecek olanlara ya da girişimcilere destek sağlamak amacıyla eğitim masraflarının devlet tarafından karşılanmasıdır.
- **Eğitim Sonrası İstihdamın Teşvik Edilmesi:** Eğitime katılanların istihdam hizmet birimlerinden bilgi alması sağlanmıştır.

Katılımcılara sağlanan bu eğitimlerin finansmanı genellikle, hükümet sübvansiyonları, özel sektör ve eğitime katılan katılımcılar tarafından sağlanan ödemeler ile karşılanmaktadır (Dorenbos vd., 2002:29-30).

Gençlere yönelik tüm bu projeler, gençleri işgücü piyasasına daha iyi hazırlamaya yöneliktir. Bu projelerin izlenimi ise şöyle gerçekleşir: Merkezi yönetim vilayetleri, vilayetler illeri, iller ise kırsal alanları izlemektedir. İzleme özellikle veri toplama ve analiz temeline dayanmaktadır. Ayrıca düzensiz denetimlerde yapılmaktadır. Tüm bu denetimle, merkezi hükümet ve yerel yönetim ile denetim ekipleri arasındaki işbirliği ile gerçekleşmektedir. Temel amaç ise sorunları tespit etmek ve zamanın da çözüm bulmaktır (Dorenbos vd., 2002:30).

Esasında Çin'de daha kaliteli işgücü piyasasına sahip olabilmek ve genç istihdamını artırabilmek için hükümet ve tüm toplum, alınması gereken tedbirlere dâhil edilmeye çalışılmaktadır. Çünkü genç istihdamına yönelik tedbirler arasında işgücü piyasası politikaları ile ilgili daha fazla araştırma ve mali desteğe ihtiyaç vardır. Söz konusu araştırma sonuçları da daha etkili önlemlerin uygulanması için kullanılmaktadır. İşgücü otoriteleri arasında, hükümetin iş arayan genç işgücünün vasfını dolayısıyla da istihdamını artırmak için özel bir uluslararası proje için fon kurması gerektiği yönünde genel bir kanı vardır. Eğitim ve öğretim sisteminin gençlerin ihtiyaçları dikkate alınarak yeniden ayarlanması gerektiği yine öne çıkan öneriler arasında yer almaktadır (Dorenbos vd., 2002:30).

Öte yandan Çin'de piyasa düzenlemesi yoluyla istihdam gerçekleştirilmekte ve hükümet tarafından istihdam teşvik edilmektedir. Çin, ekonominin geliştirilmesi, kırsal ve kentsel ekonomik gelişmede koordinenin sağlanması ve sosyal güvenlik sistemlerinin

iyileştirilmesi, iş olanaklarının artırılması, istihdam kapsamının geliştirilmesi ile istihdam teşvik edilmeye çalışılmakta ve işsizlik oranlarının düşürülmesi için de yoğun bir çaba harcanmaktadır (MHWL, 2005:2).

#### 4. Türkiye

Ülkemizde aktif istihdam politikaları ile ilgili çalışmalar 1988 yılında işgücü eğitimi konusunda yürürlüğe giren yönetmelikle başlamış ve doğrudan emek piyasası ile ilgili olan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)'da bu alanda etkin bir rol almıştır. İŞKUR, düzenlediği "istihdam garantili kurslarla", vasıfsız işgücüne mesleki eğitim ve beceri kazandırarak onları istihdam etmeyi amaçlamıştır. Bu bakımdan açılan kurs alanları ve kursiyerlerin nitelikleri illere veya bölgelere göre değişiklikler göstermektedir. İŞKUR tarafından uygulanan aktif istihdam politikaları arasında; kursların dışında, "iş ve meslek danışmanlığı" ve "işletmelerde eğitim seminerleri" de yer almaktadır (Karabulut, 2007:34).

#### 4.1. İŞKUR Tarafından Düzenlenen Kurslar

İŞKUR'un daha çok kurs açmasını ve pek çok gencin bu kurslardan yararlanmasını sağlamak amacıyla "İşsizlik Sigortası Fonu Kanunu" değiştirilmiş, fondan ayrılan kaynak miktarı artırılmıştır. Böylece 2011 yılında açılan 16.594 kurs/programa katılan katılımcı sayısı 250.016 kişi olmuştur. Bu programların bazı alt programlar itibarıyla dağılımı ise aşağıdaki başlıklarda açıklanmıştır (İŞKUR, 2011a:25).

- **İşgücü Yetiştirme Kursları:** İşgücü yetiştirme kursları, Kuruma kayıtlı herhangi bir mesleği veya iş piyasasında geçerli bir mesleği olmayan işsizler ile işsizlik sigortası ödeneği alan işsizlerin, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde yetiştirilerek iş sahibi olmalarını sağlamak amacıyla düzenlenen kurslardır. Bu kurslar, işgücü piyasası ihtiyaçlarına istinaden istihdam odaklı olarak gerçekleştirilmektedir. Ocak-Aralık 2011 döneminde işgücü yetiştirme faaliyetleri kapsamında 3.864 kurs açılmış olup, 35.559'u erkek, 52.121'i kadın olmak üzere toplam 87.680 kişi bu kurslardan yararlanmıştır (İŞKUR, 2011a:25).
- **Çalışanların Mesleki Eğitimi:** 4857 sayılı Kanun'un 85. maddesi çerçevesinde ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak kişilerin sahip olmaları gereken sertifikaların verilmesini sağlamak amacıyla çalışanlara yönelik yapılan eğitim programlarıdır. Katılımcılara ve işyerlerine herhangi bir ücret ödenmemektedir. (İŞKUR, 2012). 2011 yılında çalışanların mesleki eğitimi kapsamında 430 kurs açılmış ve 4.978 kişi bu kurslardan yararlanmıştır (İŞKUR, 2011a:26).

- **Girişimcilik Eğitimleri:** İŞKUR, yaşam boyu eğitim anlayışı içinde işgücü piyasasının nitelikli eleman ihtiyacını karşılamak ve işsizlerin istihdamını kolaylaştırmak veya iş kurmalarına yardımcı olmak üzere Kuruma kayıtlı işsizlere ve işini değiştirmek isteyenlere 2009 yılından beri girişimcilik eğitimi vermektedir (Bayram, 2011: 43). 2011 yılında girişimcilik eğitimleri kapsamında 872 eğitim düzenlenmiştir. Bu eğitimlere 10.312'si kadın, 13.002'si erkek olmak üzere toplam 23.314 kişi katılmıştır (İŞKUR, 2011a:26).
- **İşbaşı Eğitim (Staj) Programları:** Kişilerin işyerinde bizzat çalışarak iş deneyimi kazanmasının yanında ayrıca işgücü piyasasına girişlerinin ve uyumlarının sağlanması amacıyla İŞKUR tarafından, işsizlerin, mesleki yeterliklerini geliştirebilecekleri işbaşı eğitim programları düzenlenmektedir. Bu programlara katılan işsizlere günlük 15 TL verilmektedir. Ayrıca katılımcıların genel sağlık sigortası, iş kazası ve meslek hastalığı sosyal güvenlik kurumu prim giderleri İŞKUR tarafından karşılanmaktadır. İşbaşı eğitim programları (Staj) kapsamında 2011 yılında düzenlenen 2.658 programa 2.593'ü erkek, 2.918'i kadın olmak üzere toplamda 5.511 kişi katılmıştır (İŞKUR, 2011a:26).
- **Toplum Yararına Çalışma Programı:** İşsizliğin yoğun olduğu dönemlerde ve bölgelerde, afet, kriz gibi olağanüstü durumlarda, işsizlerin kısa süreli istihdamını ve eğitimini amaçlayan, toplum yararına bir iş veya hizmetin gerçekleştirilmesini sağlayan (OGM, 2012:1) bu programlarla geçici iş imkânları sağlanarak, katılımcılar belli bir süre için maddi olarak desteklenmektedir. Yine bu kişiler, çalışma ortamına alışarak mesleki eğitim, iş tecrübesi ve disiplini edinmenin yanında kamu yararına bir faaliyette gerçekleştirmiş olmaktadır (Birleşik Metal-İş, 2009:6). Bu program çerçevesinde çevre temizliği, kamusal altyapının yenilenmesi, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi okullarda çevre düzenlemesinin gerçekleştirilmesi, bakım onarım ve temizlik işlerinin yapılması, tarihi ve kültürel mirasın korunması, ağaçlandırma, park düzenlemeleri, vadi ve dere ıslahı, erozyon engelleme çalışmaları gibi alanlarda faaliyet gösterilmektedir. Toplum yararına çalışma programları en fazla sekiz aylık dönemler halinde düzenlenebilmekte ve katılımcılara aylık asgari ücret üzerinden ödeme yapılmaktadır. Öte yandan bu programlara katılanların sosyal güvenlik sigortası primleri İŞKUR tarafından karşılanmaktadır. Toplum yararına çalışma programı çerçevesinde 2011 yılında açılan 2.293 kurstan 13.346'sı kadın, 46.560'ı erkek olmak üzere toplamda 59.906 kişi yararlanmıştı (İŞKUR, 2011a:26).

## 4.2. İş ve Meslek Danışmanlığı

Türkiye’de “iş ve meslek danışmanlığı” son yıllarda önemi artan bir alan olarak dikkat çekmektedir. Konu bir dönem, daha çok iş veya meslek hayatının başlangıcında yapılan tercihler çerçevesinde ele alınırken, bugünlerde işsizlik, istihdamda yaşanan zorluklar, kişisel beklentilerin değişmesi gibi sebeplerle iş hayatının değişik evrelerinde de iş ve meslek danışmanlığı söz konusu olmaya başlamıştır (Erdoğan, 2011:7). Böylece İŞKUR; meslek seçimi aşamasında bulunan, meslek edinme veya iş bulmakta/seçmekte sıkıntıları olan, mesleki uyumsuzluk problemleri bulunan, mesleki becerilerini geliştirmek ve mesleğini/işini değiştirmek isteyen genç ve yetişkinlere yönelik olarak “iş ve meslek danışmanlığı” hizmeti sunmaktadır (İŞKUR, 2011a:24).

İş ve meslek danışmanlığıyla ya işsizlerin ya da meslek değiştirmek isteyenlerin kişisel özellikleri, sahip oldukları becerileri işgücü piyasası ile uyumlu olup olmadığı, hangi işlere daha yatkın olduğu danışmanlar tarafından tespit edildiğinden “doğru işsiz doğru işe ve doğru kursiyer doğru kursa” yönlendirilebilmektedir. Bu yönüyle iş ve meslek danışmanlığı aktif istihdam politikası araçları arasında maliyet açısından en etkin yöntemdir (İŞKUR, 2011b:3). Bu kapsamda aşağıda şekil 3’te de görüldüğü üzere iş danışmanlığı bireysel görüşme hizmetinden yararlanan kişi sayısı 2011 yılında 160.603, meslek danışmanlığı bireysel görüşme hizmetinden yararlanan kişi sayısı ise 4.502 kişi olmuştur (İŞKUR, 2011a:25).

**Şekil 5. İş ve Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri (2002-2011)**

Yıllar	Ziyaret Edilen İşyeri Sayısı	Meslek Danışmanlığı *	İş Danışmanlığı*	Çalışma Yapılan Öğrenci Sayısı	Meslek Bilgi Merkezlerinden Yararlanan Kişi Sayısı	Çalışma Yapılan Veli Toplantısı Sayısı
2002	2.791	4.585	4.330	88.038	59.661	13
2003	1.283	1.281	1.702	48.639	50.640	27
2004	774	1.817	2.249	49.247	46.362	158
2005	1.022	607	1.038	68.207	55.912	291
2006	1.425	796	1.328	67.223	52.033	172
2007	1.232	1.098	1.502	90.015	61.909	276
2008	1.664	919	3.235	110.445	62.562	215
2009	2.499	1.598	5.255	133.950	70.653	291
2010	2.728	3.576	16.058	163.501	54.499	307
2011	7.214	4.502	160.603	155.220	48.071	162
<b>Toplam</b>	<b>22.632</b>	<b>20.779</b>	<b>197.300</b>	<b>974.485</b>	<b>562.302</b>	<b>1.912</b>

**Kaynak:** İŞKUR (2011a). **İŞKUR 2011 Faaliyet Raporu**, Ankara, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, (10.02.2013), s.53.

\*Bireysel Görüşmeler

Yukarıdaki tablo incelendiğinde İŞKUR tarafından sağlanan bu hizmetlerden yararlanan katılımcı sayısı sınırlıdır. Oysaki iş ve meslek danışmanlığı modern kamu istihdam kurumlarının “olmazsa olmaz” hizmetlerinin başında gelmektedir. Örneğin

refah seviyesinin çok yüksek, işsizliğin ise çok düşük olduğu ülkelerden biri olan İsveç kamu istihdam kurumunda (Arbetsförmedlingen) 2010 yılı itibarıyla görev yapan 10.500 civarındaki personelin 8.000'ininden fazlası danışmanlık hizmeti sunmaktadır. Oysa ülkemizde İŞKUR'da görev yapan personel sayısı Temmuz 2011 itibarıyla toplam 3.297 olup, bu personelin sadece 393'ü iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunmaktadır. Türkiye'nin işgücü piyasasının yapısı ve özellikleri dikkate alındığında bu kadar az sayıda danışmanla, bu kadar önemli bir hizmetin belirlenen hedefler doğrultusunda yürütülmesinin zor olduğu gözükmemektedir (İŞKUR, 2011b:3).

### 4.3. İşletmelerde Eğitim Seminerleri

İşletmelerde eğitim seminerleri; talepte bulunan kamu veya özel sektör işyerlerine, Kurumdan bu konuda yetişmiş iki uzman eleman gönderilip, modern eğitim araç-gereçleri kullanılarak, aktif öğretim metotları ile işbaşında eğitim programının uygulanmasıdır (İŞKUR, 2009:67). Bu seminerler paket programlar, parça programlar olarak ikiye ayrılmaktadır. Paket programlar; işçi geliştirme semineri, ilk kademe yöneticilik semineri ve orta kademe yöneticilik seminerinden oluşmaktadır. "İşçi geliştirme semineri", ilk kademe yöneticilerinin emrinde çalışanların işletme kültürünü artırarak disiplin içinde verimli, kaliteli, güvenli ve kolay iş yapmalarını ve işyerlerinde kendi seviyelerinde çıkabilecek sorunları çözümlenmelerini sağlayacak bir seminerdir. "İlk kademe yöneticilik semineri", işyerlerinde genellikle yönetim kademesinin ilk basamağını oluşturan ilk kademe yöneticilerinin işçi geliştirme seminerinde kazandırılan nitelikler yanında, yöneticilik ve eğiticilik niteliklerini geliştirerek, işyerlerinde ortaya çıkabilecek problemlere kendi yetkileri çerçevesinde çözümler üretmelerine katkı sağlamaya yönelik bir seminerdir. "Orta kademe yöneticilik semineri" ise işyerlerinde orta kademe yöneticisi olarak görev yapan katılımcıların, ilk kademe yöneticilik seminerine göre daha ayrıntılı olarak yöneticilik ve eğiticilik niteliklerinin geliştirilmesine katkı sağlamaya yönelik gerçekleştirilen seminerlerdir.

Parça programlar; zaman yönetimi semineri, toplam kalite yönetimi semineri, insan ilişkileri ve stres semineri, insan ilişkileri ve iletişim semineri ve iş sağlığı ve güvenliği seminerinden meydana gelmektedir. "Zaman yönetimi semineri", katılımcıları çalışma yaşamında etkili zaman kullanımının önemi ve gereği konusunda bilinçlendirerek, zamanı amaçsız ve başkaları tarafından kontrol edilmekten çıkarıp, amaçlı bir şekilde kendi kontrolleri altına almalarını sağlamayı amaçlamaktadır. "Toplam kalite yönetimi semineri" ile gençler, işyerlerinde toplam kalite yönetimi kültürünün oluşması ve yerleşmesi doğrultusunda bilinçlendirmektedir. "İnsan ilişkileri ve stres semineri" katılımcıları, işyerlerinin temel hedefleri olan verimliliği artırmak ve kaliteyi yükseltmek için çalışanlar



arasındaki ilişkileri geliştirme, olumsuz çevre faktörlerinin kişiler üzerindeki negatif etkilerini ortadan kaldırabilme veya bunlarla başa çıkabilme konusunda bilinçlendirmeye yönelik bir seminerdir. “İnsan ilişkileri ve iletişim semineri”, işyerinde dayanışmayı ve ekip ruhunu geliştirerek, bireyler ve birimler arasında etkili iletişimin yerleşmesini sağlamayı amaçlayan bir seminer türüdür. “İş sağlığı ve güvenliği semineri” ise katılımcıları, işyerinde daha sağlıklı daha güvenli çalışmalarını için iş güvenliği kuralları konusunda bilgilendiren ve kazalardan korunma konusunda bilinçlendiren bir seminer türüdür (İŞKUR, 2013).

Yapılan eğitimler işyerlerinde çalışan 10-25 kişilik gruplara yönelik olmak üzere en az 2 en fazla ise 5 işgünü ve 10 ile 20 saat arasında devam eden, belli konuların, modern eğitim araç gereçleri kullanılarak aktif öğretim metotları ile anlatıldığı seminerler şeklinde gerçekleşmektedir. 1989 yılından bugüne işçi geliştirme, ilk kademe yöneticilik ve orta kademe yöneticilik seminerleri verilmektedir. 2002 yılına gelindiğinde de bu seminerlerin yanı sıra zaman yönetimi, toplam kalite yönetimi, insan ilişkileri ve stres, insan ilişkileri ve iletişim semineri ve son olarak iş sağlığı ve güvenliği seminerleri de verilmeye başlanmıştır. Söz konusu seminerler, mevcut istihdamın korunmasını, yani işsizliğin önlenmesini sağlamaktadır. Böylece çalışanların performanslarını yükselten bu seminerler; istihdama, üretime, kaliteye ve ihracata olumlu katkılar sağlamaktadır (İŞKUR, 2009:67).

## SONUÇ

Genç işsizliği, iktisadi, sosyal ve siyasal sonuçlarıyla, günümüz toplumlarının en önemli sorunlarından birisini oluşturmaktadır. Söz konusu işsizlik sorunu karşısında benimsenen yaklaşım ve politikalar da ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Bu bağlamda Japonya’da Çalışma Bakanlığı, liseden mezun ve/veya olabilecekler için “istihdam destek tedbirleri” geliştirmiştir. Söz konusu tedbirler sayesinde gençlerin işgücü piyasası hakkında bilgisi arttırılmakta böylece işgücü piyasasına girişleri kolaylaştırılmaktadır. Öte yandan genç istihdamını arttırmak amacıyla uygulamaya konulan “deneme istihdam programı” bir başka aktif istihdam politikasıdır ki, bu politika kapsamında 2004 yılında 44.000 genç deneme istihdam programına katılmış, 37.000 genç programı tamamlamış ve tamamlayan gençlerin %80’ini düzenli bir işte istihdam fırsatı bulmuştur. 2007 yılında deneme istihdam programına katılan gençlerin sayısı 41.988 iken bu sayı, 2010 yılında 69.536 ve 2011 yılında da 80.415 kişiye yükselmiştir. Programa katılanların yine sürekli istihdam edilme oranı 2010 yılı için %79,2 iken bu oran 2011 yılında %80,7’ye yükselmiştir.

Kore’de işgücü piyasası programlarının uygulanması konusunda devlet öncü bir rol oynamakta ve aktif istihdam politikaları finansmanı “ulusal sandık” ve “istihdam sigorta fonundan” karşılanmaktadır. Gençlerin istihdam edilebilirliklerini kolaylaştırmak için kamu istihdam ve çeşitli mesleki eğitim programları uygulanmaktadır. Ayrıca Çalışma Bakanlığı “devlet-destekli stajyer programını” ile gençlere kısa sürelide olsa istihdam olanağı sağlayarak, bir iş ve meslek deneyimi kazandırmaktadır. 2008 yılında, dezavantajlı gençlere yönelik olarak “genç istihdam hizmet projesi (Youth Employment Service-YES)” hazırlamıştır. Projenin 2009 yılında içeriğinde yapılan değişiklikler ile ismi “gençler için yeni bir başlangıç projesi” olarak değişmiştir. 2011 yılında hazırlanan “istihdam hizmet programı” ile düşük eğitimi, uzun süredir iş arayan ile düşük gelirli gençlere daha geniş bir istihdam desteği sağlanmaya çalışılmıştır.

Yoğun bir işsizliğin yaşanmadığı Çin’de mesleki beceri ve iş deneyimlerinin eksiklerinden dolayı gençlerin istihdamı güçleşmektedir. Bu nedenle Çin’de gençlere sürekli işgücü eğitimi programları düzenlenmektedir. Örneğin “vasıflı işçi okulları” sayesinde genç işgücünün istihdam edilebilirliği artmaktadır. Çin Çalışma Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı ve Komünist Gençlik Konseyi, genç istihdamını artırmak ve gençlere yardımcı olmak amacıyla “bin okulda bir milyon genç projesi” ile kırsal kesimdeki gençlerin eğitimini sağlayarak şehirlerde istihdamı kolaylaştırılmaya çalışmaktadır.

Ülkemizde aktif istihdam politikaları ile ilgili çalışmalar 1988 yılında işgücü eğitimi konusunda yürürlüğe giren yönetmelikle başlamıştır. Doğrudan işgücü piyasası ile ilgili olan Türkiye İş Kurumu kısa adı İŞKUR’da bu alanda etkin bir rol almıştır. İŞKUR tarafından uygulanan aktif istihdam politikaları arasında; işgücü yetiştirme kursları, çalışanların mesleki eğitimi, girişimcilik eğitimleri, işbaşı eğitim (staj) programları, toplum yararına çalışma programı ilk sırada yer almaktadır. Yine aktif istihdam politikaları arasında İŞKUR; meslek seçimi aşamasında bulunan, meslek edinme veya iş bulmakta/ seçmekte sıkıntıları olan, mesleki uyumsuzluk problemleri bulunan, mesleki becerilerini geliştirmek ve mesleğini/işini değiştirmek isteyen kişilere yönelik olarak “iş ve meslek danışmanlığı” hizmeti sunmaktadır. İŞKUR ayrıca aktif istihdam politikaları kapsamında işletmelerde eğitim seminerleri de düzenlemektedir.

Görüldüğü üzere örnek olarak ele alınan dört ülkede yapılan çalışmalar ülkelerin içinde bulunduğu ekonomik ve sosyal yapı nedeniyle farklılık göstermektedir. Ancak hızla yaşanan dünya nüfusu ile karşı karşıya kalınan günümüzde gençlerin işsizlik sorunundan en az etkilenmelerini sağlamak amacıyla gençlere yönelik aktif istihdam politikaları yaygınlaştırılmalı ve en önemli sosyal politika konuları arasında yer almalıdır.

## KAYNAKÇA

- ALPER, Yusuf vd., (2013). **Sosyal Politika**, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2878.
- BAYRAM, Fuat (2011). **İş ve Meslek Danışmanlığı**, Editörler: M. AKYÜZ, H. BAL, N. ÖZCAN, Ankara: Altan Özyurt Matbaacılık Ltd. Şti., s. 36-52.
- BETCHERMAN, Gordon vd., (1999). **Active Labor Market Policies: Policy Issues For East Asia**, Washington D.C.: World Bank, Social Protection Unit.
- BİÇERLİ, Kemal (2005). "Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı?", **Çimento İşverenleri Dergisi**, Cilt: 19, Sayı: 6, Kasım 2005, s. 1-15.
- BALLESTER, Ramon (2005). "European Employment Strategy and Spanish Labour Market Policies", **Working Papers. Department of Economics, University of Girona**, Num: 14, p. 1-31.
- BOZDAĞLIOĞLU, E.Yasemin Uyar (2008). "Türkiye'de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları", **Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı: 20, s. 45-65.
- BİRLEŞİK METAL-İŞ (2009). **Temsilcinin El Kitabı**, İstanbul: Disk / Birleşik Metal-İş Yayınları.
- CENGİZ, İhtar Urhanoğlu (2012). "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Çocuk ve Gençlerin İş Sözleşmesi Ehliyetlerinin Sınırlandırılmasına Yönelik Düzenlemeler", **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Ocak-Şubat 2012, Yıl: 24, Sayı: 98, s. 203-230.
- CİRİT, Hasan (2008). "Hz. Peygamber ve Gençlik", **Bakü Devlet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi İlimi Mecmuası**, 09 Nisan 2008, s. 61-66.
- DAR, Amit and Tzannatos ZAFIRIS (1999). **Active Labor Market Programs: A Review of The Evidence from Evaluations**, Social Protection Department Working Paper, Washington: World Bank.
- DELİBAŞ, Cengiz (Eylül, 2011). "Genç İşsizler", [http://tiskweb.com/isveren\\_yazdir.asp?yazi\\_id=3078&id=130&baslik\\_id=&yapi=&gecerli\\_sayfa=](http://tiskweb.com/isveren_yazdir.asp?yazi_id=3078&id=130&baslik_id=&yapi=&gecerli_sayfa=), (30.09.2013).
- DORENBOS, Ruud vd., (2002). **Active Labour Market Policies for Youth Employment in Asia and the Pacific: Traditional Approaches and Innovative Programmes**, Rotterdam: NEI Labour and Education.
- DUELL, Nicola (2010). "Activation Policies in Japan", **OECD Social, Employment and Migration Working Papers**, No: 113, OECD Publishing.
- ECONOMIST (2012). "China's Labour Force", <http://www.economist.com/blogs/freeexchange/2012/01/chinas-labour-force>, (10.02.2013).
- ERDOĞMUŞ, Nihat (2011). **İş ve Meslek Danışmanlığı**, Editörler: M. AKYÜZ, H. BAL, N. ÖZCAN, Ankara: Altan Özyurt Matbaacılık Ltd. Şti., s. 6-23.
- GÜNDOĞAN, Naci ve Kemal BİÇERLİ (2004). **Çalışma Ekonomisi**, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1461.

- GÜNDOĞAN, Naci (1999). "Genç İşsizliği ve Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstihdamı Politikaları", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 54(1), Ocak-Mart 1999, s. 63-79.
- GÜRSEL, Seyfettin ve Gökçe UYSAL (2010). **İstihdamda Dezavantajlı Grupların İşgücüne Katılımını Artırmak**, İstanbul: Betam.
- HIETALA, Kari (2006). "How to Govern and Evaluate Labour Market Policies", [http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/sweden06/FI\\_Hietala.pdf](http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/sweden06/FI_Hietala.pdf), (10.02.2013).
- ILO (2003). "Active Labour Market Policies", <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb288/pdf/esp-2.pdf>, (10.02.2013).
- ILO (2010). **Global Employment Trends for Youth 2010**, Geneva.
- ILO (2013). **Global Employment Trends for Youth 2013**, Geneva.
- İŞKUR (2013). "İşletmelerde Eğitim Seminerleri", [http://statik.iskur.gov.tr/tr/isgucu\\_uyum/isletmelerde\\_egitim\\_semineri.htm](http://statik.iskur.gov.tr/tr/isgucu_uyum/isletmelerde_egitim_semineri.htm), (10.02.2013).
- İŞKUR (2012). "Çalışanların Mesleki Eğitimi", <http://bilgilendirme.csgeb.gov.tr/platform/oynatici/content/0402A01.swf>, (10.02.2013).
- İŞKUR (2011a). **İŞKUR 2011 Faaliyet Raporu**, Ankara, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, (10.02.2013).
- İŞKUR (2011b). **İş ve Meslek Danışmanlığı**, Editörler: M. Akyüz, H. Bal, N. Özcan, Ankara: Altan Özyurt Matbaacılık Ltd. Şti., <http://www.iskur.gov.tr/Portals/0/Duyurular/ISKUR-IMD-EgitimKitabi.pdf>, (10.02.2013).
- İŞKUR (Kasım 2009). **5. Genel Kurul Raporu**, Ankara, [http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor\\_bulten/genel\\_kurul\\_karar\\_ve\\_raporlar%C4%B1/5.%20Genel%20Kurul%20Raporu.pdf](http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/genel_kurul_karar_ve_raporlar%C4%B1/5.%20Genel%20Kurul%20Raporu.pdf), (10.02.2013).
- JANOSKI, Thomas (1996). "Explaining State Intervention to Prevent Unemployment: The Impact of Institutions on Active Labour Market Policy Expenditures in 18 Countries" (in) **International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation**, Ed: Günter SCHMID, Jacqueline O'REILLY ve Klaus SHÖMANN, Edward ELGAR, Cheltenham U.K., p. 697-724.
- KARABULUT, Alpaslan (2007). **Türkiye'deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği**, Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- KENAR, Necdet (Ocak 2011). "Genç İstihdamı", **Gündem Dergisi**, Sayı:39, <http://www.messegitim.com.tr/ti/568/0/GENC-ISTIHDAMI>, (10.02.2013).
- KARABIYIK, İlyas (2009). "Avantaj ve Dezavantajları İle Genç İşsizliğinin Değerlendirilmesi", [http://www.erzincan.edu.tr/birim/HukukDergi/makale/2009%20XIII\\_2-14.pdf](http://www.erzincan.edu.tr/birim/HukukDergi/makale/2009%20XIII_2-14.pdf), (04.10.2013), s. 293-320.
- KLUVE, Jochen (2006). "The Effectiveness of European Active Labor Market Policy", <http://ftp.iza.org/dp2018.pdf>, (10.02.2013).

- MHWL (2012). "Improving Employability and Labour Market Participation Among Young People", [http://www.mhlw.go.jp/english/dl/employment\\_eng.pdf](http://www.mhlw.go.jp/english/dl/employment_eng.pdf), (10.02.2013).
- MHWL (2005). "Country Report about China's Youth Employment China", <http://www.mhlw.go.jp/topics/2005/05/dl/tp0512-1b06.pdf>, (10.02.2013).
- MURAT, Sedat ve Levent ŞAHİN (2011). "Nedenleri ve Sonuçları Bakımından Gençler Arasında Yaygınlaşan İşsizlik", **İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Konferansları Dergisi**, Sayı: 44, s. 1-48.
- Nie, Jun and Ethan Struby (2011). "Would Active Labor Market Policies Help Combat High U.S. Unemployment?", **Economic Review - Federal Reserve Bank of Kansas City**, Vol: 96, No: 3, p. 35-69.
- OGM (2012). "Toplum Yararına Çalışma Projesi", <http://web.ogm.gov.tr/Dkmanlar/TYCP/Amasya/Niksar-Resadiye-TYCP.pdf>, (10.02.2013).
- OECD (2011). "The Employment Service Package Programme for Youth, G20 Country Policy Briefs", <http://www.oecd.org/els/48724331.pdf>, (10.02.2013).
- OECD (1999). "Preparing Youth for the 21st Century: The Policy Lessons from the Past Two Decades", **Background Paper for Conference Organised by the OECD and the US Department of Labour and Education**, 23-24 February 1999, Washington D.C.
- ÖZTÜRK, Fevzi (2013). "Genç işsizliğine Dikkat!", <http://yenisafak.com.tr/yazarlar/FevziOzturk/genç-issizligine-dikkat/37918>, (30.09.2013).
- PIERRE, Gaëlle (1999). "A Framework for Active Labour Market Policy Evaluation", **International Labour Office**, Employment and Training Dept., Cilt:49, p. 1-37, [http://staging2.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_120383.pdf](http://staging2.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_120383.pdf).
- STATISTA (2013). "China: Unemployment Rate from 2003 to 2013", <http://www.statista.com/statistics/167111/unemployment-rate-in-china/>, (10.02.2013).
- VARÇIN, Recep (2004). **İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları**, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- ZHANG, Wei (2012). "Ageing China: Changes and Challenges", <http://www.bbc.co.uk/news/world-asia-china-19572056>, (10.02.2013).