

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**GENÇ İŞSİZLİĞİNİ ÖNLEMEDE BİR ARAÇ OLARAK İŞKUR TARAFINDAN
YÜRÜTÜLEN AKTİF İSTİHDAM PROGRAMLARI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Enes ÇAFOĞLU

OCAK - 2021

TRABZON

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**GENÇ İŞSİZLİĞİNİ ÖNLEMEDE BİR ARAÇ OLARAK İŞKUR TARAFINDAN
YÜRÜTÜLEN AKTİF İSTİHDAM PROGRAMLARI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Enes ÇAFOĞLU

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Güven MURAT

OCAK – 2021

TRABZON

BİLDİRİM

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca KTÜ - Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kılavuzu'na uygun olarak hazırlanan bu Çalışmada yararlanılan kaynakların tümüne eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her tür yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim.

Enes ÇAFOĞLU

12.01.2021

ÖNSÖZ

Bu Çalışma'da, genç işsizliğini önlemede aktif istihdam programlarının bir değerlendirilmesi yapılmıştır. Günümüzde işsizlik özellikle genç işsizlik sorununa çözüm bulmak için gelişmiş ve gelişmekte olan bütün ülkelerin arayış içerisinde olduğu görülmektedir. Genç işsizlik küreselleşmeyle beraber önemi gittikçe artan bir sorun haline gelmiştir. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde çeşitli ekonomik sorunlara çözümler getirilmiştir. Fakat genç işsizlik sorununa bir çözüm getirilememiştir. Bu durum gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde genç işsizliğin yüksek seviyelere yükselmesine neden olmuştur.

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin genç işsizlik sorununa çözüm bulmak istemesi genç işsizliğin bireysel, toplumsal, sosyal, siyasal, psikolojik ve ekonomik olarak ciddi boyutta olumsuzluklar taşıdığını göstermektedir. Aktif istihdam programları genç işsizliğin azaltılması uyuşturucu, hırsızlık, alkol, fuhuş, öz güven yitimi gibi işsizliğin neden olduğu sorunların azalmasını sağlayabilir. Bu kapsamda dünyada ve Türkiye'de genç işsizliğin olumsuz etkisini önlemede ya da minimum seviyeye düşürmede aktif istihdam programlarına önemli görevler düşmektedir.

Genç işsizliğin azaltılmasında aktif istihdam programlarına önemli görevler yüklenilmesinin nedeni; aktif istihdam programları gençleri piyasanın ihtiyaç duyduğu alanlarda eğiterek gerekli nitelikleri kazanmalarını sağlamasıdır. Aktif istihdam programları işsiz gençlerin çalışma hayatına daha kolay katılabilmeleri ve ekonomik bağımsızlık elde edebilmeleri için önem taşımaktadır. Genç işsizlikle mücadele etmede önemli bir yere sahip olan aktif istihdam programları bu çalışmayı yapmayı gerekli kılmıştır.

Bu Çalışma'nın her aşamasında kıymetli bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım danışmanım Sayın Prof. Dr. Güven MURAT'a teşekkür ederim.

Ocak, 2021

Enes ÇAFOĞLU

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	IV
İÇİNDEKİLER	V
ÖZET	VIII
ABSTRACT	IX
TABLOLAR LİSTESİ.....	X
GRAFİKLER LİSTESİ	XII
KISLATMALAR LİSTESİ.....	XIII
GİRİŞ	1-2

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GENÇ İŞSİZLİĞİNİN TEORİK ÇERÇEVESİ VE KANTİTATİF BOYUTLARI.....	3-22
1.1. Genç İşsizlik İle İlgili Kavramlar.....	3
1.1.1. Genç Kavramı	3
1.1.2. İşsizlik Kavramı	4
1.1.3. Genç İşgücü Kavramı	5
1.1.4. Genç İşsiz Kavramı.....	6
1.2. Genç İşsizliğin Nedenleri.....	6
1.2.1. Eğitim-İşgücü Piyasası Uyumsuzluğu	6
1.2.2. Demografik Yapıdan Kaynaklanan Faktörler	8
1.2.3. Ücretler	9
1.2.4. Toplam Talep ve Toplam Arz Yetersizliği	10
1.2.5. Ekonomik Konjonktür	11
1.3. Genç İşsizliği Açıklamaya Yönelik Teoriler.....	12
1.3.1. İş Arama Teorisi	12
1.3.2. Seçici İşten Çıkarma Teorisi	13
1.3.3. Yaşam Süreci Teorisi	14
1.3.4. Trend Teorisi	15
1.3.5. Sıra İşsizlik Teorisi	15
1.4. Genç İşsizliğinin Etkileri.....	16
1.4.1. Ekonomik Etkileri.....	17
1.4.2. Sosyal Etkileri.....	19
1.4.3. Psikolojik Etkiler	20

1.5. Genç İşsizlik ve Beyin Göçü.....	21
---------------------------------------	----

İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞGÜCÜ PİYASASINDA GENÇLER	23-48
2.1. Dünyada İşgücü Piyasasında Gençler	23
2.1.1. İşgücüne Katılma Oranları	23
2.1.2. İstihdam Oranları	26
2.1.3. İşsizlik Oranları.....	28
2.2. Türkiye’de İşgücü Piyasasında Gençler.....	30
2.2.1. Nüfus.....	32
2.2.2. İşgücü.....	33
2.2.2.1. İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus.....	34
2.2.2.2. İşgücüne Katılım Oranları	35
2.2.2.2.1. Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları	35
2.2.2.2.2. Eğitim Düzeyine Göre İşgücüne Katılma Oranları	37
2.2.3. İstihdam	40
2.2.4. İşsizlik.....	43
2.2.4.1. Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları	44
2.2.4.2. Eğitim Düzeyine Göre İşsizlik Oranları	45

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. GENÇ İŞSİZLİĞİNİ ÖNLEMEDE AKTİF İSTİHDAM PROGRAMLARI	49-65
3.1. Genç İşsizliğini Önlemede Aktif İstihdam Programlarının Gerekliliği ve Rolü.....	49
3.2. Aktif İstihdam Programlarının Tanımı ve Niteliği.....	51
3.3. Aktif İstihdam Programlarının Türleri	53
3.3.1. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları.....	53
3.3.2. Kendi İşini Kuranlara Yardım Programları	55
3.3.3. Mesleki Eğitim Programları.....	56
3.3.4. Kamunun Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri.....	57
3.3.5. Doğrudan Kamu İstihdamı.....	59
3.4. Aktif İstihdam Programlarının Etkileri	60
3.4.1. Olumlu Etkileri	60
3.4.2. Olumsuz Etkileri	63

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. TÜRKİYE’DE GENÇ İŞSİZLİĞİ İLE MÜCADELEDE AKTİF İSTİHDAM

PROGRAMLARI.....	66-102
4.1. Kalkınma Planlarında Genç İşsizliğine Yönelik Politikalar.....	66
4.1.1. Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı	67
4.1.2. İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı.....	68
4.1.3. Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı.....	68
4.1.4. Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı	69
4.1.5. Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı	70
4.1.6. Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı	71
4.1.7. Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı.....	72
4.1.8. Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı	73
4.1.9. Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı.....	74
4.1.10. Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı.....	75
4.1.11. On Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı	75
4.2. Ulusal İstihdam Stratejisi ve Genç İşsizliği	77
4.3. İŞKUR Tarafından Yürütülen Aktif İşgücü Programları.....	78
4.3.1. Sosyal Çalışma Programları.....	80
4.3.2. Mesleki Eğitim Kursları.....	80
4.3.3. İşbaşı Eğitim Programları	85
4.3.4. Toplum Yararına Programlar	89
4.3.5. Girişimcilik Eğitim Programları	91
4.3.6. İş ve Meslek Danışmanlığı.....	94
4.4. İŞKUR Tarafından Uygulanan Aktif İstihdam Programlarının Değerlendirilmesi	97
SONUÇ.....	103
YARARLANILAN KAYNAKLAR.....	106
ÖZGEÇMİŞ.....	117

ÖZET

Dünyada gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin en önemli problemlerinden birini işsizlik ve genç işsizlik oluşturmaktadır. Genç işsizlik oranları yetişkin işsizlik oranlarına kıyasla daha sıkıntılı bir durum arz etmektedir. Gençler üretimde yetişkin bireylere göre mesleklerinde daha uzun yıllar istihdam edilebildiklerinden, teknolojik gelişmelere ve yeniliklere daha kolay uyum sağlayabildiklerinden daha verimli olmaktadır. Gençlere ülkelerin ekonomik ve sosyal geleceğinde önemli görevler düşmektedir. Bireylerin en enerjik, en üretken, en idealist ve en aktif dönemini gençlik dönemi oluşturmaktadır. Ülkelerin bu dönemde gençlerden en verimli şekilde yararlanması gerekmektedir. Ülkeler gençlerin gençlik döneminden gerektiği gibi yararlanabildiği takdirde geleceğe ekonomik ve sosyal açıdan çok daha güçlü bakabilmektedir. Aksi takdirde ülke ve bireyler beklenmedik birçok olumsuz durumla karşı karşıya kalmaktadır. Türkiye’de ciddi bir genç işsizlik mevcuttur. Türkiye’de genç nüfusun fazla olması ve doğum oranlarına kıyasla ilave yeni istihdam alanlarının gençleri istihdam etme oranının daha düşük düzeyde gerçekleşmesi gençlerin işsizlik seviyesinin yüksek oranlarda kalmasına neden olmaktadır. Bu durum yüksek genç işsizlik oranını doğal seviyelere düşürebilmek için aktif istihdam programlarına önemli görevler yüklemektedir.

Bu çalışma genç işsizlik sorunuyla mücadele etmede, genç işsizliğini önlemede aktif istihdam programlarının önemini ortaya konulmasını ve değerlendirilmesini amaçlamaktadır. Bu kapsamda tez çalışmasında genç işsizliğini azaltmak için İŞKUR tarafından uygulanan sosyal çalışma programları, mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, toplum yararına programlar, girişimcilik eğitim programları ile iş ve meslek danışmanlığı programları üzerinde durulmaktadır.

Bu programlardan sosyal çalışma programları ve toplum yararına çalışma programlarının gençlerin işsizlik sorununa geçici çözümler sağladığı tespit edilmiştir. Bu programların aksine mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları ve girişimci eğitim programlarının gençlerin işsizlik sorununa daha kalıcı çözümler sunduğu belirlenmiştir. İş ve meslek danışmanlığı programları ise genç işsiz bireylerin en uygun işi ve mesleği seçmesine yardımcı olmuştur. İŞKUR tarafından uygulanan aktif istihdam programlarının temel başarısını, gençlerin niteliklerinin arttırılarak işveren tarafından tercih edilmelerini sağlamak oluşturmaktadır. İŞKUR tarafından uygulanan aktif istihdam programlarının temel başarısızlığını, mevcut ihtiyaçların çok üzerinde ve istihdamın çok düşük olduğu (ilgisiz) alanlarda kurs açılması şeklinde ifade etmek mümkündür.

Anahtar Kelimeler: İşsizlik, Genç İşsizliği, Aktif İstihdam Programları, İstihdam,

ABSTRACT

One of the most significant problems of developed and developing countries in the world is unemployment and youth unemployment. Youth unemployment rates present a more troublesome situation compared to adult unemployment rates. Young people are more productive as they are employed in their professions longer than adults and also they can adapt to technological developments and innovations more easily. Young people have important roles both for economic and social future of the countries. The most energetic, most productive, idealistic and most active period of individuals is the youth period. Countries have to make the most efficient use of young people in this period. Countries can look towards to the future much stronger economically and socially if they can benefit from the youth period properly. Otherwise, the country and individuals may face with many unexpected and negative situations. Youth unemployment is a serious in our country. Having too many young population in Turkey and as compared to birth rate the ratio of employing young people occurring in lower level of new employment areas cause the unemployment level of young people to be in high rates. Due to this situation active employment programs have an important role in reducing the high rate of youth unemployment to natural levels.

This study aims to reveal the importance and evaluation of active employment programs in struggling with youth unemployment and preventing youth unemployment. This thesis study is focused on social work programs, vocational training courses, on-the-job training programs, social benefit programs, entrepreneurship training programs and business and vocational counseling programs implemented by İŞKUR to reduce youth unemployment.

Among these programs, it has been detected that social work programs and community work programs provide temporary solutions to the unemployment problem of young people. Unlike these programs, it has been found out that vocational training courses, on-the-job training programs and entrepreneurial training programs offer more permanent solutions to the unemployment problem of young people. Job and vocational counseling programs helped young unemployed individuals to choose the most suitable job and profession. The main success of active employment programs implemented by İŞKUR is to increase the qualifications of young people and to ensure that they are preferred by the employer. The main failure of active employment programs implemented by İŞKUR is due to pening courses in areas that exceed current needs and where employment is very low (unrelated).

Keywords: Unemployment, Youth Unemployment, Active Employment Programs, Employment

TABLolar LİSTESİ

Tablo Nr.	Tablo Adı	Sayfa Nr.
1	Genç İşsizliğinin Nedenleri	10
2	Dünyada Bölgelere ve Cinsiyete Göre Gençlerin İşgücüne Katılma Oranları ve Cinsiyete Dayalı Açık 1997–2017, %	23
3	Türkiye’de Cinsiyete Göre Genç Nüfus 2000-2019, Bin Kişi.....	32
4	Türkiye’de Cinsiyete Göre Genç İşgücü 2000-2019, Bin Kişi.....	33
5	Türkiye’de Cinsiyete Göre İşgücüne Dâhil Olmayan Nüfus 2000-2019, Bin Kişi	34
6	Türkiye’de Gençlerin Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranları 2000-2019, %	36
7	15-24 Türkiye’de Gençlerin Cinsiyet İtibariyle Eğitim Düzeylerine Göre İşgücüne Katılma Oranı 2000-2019, %	38
8	Türkiye’de Gençlerin Yıllara ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranı 2000-2019, %	41
9	Türkiye’de Gençlerin Cinsiyete Göre Toplam İstihdamın Yüzdesi Olarak Geçici İstihdamdaki Oranı 2006-2019, %	42
10	Türkiye’de Gençlerin Cinsiyete Göre Toplam İstihdamın Yüzdesi Olarak Kısmi Süreli İstihdamdaki Oranı, 2006-2019, %	42
11	Türkiye’de Cinsiyete Göre Genç İşsizlik Oranları, 2000-2019, %	44
12	Türkiye’de Cinsiyete ve Eğitim Durumuna Göre Genç İşsizlik Oranları, 2000-2019, (%)	46
13	Gençlere Dönük Aktif İstihdam Programlarının Olumlu Etkileri	62
14	Gençlere Dönük Aktif İstihdam Programlarının Olumsuz Etkileri	65
15	Ulusal İstihdam Stratejisi 1. ve 3. Temel Politika Eksenleri	77
16	Mesleki Eğitim Kurslarında Kurs/Program ve Cinsiyet İtibariyle Kursiyer Sayıları (2002-2019).....	84
17	Çalışanlara Yönelik Mesleki Eğitim Program Kurs ve Cinsiyete Göre Kursiyer Sayıları (2009-2019).....	85
18	İşbaşı Eğitim Programları (İEP) Kapsamında Açılan Program ve Cinsiyete Göre Katılımcı Sayıları (2009-2019).....	88
19	Toplum Yararına Program ve Cinsiyete Göre Katılımcı Sayıları (2007-2019).....	91
20	Girişimcilik Eğitimi Programı (GEP) Kapsamında Açılan Program ve Cinsiyet İtibariyle Katılımcı Sayıları (2009-2019)	93
21	İş ve Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri (2002-2019)	96

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik Nr.	Grafik Adı	Sayfa Nr.
1	Küresel Düzeyde Gençlerin İstihdama, Eğitime veya Öğretime Katılımlarının Dağılımı (2018)	24
2	Küresel Ölçekte Genç Erkek ve Kadınların İstihdam, Eğitim veya Öğretime Katılımlarının Dağılımı (2018).....	25
3	Gençler ve Yetişkinler İçin Yıllık Küresel İstihdamın Büyüme Oranı (2001-2023).....	26
4	Gençler ve Yetişkinler İçin Küresel İstihdam / Nüfus Oranları (2000-2023).....	27
5	Küresel Ölçekte Çeşitli Grupların Karakteristiklerine Göre Farklı Tiplerdeki İstihdam İhtimali.....	28
6	Seçilmiş Bölgelere Göre Genç İşsizlik Oranları, 2015-2017.....	29
7	Seçilmiş Bölgeler İtibariyle Cinsiyete Göre Genç İşsizlik Oranları, 2018	30

KISLATMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
AİTP	: Aktif İstihdam Tedbirleri Projesi
BM	: Birleşmiş Milletler
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İİBK	: İş ve İşçi Bulma Kurumu
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
KİT	: Kamu İktisadi Teşebbüsleri
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
KYK	: Kredi Yurtlar Kurumu
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MYK	: Mesleki Yeterlilik Kursu
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
TUİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TYP	: Toplum Yararına Programlar
UİS	: Ulusal İstihdam Stratejisi
UMEM	: Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri
YÖK	: Yükseköğretim Kurulu

GİRİŞ

İşsizlik ve genç işsizlik 1980'li yıllardan itibaren küresel bir sorun haline gelmiştir. Genç işsizliği hem ülke hem de gençler açısından çözülmesi gereken bir sorundur. Çünkü bu sorun hem gençlerin hem de ülkenin geleceğini etkilemektedir. Genç işsizliği Türkiye'nin de ekonomik gündeminde ilk sıralarda yer alan bir konudur. Gençler arasında işsiz kalma ihtimali yetişkinlere kıyasla üç kat daha fazladır. Gençler ilk iş tecrübelerini edinmek için işgücü piyasasına emeğini arz etmede büyük zorluk çekmektedir. Bir işe girememesi durumu gençleri zamanla aradığı işin nitelik seviyesini düşürerek daha vasıfsız işlere yönlendirmektedir. Bazı gençler ise mevcut işin vasıf ve ücret yönünden belli bir seviye düşmesi nedeniyle iş aramaktan vazgeçerek gücümüş genç işsiz konumuna geçebilmektedir. Üniversite mezunu gençler arasında gereken nitelik ve ücretin belli bir seviyenin altına düşmesinden dolayı bu durumla daha sık bir şekilde karşılaşmaktadır. Ayrıca gençler eğitim gördükleri dallarda istihdam edilememektedir. Devlet gençlerin eğitim gördükleri veya istekli oldukları dallarda istihdam edilmelerini sağlayacak politikalar geliştirme arayışı içerisinde. Bu politikalar geliştirilmediği takdirde genç işsizlik artacaktır. Bu durum gençlerin maddi yönden güç kaybetmelerine ve ailelerine bağımlı bir şekilde yaşamasına neden olmaktadır. Bu bağımlılık bir taraftan gençlerin özgüvenlerini yitirmesine diğer taraftan devletin kısa ve uzun vadede büyük maliyetler yüklenmesine yol açmaktadır.

İlk başlarda genç işsizliği büyüme ve kalkınma politikaları ile çözülebilecek bir sorun olarak görülmüştür. Bugün gelinen nokta ise genç işsizliği ortadan kaldırmada ekonomik büyümenin tek başına yeterli olmadığını göstermektedir. Çünkü ekonomik büyümeyle orantılı bir istihdam artışı sağlamak zordur. Bu kapsamda gençlerin işsizlik sorununu çözüme kavuşturmak ve devletin yüklenmiş olduğu maliyetleri daha düşük seviyelere düşürmek için aktif istihdam programlarına önemli görevler düşmektedir. Aktif istihdam programlarında eğitim yoluyla beceri kazandırma ve yönlendirme genç işsizliğin önlenmesinde önemli bir yere sahiptir. Genç bireylerin eğitim düzeyinin artmasıyla doğru orantılı olarak işsiz kalma ihtimalleri düşmektedir. Fakat eğitim de genç işsizliğini önlemede tek başına yeterli değildir. Çünkü verilen eğitimin çağın ihtiyaçlarıyla ve güncel teknolojiyle uyumlu bir şekilde verilmesi gerekmektedir. Bu nedenle aktif istihdam programlarından yararlanan genç işsizler diğer genç işsizlere göre daha çok nitelik ve mali fırsatları (vergi indirimi, sigorta indirimi, maaşın bir kısmının veya tamamının belli bir süre devlet tarafından karşılanması vb.) barındırdıklarından istihdam edilebilme yönünden daha cazip duruma gelmektedir.

Genç işsizliğini önlemede önemli bir yere sahip olan aktif istihdam programları 2000'li yıllardan itibaren önemini giderek arttırmıştır. Aktif istihdam programları dünyada ve ülkemizde genç işsizliği tamamen ortadan kaldırmamakla beraber artış hızını yavaşlatmada ve daha büyük olumsuzluklarla karşılaşılmasını önlemede önemli rol oynamıştır.

İşte bu noktadan hareketle yapılan çalışmada Türkiye'de genç işsizliğini azaltmada İŞKUR tarafından düzenlenen aktif istihdam programlarının değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Çalışmada betimsel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Öncelikli olarak ilgili literatür taranmış ve genç işsizlikle ilişkili olan verilerden oluşturulan tablo ve grafikler yorumlanmıştır. Bu doğrultuda sosyal çalışma programları, mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, toplum yararına programlar, girişimcilik eğitim programları ve iş ve meslek danışmanlığı programları değerlendirilmeye alınmıştır. Çalışmada dezavantajlı gruplardan yalnızca gençlerin işsizliği üzerinde durulmasının bir dizi nedeni vardır. Bunları genç işçilerin sayıca fazla olması, ülkenin sosyo-ekonomik kalkınmasında mihenk taşı oluşturması ve geleceğini şekillendirmesi ve yetişkin işsizliğine kaynak teşkil etmesi şeklinde sıralamak mümkündür.

Çalışma giriş ve sonuç hariç dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde genç işsizliğinin teorik çerçevesi üzerinde durulmaktadır. Bu kapsamda çalışma konusuyla ilgili temel kavramlar, genç işsizliğinin nedenleri, genç işsizliğini açıklamaya yönelik teoriler ve genç işsizliğinin etkileri ele alınmaktadır.

İkinci bölümde dünyada ve Türkiye'de işgücü piyasasında gençlerin durumuna ilişkin kantitatif bilgiler aktarılmaktadır. Bu başlık altında önce küresel ölçekte dünyada gençlerin işgücüne katılma, istihdam ve işsizlik oranlarına ilişkin sayısal veriler sunulmaktadır. Daha sonra Türkiye'de genç nüfus, genç istihdamı ve cinsiyete göre gençlerin işgücüne katılma ve işsizlik oranları analiz edilmektedir.

Üçüncü bölümün başlığını genç işsizliğini önlemede aktif istihdam programları oluşturmaktadır. Bu bölümde aktif istihdam programlarının gerekliliği, tanımı ve türlerine ilişkin bilgilere yer verilmektedir. Aktif istihdam programları türleri ücret ve istihdam programları, kendi işini kuranlara yardım programları, mesleki eğitim programları, kamu eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri ve doğrudan kamu istihdamı şeklinde ele alınmakta ve incelenmektedir. Ayrıca bu bölümde aktif istihdam programlarının olumlu ve olumsuz yönleri ortaya konulmaktadır.

Türkiye'de genç işsizliği ile mücadelede aktif istihdam programları başlığını taşıyan dördüncü ve son bölümde de ilk önce kalkınma planlarında ve ulusal istihdam stratejisinde genç işsizliğe yönelik politikalara ve stratejilere değinilmektedir. Daha sonra İŞKUR tarafından düzenlenen aktif istihdam programları üzerinde durulmakta ve bu programlar değerlendirilmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GENÇ İŞSİZLİĞİNİN TEORİK ÇERÇEVESİ VE KANTİTATİF BOYUTLARI

Genç işsizliğin daha iyi anlaşılabilmesi ve çözümünü için etkin ve etkili öneriler getirilebilmesi için teorik çerçevenin ortaya konulmasından fayda vardır. Bu başlık altında genç işsizliğe ilişkin kavram ve tanımlara, genç işsizliği açıklamaya yönelik teorik yaklaşımlara, genç işsizliğinin nedenlerine, özelliklerine ve etkilerine yer verilmektedir.

1.1. Genç İşsizlik İle İlgili Kavramlar

1.1.1. Genç Kavramı

İnsanlar yaşamlarında çocukluk, gençlik, yaşlılık gibi birbirinden değişik dönemlerden geçmektedir. Her bir dönem kendisine ait birçok farklı özelliğe sahiptir. Fakat bir insanın yaşamının en üretken dönemini “gençlik” oluşturmaktadır. Gençlik dönemini nitelendiren birbirinden farklı biyolojik özellikler bulunmaktadır. Ayrıca bireyin gelecek yaşamına ilişkin ilgilerinin ve hedeflerinin belirlenmesi açısından, bu dönem diğer dönemlere kıyasla daha fazla ön plana çıkmaktadır (Murat ve Şahin, 2011: 33).

Sınırları kesin olarak belirtilmemekle birlikte literatürde genç kavramı değişik şekilde tanımlanmaktadır. Genç kavramı kurumsal, politik, sosyolojik, kültürel, psikolojik faktörlere, ülkelere ve ülkelerin gelişmişlik düzeylerine ve yıllara göre değişebilmektedir. Gelişmiş ülkelerde gençlik kavramının üst sınırı daha hızlı bir şekilde değişim gösterirken, alt sınırı ise genellikle zorunlu eğitimin bitirildiği zamana denk getirilmektedir. Örneğin; Türkiye’de genç yaşı birbirinden farklı süreçlerden geçmiştir. Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) tarafından hazırlanan Üçüncü ve Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planlarında 12-24 yaş gurubu arası gençleri kapsamakta iken; Beşinci, Altıncı ve Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planlarında 15-24 yaş gurubundaki bireyler genç olarak ifade edilmiştir. İtalya’da genç kavramı kuzey ve güney bölgeleri arasında farklılık göstermektedir. İtalya’nın kuzeyinde genç kavramı 14-29 yaş gurubundakileri, Güney’inde ise 14-32 yaş gurubunda yer alanları kapsamaktadır. İngiltere’de ise durum daha farklıdır. İngiltere’de gençlere yönelik istihdam politikaları 16-18 yaş gurubunu kapsamaktadır. Birleşmiş Milletler (BM) 15-24 yaş gurubundakileri genç olarak tanımlamaktadır. Resmi istatistiklerde, İngiltere ile ABD’de 16-24 yaş gurubu ve Avrupa devletleri başta bulunmak üzere birçok ülkede ve uluslararası kuruluşlarda 15-24 yaş gurubu genç olarak kabul görmektedir (Gündoğan, 1999: 63-78).

Gelişmiş ülkelerde bireyler belli bir eğitim düzeyini tamamladıklarında okulu bırakabilmektedir. Bu durum yasal asgari okulu bırakabilme yaşına karşılık gelmektedir. Gelişen ülkelerde okuldan ayrılma için belirlenmiş bir asgari yaş yoktur. Örneğin Arjantin ve Endonezya’da okuldan ayrılıp işgücüne katılma yaşı 10 yaşına kadar inebilmektedir. Asgari okuldan ayrılma yaşının bulunmaması şüphesiz çok sayıda çocuk ve gencin erken işgücü piyasasına girmesi sorununu da beraberinde getirmektedir (Murat, 2019: 66).

1.1.2. İşsizlik Kavramı

İşsizlik olgusu özellikle Sanayi Devriminin beraberinde getirdiği bir olgudur. 19. yüzyılda işsiz denildiğinde aklımıza gelen beceriksizliğinden dolayı bir meslek sahibi olamamış, zamanını boşa harcayan tembel, vurdumduymaz insan gelmekteydi. Bu tanımda işsiz kalmanın tamamıyla kişinin kendi hatasından kaynaklandığına dikkat çekilmektedir. Fakat günümüze gelindiğinde işsizlik algısı ekonomik ve toplumsal gelişmeye göre değişmektedir (Sertkaya, 2013: 5-6).

Bilgi ve haberleşme çağının egemen bulunduğu, teknolojik gelişmenin hızlı bir şekilde ilerlediği ve buluşların arttığı küreselleşme ekseninde yaşam standartlarının artması, kadınların çalışma hayatına girmesi, kentleşmenin hız kazanması ve geçim sıkıntısının artması gibi birçok faktör işgücüne katılma oranlarını yükseltmektedir. İşgücüne katılma oranlarında yaşanan artışla birlikte yeterli oranda istihdamın sağlanamayışı işsizliğin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Güney, 2009: 136).

İşsizlik literatürde farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Bir tanıma göre işsizlik çalışma arzu ve iktidarına sahip bulunan makul ve uygun bir iş bulamayan kimselerin (Zaim, 1997: 170) oluşturduğu bir olgudur. Bir başka tanımlamada işsizlik genelde iş imkânlarının mevcut olmayışından dolayı işgücünün katlanmaya mecbur bulunduğu ihtiyari olmayan bir durum olarak açıklanmaktadır (Ekin, 1971: 28). Bir diğer tanımda ise “çalışma irade ve iktidarına sahip olup da cari ve geçer ücret üzerinden ve ayrıca kanun yahut örf ve adetle tayin edilmiş saatler zarfında bir iş aradığı halde bulamayan ve maruz kaldığı aylıklık durumu kendi arzu ve isteği dışında meydana gelmiş olan kimseler” işsiz olarak kabul edilmektedir. Bu şekilde kendi istekleri ile çalışmak istemeyen ve iş aramayan bireyler işsizlik kavramında yer almamakla birlikte işsiz kabul edilmemektedir (Şentürk, 2017: 6).

Türkiye İstatistik Kurumu (TUİK) yapılan tanımda da “referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiç bir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son 4 hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan 15 ve daha yukarı yaştaki fertler” işsiz nüfus içerisine dahil edilmektedir (<http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=30683>).

Bir kişiyi işsiz olarak nitelendirebilmek için 4 temel kriteri birlikte taşıması gerekmektedir. Bu kriterler şunlardır (Işıkoğlu, 2013:4-5; Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 64) :

- Birey kendi iradesi dışında işsiz olmalıdır.
- Birey piyasadaki mevcut ücret haddinde çalışmaya razı olmalıdır.
- Birey çalışma gücü ve arzusunda olmasının yanı sıra her an çalışmaya başlayacak durumda olmalıdır.
- Birey iş arama sürecine iş arama kanallarını katarak iş arama çabasında olmalıdır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) işsizi belirli bir yaşın üzerinde referans döneminde “işsiz” (ücretli istihdamda veya kendi adına çalışmayan), “çalışmaya hazır” (referans döneminde ücretli istihdamda ve kendi adına çalışmaya hazır olan) ve “iş arayan” (referans döneminde ücretli istihdam ve kendi adına çalışma bulmak için belirli adımlar atmış) bireyler şeklinde tanımlamaktadır (<http://laborsta.ilo.org/applv8/data/c3e.htm>).

Bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere işsizliğin temel unsurları kişinin işinin olmaması, fiziksel ve zihinsel olarak çalışabilir durumda bulunması ve aktif olarak iş aramasıdır (Murat, 2019: 67).

1.1.3. Genç İşgücü Kavramı

Genç işgücü kavramında gencin tanımlanmasında olduğu yaş ölçütü dikkate alınmaktadır. ILO'nun 1973 tarih ve 138'nolu Asgari Yaş Sözleşmesinde 2. maddesi çalışma hayatına girişte asgari yaş sınırının, mecburi eğitim yaşını tamamladığı yaşın ve her durumda 15 yaşın altında olmayacağını hüküm altına almıştır. Aynı zamanda Türkiye'de, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 71. maddesinin 15 yaşından küçüklerin çalıştırılmasının yasaklaması hükmünden hareketle; genç işgücü kavramı, 15-24 yaş grubu aralığında olan ve bir hizmet sözleşmesine dayalı bir şekilde ücret karşılığında çalışan birey şeklinde ifade edilmektedir (Murat ve Şahin, 2011: 37).

İşgücü, istihdam içinde bulunan çalışma çağındaki nüfus ile birlikte işsiz kişilerin sayılarının toplanmasıyla bulunmaktadır. İşgücü genellikle, 15-64 yaş aralığı sınırları içerisinde bulunan çalışma çağındaki nüfus olarak nitelendirilirken, TÜİK işgücünü tanımlarken 15-64 yaş sınırları yerine 15 ve üzeri yaş grubunu kullanmaktadır (Tansel, 2012: 62).

Türkiye'de 18 yaşından küçük olanlar ise çocuk sayılmaktadır. Buna ilaveten ülkemizde asgari olarak çalışma yaşı 15 olarak kabul gördüğünden 15-18 yaş sınırları içerisinde bulunan çalışanlar genç işgücü olarak tanımlanmaktadır. 15 yaşından küçük durumda bulunanlar ise çocuk işgücü olarak nitelendirilmektedir (Şişman, 2003: 6).

1.1.4. Genç işsiz Kavramı

Günümüzde çalışma ekonomisi veya sosyal politika literatüründe kime “genç işsiz” denildiğine dair net bir bilgi veya tanım bulunmamaktadır. Bu şekilde bir tanıma ulaşmanın yolu, genç ve işsiz kavramları bir araya getirerek ortak bir tanım yapmaktan geçmektedir. Buna göre genç işsiz, “çalışma irade ve iktidarına sahip olup da cari ve geçer ücret üzerinden ve ayrıca kanun yahut örf ve adetle tayin edilmiş saatler zarfında bir iş aradığı halde bulamamış” ve “maruz kaldığı aylıklık durumu kendi arzu ve iktidarı dışında meydana gelmiş olan” 15-24 yaş aralığında yer alan kişilere denilmektedir (Murat ve Şahin, 2011a: 96-97).

Genç işsiz 15-24 yaş sınırlarında bulunup ve referans zamanında bir saatten çok çalışmamış, ama çalışmaya hazır ve gönüllü olmakla birlikte cari ücret düzeyinde iş bulamayarak aktif bir şekilde iş arayan kişileri ifade etmek için kullanılmaktadır (Erol, 2013: 18).

Genç işsiz tanımında bulunan yaş sınırı zamanla birlikte farklı biçimlerde kabul görmüştür. Bu duruma örnek verecek olursak yüksek lisans eğitiminde bulunan bireylerin eğitim sürelerinin uzamasından dolayı daha gecikmeli yaşta çalışma hayatına başlanması nedeniyle genç işsizlikte üst sınır olan 24 yaş ortalamasının 29’a kadar yükseldiği görülmektedir (Atabey, 2013: 172).

1.2. Genç İşsizliğin Nedenleri

Genç işsizliğin birbirinden farklı birçok nedeni bulunmaktadır. Bu bölümde genç işsizliğin nedenleri olarak kabul edilen eğitim-işgücü piyasası uyumsuzluğu, demografik yapı, ücretler, toplam arz ve toplam talep yetersizliği ile ekonomik konjonktür üzerinde durulmaktadır.

1.2.1. Eğitim-İşgücü Piyasası Uyumsuzluğu

Gençlerin çalışma hayatına girmesi beşeri sermaye teorisine dayandırabilir. İş deneyimi ve bireyin becerileri, çalışma hayatına başarılı bir başlangıca neden olan insana ait bireysel sermayesinin bir bölümüdür. İşverenlerin önemli bir kısmı ise bir işe uyum sağlayabilmiş genç bireyleri genelde tercih etmektedir. Gençlerin eğitim programlarına katılmaları bireysel becerileri üzerinde olumlu etkileri bulunmakta, dolayısıyla gençlere iş bulmaları konusunda yardımcı olmaktadır. İnsanın kendisini geliştirerek nitelikli, eğitilmiş, deneyimli bir işgücü olmak amacıyla yaptığı harcamalar istihdam edilme ihtimalini arttırmaktadır. Bu nedenledir ki, beşerî sermayeye yapılacak düşük yatırım gençlerin işgücü piyasalarına kolaylıkla girmelerini ve iş bulmalarını zorlaştırmaktadır (Çetinkaya, 2010: 49-50).

Günümüzün küresel, rekabetçi ve hızla değişen ekonomilerde gençlerin becerileri ve bilgisi işletmelerin varlığı için önem arz etmektedir. Gençlerin kendi işyerlerini kurmaları açısından da

sahip oldukları bilgi ve beceriler önemli bir role sahiptir. Bununla birlikte, işgücü piyasasının ve girişimciliğinin gerektirdiği becerilere, niteliklere ve davranışlara ders müfredatlarında yeterince yer verilmemektedir. Hala pek çok eğitim sistemi gençlere bağımsız düşünme, harekete geçme, risk alma ve kendine güvenme yerine geleneksel değerleri öğretmektedir. Yetersiz eğitim ve beceri düzeyleri gençler için okuldan-işe geçişleri daha da zorlaştıran bir beceri uyumsuzluğuna yol açmaktadır (Murat, 2019: 69-70).

İşgücü piyasasıyla eğitim sistemi arasında güçlü bir bağlantının kurulamamasından dolayı eğitim sistemi, ekonominin ihtiyaç ve isteklerini karşılayabilecek bilgi ile yeteneğe sahip işgücünün yetiştirilmesinde yeterli değildir. Ekonominin ise istihdam sağlama performansı seviyesi düşük düzeydedir (Erdayı, 2009: 144-145). İşgücüne yeterli miktarda istihdam ve iş alanı sağlanamamaktadır. 15-24 yaş sınırları içerisindeki gençler işgücü piyasalarına ilk kez emeklerini arz etmesi, piyasayla alakalı yeterli düzeyde bilgiye sahip olmaması, iş deneyiminin bulunmaması ve işverenlere ilave eğitim maliyeti yüklemesi nedeniyle fazla tercih edilmemektedir (Karabıyık, 2009: 301).

Eğitim uzun zamanda bireyin işsiz kalma tehlikesini azaltmaktadır. Fakat Türkiye’de yeni mezun olup, lise ve üzerinde eğitime sahip yüksek miktardaki genç işgücü için istihdam fırsatlarının düşük düzeyde bulunduğu görülmektedir. Özellikle eğitimden istihdama geçmeyi kolaylaştıran kurum ve politikalara ihtiyaç bulunduğu ve örgün eğitim sisteminde kazanılmış vasıfların işgücü piyasasındaki ihtiyaçlar ile uyumadığı konusu öne çıkmaktadır (Dursun ve Aytaç, 2009: 81-82).

Eğitim kalitesinin düşük düzeyde olması genç işgücüne olan talebi azaltmaktadır. Böylece gençler daha düşük nitelikler gerektiren vasıflara sahip bireyler için tasarlanmış işleri kabul etmek zorunda kalmaktadır (Pastore, 2012: 9).

Gelişmekte olan ülkelerin çok önemli problemlerinden biri olan üniversite mezunu işsizlerin sayıları giderek artmaktadır. Gerçekten eğitilmiş işgücü işsizliği, gelişmekte olan bazı ülkelerde dikkati çeken en önemli işsizlik sorunlarından birini oluşturmuştur. Lisans eğitimini tamamlayan bireyler üst düzey pozisyonlarda istihdam edilmeyi ümit etmektedir. Fakat gelişen ülkelerin ekonomik koşullarından dolayı gençlerin bu umutları kırılmaktadır. Bunun sonucunda eğitilmiş ve nitelikli gençler diğer ülkelere göç ederek beyin göçüne neden olmaktadır. Beyin göçünün büyük bir bölümü ABD, Kanada, İngiltere, Fransa, Almanya gibi gelişmiş ülkelere doğru gerçekleşmektedir. Çünkü gelişmiş ülkeler iktisadi koşullar, eğitim koşulları, sosyal hayat, kalifiyeli işgücü yönünden çekici özelliklere sahiptir (İncekara, 2010: 19).

1.2.2. Demografik Yapıdan Kaynaklanan Faktörler

Genç işsizliğiyle ilgili başka bir faktör de ülkenin mevcut demografik yapısıdır. Demografik yapı ülkenin gelişmişlik düzeyiyle ve gençlerin işsizlik oranıyla doğrudan ilişkilidir. Gelişmiş ülkelerde toplam nüfus içerisinde genç nüfusun oranı gelişen ülkelere kıyasla çok daha az bir orana sahip olmaktadır. Bu yüzden gençlerin işsiz kalma riski gelişmiş ülkelere kıyasla gelişen ülkelerde çok daha fazla olabilmektedir. Çünkü gelişen ülkelerde piyasada açık işler için gerekli olandan daha fazla işgücü bu işlere başvurmaktadır. Buna karşılık, bazı gelişmiş ülkeler kendi üretimlerini karşılamada yeterli sayıda işgücüne sahip olmadığında başka ülkelere işgücü göçü kabul etmektedir. Bu nedenlerden dolayı genelde işsizlik ve genç işsizlik oranı gelişmiş ülkelerde gelişen ülkelere göre çok daha düşük bir düzeydedir.

Genç işsizliğine katkısı olan başka bir etken, mevcut nüfus içerisinde genç nüfusun büyüklüğü olmaktadır. İşgücü piyasasında daha çok genç bulunduğunda, daha çok işe ihtiyacın bulunacağı açıktır. Genç nüfusun büyüklüğü ile işsizlik arasındaki alakayı araştırmak için 15 Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) üyesi ülke incelemiştir. Yapılan araştırmanın sonunda, nüfusun büyüklüğü ile işsizlik oranı arasında aynı yönde %0,5'lik bir oranda elastikiyete ulaşılmıştır. Dolayısıyla genç nüfusta meydana gelen %10'luk bir yükseliş sonucu genç işsizliği görece olarak %5 artmakla birlikte oran olarak %1 artacaktır (Murat ve Şahin, 2011: 48).

2. Dünya Savaşı'ndan sonra doğum oranlarında gözle görülür bir şekilde artış olmuştur. Bu dönemde nüfusu arttırmaya yönelik politika uygulayan çoğu devlette genç emek arzının genç emek talebinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca bu dönemde ev kadınlarının çalışma yaşamına girişlerinde önemli artışlar meydana gelmiştir. Kadınların işgücüne katılması genç işgücüne alternatif bir işgücü kaynağı oluşturmuştur. Çünkü kadınlar gençlere kıyasla daha düşük ücrette çalışmaktaydı. Bu durum genç işgücüne duyulan talebin daha da azalmasına neden olmuştur. Kadın çalışanlar genç işgücüsüyle kıyaslandığında maliyetleri daha düşüktür. Ayrıca, daha anlayışlı ve daha az disiplin problemine neden olmaları işverenlerin gençlerin yerine kadın işçi çalıştırmaya yönelmesinde önemli faktörler olmuştur. Kadın işgücünün yoğun olarak çalıştırıldığı ülkelerde ve sanayilerde genç işsizliğinin yüksek olması beklenmektedir (Gündoğan, 1999: 70).

Genç işsizliğiyle ilgili istatistiklere bakıldığında, ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte, 15-24 yaş grubunda bulunan bayanların, aynı yaş grubundaki erkeklere kıyasla işsizlikten çok daha olumsuz olarak etkilendiği görülmektedir. Yapılan araştırmalara göre çalışma yaşamında kadınlar genel olarak erkeklerle aynı ve eşit imkânlarla sahip değildir. Genç kadınlar, genç erkeklere oranla bilgi, tecrübe, yetenek, eğitim gibi yönlerden kendilerine uygun işleri daha zor bulmaktadır. Geçici işlerde yer alma, evde çalışma, kısmi süreli çalışma, enformel sektörde istihdam, taşeron sözleşmesi genç kadın işgücünün sık sık maruz kaldığı problemlerdir. Genç

kadınların benzer nitelik özelliklerine sahip erkeklerle kıyaslandığında iş bulmakta zorluk çekmeleri durumu geleneksel nedenlerden de kaynaklanmaktadır (Murat, 1995: 186).

1.2.3. Ücretler

Göreceli ücret düzeyleri genç istihdamının üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. Gençlerin ücret seviyeleri yetişkinlere göre arttıkça, gençlere oranla yetişkinlerin istihdamı teşvik edilmiş olmaktadır. Bu durum yetişkin işçilerin harika ve mükemmel olduğu varsayımına dayalı olarak gerçekleşmektedir. Bazı şartlarda, özellikle donanımlı işçiler konusunda bunun doğruluğu pek açık değildir. Fakat genç ve yetişkin işçiler çalışma yerlerinde birbirlerini tamamlayan işlerde çalışıyorsa, farklı niteliklerinden dolayı, ücret farklılıklarından etkilenmemektedir (Gündoğan, 2001: 20-21).

Ücretlerin düzeyiyle genç işsizlik arasındaki ilişkiyi açıklarken üzerinde durmamız gereken bir diğer önemli konu asgari ücretlerdir. Asgari ücret uygulamaları gençlere sunulan istihdam fırsatlarının azalmasına ve işsizliğin artmasına neden olmaktadır. Geleneksel ekonomik teori ise asgari ücret uygulamasının istihdamı azaltacağını ve işsizliği arttıracığını öngörmektedir (Kalenkoski, 2016: 2; Murat, 2019: 74).

Ücretler ve genç işsizliği konusunda meydana gelen tartışmalar, asgari ücretin gençlerin istihdamı üzerindeki etkisini tartışma konusu haline getirmiştir (Gündoğan, 2001: 21). Asgari ücret ile ilgili istihdam maliyetleri fazla olduğunda, gençlerin işverenlere maliyetleri artmakta, bunun sonucunda ise istihdam imkânları azalmaktadır. Dolayısıyla, asgari ücretler ile istihdam maliyetlerinin ağır oluşu, genç işsizlik düzeyinin yükselmesinde dikkate değer bir neden olarak gösterilmektedir (Yavaş, 2010: 33).

Asgari ücretin genç bireylerin istihdamına yönelik etkileri üzerine çok sayıda ampirik çalışma vardır. Çalışmaların çoğunda asgari ücretin genç istihdamı üzerinde negatif etkilere sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örneğin, ABD’de yapılan bir araştırmada asgari ücrette yapılan %10’luk bir artışın genç bireylerin (15-19 yaş) istihdamında %1-2’lik genç yetişkin bireylerin (20-24 yaş) istihdamında ise %1,5-2 düzeyinde azalışa neden olduğu tespit edilmiştir. ABD’de yapılan başka bir çalışmada ise asgari ücretin gençlerin istihdamında %1,5’lik oranında bir azalmaya neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Murat, 2019: 75-76).

Asgari ücretin istidamı düşürmediğini savunanlar da vardır. Onlara göre asgari ücret kendisine göre bir öneme ve değere sahiptir. Asgari ücret söylenenlerin tersine istihdamı ve geliri azaltmaz. Türkiye ’de bu konuda çalışmalar olmakla birlikte çalışmalar olması gereken noktada değildir. Ücret politikalarıyla ve asgari ücrete yönelik düzenlemelerle birlikte asgari ücretin kapsamı genişletilmelidir. Çünkü asgari ücret gençlerin, yetişkinlerin ve ailelerin geçiminde önemli

bir yere sahiptir (Çoban, 2017: 32). Ayrıca bu görüşü savunanlara göre işgücü her zaman eksik rekabet koşullarında bulunacağından, işverenler ücretlere emeğin verimliliğinin altında bulunan bir düzeyde sınır koyabildiğinden asgari ücret düzeyindeki bir birimlik bir artış istihdamdaki bir birimlik bir artışı sağlayabilir (Basmacı, 2011: 36-37).

1.2.4. Toplam Talep ve Toplam Arz Yetersizliği

Genç işsizliğin nedenlerinden bir diğeri de toplam arz ve talep yetersizliğidir. Toplam arzdan kaynaklanan ve gençler arasında işsizlik oranlarının yüksek olmasına yol açan nedenler genç işgücünün niteliğinin düşük olması ve gençlerin gerçekçi olmayan oranlarda ücret talep etmesidir. Ayrıca gençlerin yüksek bir mobilite oranına sahip olması, cari ücret seviyesinde daha çok boş zamanı tercih etmesi, iş ahlaklarının yetersiz ve zayıf olması, eğitim ve tecrübe eksikliğinin bulunması ve genç nüfusunun bazı ülkelerde hızla artması da arz yönlü diğer faktörlerdir (Gündoğan, 1999: 68-69). Toplam talep açısından da yavaş ekonomik büyüme, ekonomideki konjonktürel düşüşler, yüksek asgari ücretler, işverenlerin ayrımcı uygulamaları genç işsizliği arttıran nedenler arasında yer almaktadır (Tablo 1).

Tablo 1: Genç İşsizliğinin Nedenleri

Genç işsizliğinin Yüksek Düzeyde Olmasının Nedenleri	Talep Yönlü	Arz Yönlü
Mevcut İşler	İktisadi şartlar yüzünden gençlere yönelik bir iş kıtlığı vardır.	Piyasada düşük seviyeli çok fazla boş iş vardır.
Ücretler	Asgari ücretler ve diğer katı düzenlemeler düşük düzeydeki işlerin miktarını düşürmektedir.	Gençler gerçekçi sayılmayan düzeyde ücret taleplerinde bulunmaktadır.
Mobilite	Kısa süreli geçici işler yüksek işsizlik seviyesinin temelini oluşturmaktadır.	Genç işçiler diğer işçiler göre çok yüksek bir mobilite düzeyi barındırmaktadır.
Tavırlar	Genç bireyler geleceği bulunan bir işi arzu etmektedir. İşverenin ayrımcı faaliyetleri genç emek talebini düşürmektedir.	Gençler piyasada geçerli olan cari ücret haddinde boş zaman miktarları tercih etmektedir. Bu yüzden iş ahlakı yönünden gençler zayıftır.
Nitelikler	Vasıflar çalışırken elde edilmektedir.	Gençlerin eğitim ve deneyim yetersizliği bulunmaktadır.
Genç Nüfusun Hızlı Artması	İşgücü piyasası gençler açısından pek çok yeni iş üretebilir. Her yıl yaz aylarında görüldüğü gibi.	Genç işsizliğinin nedeni kısmen genç nüfusun hızlı artışıdır.
Alternatif İş Seçeneklerinin Çoğalması	Gençlerin özellikle kanun dışında yer alan yer altı faaliyetlerden alternatif bir şekilde kazanç elde etme olanakları bulunmaktadır.	

Kaynak: Gündoğan, 1999: 68-69

Genç işsizliğin oluşmasına neden olan olayları inceleyen araştırmacıların ulaştığı ortak sonuçlardan birisi, “toplam talep yetersizliği” faktörünün, bu sorunun oluşmasındaki en önemli faktörü oluşturduğu fikridir. Nasıl ki, mevcut olan toplam talepte ortaya çıkan bir azalma genel işsizlik sorununa neden oluyorsa, aynı bir şekilde toplam talepte meydana gelen azalma genç işsizlik sorununa da neden olmaktadır. Toplam talepte ortaya çıkan bir azalışın doğal bir sonucu

olarak emek talebinde de azalma meydana gelecektir. Bu kapsamda bu azalma sadece yetişkin işgücünü etkilemeyecek, genç işgücünü de etkileyecektir. Yapılan çok sayıda araştırmada böyle bir talep azalması durumunda işsiz kalma konusunda gençlerin yetişkinlere göre daha büyük risk altında olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Murat ve Şahin, 2011: 44).

Tahminlere göre genel işsizlik % 1 düzeyinde yükseldiğinde, genç işsizlik %2 düzeyinde artmaktadır. Bu durum şunu göstermektedir: İşverenler işten eleme çıkarmaya gidecekleri zaman ilk önce gençleri işten çıkarmaktadır. İstihdam süreçlerinde belirgin bir hal alan işletmeye en son giren en önce çıkar (LIFO last in, first out) uygulaması bilhassa ekonomik kriz zamanlarında belirgin şekilde kendini göstermektedir. İşgücü talebi açısından baktığımızda ise yetişkinlere kıyasla genç işgücünü işten çıkarmak yetişkin, tecrübeli, daha uzun zaman işte bulunmuş çalışanların aksine daha çok daha düşük maliyetli olmaktadır. İşletme, genç işgücü üzerinde çok daha düşük harcama yapmış olmakla birlikte işten çıkarılmayla birlikte tazminata hak kazanılması için yasalarda belirtilen zamanlarda çalışma söz konusu olmadığından dolayı gençlerin işten çıkarılması daha düşük bir kayıp olarak kabul edilmiştir. Genç işgücünün fırsat maliyeti yetişkinlere daha düşüktür. Ayrıca gençler yetişkinlere oranla işten ayrılma konusunda bu durumu daha kolaylıkla kabul edebilmektedir. Daha düşük ücretle çalışan genç işgücü, genelde bir aile ya da evi geçindirmek sorumluluğuna sahip olmadığından yeni ve daha uygun bir iş için işten ayrılma maliyetine katlanması daha kolaydır (Yavaş, 2010: 32).

1.2.5. Ekonomik Konjonktür

Genç işsizliğinin oluşmasına neden olan etkenlerden biri ekonomik durgunluk ve kriz dönemleridir. Uygulamada bir ekonominin iki çeyrek üst üste daralmasına ekonomik durgunluk denilmekte ve bu sürecin uzun dönem devam etmesine ise ekonomik kriz denilmektedir. Buna rağmen ekonomik krizin genel bir tanımı olmadığından ötürü ancak ortaya çıktığında teşhis edilen çalışmalara rastlanmaktadır. Ancak yine de teori temelli ekonomik kriz tanımı yapılmak istenirse, toplumların ekonomik yapısı ile ilişkilerinden kaynaklanan sorunlar şeklinde tanımlanabilir. Bu sorun, uygulanmakta olan ekonomik modelin tamamından kaynaklanabileceği gibi, ekonomik modeli oluşturan farklı ekonomik mekanizmalarda ortaya çıkan bozukluklardan da kaynaklanabilir (Murat ve Şahin, 2011: 44).

Genç işsizliğinin ortaya çıkmasında ekonomik konjonktür önemli bir faktördür. Ekonomiler kriz dönemlerine girdiklerinde, gençlerin işsizlik oranları genel işsizlik oranlarına göre daha fazla artış göstermektedir. Kriz zamanlarında piyasanın talep ettiği işgücünün arz edilen işgücünden az olması talep edilen işgücünün niteliğinin artmasına neden olacak, hatta gerekli olan ihtiyacın üzerinde nitelik talep edebilecektir. Bu da işgücü piyasasında düşük eğitim düzeyine sahip olanların yüksek eğitim düzeyine sahip olanlar karşısında daha dezavantajlı duruma düşmelerine neden olmaktadır (Sertkaya, 2013: 66-67).

Ekonominin mevcut yapısı ve gücü genç işsizliği etkilemektedir. Ekonominin büyüme dönemlerinde işgücüne ihtiyaç artacağından gençlerin işsiz kalma olasılıkları azalmaktadır. Gençlerin piyasada aranılan nitelikleri taşıması durumunda işsiz kalma olasılıkları an düşük düzeye inmektedir. Ancak, bu gençler piyasada geçerli olan mevcut ücret düzeyinden emeğini piyasaya sürme arzusunda olmalıdır. Ekonomik büyüme döneminde mevcut firmalar ve devlet yatırımlarını arttırarak daha fazla sayıda kişiyi istihdam emektedir. İstihdam edilenlerin önemli bir bölümünü de gençler oluşturmaktadır. Ekonomik kriz dönemlerinde ise işverenler, işletmenin en büyük sabit maliyetlerinden biri veya en büyüğü olan emek faktörü olduğundan ve krizin işletmelerine getireceği tehditleri bilememesinden dolayı işçi alımını askıya almaktadır. Ayrıca kriz dönemlerinde işverenler bünyesinde bulunan işçileri işten çıkarma yoluna gitmekte ve bu durumdan ise en fazla genç işçiler etkilenmektedir. Çünkü işletmeler genelde son girenden ilk giren işçiye doğru işten çıkarma faaliyetinde bulunmakta ve son girenler de genelde gençler olmaktadır.

1.3. Genç İşsizliği Açıklamaya Yönelik Teoriler

Literatürde genç işsizliğini açıklamaya yönelik birçok teori bulunmaktadır. Bu teoriler konuyu birbirinden farklı şekillerde incelemektedir. Bu teorilerden önemlilerini iş arama teorisi, seçici işten çıkarma teorisi, yaşam süreci teorisi, trend teorisi ve sıra işsizlik teorisi oluşturmaktadır. Bu teorik yaklaşımların açıklanması gerekmektedir. Çünkü bu teorik yaklaşımlardan yararlanarak işsizliğe ait yaklaşımlar hakkında bilgi sahibi olunmakta ve işsizliğin neyi ifade ettiği daha açık bir şekilde anlaşılmaktadır (Çoban, 2017: 16). Genç işsizliği, işgücü piyasasında meydana gelen emek arz ve talebi arasındaki uyumsuzluğun emek aleyhine görünmesidir. Başka bir ifadeyle genç nüfus içindeki emek arzının emek talebinden fazla olması biçiminde meydana gelmektedir. Ekonominin içinde mevcut olan yapısal ve konjonktürel nedenlerle meydana gelebilen işsizlik, teknolojik, mevsimlik ya da geçici görüntülere sahip olabilir. Genç işsizliğini teorik kapsamda ifade etmeye çalışan yaklaşımlar, gençlerin işgücü piyasasına ilk defa girişlerini, işverenlerin durgunluk dönemlerinde genç işgücüne karşı tutumlarını, gençlerin kariyerlerine yönelik beklentilerini, demografik ve ücret temelli pek çok faktöre dayandırarak bu işsizlik sürecini açıklamayı amaçlanmıştır (Aslan, 2014: 40; Özaydın, 2013: 124). Teorilerin bir kısmı genç işsizlik sorununun görece olarak yüksek olduğu konusuna açıklık getirmeye çalışırken diğer bir kısmı ise genç işsizliğinin dönemsel duyarlılığı üzerine yoğunlaşmıştır. Bu durum genç işsizlik teorilerinin farklı açılardan sınıflandırılmasını sağlamıştır (Abak, 2009: 9).

1.3.1. İş Arama Teorisi

İş arama teorisi genç işçileri az yetenekli ve yetenekli diye iki kısma ayırmıştır. İş arama teorisi daha çok az yeteneğe sahip olan genç işçilerin iş arama stratejileri ile ilgilenmektedir. Bu strateji de iki temel unsura dayanmaktadır. İlk olarak gençler çalışma çağında yer alan nüfusa katılmadıklarından dolayı iş çevresine yabancısıdır. Gençler gençlikleri ve çalışma hayatları

konusunda gerekli tecrübe ve beceri yetersizliği nedeniyle sorunları çözmede daha az beceriye sahiptir. İkinci olarak ise daha az yeteneğe sahip olan gençler; okul hayatlarını daha kısa sürede bitirme eğilimine göstermektedir. Yetenekli gençlerin ise okul hayatı yeteneksiz gençlere göre daha uzun süreli olmaktadır. Yeteneklerinden dolayı bu gençler iş seçme faaliyetinde bulunurken daha uzun dönemli düşünmektedir. Ayrıca yetenekli gençler, bilgi ve becerilerinin çok daha fazla olmasından dolayı, daha düşük düzeyde mobiliteye sahiptir. İş arama teorisine göre gençlerin arasında bulunan yüksek işsizlik, gençlerin iş değiştirme sıklıkları ile ilişkili olmaktadır. Gençlerin iş arama faaliyetinde bulunmalarının en önemli nedeni mevcut işten duydukları tatminsizliktir. Bu tatminsizlik gençleri iş değiştirmeye ve beğenmemeye itmektedir (Abak, 2009: 9).

Bilindiği üzere neo-klasik analizde emek arzı bireyin çalışma ile boş zaman tercihidir ve gerçek ücretin artan bir fonksiyonudur. Diğer bir ifadeyle, reel ücretin artmasına paralel olarak emek arzı artış göstermektedir. Emek talebi ise reel ücretin azalan bir fonksiyonudur. Diğer bir ifadeyle, reel ücretin artmasına paralel olarak emek talebi azalmaktadır. Ayrıca neo-klasik analizin temelinde serbest rekabet varsayımı bulunmaktadır. İş arama teorisine göre işçi ve işveren işgücü piyasasının hakkında tam ve bedava bir bilgilendirmeye sahip değildir. İş arama faaliyetinin boş zamandan fedakârlıkta bulunma gibi bir maliyeti bulunmaktadır. Aynı zamanda bilgi edinmek bazı maliyetleri de beraberinde getirmektedir. Bu teoriye göre daimi işsizler ve bu işsizlere karşılık gelen işler bulunmaktadır. Ancak iş arayan ile açık işin buluşturulması hem zaman alan hem de maliyetli olan bir süreçtir (Ataman, 1998: 65).

İş arama teorisi genç işsizliğini gençlerin iş değiştirme sıklığı ile ilişkilendirmektedir. Ayrıca, gençlerin iş arama sürecinde gençlerin daha çok formel yöntemlere başvurduğunu, iş ortamına yabancılaşma çekmeleri nedeniyle karşılaştıkları sonuçları çözmekte zorluk çektiğini ve bunun sonucunda işten ayrılmaya yöneldiğini iddia etmektedir (Kılıç ve Bülbül, 2012: 40).

1.3.2. Seçici İşten Çıkarma Teorisi

Ekonomi durgunluğa sahip olduğu zamanlarda işgücü piyasasında çok daha fazla kişi, bir veya birden çok işsizlik dönemi ile karşılaşabilmekte ve her işsizlik döneminin diğer işsizlik dönemlerinden daha uzun sürdüğü görülmektedir (Çetinkaya, 2010: 47). Ekonominin durağanlığa sahip olduğu zamanlarda ve kriz zamanlarında ekonomik belirsizliklerden en çok etkilenen grubun gençlerden meydana geldiği seçici işten çıkarma teorisi ile ifade edilmektedir. Bu dönemlerde işverenler davranışlarını belirlerken önemli bir oranda gençlerden etkilenmektedir. Dolayısıyla işverenlerin gençler tarafından yoğun etkilenmesini seçici işten çıkarma teorisi birkaç nedenle açıklamaktadır (Aslan, 2014: 41-42).

Seçici işten çıkarma teorisine göre ise, işverenlerin işten eleman çıkarmada bir tercih yapması durumunda yetişkin çalışanlara kıyasla genç işçileri çıkarmayı tercih etmektedir. Bunun birçok

sebebi vardır. Birincisi; genç işçiler yetişkin işçilere oranla meslek içerisinde kendilerine en az yatırım yapılan ve en az mesleki bilgi ve tecrübe birikimine sahip işçilerdir. Bunun için işten çıkarmalarda gençlerin çıkarılması çok daha karlı olmaktadır. İkincisi; gençlerin iş yaşamına en son katılan olması ve sık sık iş değiştirmelerinden dolayı bir işte kalma süresi yetişkin bireylere göre çok daha kısa olmaktadır. Bu durum gençleri olumsuz etkilemektedir. Üçüncüsü; işten çıkarılmanın olduğu dönemlerde çıkarılacak işçilere verilecek tazminatların işçinin hizmet süresiyle doğru orantılı olarak artmasıdır. Bu durum genç işçilerin işten çıkarılma maliyetlerinin daha düşük olmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla işverenler işçi çıkaracakları dönemlerde genelde genç işçileri tercih etmektedir (Abak, 2009: 9-10).

Seçici işten çıkarma teorisinin sayılan bu nedenlerinden dolayı işverenlerin işçi sayısını azaltmak için öncelikli olarak genç işçileri işten çıkartmak istemesi gençlerin işsizlik oranını arttıracaktır. Böylece işsiz nüfus içerisinde gençlerin işsizlik oranının artması gençlerin bireysel sorunlarının yanında toplumsal, sosyal, siyasal, psikolojik ve ekonomik sorunlarında da artışa neden olacaktır (Buluttekin, 2008: 143).

1.3.3. Yaşam Süreci Teorisi

Bu teoriye göre ise, gençlerin istihdamı ücretlerin düşük düzeyde ve uzun dönemli kariyer beklentilerinin düşük bulunduğu sektörlerde yoğunlaşmaktadır. Kariyer beklentilerinin düşük olması bu gençleri, er ya da geç mevcut işlerini değiştirmeye yöneltecektir. Bu gençler az tecrübeye sahip olduğundan dolayı vasıflı bir iş bulma olasılıkları düşük olacaktır. Gençler işin ücret dışında birtakım özelliklerine çok fazla önem göstermeleri dolayısıyla daha çok bireysel ilişkilerin ön planda tutulduğu sosyal özelliklere sahip bir iş çevresi aramaktadır (Abak, 2009: 10).

Gençlerin düşük gelirli sektörlerde yoğunlaşması iki ana temel sonuca dayanmaktadır. Birincisi, eninde sonunda çoğu mevcut düşük ücretli işinin yerine başka bir iş bulacak ve mevcut işinden ayrılacaktır. Gençlerin yaşları arttıkça ve bazı sorumlulukları üstlenmeye başlamaları (evlerinden ayrılma ve evlenme gibi) mali sorumluluklarında artış meydana getirecek ve daha iyi maddi olanaklar sağlayan işleri aramak mecburiyetinde kalacaklardır. İkincisi ise; gençlerin işgücüne ait mobilitesinin yüksekliği nedeniyle, işveren tarafınca kendilerine yönelik önemli bir eğitim harcaması yapılmamasına neden olmaktadır. İyi bir mesleki eğitim almayan gençlerin, daha iyi imkânlarla sahip bir iş bulma şansları da yüksek olmayacaktır (Kırcı, 2010: 36-37).

Gelir düzeyinin düşük bulunduğu işlerde gençlerin istihdamının yoğun bir şekilde görülme nedenlerinin arasında bireysel ilişkilerin yoğun bulunduğu sosyal bir iş çevresi aramaları, üstlenilen manevi ve maddi sorumlulukların düşük oluşu nedeniyle mobilitenin yüksek olması ve işveren tarafınca kendilerine önemli bir eğitim harcamasının yapılmaması gösterilmektedir (Aslan, 2014: 42; Özaydın, 2013:125). Ayrıca gençler düşük ücretli bir işe girerek edineceği bilgi ve tecrübeye

elde edeceği gelirden daha fazla önem vermesi gençlerin gelir seviyesinin düşük bulunduğu işlerde gençlerin istihdamının yoğun bir şekilde görülmesinin nedenlerinin arasında sayılabilir. Bu nedenler gençlerin gelir düzeyinin düşük olduğu işlerde çalışmaya yönelmelerini sağlamaktadır (Buluttekin, 2008: 144).

1.3.4. Trend Teorisi

Genç işsizliğin temelinde yapısal ve toplumsal aksaklıkların meydana getirdiği sorunlar yer almaktadır. Bu nedenle iktisatçılar genç işsizliğin yapısal ve sosyal boyutlarını sürekli olarak tartışmaktadır (Güder, 2019: 34).

Trend teorisi genç işsizliğindeki artan eğilimi sosyal yapı ve sosyal davranışlar gibi ölçülmesi zor olan bir grup nedenlere dayandırmaktadır. Bu teori iki ana temel yaklaşıma dayanmaktadır. Birinci yaklaşımı oluşturan sosyal yapı yaklaşımına göre, iş değiştirme sıklığı gelişmiş ekonomilere sahip ülkelerde, iş tatminsizliğinin artması nedeniyle yükselmektedir. Bu tatminsizlik durumu işçileri daha cazip işler bulmaları için işlerini bırakmaya yönelik davranışlara teşvik etmektedir. Bu iş tatminsizliği durumuna gençler arasında yetişkin bireylere kıyasla çok daha sık bir şekilde rastlanmaktadır. Yetişkin işçiler ise, iş değiştirme davranışları noktasında daha tutucu olmaktadır. Bu durum yetişkin bireyleri işten ayrılma davranışı yerine grev gibi hareketlere başvurmasına neden olmaktadır. Gençler arasında ise, tatminsizlik en açık şekilde iş değiştirme düzeylerinin artması biçiminde meydana çıkmaktadır (Abak, 2009: 10-11).

İkinci yaklaşımı oluşturan sosyal davranışlar yaklaşımı ise, genç işsizliğindeki trendi, genç emek talebinde ve arzındaki değişikliklere bağlamaktadır. Özellikle II. Dünya Savaşından sonra temelde birtakım demografik nedenlere bağlı bir şekilde genç emek arzı talebe göre çok daha büyük oranda artış göstermiştir. Bu durum ilerleyen zamanlarda genç nüfus rakamlarının yükselmesi nedeniyle genç emek arzı, genç emek talebinin oldukça üzerinde seyretmiştir. Kadınların çalışma hayatına katılma oranlarının artması nedeniyle de genç işgücüne duyulan talepte azalış meydana gelmiştir (Atabey, 2019: 31; Kıcırcı, 2010: 37-38). Bu durumun sonucu olarak gençlerin işsizlik oranlarında artış meydana gelmiştir (Yılmaz, 2019: 38).

1.3.5. Sıra İşsizlik Teorisi

Sıra işsizlik teorisinin temel varsayımını işgücü piyasasında belirli yaş aralığında bulunan kişiler arasında bulunan ücret farklılıkları oluşturmaktadır (Aslan, 2014: 43). Bu teoriye göre genç işsizliği, yetişkinlerin düzeyinde ücret almak için elverişli hale gelen genç işçilerin işten çıkarılmaları biçiminde ifade edilmektedir. İşten çıkarılan gençlerin yerine daha düşük ücret düzeyinde çalışacak yeni gençler istihdam edilmektedir (Köleoğlu, 2019: 23).

Bu teorinin temel varsayımını, işgücü piyasasında farklı yaş grupları arasındaki, geleneksel birtakım etkenlerin meydana getirdiği ücret farklılıkları oluşturmaktadır. Buna göre; yetişkin işçiler göreceli olarak daha yüksek ücret almaktadır. Genç işçiler ise çok daha düşük bir ücret seviyesinde çalışma durumuyla karşı karşıya bırakılmaktadır. Bu durum da bir zaman sonra genç işçilerin tatminsizliğine ve işten ayrılışlarına neden olmaktadır. Bunun sonucunda gençler sık sık işlerini değiştirmeleri nedeniyle tecrübe kazanamamaktadır. Bu tecrübesiz kalma durumu da genç bireylerin yeniden bir iş bulmalarını zorlaştırmaktadır (Abak, 2009: 11; Kıcır, 2010:38).

Genç işsizliğini açıklamada iktisadi olaylardan bağımsız hareket eden yapısalcı teoriler bu görüşlerini genç işsizler ile mevcut işler arasında bir uyumsuzluğun bulunduğu iddiasına dayandırmaktadır. Bu yaklaşıma göre gençler arasında işsizliğin artmasının nedenleri arasında geniş bir faktör dizisiyle alakalı olan yapısal sorunlar bulunmaktadır. Bu yapısal sorunlar eğitim düzeyi, işgücü piyasasındaki kişisel pozisyon ve ücret seviyesidir. Eğitim düzeyinin işgücü piyasasında talep edilen beceri ve nitelik seviyesini karşılayamayışı, gençlerin işsizlik oranlarının yükselmesine neden olmaktadır. Gençlerin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun olmayan yapısı kendi özelliklerine uygun ikincil işleri bulmasına neden olmaktadır. Okuldan işgücü piyasasına geçerken bir ara zamanı ifade eden ikincil işgücü piyasaları iş değişikliğinin sık bulunduğu ve iş güvencesi ve korumanın düşük bulunduğu sektörleri ifade etmektedir. Genç işsizliğini ücret düzeyi ile ifade etmeye çalışan yaklaşım da yetişkin ve gençler arasındaki ücret düzeylerinin yaklaşması gençlerin aleyhine olan bir durumu ortaya çıkacağını iddia etmektedir. Yapısalcı yaklaşımın dışında genç işsizliğini demografik gelişmelerle ifade etmeye çalışan yaklaşımlar da bulunmaktadır. Genç işsizliğini bu grubun nüfustaki payının büyümesine ve bu büyümeye bağlı çoğalan emek arzı ile açıklanmaya çalışan bu yaklaşımın genç işsizliğini ifade etmede başka yaklaşımlara kıyasla daha az etkin bulunduğu görülmektedir (Özaydın, 2013: 126).

1.4. Genç İşsizliğinin Etkileri

Bir iş sahibi olmak ya da işsizlik; bireyin kendisini nasıl gördüğünü ve diğerleri ile ilgili ilişkilerini biçimlendiren bir unsurdur. Bazen uygun bir işe sahip olmak insanın birçok farklı yönden güçlenmesini sağlarken bazı durumlarda iş fırsatlarına erişimin yetersizliği şiddet ve sosyal huzursuzluğa neden olmaktadır. Gençlerin hem geleceğe ilişkin bir umudu hem de bu umudu gerçekleştirecek fırsatlara sahip olması gerekmektedir. İşsiz kalan bireyler ekonomik ve psikolojik yönden birtakım sorunlar yaşamaktadır. Genç nüfus işsizliği; bireysel, ekonomik ve sosyal açıdan önemli sonuçları bulunan ciddi bir sorundur. Üretim ve kalkınma süreçlerinde gençlerin gerekli düzeylerde yer alamaması toplumda sosyoekonomik kayıplara neden olmaktadır (Vuranok, 2017: 48). Ayrıca ülkeler gençleri üretim ve kalkınma süreçlerine katamaması durumunda veya gençlerin bu süreçlerde yer almaması ülkelerin ilerleyen zamanlarda ciddi sıkıntılar ile yüzleşmesine neden olacaktır.

Günümüzde gelişmiş ve gelişmekte bulunan ülkeler açısından genç işsizliği önemli bir sorun olmaya devam etmektedir. Genç işsizlik bir dizi ekonomik, sosyal ve psikolojik etkileri beraberinde getirmektedir. Aşağıda genç işsizliğin beraberinde getirdiği ekonomik, sosyal ve psikolojik etkiler ele alınmaktadır.

1.4.1. Ekonomik Etkileri

Genç işsizliğin ekonomik etkileri bireylerin ekonomik durumu ve ülke ekonomisi yönünden yaklaşılarak farklı boyutları ile analiz edilebilir. Genç bireyler açısından işsizlik; ekonomik bağımsızlıklarını sağlayamamalarına ve maddi sıkıntılar yaşamalarına neden olmaktadır. Genç işsizliğin ülke ekonomisine bulunan etkileri ise; faydalanılmayan üretim potansiyeli, işsizlik yardımları ve sosyal yardımlardan doğan maddi yük ve elde edilebilen düşük vergi gelirleri olarak özetlenebilir. İşsizlik, bireylerin bir yandan üretime katkı sağlayamamasına; diğer yandan toplumun ekonomik kaynaklarının işsizlikle mücadele etmek için harcanmasına neden olmaktadır (Vuranok, 2017: 50; Kurt, 2006: 358).

Ekonomik açıdan genç işsizliği hem mikro ve hem de makro düzeyinde bir dizi etkiye sahiptir. Genç işsizliğin birey üzerine yarattığı mikro ekonomik etkilerin başında gelir etkisi yer almaktadır. Genç işsizliğinde gelir etkisi üç şekilde meydana gelmektedir. İlk olarak; gençler çalışmadığından dolayı hem kendisini hem de ailesini bir gelir azalmasına uğratmaktadır. İkinci olarak; çalışmayan gençler üretim sürecine katılmadığından dolayı üretim miktarında bir azalma meydana gelmekte ve eksik istihdam sorununa neden olmaktadır. Üçüncü ve son olarak işsizliğin ortaya çıkması sonucunda işsizlik sigortasının özellikle yaygın bir şekilde kullanıldığı ülkelerde görülmektedir. Bu duruma göre genç işsizlerin sayısındaki artış ülkelerin ekonomilerinde ve kamu maliyesinde ek bir külfete neden olmaktadır (Taşçı ve Darıcı, 2009: 140).

Genç işsizliğin yukarıda ifade ettiğimiz mikro etkileri yanında bir de toplumun bütünü etkileyen makroekonomik etkileri bulunmaktadır. Bu etkilerin en başında; gençlerin işsiz kalmaları ve çalışma etkinliğinde yer almamaları sonucu üretim faaliyetlerine katılamamaları nedeniyle ülkenin üretim hacminde önemli oranda bir kayba ve eksik istihdama neden olmaları gelmektedir. Bir ülke nüfusunun gerçekten en hareketli grubunu oluşturan gençlerin istihdam edilememesinden dolayı söz konusu ülkelerde çok ciddi bir oranda bir üretim kaybı meydana gelecektir. Tam tersi olduğu bir durumda ise diğer bir ifadeyle gençlerin tamamı veya tamamına yakın olan bir bölümünün istihdam edildiği düşünülürse, ülkede meydana gelen üretim hacmi miktarı maksimum düzeye ulaşacaktır (Murat ve Şahin, 2011: 61).

Ülkelerin ekonomik gelişimi için önemli bir itici güç olan genç nüfustan gerekli şekilde yararlanılamaması mevcut beşeri sermayenin verimli kullanılamaması sonucunu doğurmaktadır. Ayrıca bireylerin üretim süreci dışında tutularak istihdam dışı bırakılması belirli bir dönemde

tüketimin de düşmesine neden olmaktadır. Bu durumun ekonominin geneline yayılması durumunda ise zamanla talep yetersizliğine, arz fazlalığına ve daha fazla işgücünün atıl kalmasına yol açmaktadır (Vuranok, 2017:50).

Diğer yandan, gençler ekonomik hayata katılıp değer üretememeleri durumunda ekonomik yönden aileleri tarafından finanse edilmektedir. Makroekonomik dengeler açısından bakıldığında genç işsizliği tasarrufların azalmasına, sosyal güvenliğe ait gelirlerde kayıpların yaşanmasına ve sağlık giderlerinde artışların kaydedilmesine neden olmaktadır. Dahası genç işsizlik ülkenin teknolojik gelişmelerin gerisinde kalmasına ve küresel ekonomiler ile rekabet etme gücünü hem bugün hem de gelecekte kaybetmesine yol açacaktır (Sertkaya, 2013: 86).

İşsizlik oranlarının yüksek olması, aktif istihdam programlarına ağırlık verilerek bu kapsamda harcamaların yapılmasını gerekli kılmaktadır. Genç işsizliğinin yüksek olması çalışan nüfusun ücret ve sosyal açısından durumunu olumsuz etkilemektedir. 1980-1990 yılları arasında OECD ülkelerinde gerçekleştirilen genç işsizliğin azaltılması yönündeki bir çalışmanın sonucunda gençlerin ücretlerinin ve işsizlik oranlarının sıklıkla ters yönlere hareket ettiği görülmüştür. Genç işsizlik oranının yüksek olması çalışanların ücretleri üzerinde bir baskı unsuru olabilmektedir. Gençlerin istihdam edilememesinin toplumsal yaşamda meydana getirdiği bir diğer ekonomik unsur ülke bütçelerinin elde edemediği vergiler ile yaşadığı gelir kaybıdır (O’Higgins, 2004: 32; Vuranok, 2017: 50-51).

Genç işsizliğindeki artış piyasada cari ücretlerin düşmesine neden olmaktadır. Bu durum sonucunda bireyler eksilen gelirlerini telafi etmek için başka işlerde daha fazla çalışmak zorunda kalmaktadır. Genç işsizliğin yüksek oranda bulunduğu ve işsizlik sigortasının olmadığı veya yetersiz olduğu ülkelerde işsiz kalanlar kayıt dışı istihdama yönelmekle birlikte düşük ücret düzeylerinde ve iş güvencesi olmayan işlerde çalışmaktadır.

Yapılan birçok araştırmada genç işsizliğin kişiler üzerindeki uzun dönemli etkilere sahip olduğuna ulaşılmıştır. Örneğin ABD’de yapılan bir araştırmada; genç işsizliğinin yıllık kazançlarda erkeklerde %9, kadınlarda %12,5’lik bir azalışa neden olduğu belirtilmiştir. Genç işsizliği ile ilgili yapılan bir başka çalışmada ise, genç işsizliğinin gelecek dönemlerde istihdam imkânlarında ve ücret düzeylerinde bir düşüşe neden olarak gençlerin üzerinde kalıcı etkiler bıraktığı ileri sürülmektedir (Işıkoğlu, 2013: 28). İngiltere’de yapılan bir çalışmaya göre de genç işsizliğin bireyler için mevcut ve gelecek dönemlerde önemli düzeyde ücretlerinin düşmesine neden olduğu ileri sürülmüştür (Gregg ve Tominey, 2005: 487).

1.4.2. Sosyal Etkileri

19. yüzyıldan itibaren gençler sosyo-ekonomik alanda da sorunlar ile karşılaşmıştır. Bu durum genç bireylerin dezavantajlı gruplara dâhil edilmesine yol açmıştır. Gençlerin sorunları günümüze kadar sürekli artmıştır. Gençler “sosyal alanda” sosyal dışlanma ve topluma uyum, fırsat eşitliği ve ayrımcılık, barınma (konut), eğitime erişim ve sağlık, beslenme sorunlarıyla karşılaşmaktadır (Tokol ve Alper, 2014: 387).

Saygın bir işte çalışmak toplumsal yaşama uyum sağlamada en önemli ihtiyaçlardan birisi olmaktadır. İşsizlik nedeniyle bireysel olarak yaşanan sorunların topluma birtakım yansımaları olmaktadır. Toplumda kendine iş sahası edinemeyen gençler pek çok tehlikeye açık hale gelmekte ve kendilerini toplumdan soyutlamaktadır. Genç işsizliğinin en önemli sosyal etkileri; suç oranlarının artması, işsiz bireylerin toplumun gelişim sürecine katkı sağlayamaması ve aile ilişkilerinde gerilimler yaşanmasıdır. İşsizliğin gençler üzerinde en belirgin etkilerinden bir diğeri ise aile ve yakın çevreleri ile olan ilişkilerinde meydana gelen olumsuz gelişmelerdir. İşsizliğin psiko-sosyal sonuçları üzerine yapılan bir araştırma işsizlik sürecinde bireye karşı ailesinin ve çevresinin tutumlarının olumsuzlaştığını, bireyin toplum baskısına maruz kaldığını ve aile huzurunun bozulduğunu ortaya koymaktadır. İşsiz gençlerin de ailelerine karşı tutumları olumsuz yönde değişim göstermektedir. Aile ve çevre ilişkilerindeki problemler erkek işsizlere göre kadın işsizlerde daha düşük düzeyde görülmektedir (Vuranok, 2017: 51).

İşsizlik gençliğin sosyalleşme sürecini olumsuz yönde etkilemektedir. Genç bireylerin her biri çalışma hayatına girdiğinde yeni bir statü ve sosyal kimlik edinmeyi amaçlamaktadır. İşsizlik ise bu sürece engel olmaktadır. İşsizlik sadece genç insanların hayatı için zorunlu maddi imkânların elde edilmesini önlememekte aynı zamanda sosyal ve kültürel dünyasını da derinden sarsmaktadır. Diğer bir ifadeyle, işsiz genç; sadece bir gelirden mahrum kalmamakta, bununla birlikte iş hayatının ve iş tecrübesinin kendisine sunacağı sosyalleşme sürecinin dışına itilmektedir (Gündoğan, 1999: 70).

Genç işsizliğinin belki de en olumsuz etkisi, gençlerin kendilerini gerçekleştirmelerine ve üretime katkıda bulunmalarına engel olduğunu düşündükleri topluma karşı geliştirdikleri olumsuz düşüncedir. İşsizlik, gençlerin topluma ve demokratik süreçlere yabancılaşmalarına neden olabilir. İşsizlik sorunu ile karşı karşıya kalan genç bireyler, toplumsal yaşamın sorunlarına yeterince ilgi gösterememektedir. İşsizlik; nüfusun en dinamik kesimlerinin toplumsal yaşamın problemlerinin çözümüne katkı sunmasını engellemektedir (Vuranok, 2017: 52).

İşsiz gençler işsiz toplumsal çevrede birçok farklı sorunla karşılaşmaktadır. Gençlerin karşılaştıkları sorunlar son 15 yıl içinde ciddi biçimde artmış ve günümüzde de bu sorunlar artmaya devam etmektedir. İşsiz gençler arkadaş çevresinden, akrabalarından ve toplumdan

uzaklaşmaktadır. İşsizlik, gençlerin lümpenleşmesine ve marjinalleşmesine neden olmaktadır. İşsiz gençler marjinalleşmeyle birlikte hayatlarını devam ettirmek için hırsızlık, uyuşturucu ticareti gibi hukuk dışında yollara başvurabilmektedir. Ayrıca kişisel depresyona sürüklenerek kendini veya başkasını öldürme ve yaralama gibi çeşitli davranış bozuklukları gösterme ve sergileme durumlarına yol açabilmektedir (Özsağır, 2000: 282). Tüm bunlar da ülkenin çözmesi gereken sosyal sorunların katlanarak artmasına yol açmaktadır.

1.4.3. Psikolojik Etkiler

Gençler işsiz kalmaları sonucunda çok sayıda psikolojik etkiye maruz kalmaktadır. Gençlerin bir kısmının ruh sağlığı bozulurken, bir kısmı öz güven kaybına uğramakta ve bir kısmı da içine kapanmaktadır. Ayrıca bu gençlerde sinir ve stres de üst düzeylere çıkmaktadır. Gençlerin uzun süre işsiz kalması yetenek kaybı ve psikolojik hasara yol açtığından iş bulmaları daha da zorlaşmaktadır. Bu durum gençlerin üretkenlik kapasitesine zarar vermekte ve yetişkinliğe geçişlerinde de ciddi problemlerle karşılaşmalarına neden olmaktadır.

İşsizliğin gençlerin üzerinde ortaya çıkardığı başka bir etki psikolojik tahribata neden olmasıdır. İşsiz olan gençler bu dönem zarfında özgüven duygusunu ve kontrol mekanizmasını kaybetmekte; mesleki olarak mevcut bilgilerinin de kullanamamasının yanı sıra mevcut bilgi, beceri ve yeteneklerinde körelme meydana gelmektedir. Bu durum gençlerin cesaretini kırarak ve motivasyonunu zayıflatarak daha pasif bir kişiliğe sahip olmalarına neden olmaktadır. İşsiz kalan gençlerin motivasyonunun azalması, yeni iş arama döneminde başarılı olmasını önemli düzeyde azaltmaktadır. Bu durum bireyin iş arama faaliyetinde bulunurken olumsuz durumlarla karşılaşmasına ve yeni bir iş arama faaliyetinden vazgeçmesine neden olabilir. Ana hatlarıyla gençlerin işsizlikle karşılaşmasıyla görülen psikolojik etkiler; gençlerin gelecek için yaptığı planlarda bozulma ve umutsuzluk hali, endişe ve kaygı artırmakta, gençlerin iş arama faaliyetini bırakıp gücümüş işçi konumuna geçmelerine yol açmaktadır. Ayrıca gençlerin çaresizlik psikolojilerine kapılmaları, mevcut sağlıklarının eskisine oranla bozulması, yalnızlık, hayattan zevk alamama gibi pek çok olumsuzluk ortaya çıkarmaktadır (İşikoğlu, 2013: 29).

Gençlerin bir kısmı içinde buldukları işsizlik durumunu unutmayı istemektedir. Çünkü gençler kendilerinin “tembel oldukları için” işsiz kaldıklarını düşünmektedir. Bu düşünce işsiz gençleri sigara, alkol, uyuşturucu madde bağımlılığı, aşırı uyku hali gibi olumsuzluklarla karşı karşıya getirmektedir. İşsiz gençler yeni kişilik arayışına girebilir veya farklı gruplarda yer alarak sosyal kabul görmeye çalışabilir. Bu durum topluma zararı olan bir büyüklüğe de ulaşabilir. Hatta genç işsizler çaresizliğin içinde duyduğu öfkeyle “suç ekonomisi işçilerine” de dönüşebilir (Yanbaşı, 2014: 116).

İşsizliğin gençlerin psikolojileri üzerinde meydana getirdiği etkiler ile ilgili literatürde çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Bu araştırmalarda ulaşılan sonuçlar aşağıdaki gibi sıralanabilir (Taşçı ve Darıcı, 2009: 140-141):

- İşsizliğin, özellikle uzun süreli işsizliğin, bireylerde güven azalmasına neden olduğu görülmektedir.
- Piyasadaki mevcut işsizlik ile ortaya çıkan suç arasında aynı yönde bir ilişkinin bulunduğu ortaya konulmuştur.
- İşsizlik ile birlikte birçok zihinsel sorunun ortaya çıktığı gözlenmiştir.
- İşsizliğin hayattan memnun olmamaya neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Özellikle uzun dönemli işsizliğin, bireyin beşeri sermayesinde, ücretinde ve çalışma isteğinde azalmanın yanı sıra iş bulsa bile performans düşüklüğüne yol açacağı sonucuna ulaşılmıştır.
- İşsizlik süreleri ile ücretler arasında negatif bir ilişki bulunmuştur.

1.5. Genç İşsizlik ve Beyin Göçü

Göçün tarihi insanların varoluşu kadar eski olmakla beraber, “beyin göçü” kavramı ilk defa 1960’lı yıllarda kullanılmaya başlanmıştır. Bu tarihlerde bağımsızlığını yeni kazanmış ülkelere gelişmiş ülkelere doğru ciddi bir göç meydana gelmiştir. Günümüz de ise birçok ülke de rahatsız olunan konuların başında beyin göçü gelmektedir (Bozkurt, 2014: 242).

Beyin göçünün en önemli nedenleri ise yurtdışında ödenen yüksek maaşlar, ekonomik ve siyasi istikrar, sistemli ve düzenli yaşam tarzı gibi unsurlardır. Gelişmiş ülkeler açısından bakıldığında beyin göçü ekonomik bir bağış niteliğindedir (Tansel ve Güngör, 2004: 7).

Beyin göçü ekonomik faktörler ile büyük oranda ilişkilidir. Son yıllarda Türkiye de ve diğer gelişen ülkelerde eğitilmiş gençlerin sayısında ve oranında önemli bir artış meydana gelmiştir. Bu artışa paralel olarak gençlere istihdam fırsatları sunulamaması sonucunda gelişen ülkelere gelişmiş ülkelere doğru ciddi oranlarda bir beyin göçü yaşanmıştır. Bu durum ülkenin kalkınmasında, üretiminde, gelişmiş ülke konumuna geçişinde, devletin hukuki ve kurumsal yapısının oluşumunda önemli rol üstlenecek bireylerin görev alamamasına neden olmuştur.

Gençlerin kendi ülkelerinde istihdam edilememesi diğer ülkelere göç etmeleri sonucunu doğurmaktadır. Bu durum ülkenin sahip olduğu genç yetenekleri başka ülkelere yollayıp o ülkelerin üretimlerinde katkıda bulunmalarını sağlamaktadır. Beyin göçü veren ülke ise sahip olduğu genç insan gücünü kullanamamanın eksikliğini ve zararını ileriye dönük olarak birçok alanda çekecektir.

Tahsillerini ülke içerisinde ya da dışarısında tamamlamış yüksek düzeyde eğitimli ve yetenekli gençlerin ülke dışına hareket etmeleri beyin göçü olarak ifade edilmektedir. Beyin göçü gelişen ülkelerden gelişmiş ülkelere doğru gerçekleşmektedir. Gelişmiş ülkeler beyin göçüyle birlikte gelişen ülkelerin yetişmiş, yüksek eğitimli gençlerini bünyelerine katmakta ve bu gençlerin ekonomik büyümelerine katkıda bulunmasına ortam hazırlamaktadır. Çünkü göç eden yüksek eğitimli gençler kendileriyle birlikte beşeri sermayesini de gelişmiş ülkelere götürmektedir. Bundan dolayı beyin göçünü önlemek için bazı kontrollerin veya vergilendirmelerin yapılması gerektiği önerilmiştir. Buna karşılık, son yıllarda beyin göçüyle ilgili yapılan bazı çalışmalarda beyin göçünün ülke için faydalı olabileceği savunulmuştur. Beyin göçünün faydalı olacağını savunan görüşe göre ülkenin beyin göçü vermesi ülke için üç biçimde faydalı olabilmektedir. İlk olarak beyin göçü veren ülkede eğitim özendirilerek toplam eğitim düzeyi yükseltilebilmektedir. İkinci olarak beyin göçü, göç veren ülkeye döviz girdisi sağlayabilmektedir. Üçüncü ve son olarak beyin göçüyle birlikte göç veren ülkede bilgi ve teknoloji transferi meydana gelebilmektedir (Tansel, 2012: 54).

Beyin göçü veren bazı ülkeler ise beyin göçünü, bir fırsata çevirerek beyin kazancına dönüştürebilmektedirler. Bu duruma ilginç bir örnek olarak Hindistan verilebilir. Ülke içinde yazılım vb. alanlarda yapılacak yatırımlar, yurt dışında bulunan nitelikli beyinlerin kendi ülkelerine geri dönmeleri ve iş yapmalarını sağlamak için teşvik edici olabilir. Günümüzde Hindistan'ın dünyanın en büyük yazılım ihraç eden ülkelerinin başında gelmesinde yurt dışında yaşayan Hintlilerin kendi ülkelerine yaptıkları yatırımların önemli katkısı vardır (Bozkurt, 2014: 254).

İşgücü kaynağında meydana gelen beyin göçü nitelikli işgücünün kaybedilmesi yönünden önem arz etmektedir. İyi bir düzeyde eğitime sahip işgücünün işsizliği ve işsizliğin neden olduğu beyin göçü, ülke dışına hareket eden gençlerle birlikte bunlara yapılan yatırımların da dışarıya aktarılması olayıdır. Bu durum ise çok ciddi bir derecede kaynak israfına neden olmaktadır. BM'in yayımladığı verilere bakıldığında beyin göçünün en çok görüldüğü 34 ülke içerisinde Türkiye 24. basamakta bulunmaktadır. Ülkemizden eğitimlerini tamamlamak için yurtdışına giden her 100 kişinin 59'u ülkemize geri gelmemektedir. Bu geri dönmeme olayı oranı yaşanan kriz dönemlerinde daha da artmaktadır (Yanbaşlı, 2014: 117).

İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞGÜCÜ PİYASASINDA GENÇLER

2.1. Dünyada İşgücü Piyasasında Gençler

Herkes için tam ve üretken istihdam ve insana yakışan işlerin teşvik edilmesi, 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi'nin temel taşıdır. Küresel ekonomik faaliyetlerin hızlanmasına paralel olarak, son dönemdeki işgücü piyasası göstergeleri, gelişmiş ekonomilerde, geçiş ekonomilerinde ve gelişmekte olan ekonomilerin çoğunda bu zorlu hedefe doğru kademeli bir ilerlemeyi yansıtmaktadır. Almanya, Japonya, Meksika ve ABD gibi ülkelerde, işsizlik oranları son derece düşük seviyelerdedir (United Nations, 2018: 1).

2.1.1. İşgücüne Katılma Oranları

Küresel olarak işgücüne katılma oranlarında 1997-2017 arasında önemli bir azalma olmuştur. Bu dönemde gençlerin İKO'ları 9,3 puan azalarak %55,0'den %45,7'ye düşmüştür. Genç nüfusun 139 milyon kişi artmasına rağmen, aynı dönemde genç işgücü sayısında 34.9 milyon azalış meydana gelmiştir. 1997 yılında, 15-24 yaş grubundaki insanlar toplam işgücünün beşte birinden fazlasını (% 21,7) oluştururken; 2017 yılında 1997 yılına kıyasla 15-24 yaş grubundaki kişiler toplam işgücünün altıda birinden daha az (yüzde 15,5) bir paya sahip olmuştur (Bakınız Tablo 2).

Tablo 2: Dünyada Bölgelere ve Cinsiyete Göre Gençlerin İşgücüne Katılma Oranları ve Cinsiyete Dayalı Açık 1997-2017, %

Bölge	Alt bölge	1997			2017			Cinsiyete Dayalı Açık	
		Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	1997	2017
Afrika	Kuzey Afrika	37.0	52.5	21.1	31.9	46.6	16.6	31.4	30.0
	Sahra Altı Afrika	53.9	57.3	50.6	54.3	56.9	51.6	6.7	5.3
Amerika	Latin Amerika ve Karayipler	55.6	69.4	41.7	49.8	59.3	40.1	27.7	19.2
	Kuzey Amerika	62.5	65.0	59.9	52.3	53.4	51.2	5.1	2.2
Arap Devletleri		33.1	51.0	13.9	30.6	46.2	13.5	37.1	32.7
Asya ve Pasifik	Doğu Asya	69.7	70.0	69.4	51.4	52.6	50.0	0.6	2.6
	Güneydoğu Asya ve Pasifik	56.5	63.3	49.7	51.3	58.4	43.8	13.6	14.6
	Güney Asya	48.2	66.2	29.0	37.2	52.9	20.1	37.2	32.8
Avrupa ve Orta Asya	Kuzey, Güney ve Batı Avrupa	47.7	51.6	43.6	44.4	46.7	41.9	8.0	4.8
	Doğu Avrupa	42.1	45.5	38.7	35.6	40.0	31.0	6.8	9.0
	Orta ve Batı Asya	47.5	58.3	36.6	43.3	53.6	32.4	21.7	21.2
Dünya		55.0	63.5	46.2	45.7	53.7	37.1	17.3	16.6

Kaynak: ILO, 2017: 14

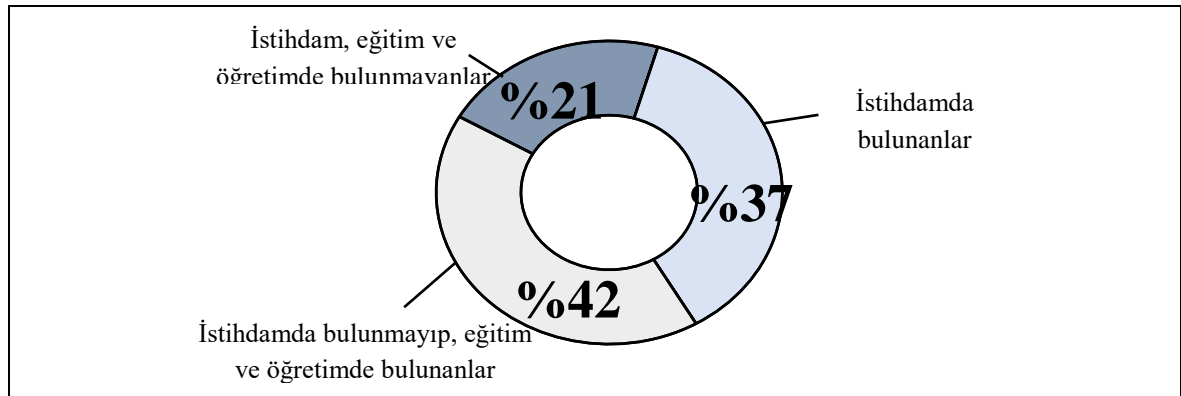
Tablo 2’den görüleceği üzere, dünyada bölgeler arasında gençlerin işgücüne katılma oranları önemli farklılıklar göstermektedir. 2017 yılında gençlerin işgücüne katılma oranları Arap Devletlerinde %30,6 ile Sahra altı Afrika’da %54,3’e arasında değişmektedir. Gençlerin işgücüne katılma oranları Doğu Asya, Latin Amerika, Karayipler, Kuzey Amerika, Güneydoğu Asya ve Pasifik’te de %45’ten fazladır. Diğer taraftan gençlerin işgücüne katılma oranlarında cinsiyete dayalı açık söz konusu dönemde dünya genelinde %0,7’lik bir azalma kaydetmiş diğer bir ifadeyle genç kadınların işgücüne katılma oranları genç erkeklere göre %0,7 oranında artmıştır. Bölgeler itibariyle bakıldığında cinsiyet dayalı açık Doğu Asya, Güneydoğu Asya ve Pasifik ve Doğu Avrupa dışındaki ülkelerde gerilemiştir.

Diğer şartların yanı sıra gençlerin işgücüne katılma oranlarındaki bu azalma genç nüfusun giderek artan bir şekilde orta ve yükseköğretime devam etmesine bağlanabilir. Gençler arasında özellikle yükseköğretime kayıtlarda sürekli bir artış kaydedilmiştir. Kayıtlardaki artışlara rağmen pek çok bölgede gençlerin eğitim fırsatlarından faydalanamaması da önemli bir sorun alanı olmaya devam etmektedir (İLO, 2015: 10’ dan aktaran Murat, 2019: 80).

İLO’nun 2018 yılı için gençlere yönelik yaptığı tahminler dünyada gençlerin %21’inin istihdamda ve eğitimde yer almadığını, %37’sinin istihdamda olduğunu ve %42’sinin istihdamda olmayıp eğitim veya öğretimde bulunduğunu göstermektedir. Bu, tahminler dünyadaki tüm gençlerin beşte birinden fazlasının eğitim veya öğretim programlarında iş sahibi olarak veya yeni beceriler kazanarak işgücü piyasasına aktif olarak katılmadıklarını ve işsiz olduklarını ortaya koymaktadır (ILO, 2019: 2).

Özellikle, OECD genelinde ortalama olarak, yükseköğrenim görmeyen gençlerin eğitimde ve istihdamda bulunmama olasılıklarının yükselmesinin yanı sıra, iş bulanların da düşük ücretli işlerde olma olasılığının arttığı görülmektedir (OECD, 2019: 65).

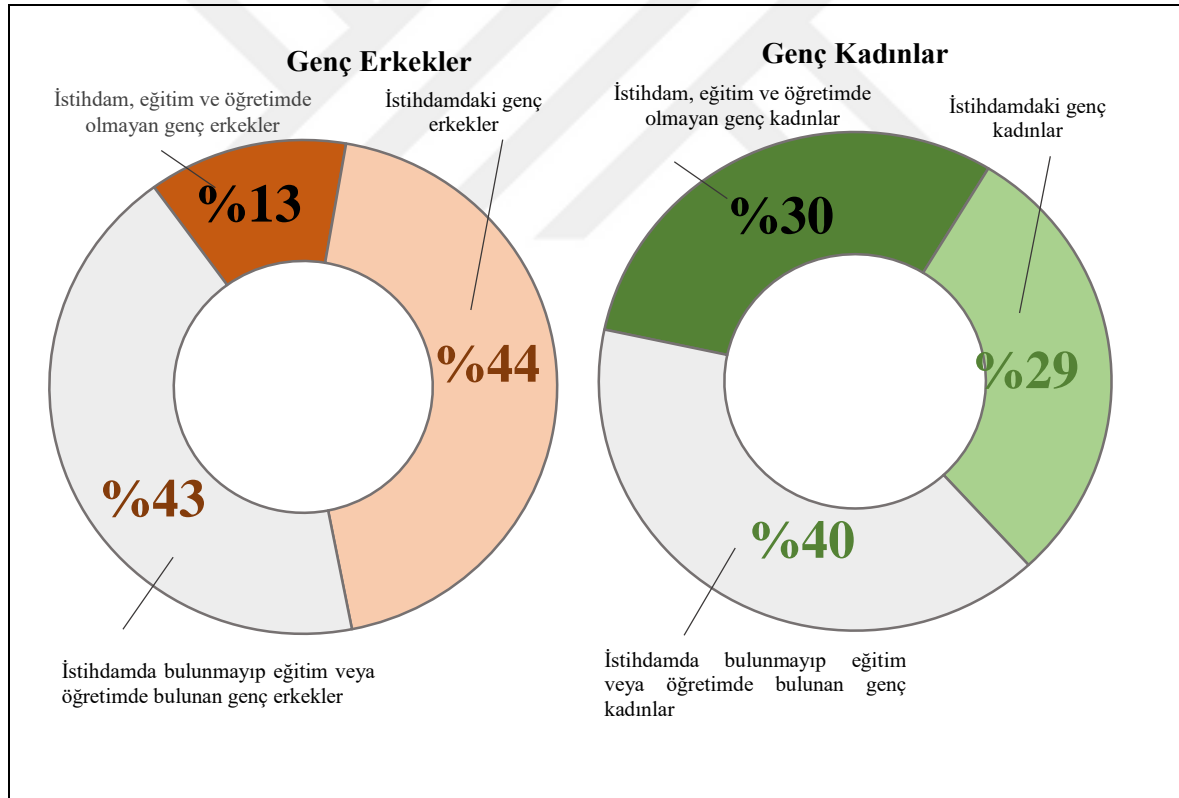
Grafik 1: Küresel Düzeyde Gençlerin İstihdama, Eğitime veya Öğretime Katılımlarının Dağılımı (2018)



Kaynak: ILO, 2019: 2

Kadınlar ve erkekler için ayrı ayrı ne istihdamda ne de eğitim veya öğretimde olan gençlerin oranına baktığımızda, çarpıcı sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Bakınız Grafik 1). 2018 yılında dünyadaki tüm genç kadınların %30'undan fazlası ne istihdamda ne de eğitim veya öğretimde yer almıştır. Bu oran dünyadaki tüm genç erkeklerde yaklaşık %13 olarak gerçekleşmiştir. Başka bir ifadeyle, genç kadınların, eğitim sisteminde yeterli eğitime sahip olmamasından dolayı, işsiz olma olasılıkları genç erkeklerin işsiz olma olasılığının iki katından fazladır. Bu durum genç kadınların işgücü piyasasına erişim, kaliteli eğitim alma veya mesleki veya beceri eğitim programlarına katılma konusunda birçok zorluklarla karşılaştıkları anlamına gelmektedir. 2018 yılında dünyadaki tüm genç erkeklerin %44'ü istihdam edilirken, genç kadınların sadece yüzde 29'u istihdam edilmiştir. Bu oran da genç kadınların işgücüne girmek için karşılaştıkları güçlü zorlukları yansıtmaktadır. Benzer şekilde, genç erkeklerin %43'ü ve genç kadınların %40'ı sadece (istihdamda olmayıp) eğitim veya öğretim görmektedir (United Nations, 2018: 1).

Grafik 2: Küresel Ölçekte Genç Erkek ve Kadınların İstihdam, Eğitim veya Öğretime Katılımlarının Dağılımı (2018)



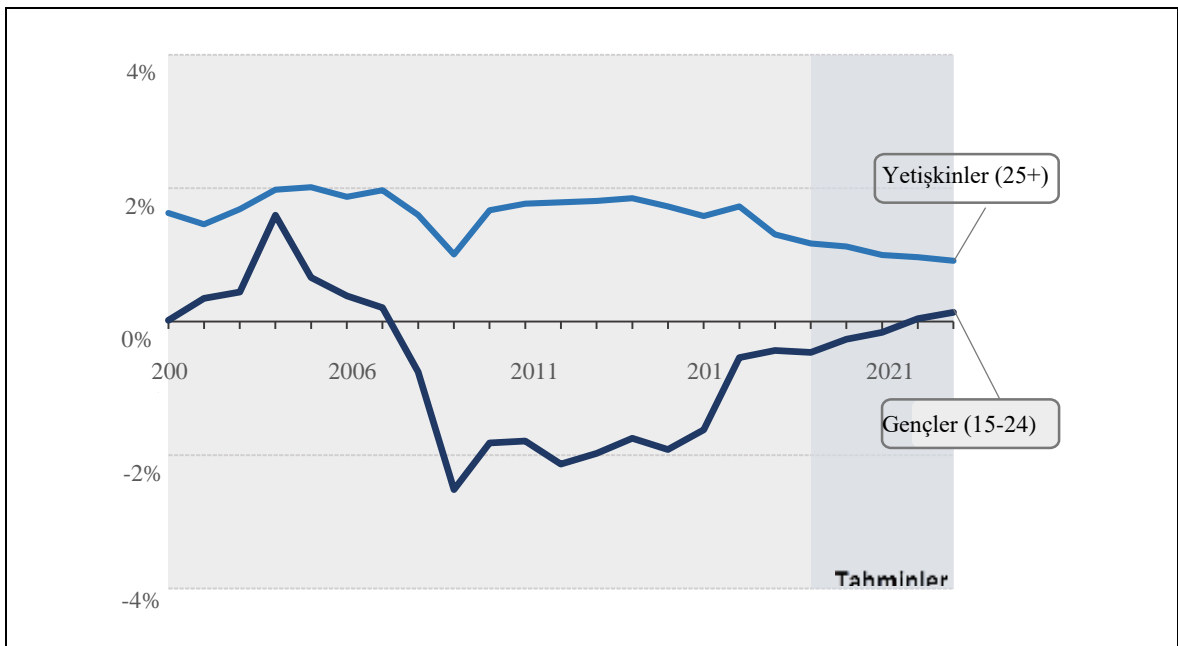
Kaynak: ILO, 2019: 2

Genç erkekler ve kadınların işgücü piyasası durumundaki açığı, kadınları bir hane halkına, çocuğa veya diğer akrabalarına bakmaya yönlendiren tipik cinsiyet rolleriyle açıklamak mümkündür. Bu nedenlerle kadınlar ya iş piyasasına girmemeyi ya da hayatlarının sonraki bir aşamasına kadar girişi ertelemeyi tercih edebilir (European Training Foundation, 2015: 21).

2.1.2. İstihdam Oranları

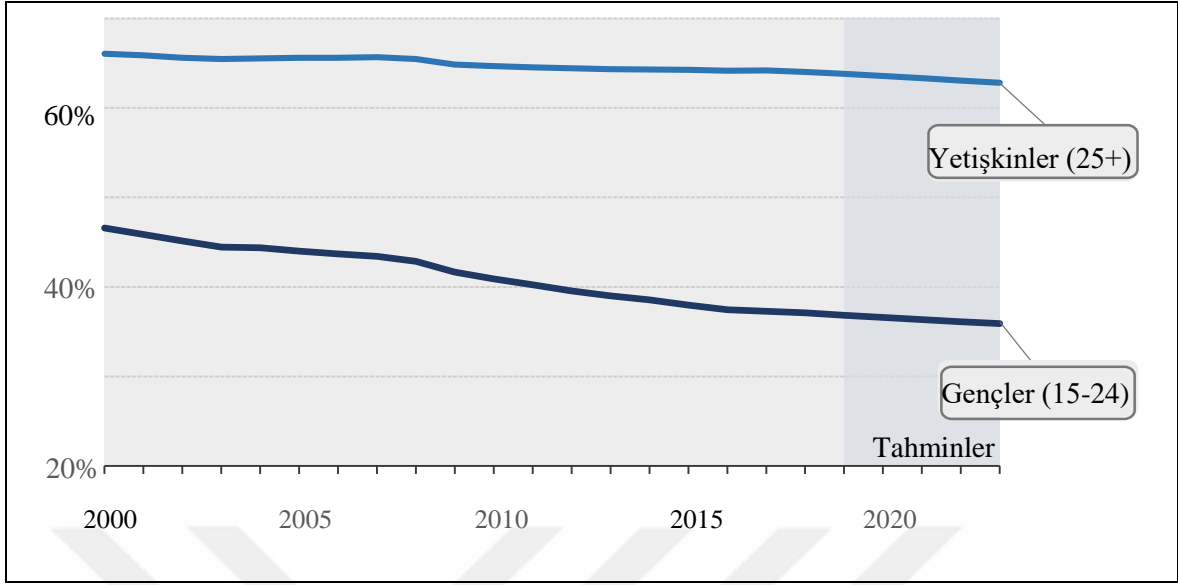
İstihdam yaratma, işgücü piyasalarının sağlıklı bir şekilde işlemesi için kilit bir faktördür. Küresel istihdama ilişkin ILO tahminleri, dünyada istihdam edilen insan sayısının 2001 yılından bu yana sürekli arttığını göstermektedir. Bu sonuç artan dünya nüfusunun demografik gücü tarafından yönlendirildiği için kendi başına açıklayıcı bir bulgu olmayabilir. Ancak veriler yaş grubuna göre analiz edildiğinde ilginç sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Aslında, dünyada istihdam edilen yetişkinlerin sayısı (25 yaş ve üstü) 2001 yılından itibaren kesintisiz olarak artmıştır. Bu artış hızı 2009 küresel istihdam krizi sırasında ani ve önemli ölçüde düşmesine rağmen daha sonra yeniden yukarıya doğru bir ivme kazanmıştır. Fakat 2017 yılından itibaren büyüme hızının tekrar düşmesine bağlı olarak istihdam edilen yetişkin sayısında düşüşler yaşanmıştır. Buna karşılık, dünyada yıllık genç istihdam artış oranı 2008'den bu yana negatif olmuştur. Kıssaca dünyada istihdam edilen gençlerin sayısı son on yılda azalmaktadır. Gerçekte, 2009 küresel istihdam krizi gençleri yetişkinlerden çok daha fazla etkilemiş ve istihdam oluşturmadaki iyileşme gençler için yetişkinlerden çok daha yavaş gerçekleşmiştir (Bakınız Grafik 3). Ayrıca, Grafik 4'ten de görüleceği gibi, 2000-2023 döneminde yetişkinlerin istihdam / nüfus oranı ile gençlerin istihdam / nüfus oranının gelişimi karşılaştırıldığında, her ikisinin de düşüş eğiliminde olmasına rağmen, gençlerin istihdam / nüfus oranındaki düşüşün daha dik olduğu görülmektedir. Bu durum 2008 yılından itibaren gençlerin istihdam edilmesindeki negatif büyümenin sadece demografik faktörlerin sonucu olmadığını doğrulamaktadır (ILO, 2019: 5). 2019 yılı itibariyle istihdam edilen genç sayısı 429 milyondur. Çalışma çağındaki genç nüfusun 1.2 milyar olduğu dikkate alındığında gençlerin ancak %36'sı istihdam edilmektedir (ILO, 2020: 19).

Grafik 3: Gençler ve Yetişkinler İçin Yıllık Küresel İstihdamın Büyüme Oranı (2001-2023)



Kaynak: ILO, 2019: 6

Grafik 4: Gençler ve Yetişkinler İçin Küresel İstihdam / Nüfus Oranları (2000-2023)

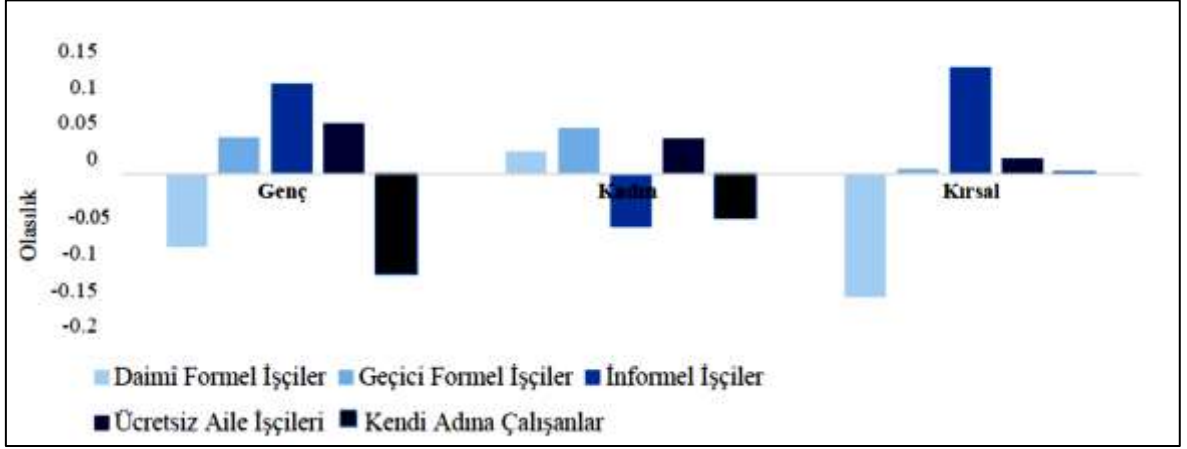


Kaynak: ILO, 2019: 6

İşgücü piyasasında istihdam edilen gençler birçok zorlukla karşı karşıyadır. İş bulmak büyük bir endişe kaynağı olsa da işlerin kalitesi de önemli bir sorun teşkil etmektedir. İş bulan birçok genç, kendilerini ve ailelerini yoksulluktan kurtaramamaktadır. Çoğunlukla işleri informal sektördedir ve bu nedenle yasal ve sosyal korumaları sınırlıdır (ILO, 2017: 19).

Genel olarak genç işçilerin yetişkinlerden daha düşük kalitede ve daha güvencesiz istihdamda olmaları muhtemeldir. Bununla birlikte, genç kadınların genç erkeklerden biraz daha iyi kaliteli işlerde istihdam edilmesi daha olasıdır. Grafik 5, çeşitli grupların karakteristiklerine göre farklı tiplerdeki istihdam olasılığına ilişkin modelleme sonuçlarını göstermektedir. Şeklin sol tarafı, gençlerin yetişkinlere göre sürekli istihdamda veya kendi hesabına çalışmada yer alma ihtimalinin daha düşük olduğunu ve geçici formel istihdamda, yardımcı aile işçiliğinde, informal istihdamda olma olasılığının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Şeklin ortası, genç kadınların sürekli veya geçici formel istihdamda ya da yardımcı aile işçiliğinde olma olasılığının daha fazla olduğunu ve kayıt dışı istihdamda olma olasılığının genç erkeklerden daha az olduğunu göstermektedir. Göstergelerin gösterdiği gibi, kadınların işgücü piyasasının çeşitli yönlerinde genellikle erkeklerden daha dezavantajlı olma eğilimi göz önüne alındığında, bu ilginç bir bulgudur. Şeklin sağ tarafında bulunan bulgular, kırsal alanlarda gençlerin sürekli istihdamda olma olasılığının kentsel alanlardakilere göre daha az ve kayıt dışı istihdamda olma olasılığının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Genç kırsal kesim işçilerinin de ücretsiz yardımcı işlerde olma olasılığı biraz daha yüksektir (Otope, 2017: 10).

Grafik 5: Küresel Ölçekte Çeşitli Grupların Karakteristiklerine Göre Farklı Tiplerdeki İstihdam İhtimali



Kaynak: Otope, 2017: 11

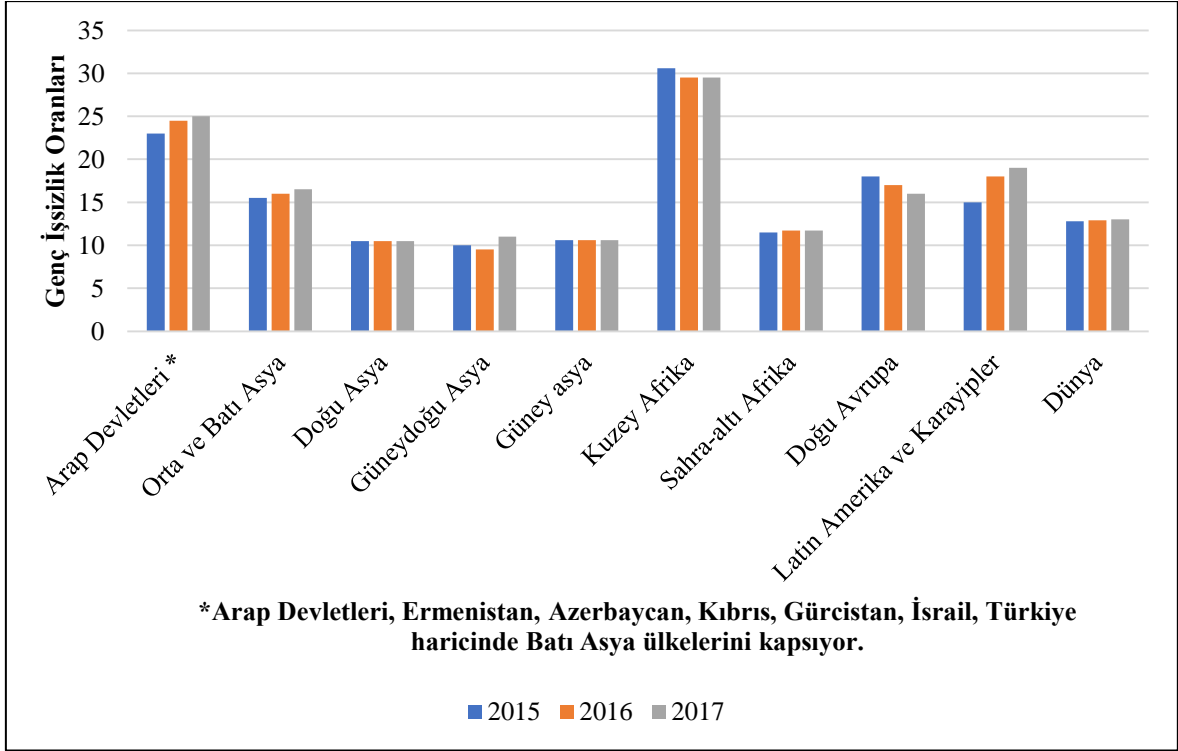
Gençlerin istihdamında yaşanan bir başka olgu da atipik istihdamda yer almalarıdır. AB28 genelinde 15-24 yaşları arasındaki gençlerde %16,0'lık bir oran gönülsüz olarak geçici sözleşmelerle istihdam edilenler arasında en yüksek paya sahip olmuştur (European Parliament, 2017: 46). Kısmi süreli istihdam gençler arasında yaygındır. Bu istihdam şekli gençler tarafından işgücü piyasasına girmede bir atlama taşı olarak kabul edilmektedir. Genç erkeklerin 1/4'ünden ve genç kadınların 1/3'ünden fazlası kısmi süreli istihdamda yer almaktadır (Tatlıyer, 2020: 73).

2.1.3. İşsizlik Oranları

En son yapılan ILO tahminlerine göre küresel genç işsizlik oranı 2016 için %13,0 olarak belirlenmiştir. Bu oran 2011-2013 arasında Finans Krizi sonrasında %13,1'lik zirve noktasının hemen altında bir değeri temsil etmektedir. Ancak 2017 ve 2018'de işsizlik oranı tekrar yüzde 13,1'e yükselmiştir (şekil 2.4). Aynı zamanda, işsiz gençlerin sayısı 2015 yılında 70.3 milyona düşmüştür. Bu rakam genç işsizliğinde son yirmi yılda ulaşılan en iyi değer olmuştur. Ancak ne var ki bu iyileşme izleyen yıllarda tersine dönmüştür. 2017 yılında genç işsiz sayısının 70,9 milyona ulaştığı tahmin edilmektedir. Yine de bu rakam 2009 yılındaki 76,7 milyon genç işsiz rakamı dikkate alındığında güçlü bir iyileşme anlamına gelmektedir (ILO, 2017: 15).

Genç işsizlik oranı yetişkinlere göre yaklaşık üç kat daha fazladır, küresel olarak her 10 işsiz kişiden 4'ü gençtir. Sürdürülebilir insana yakışır iş eksikliği, gençleri korumasız hale getirmektedir. Küresel finans krizinden sonra küresel genç işsizlik oranı artmıştır. Şekil 1'de görüldüğü gibi, 2007/8 döneminde işsiz gençlerin sayısı 72 milyon dolayında iken, 2009'da 76,6 milyon ile zirve noktasına ulaşmıştır (ILO, 2015: 1).

Grafik 6: Seçilmiş Bölgelere Göre Genç İşsizlik Oranları, 2015-2017



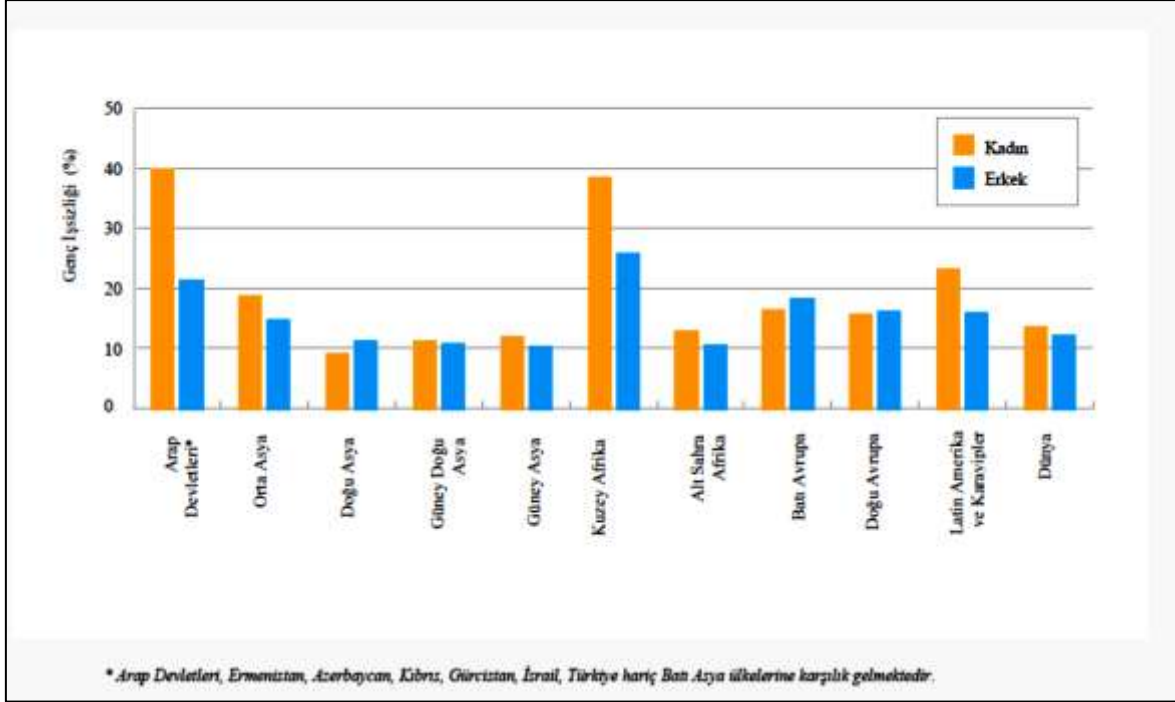
Kaynak: United Nations, 2018a: 39

Küresel genç işsizlik oranı son on yılda nispeten sabit kalırken hem yaygınlık hem de eğilimlerde önemli bölgesel farklılıklar olmuştur. Grafik 6'da en keskin artış Latin Amerika ve Karayiplerde gerçekleşmiş ve genç işsizlik 2014'te %13,6'dan 2015'te %14,8'e ve 2017'de %18,9'a ulaşması beklenmektedir. Rusya Federasyonu'nda ekonomik büyüme son on yılda değişken bir seyir takip etmiştir. Büyüme oranı 2011'de %4,3'ten 2016'da % -0,2'ye düşmüştür. Genç işsizliği ise 2009'da %18,7'den 2014'te %14,1'e düşmüş, ancak 2017'de %16,3'e yükselmiştir. 2017 yılı itibarıyla, genç işsizlik oranlarının en düşük olduğu bölgelerin Doğu Asya (%10,5), Güneydoğu Asya (%11,1) ve Güney Asya (%10,8) olduğu tahmin edilmektedir. 2017 yılında genç işsizliği en fazla Kuzey Afrika (% 29,5) ve Arap Devletleri'nde (% 24,9) görülmüştür. Sahra altı Afrika'da genç işsizliği %11,7 ile oldukça düşük kalmaktadır. Ancak, bu olumlu sonuç informel sektör istihdamı ve çalışma yoksulluğu ile bağlantılı işgücü piyasası eğilimlerini gizlemektedir. Daha gelişmiş ekonomilerde genç işsizlik oranınının 2013-2017 döneminde %17,2'den %12,6'ya gerilediği tahmin edilmektedir. Batı Avrupa'da genç işsizlik oranlarında önemli farklılıklar vardır. Gençler arasında işsizlik oranları Almanya'da %6,4 ve İzlanda'da %6,2 kadar düşükken, İspanya'da %39,4, İtalya'da %36,9 ve Yunanistan'da % 42,8 gibi yüksek bir orana sahiptir (United Nations, 2018a: 38-39).

Kriz, işgücü piyasası koşullarını genç erkekler için genç kadınlara göre daha da kötüleştirmiştir. Çünkü erkeklere yönelik sektörler - özellikle inşaat ve imalat - ekonomik yavaşlamadan önce ve en çok etkilenen sektörler olmuştur. Kadınların hizmet ve kamu

sektöründeki yoğunlaşması onları şimdiye kadar krizin doğrudan etkilerine karşı korumuştur. Ancak (genç) kadınların mali konsolidasyon ve refah kesintileri nedeniyle krizin uzun vadeli sonuçlarından daha fazla etkilenmesi muhtemeldir (Loi vd., 2017: 2).

Grafik 7: Seçilmiş Bölgeler İtibariyle Cinsiyete Göre Genç İşsizlik Oranları, 2018



Kaynak: United Nations, 2018a: 45

Bu bağlamda küresel olarak, genç kadınların işsiz olma olasılıkları daha yüksektir, ancak oran farklılıkları, kadınlar arasında daha yüksek işgücü piyasası hareketsizliği oranları ve buna yansıyan potansiyel cesaretsizlik göz önünde bulundurularak okunmalıdır (Bakınız Grafik 7). Dünyadaki genç kadınların yaklaşık yüzde 13,8'i işsizken, genç erkeklerin yüzde 12,4'ü işsizdir. Nadir olmasına rağmen, bu cinsiyete dayalı fark bazı bölgelerde tersine dönmektedir. Örneğin Doğu Asya'da işsizlik, genç erkekler arasında genç kadınlardan daha yüksektir. Bu durum büyük ölçüde Çin'de genç kadınların genişleyen imalat sektöründe daha fazla yer almasından kaynaklanmaktadır. Buna karşılık, Arap Devletleri (%40) ve Kuzey Afrika'da (%38,7) genç kadınlar için işsizlik oranları son derece yüksektir. Bu bölgelerde genç erkekler için işsizlik oranları sırasıyla %21,4 ve %26'dır (United Nations, 2018a: 44).

2.2. Türkiye'de İşgücü Piyasasında Gençler

1970'li yıllardan itibaren gelişen ve gelişmiş ülkelerde kendini gösteren ve araştırmalara konu olan genç işsizlik olgusu Türkiye'nin de önemli sorunlarından biridir (Yavaş, 2010: 51-52). Genç işsizliği ekonominin en iyi olduğu dönemlerde bile %16 civarında gerçekleşmiştir. Küresel

krizle beraber bu oran %28,6'ya kadar yükselmiştir. Genç işsizliği %16 ile %28 arasında bulunmaktadır. Genç işsizliği sorununu çözmek için yapılması gerekenler günden güne artmaktadır (Bilen, 2015: 28).

Türkiye'nin işgücü piyasası kendisine ait önemli özellikleri barındırmaktadır. Bu özelliklerden en önemlisini dinamik ve genç bir nüfusunun olması oluşturmaktadır. Bu açıdan bakıldığında işgücü piyasaları gelişmeye epeyce elverişlidir. Fakat aktif nüfus işgücü piyasalarında bulunan ihtiyaçlar doğrultusunda yönlendirilmesi gereklidir. 2018 yılındaki Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi verilerine göre 82 milyon civarındaki Türkiye nüfusunun 61,4 milyonu çalışma dönemine ait yaş aralığında yer almaktadır. Bu nüfusun yarıya yakını kadınlardan ve yaklaşık 13 milyonu ise 15-24 yaş aralığında bulunan gençlerden oluşmaktadır (İŞKUR, 2019: 13-14).

Türkiye'de kırsal bölgelerdeki işgücüne katılım düzeyinin düşük olmasının en önemli sebeplerinden birisi, tarımın istihdamdaki payının zamanla azalması ve tarım sektöründen ayrılan emek arzını karşılayabilecek kadar, özellikle sanayi ve hizmet sektörlerinde, iş imkânlarının yaratılamamasıdır. Burada hizmet sektörü önemli bir paya sahiptir. Çünkü Türkiye'de mevcut istihdamın yarıya yakını hizmet sektöründe yer almaktadır. Ancak bu oran endüstrileşmiş ülkelerle kıyaslandığında yine de düşük düzeyde kalmaktadır. Geçmiş on yıla baktığımızda sanayi sektöründe istihdamı sağlananların sayısında yaklaşık 320.000 artış sağlanmışken, hizmet sektöründe istihdamı sağlananların sayısında yaklaşık 2 milyon artış sağlanmıştır. Bu durum 2000 yılından itibaren tarımdan ayrılan yaklaşık 2.5 milyon kişiden çoğunun hizmet sektöründe istihdam edildiği görülmektedir. Son on yılda sanayi sektöründe önemli bir oranda istihdam artışı sağlanamamış ve hizmet sektöründe meydana gelen gelişmeler de yetersiz düzeyde kalmıştır (Olhan, 2011: 8).

Türkiye'de 1950'li senelerden günümüze kadar kırdan kente dönük önemli bir göç hareketi yaşanmıştır. Bu göçün en önemli nedenini işsizlik ve eğitim oluşturmaktadır. Türkiye'de işgücüne katılma oranında 1950'lerden itibaren kaydedilen düşüşün nedeni tarımda meydana gelen çözülme ve köyden kente göç kaynaklıdır. Kırdan kente göç esnasında kırdaki işgücü içerisinde yer bulunan kadınlar kentte işgücünün dışında görünmekte, kentte işlerin bazı beceriler gerektirmesi ve genel olarak kadınların eğitim seviyesinin düşük olması, işgücü dışında kalma durumunun kalıcı bir hal almasına neden olmaktadır. Kente göçenlerin çoğunluğunu oluşturan erkekler de nitelikleri ölçüsünde çalışma yaşamının dışında kalmasalar bile kayıt dışı ekonomiyi beslemekte ve kayıt dışı istihdama dâhil olmaktadır. Bu durum, kentlerde işgücüne katılım oranı, istihdam, işsizlik gibi verilerin gerçeği yansıtması noktasında önemli bir soruna neden olmaktadır (Sertkaya, 2013: 75-76).

2.2.1. Nüfus

Türkiye, genç nüfus bakımından dünyadaki çoğu ülkenin sahip olmadığı önemli bir potansiyele sahiptir. Bu genç nüfus Türkiye'nin demografik fırsat penceresinde bulunmasını sağlamıştır. Demografik fırsat penceresi ise 2050 yılında kapanacaktır. 2050 yılına kadar gençler iyi bir şekilde eğitilerek üretime uyum sağlamaları sağlandığı takdirde, Türkiye önemli bir ekonomik büyümeyi yakalayacaktır. Bu durum ise işsizlik ve genç işsizlik sorununun önemli ölçüde çözülebilmesine imkan sağlayacaktır. Çünkü 2023 yılına kadar Türkiye'nin çalışma çağında bulunan nüfusu azalarak artacaktır. 2023 yılından sonra ise nüfus artış hızı gerileyerek 2050 yılına kadar azalan bir hızla artışa devam edecektir. 2050 yılına gelindiğinde nüfus sabitlenecek ve nüfusta azalış süreci görülecektir. 2050 yılından itibaren Türkiye için demografik fırsat penceresi kapanacak ve yaşlılık krizi yaşanacaktır (Karabıyık, 2009: 293-299).

Aşağıda Tablo 3'de 2000-2019 yılları arasında gençlerin cinsiyete göre nüfus sayıları verilmektedir. Tabloya ilk bakışta genç nüfus içerisinde kadınların erkeklere göre fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 3: Türkiye'de Cinsiyete Göre Genç Nüfus 2000-2019, Bin Kişi

Yıllar	Toplam	Erkek	Kadın
2000	12 703	6 217	6 486
2001	12 641	6 185	6 456
2002	12 520	6 119	6 401
2003	12 379	6 045	6 334
2004	11 840	5 757	6 083
2005	11 757	5 722	6 035
2006	11 670	5 685	5 985
2007	11 583	5 647	5 936
2008	11 490	5 616	5 874
2009	11 513	5 623	5 890
2010	11 548	5 643	5 905
2011	11 534	5 641	5 893
2012	11 574	5 730	5 845
2013	11 563	5 744	5 819
2014	11 724	5 866	5 858
2015	11 800	5 909	5 891
2016	11 845	5 965	5 881
2017	11 875	6 021	5 854
2018	11 785	5 983	5 802
2019	12 955	6 646	6 309

Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 ve

<http://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Genclik-2019-33731>

Tablo 3’de 2000 yılında gençlerin toplam nüfusu 12 milyon 703 bin kişi iken, 2019 yılında gençlerin toplam nüfusu yaklaşık %2 artarak 12 milyon 955 bin kişiye yükselmiştir. 2000 ve 2019 yıllarını kapsayan dönemlerde 15-24 yaş grubunda yer alan genç erkeklerin nüfusunda 429 bin kişi (yaklaşık %6,9) artış, buna karşılık genç kadınların nüfusunda 177 bin kişi (yaklaşık %2,7) azalış meydana gelmiştir. Kısaca 2000 yılına kıyasla 2019 yılında 15-24 yaş grubunda bulunan toplam ve erkek nüfusunda artış meydana gelmiş iken, kadın nüfusunda azalış meydana gelmiştir. Ülkedeki genç nüfus oranının azalması ülke nüfusunun yaşlanmasına neden olmaktadır. Yaşlanma devletin üretim, yatırım, sosyal güvenlik, sağlık vb. maliyetlerle karşılaşmasına neden olacaktır.

2.2.2. İşgücü

Türkiye genelinde gençlerin işgücü sayısında azalma görülmektedir. Aşağıda Tablo 4’de 2000-2019 yılları arasında 15-24 yaş grubunda yer alan gençlerin erkek, kadın ve toplam işgücü sayıları verilmektedir.

Tablo 4: Türkiye’de Cinsiyete Göre Genç İşgücü 2000-2019, Bin Kişi

Yıllar	Toplam	Erkek	Kadın
2000	5 401	3 579	1 821
2001	5 323	3 484	1 839
2002	5 116	3 259	1 857
2003	4 753	3 057	1 696
2004	4 474	2 954	1 520
2005	4 436	2 959	1 477
2006	4 365	2 908	1 457
2007	4 364	2 916	1 448
2008	4 381	2 905	1 476
2009	4 454	2 937	1 517
2010	4 426	2 872	1 554
2011	4 529	2 951	1 578
2012	4 422	2 910	1 512
2013	4 584	2 981	1 603
2014	4 789	3 166	1 622
2015	4 958	3 202	1 755
2016	5 025	3 237	1 788
2017	5 146	3 324	1 823
2018	5 182	3 368	1 814
2019	5 182	3 307	1 876

Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 ve
<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>

2000 yılına kıyasla 2019 yılını kapsayan dönemde genç işgücü sayısında toplamda 219 bin kişilik (yaklaşık %4,1), erkeklerde 272 bin kişilik (yaklaşık %7,8) azalış meydana gelmiş iken,

kadınlarda 55 bin kişilik (yaklaşık %0,3) artış meydana gelmiştir. Bu rakamlar ve oranlar kadınlara kıyasla erkeklerin işgücündeki değişimlerden olumsuz bir şekilde etkilendiğini göstermiştir. Ülkedeki genç işgücü sayısının azalması ülkedeki gençlerin işsizlik oranının azalmasına neden olabilir.

2.2.2.1. İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus

Tablo 5’de 15-24 yaş aralığında bulunan gençlerin 2000-2019 dönemlerine ait işgücüne dâhil olmayan nüfus sayıları verilmektedir. Toplamda işgücüne dâhil olmayan nüfus 2000 yılında 7 milyon 302 bin kişi iken, 2019 yılında sözkonusu nüfusta %11,1 azalma meydana gelmesiyle birlikte 6 milyon 485 bin kişi olmuştur. 2019 yılında 2000 yılına kıyasla 15-24 yaş aralığında bulunan işgücüne dahil olmayan erkek nüfus sayısında yaklaşık %1,2 ve kadın nüfus sayısında yaklaşık %16,8 azalma meydana gelmiştir.

Tablo 5: Türkiye’de Cinsiyete Göre İşgücüne Dâhil Olmayan Nüfus 2000-2019, Bin Kişi

Yıllar	Erkek	Kadın	Toplam
2000	2 637	4 665	7 302
2001	2 701	4 617	7 318
2002	2 860	4 544	7 404
2003	2 988	4 638	7 626
2004	2 803	4 563	7 366
2005	2 763	4 558	7 321
2006	2 777	4 528	7 305
2007	2 731	4 487	7 218
2008	2 712	4 397	7 109
2009	2 686	4 373	7 059
2010	2 771	4 351	7 122
2011	2 690	4 315	7 005
2012	2 820	4 332	7 152
2013	2 763	4 216	6 979
2014	2 700	4 236	6 936
2015	2 707	4 136	6 843
2016	2 728	4 092	6 820
2017	2 697	4 032	6 729
2018	2 615	3 988	6 603
2019	2 605	3 880	6 485

Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 ve
<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>

Tablo 5’de kadınlar ile erkeklerin 2000 yılı ile 2019 yıllarına ait işgücüne dâhil olmayan nüfuslarını karşılaştırdığımızda 2000 yılında kadınların erkeklere kıyasla işgücüne dâhil olmayan nüfus sayısı 2 milyon 28 bin kişi daha fazla olmuştur. 2019 yılına gelindiğinde ise kadınların

erkeklerle kıyasla işgücüne dâhil olmayan nüfus sayısı farkı azalarak 1 milyon 275 bin kişi olarak gerçekleşmiştir. Bu kapsamda işgücü piyasası göstergelerinden biri olan işgücüne dâhil olmayan nüfus verilerine baktığımızda kadınların erkeklerle kıyasla daha dezavantajlı bir konumda bulunduğu görülmektedir. Ancak kadınların işgücüne dâhil olmayan nüfuslarına ait dezavantajlı konumu 2000 yılına göre 2019 yılında önemli bir azalma göstermiştir. Genç kadınlarda işgücüne dâhil olmayan nüfus sayısının azalmasında yaklaşık son 30 yılda aile yapılarının, kültürün, kadının toplumda üslendiği rollerin, yaşam şartlarının değişmesi önemli bir paya sahiptir. Diğer taraftan kadınların mevcut ihtiyaçların artması, kadınların kariyer isteklerinin ivme kazanması ve çalışma hayatında bulunmasını kolaylaştıracak pozitif ayrımcılık içeren kanunların çıkarılması da bu artışta etkili olmuştur. Ancak bu azalmaya rağmen erkekler ile kadınlar arasındaki işgücüne dâhil olmayan nüfus açısından dikkate alınacak bir fark bulunmaktadır (Çondur ve Şimşir, 2017: 49).

2.2.2.2. İşgücüne Katılım Oranları

2.2.2.2.1. Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları

Aşağıda Tablo 6'da gençlerin 2000-2019 dönemlerine ait işgücüne katılma oranları verilmektedir. TÜİK tarafından yayımlanan istatistiklere baktığımızda 2000 ve 2019 yıllarını kapsayan dönemde işgücüne katılma oranlarında genç erkeklerde 1,7 puan azalış, genç kadınlarda 4,5 puan artış ve toplamda 1,9 puan artış meydana gelmiştir. Cinsiyet kapsamında gençlerin işgücüne katılma oranına bakıldığında, genç kadınların genç erkeklerle kıyasla işgücüne katılma oranı daha düşük seviyede gerçekleşmiştir. 2019 yılında 2000 yılına kıyasla toplam da gençlerin işgücüne katılma oranları yaklaşık %4,5 artmıştır. 2019 yılında 2000 yılına kıyasla genç erkeklerin işgücüne katılma oranında yaklaşık %3 azalma görülürken genç kadınların işgücüne katılma oranında yaklaşık %16 artış gözlenmiştir.

Tablo 6: Türkiye’de Gençlerin Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranları 2000-2019, %

Yıllar	Erkek	Kadın	Toplam
2000	57,6	28,1	42,5
2001	56,3	28,5	42,1
2002	53,3	29	40,9
2003	50,6	26,8	38,4
2004	51,3	25	37,8
2005	51,7	24,5	37,7
2006	51,1	24,4	37,4
2007	51,6	24,4	37,7
2008	51,7	25,1	38,1
2009	52,2	25,8	38,7
2010	50,9	26,3	38,3
2011	52,3	26,8	39,3
2012	50,8	25,9	38,2
2013	51,9	27,5	39,6
2014	54	27,7	40,8
2015	54,2	29,8	42
2016	54,3	30,4	42,4
2017	55,2	31,1	43,3
2018	56,3	31,3	44
2019	55,9	32,6	44,4

Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 ve
<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>

Genç erkeklerde, kadınlarda ve toplamda işgücüne katılma oranlarının düşük seviyelerde gerçekleştiği görülmektedir. Genç erkeklerle kıyasla genç kadınların işgücüne katılma oranları çok daha düşük düzeydedir. 2019 yılında genç erkeklerin işgücüne katılma oranı %55,9 düzeyinde ve genç kadınların işgücüne katılma oranını %32,6 düzeyinde gerçekleştirmiştir. 2019 yılında kadınlar ile erkekler arasında işgücüne katılma oranında 23,3 puanlık bir fark durumun ciddiyetini ortaya koymaktadır. (Bakınız Tablo 6). Genç kadınların genç erkeklerle kıyasla işgücüne katılma oranının daha düşük düzeyde gerçekleşmesinin nedenleri gelenek ve görenekler, kadınların annelik ve aile içerisindeki sorumlulukları ve kadınların aileyi geçindirme sorumluluğunun erkeklerle kıyasla çok daha düşük düzeyde gerçekleşmesi oluşturmaktadır. Ayrıca kadınlar daha narin olduklarından dolayı çalışma ortamı şartlarına kolay uyum sağlayamamaları, işverenlerin kadınlara yönelik ayrımcı tutumları (cam tavan vb.) ve işletme içerisinde kadınların tacize (mobinge) maruz kalması genç kadınların işgücüne katılma oranını önemli ölçüde azaltmaktadır (Arslan, 2019: 46; Bilen, 2015: 31-32; Es ve Güven, 2018: 225). Ayrıca, piyasa koşullarının kadınları istihdam etmeye elverişli olmaması, kısmi çalışma imkânlarının sağlanamaması ve çalışma hayatıyla ilgili mevzuatta bulunan eksiklikler de Türkiye’de genç kadınların işgücüne katılmalarını olumsuz olarak etkileyen önemli etmenler arasında yer almaktadır (Karabulut, 2007: 30).

2.2.2.2. Eğitim Düzeyine Göre İşgücüne Katılma Oranları

Türkiye’de genç erkek ve kadınlarda işgücüne katılma oranı okuma yazma bilmeyenlerde azalma göstermekte iken, diğer eğitim seviyelerinde işgücüne katılma oranlarında artış meydana gelmektedir. Aşağıda Tablo 7’de gençlerin 2000-2019 dönemlerine ait cinsiyet ve eğitim düzeyine ilişkin işgücüne katılma oranları verilmektedir.



Tablo 7: 15-24 Türkiye’de Gençlerin Cinsiyet İtibariyle Eğitim Düzeylerine Göre İşgücüne Katılma Oranı 2000-2019, %

Yıllar	Cinsiyet	Okuma-yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	İlkokul	İlköğretim	Ortaokul veya dengi meslek okul	Genel lise	Lise dengi meslek okul	Yüksekokul veya fakülte
2000	Erkek	46,2	27,6	82,4	6,9	35,9	36,8	63,3	68,6
	Kadın	7,8	8,5	15,6	2,7	10,7	25,1	46,7	69,8
2001	Erkek	40,5	29,8	83,6	7,2	40,9	38,9	64,5	71,8
	Kadın	8,2	10	16,8	2,7	12,1	24,7	45,2	71,4
2002	Erkek	40,7	23,3	86,2	9,4	45	34	61,6	67,8
	Kadın	7,1	7,6	17,5	4,8	14,8	25,6	44,6	73
2003	Erkek	45,4	20,8	86,8	11,5	49,8	29,9	60,8	72,6
	Kadın	9,1	9,2	17	5,1	17,1	21,1	40,2	72,2
2004	Erkek	42,7	38,1	86,4	14,5	66,1	36	66,5	79,4
	Kadın	9,2	11,8	17,6	5,6	21,2	21,8	45,7	77,6
2005	Erkek	41,8	49,6	89,9	24,2	80,8	33,9	67,1	75,8
	Kadın	11,2	13,1	17,2	7,8	26	21,9	42,6	72,2
2006	Erkek	41,1	53,3	88,7	27,8	84,5	34,7	64,8	76,3
	Kadın	9,3	16,5	17,4	9,6	25,5	22,7	42,3	74,7
2007	Erkek	41,3	60	92,9	34,9	92,4	33,9	66,6	78,2
	Kadın	10	17,6	14,9	11,8	29	23,9	44,6	74,8
2008	Erkek	34,4	63,2	93	39,3	95,2	36	66,3	77,7
	Kadın	11,7	17,2	16,1	12,1	28,2	25	46,3	74,6
2009	Erkek	41,3	68,5	94,8	41,2	95,4	40,1	66,9	78,1
	Kadın	11,1	18,7	17,4	13,5	26,1	27,4	47,1	74
2010	Erkek	46,6	69,3	96,9	45,3	96,3	35	65,7	74,5
	Kadın	10,4	18,5	17	15,7	30,5	25,8	45,7	70,9
2011	Erkek	40,8	70	96,5	46,4	98,7	36,3	65,5	77,7
	Kadın	9,3	17,4	15	16,9	28,2	24,7	45	71,9
2012	Erkek	32	67,8	100	46,4	0	35,1	63,4	77,7
	Kadın	8	17,3	15,8	15,8		21,9	43	70,8

Tablo 7: Devamı

Yıllar	Cinsiyet	Okuma-Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul	İlköğretim	Ortaokul Veya Dengi Meslek Okul	Genel Lise	Lise Dengi Meslek Okul	Yüksekokul veya Fakülte
2013	Erkek	28,7	78,8	23,5	47,8	17,4	35,9	64,9	78,5
	Kadın	11,6	19	6,8	16,8	5,3	24,2	44,2	74,1
2014	Erkek	32,1	80,9	36,4	57,2	21,1	38,7	63,5	77
	Kadın	21,1	25,2	16,8	22,6	6,5	23,6	42,7	69,2
2015	Erkek	30	79,7	36,6	65,1	24,1	39,5	64,3	80
	Kadın	21,9	26,8	20,2	26,9	9,8	26,1	43,6	71,6
2016	Erkek	30	80,7	48,4	76,2	27,6	39,8	66,5	79,5
	Kadın	16,1	26,6	19,5	33,3	11,3	24,9	44,9	71,8
2017	Erkek	34,1	79,8	57,8	87,6	32,6	39,5	67,2	80,8
	Kadın	16	25,9	28,7	36	13	24,8	45,2	76,3
2018	Erkek	31,3	79,7	71,5	90,1	37,7	40,5	67,6	80,3
	Kadın	15,4	25,3	25,5	35,7	15,1	24,4	45,2	76
2019	Erkek	34,7	78,6	65,6	91,6	39,1	41,2	69,3	82,6
	Kadın	15	26,4	24,4	35,5	17,3	25,5	45,7	77,1

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul> ve <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>

Tablo 7’de genç kadınlarda eğitim seviyesine göre en düşük işgücüne katılma oranı ilköğretim mezunlarında, en yüksek işgücüne katılma oranı da yüksekokul veya fakülteden mezun olanlarda görülmektedir. Genç erkeklerde eğitim seviyesine göre en düşük işgücüne katılma oranına genel lise mezunlarında, en yüksek işgücüne katılma oranına da yüksekokul veya fakülte mezunlarında rastlanılmaktadır.

Genç erkek ve kadınların eğitim seviyelerinin artmasına paralel olarak işgücüne katılma oranları artmaktadır. 2019 yılında okuma yazma bilmeyen genç erkeklerin ve genç kadınların işgücüne katılma oranı sırasıyla %34,7 ve %15 olarak gerçekleşmiştir. 2019 yılında yüksekokuldan veya fakülteden mezun olan genç erkeklerin ve genç kadınların işgücüne katılma oranı sırasıyla %82,6 ve %77,1 olarak gerçekleşmiştir. Eğitim durumuna göre erkekler ve kadınlar arasında işgücüne katılma oranında en fazla fark ise okuma yazma bilen ama bir okul bitirmeyen ile okuma yazma bilmeyenler arasında görülmektedir. Yüksekokul veya fakülte mezunu genç kadınların ve erkeklerin işgücüne katılma oranları diğer eğitim düzeylerine kıyasla önemli ölçüde fazladır. Eğitim seviyesine göre kadınlarda ve erkeklerde işgücüne katılma oranları arasındaki fark en az yüksekokul veya fakülte mezunları arasında bulunmaktadır. 2000 yılında en fazla işgücüne katılma oranı %82,4 ile ilkokul mezunu erkeklerde görülmüş iken, en düşük işgücüne katılma oranı %2,7 ile ilköğretim mezunu kadınlarda görülmüştür. 2019 yılında en fazla işgücüne katılım oranı %91,6 ile ilköğretim mezunu erkeklerde görülürken, en düşük işgücüne katılım oranı %15 ile okuma yazma bilmeyen kadınlarda kaydedilmiştir (Bakınız Tablo 7).

Türkiye’de genç kadınların genç erkeklere göre aynı eğitim seviyesinde işgücüne katılma oranlarının daha düşük seviyelerde olmasının farklı nedenleri bulunmaktadır. Bu nedenlerden en önemlisini gelenekler ve ataerkil toplum yapısı oluşturmaktadır. Bu toplumsal yapı kadınların büyük bir kısmının işgücü piyasasının dışında kalmasını sağlayarak ev hanımı statüsünde ev işleri, yaşlıların ve çocukların bakımıyla ilgilenmesine neden olmaktadır (Murat, 2019: 98).

2.2.3. İstihdam

Genç kadın ve erkeklere istihdam oranları açısından bakıldığında, erkeklerin istihdam düzeyi kadınların istihdam düzeyinin yaklaşık iki katı düzeyindedir. Bu durum işgücü piyasasında erkek egemen bir yapının olduğunun göstergesidir (Bilen, 2015: 31-32).

Aşağıda Tablo 8’de gençlerin 2000-2019 dönemlerine ait istihdam oranları verilmektedir. Tabloya bakıldığında 2000-2019 yılları arasında toplamda, erkeklerde, kadınlarda gençlerin istihdam oranı azalmıştır. Gençlerde toplam istihdam oranının en düşük olduğu %28,9 ile 2009 yılıdır. 2009 yılındaki istihdam oranının en düşük seviyede olmasında 2008 yılında meydana gelen ekonomik krizin etkisi de bulunmaktadır. 2008’de meydana gelen ekonomik kriz gençlerin istihdamını olumsuz bir şekilde etkilemiştir. 2008 ekonomik krizinin etkilerinin görüldüğü 2009

yılında erkeklerde %39, kadınlarda %19,3 ve toplamda %28,9 olan en düşük istihdam oranı değerleri görülmüştür. Genç istihdam oranı 2009 yılından itibaren kadınlarda, erkeklerde ve toplamda artış göstermesine rağmen kadınlarda, erkeklerde ve toplamda 2000 yılındaki istihdam değerlerine ulaşamamıştır. 2000 yılında gençlerin toplamda istihdam edilme oranı %37 iken 2019 yılında %33,1'e, erkeklerde %49,7'den %43,4'e, düşmüştür. Genç kadınların istihdam edilme oranı ise 2000 senesinde %24,8 iken 2019 senesinde %22,6'ya düşmüştür. 2019 yılı itibariyle genç erkekler ve kadınlar arasında 20,8'lik bir puan farkının bulunması kadınlara yönelik dezavantajlı durumun ciddiyetini göstermektedir.

Tablo 8: Türkiye’de Gençlerin Yıllara ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranı 2000-2019, %

Yıllar	Erkek	Kadın	Toplam
2000	49,7	24,8	37
2001	46,7	24,4	35,3
2002	42,4	24,1	33
2003	39,7	21,7	30,5
2004	40,8	19,8	30
2005	41,6	19,4	30,2
2006	41,8	19,3	30,3
2007	41,5	19,3	30,2
2008	41,3	19,8	30,3
2009	39	19,3	28,9
2010	40,2	20,3	30
2011	43,4	21,2	32,1
2012	42,5	20,7	31,5
2013	43,1	21,5	32,2
2014	45	22	33,5
2015	45,2	23,2	34,2
2016	44,8	23,2	34,1
2017	45,4	23	34,3
2018	46,4	23,4	35
2019	43,4	22,6	33,1

Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 ve
<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>

Gençler işgücü piyasasında geçici istihdam ve kısmi süreli istihdam biçimlerinde de yer almaktadır. Tablo 9’da gençlerin cinsiyete göre geçici istihdamdaki oranı verilmektedir. Toplam istihdamın yüzdesi olarak yer alan geçici istihdamda yer alan genç erkek, kadın ve toplam oranlarında genel itibariyle 2006-2019 yılları arasında dikkate değer bir artış meydana gelmiştir. 2006 yılında bulunan gençlerin geçici istihdamdaki oranı toplam istihdamın yüzdesi olarak 7.9 puanlık artış ile birlikte toplamda %14,3 iken 2019 yılında %22,2’ye çıkmıştır. 2006 ve 2019 yıllarını kapsayan dönemde toplam istihdamın yüzdesi olarak geçici istihdam oranlarında genç erkeklerde 7,2 puan ve genç kadınlarda 9,3 puan artış gözlenmiştir. Bu artışlarla birlikte 2019

yılında gençlerin cinsiyete göre geçici istihdamdaki oranı toplam istihdamın yüzdesi olarak erkeklerde %21,7'ye, kadınlarda %23,2'ye ve toplamda %22,2'ye kadar çıkmıştır.

Tablo 9: Türkiye’de Gençlerin Cinsiyete Göre Toplam İstihdamın Yüzdesi Olarak Geçici İstihdamdaki Oranı 2006-2019, %

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Erkek	14,5	12,1	12,9	14,5	16,9	18,1	21,4	19,2	21,0	23,5	23,1	25,6	22,5	21,7
Kadın	13,9	9,5	13,1	17,7	16,5	15,4	18,2	15,9	21,3	21,4	21,7	24,2	24,0	23,2
Toplam	14,3	11,3	13,0	15,6	16,8	17,2	20,4	18,2	21,1	22,8	22,7	25,1	23,0	22,2

Kaynak: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>

Gençlerin cinsiyete göre geçici istihdamdaki oranı toplam istihdamın yüzdesi olarak kadınlar ile erkekler arasındaki puan farkı 2006 yılına kıyasla 2019 yılında önemli bir değişiklik göstermemiştir. Gençlerin cinsiyete göre geçici istihdamdaki oranı toplam istihdamın yüzdesi olarak 2006 yılında erkekler ile kadınlar arasındaki 0,6’lık puan farkı erkekler lehine buna karşılık 2019 yılında 1,5’lik puan farkı bu kez kadınlar lehine gerçekleşmiştir.

Tablo 10: Türkiye’de Gençlerin Cinsiyete Göre Toplam İstihdamın Yüzdesi Olarak Kısmi Süreli İstihdamdaki Oranı, 2006-2019, %

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Erkek	4,9	5,0	5,7	7,9	9,0	8,9	9,3	10,3	10,6	10,6	12,1	12,5	12,8	13,1
Kadın	12,9	13,2	15,0	19,1	18,5	20,5	20,3	21,8	21,5	20,8	21,4	20,9	22,0	20,8
Toplam	7,5	7,7	8,8	11,7	12,3	12,8	13,0	14,1	14,1	14,0	15,2	15,3	15,8	15,7

Kaynak: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>

Tablo 10’da gençlerin cinsiyete göre toplam istihdamın yüzdesi olarak kısmi süreli istihdamdaki oranında genç erkeklerde, genç kadınlarda ve toplam oranlarında 2006-2019 yılları arasında önemli bir artış meydana gelmiştir. 2006 yılında gençlerin kısmi süreli istihdamdaki oranı toplamda %7,5 iken, 8,2 puan artış ile birlikte 2019 yılında %15,7’ye çıkmıştır. Aynı dönemde kısmi süreli istihdam oranı genç erkeklerde 8,2 puan ve genç kadınlarda 7,9 puan artmıştır. 2006-2019 yılları arasında kadın ve erkekler kıyaslandığında kadınların erkeklere göre kısmi süreli istihdamdaki oranı toplam istihdamın yüzdesi olarak bütün yıllarda daha yüksektir. Bu durum geçici sözleşmeyle çalışanlar içerisinde erkeklere kıyasla kadın çalışanların daha egemen yapıya sahip olduğunu göstermektedir.

Evlilik, genç kadınların istihdamını olumsuz yönde etkilemektedir. Evli olmayan kadınların işgücüne katılma olasılığı evli olan kadınlara göre yaklaşık olarak iki kat daha fazladır. Birçok kadın, evlendikten sonra çalışma hayatından ayrılmaktadır. Batılı ülkelerde kadınlar evlendikten sonra çalışma hayatına dönmeye çalışmakta iken ülkemizde bu durum çok düşük seviyelerdedir.

Bu da erkeklerin ve kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranları arasındaki farkı doğrudan etkilemektedir. Tekstil ve gıda gibi kadınların yoğun bir şekilde çalıştıkları sektörlerde yapılan araştırma bulguları genç kadınların evlilik öncesinde daha yoğun olarak çalışma yaşamına girdiklerini veya girmeye ihtiyaç duyduklarını, buna karşılık evlilik sonrasında ise yaşam koşullarının uygunluğuna göre işlerini bıraktıklarını ortaya koymuştur (Yavaş, 2010: 59).

2.2.4. İşsizlik

Türkiye'deki işsiz gençlerin büyük bir kısmı eğitimini yeni tamamlamış, askerlik görevini henüz bitirmiş, aileleri ile yaşayan ve ilk defa iş arayışında bulunanlardan oluşmaktadır. Eğitim sisteminde bulunan yetersizlikler nedeniyle işgücü piyasasında deneyimsizlik, yüksek ücret beklentisi gibi durumlar genç üniversite mezunlarının işsiz kalmasına neden olmaktadır. Üniversiteyi bitirmiş olarak iş arama faaliyetinde bulunan gençler iş bulma konusunda bir avantaja sahip olamamaktadır. Ancak ilerleyen yıllarda üniversite mezunu olmanın olumlu etkileri görülmektedir. Üniversite mezunu olan yetişkin bireylerde işsiz kalma riski önemli oranda düşmektedir. Dolayısıyla eğitim, uzun vadede işsizlik riskinin azalmasına neden olmaktadır. Çünkü bir kişinin yükseköğretimi tamamlaması genellikle 22-24'lü yaşlara rastlamaktadır. Bu da iş aramaya yeni başlayan gençlerin kendilerine uygun bir iş bulabilmeleri için yeteri kadar zamana sahip olamamaları anlamına gelmektedir. Dahası düşük düzeyde eğitim düzeyi bulunan bir kişi ile yüksek eğitim düzeyine sahip olan bir kişinin yaşamdan beklediklerinin genellikle farklı oluşu bu duruma önemli oranda şekil vermektedir. Bireyler eğitim seviyelerinin düşük olmasına paralel olarak işgücü piyasasından ya erken ayrılmakta ya da daha düşük ücret düzeylerindeki çalışma şartlarını kabul etmektedir (Arslan, 2019: 39-40).

İşsizliğin kırsal ve kentte artmasıyla birlikte genç işsizlik de artmaktadır. Genç işsizlik oranı genellikle ülkedeki genel işsizlik oranının üzerindedir. Ülkemizde kentsel işsizlik oranı da kırsal işsizlikten daha fazladır (Sertkaya, 2013: 81). Kentsel bölgelerdeki işsizlik oranı kırsal bölgelerdeki işsizlik oranından daha yüksek olmasının yanı sıra kırsal ve kentsel bölgeler arasındaki bu fark kadınlar için daha yüksektir. En yüksek işsizlik oranına 20-24 yaş grubunda yer alan erkek ve kadınlarda rastlanmaktadır. Bu grupta işsizlik oranlarının yüksek düzeyde seyretmesinin nedeni, istihdam olanaklarının deneyimsiz işgücü için daha sınırlı olması, yaşanan vasıf uyumsuzlukları ve işgücüne yeni katılanların iş arama sürelerinin daha uzun olmasına dayanmaktadır (Gökpinar, 2011: 137).

İşsizlik sorunu çalışma yaşında bulunan bütün gruplar üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. Genç nüfusun işgücü piyasasında yeterince yer alamaması bu kitleden yeterince yararlanılamadığının göstergesidir. Türk ekonomisinin içinde bulunduğu ekonomik, demografik ve yapısal etmenlere bağlı olarak meydana gelen genç nüfus işsizliğini, işgücü piyasalarında gençlerin yetişkinlere kıyasla rekabet güçlerinin zayıf olmasına bağlamak mümkündür. Yetişkin bireyler,

toplu sözleşme, iş güvenliği mevzuatı ve geleneksel personel uygulamaları ile korunmakta iken gençlere buna benzer bir korunma hakkının verilmemesi etkili bir faktördür. Firmalar yeni işçi alımlarında veya istihdamın devamında ise gençlerin yerine genelde uzmanlaşmış, erkekler için askerliğini tamamlamış, yetişkin ve tecrübeli olan işçileri tercih etmektedir. Bu durum gençlerin işgücü piyasasına girmelerine engel olan ve sık sık karşılaşılan bir sorundur. Aynı zamanda gençler iş hayatına girmeye çalışırken eğitim sisteminin yeterli olmamasından kaynaklı sorunlarda yaşayabilmektedir (Germir, 2012: 186).

2.2.4.1. Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları

Türkiye’de genç işsizlik oranları uzun yıllardır yetişkin işsizlik oranlarının yaklaşık iki katıdır. Tablo 11’de gençlerin 2000-2019 dönemlerine ait işsizlik oranları verilmektedir. 2000 yılında gençlerin işsizlik oranı toplamda %13,1 iken 2019 yılında %25,4’e, genç erkeklerde 2000 yılında %13,7’den 2019 yılında %22,5’e ve genç kadınlarında 2000 yılında %11,9 iken 2019 yılında %30,6’ya çıkmıştır. 2019 yılında 2000 yılına kıyasla cinsiyet kapsamında ve toplamda gençlerin işsizlik oranına bakıldığında, 15-24 yaş grubunda toplamda (yaklaşık %94) artış, genç kadınlarda (yaklaşık %157) artış ve genç erkeklerde (yaklaşık %64) artış meydana gelmiştir.

Tablo 11: Türkiye’de Cinsiyete Göre Genç İşsizlik Oranları, 2000-2019, %

Yıllar	İşsizlik Oranı		Toplam
	Erkek	Kadın	
2000	13,7	11,9	13,1
2001	17,2	14,4	16,2
2002	20,3	17,1	19,2
2003	21,4	18,9	20,1
2004	20,5	20,7	20,6
2005	19,5	20,5	19,9
2006	18,3	20,6	19,1
2007	19,6	20,8	20,2
2008	20,1	21,2	20,5
2009	25,4	25	25,3
2010	21	23	21,7
2011	17,1	20,7	18,4
2012	16,3	19,9	17,5
2013	17	21,9	18,7
2014	16,6	20,4	17,9
2015	16,5	22,2	18,5
2016	17,4	23,7	19,6
2017	17,8	26,1	20,8
2018	17,6	25,3	20,3
2019	22,5	30,6	25,4

Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 ve
<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>

Tablo 11’de görüleceği üzere gençler arasında erkek, kadın ve toplamda işsizlik oranlarının yüksek seviyelerde gerçekleştiği görülmektedir. Genç erkeklerde, genç kadınlarda ve toplamda işsizlik oranında 2009 yılında önemli bir artış meydana gelmiştir. 2009 yılında işsizlik oranında önemli bir artışın meydana gelmesinde 2008 yılında meydana gelen krizin etkisi bulunmaktadır. Genç erkeklere kıyasla genç kadınların işsizlik oranları özellikle 2010 yılından itibaren daha yüksek düzeydedir. Cinsiyete göre işsizlik oranlarının verildiği Tablo 11’de işsizlik oranının en düşük olduğu 2000 yılında işsizlik oranı genç erkeklerde (%13,7), genç kadınlarda (%11,9) ve toplamda (%13,1) düzeyinde gerçekleşmiştir. 2000 yılından 2019 yılına gelene kadar aradan 18 yıl geçmesine rağmen genç kadınlarda, erkeklerde ve toplamda bu işsizlik seviyesine ulaşamamıştır. 2000-2003 yılları arasında ve 2009 yılında işsizlik oranı genç kadınlara göre genç erkeklerde fazla olurken, 2004-2019 yılları arasında, 2009 yılı hariç, genç kadınların işsizlik oranı erkeklerden fazla olmuştur. Genç kadın ve erkekler arasındaki işsizlik oranı farkının en fazla olduğu yıl 2017 yılıdır. 2017 yılında genç kadınlar ile erkekler arasında 8,3 puanlık bir fark bulunmaktadır. İşgücü piyasasındaki en önemli göstergelerden birisi olan işsizlik verilerine baktığımızda bilhassa son yıllarda gençler arasında kadınların erkeklere kıyasla daha dezavantajlı olduğu rahatlıkla görülmektedir.

2.2.4.2. Eğitim Düzeyine Göre İşsizlik Oranları

Türkiye genelinde farklı eğitim seviyelerinde mezun olan gençlerin işsizlik oranları incelendiğinde, işsiz kalanların çoğunluğunu yüksekokul veya fakülte mezunlarının oluşturduğu ve bunları genel lise ve lise dengi meslek okulundan mezun olanların izlediği görülmektedir.

Tablo 12: Türkiye’de Cinsiyete ve Eğitim Durumuna Göre Genç İşsizlik Oranları, 2000-2019, (%)

Yıllar	Cinsiyet	Okuma-Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul	İlköğretim	Ortaokul Veya Dengi Meslek Okul	Genel Lise	Lise Dengi Meslek Okul	Yüksek Okul Veya Fakülte
2000	Erkek	9,7	9	10,4	13	13,6	18,6	19,4	28,1
	Kadın	2,2	15,8	4,6	3,4	14,2	24,7	23,7	28,5
2001	Erkek	18,2	20,1	13,1	8,4	16,5	22,4	23,7	30,5
	Kadın	3,4	6,7	16,5	12,6	23,1	28	29,4	30,8
2002	Erkek	14,7	19,6	16,4	12	20,2	23,9	25,9	39,6
	Kadın	9,5	9,1	6,2	8,6	22,7	32,5	32,2	37,3
2003	Erkek	17,7	30,5	19,1	13,8	19,9	24,8	21	40,2
	Kadın	18,4	29,7	9,2	7,7	19	28,2	30,1	37,6
2004	Erkek	16,1	16,4	16,4	14,8	19,7	23,8	25,6	37,7
	Kadın	4,5	5,8	7,9	10,2	19,2	32,1	36,7	41,6
2005	Erkek	17,2	20,7	16,3	15,6	19,7	21,6	22,4	28,7
	Kadın	7,4	8	10,1	11,5	17,3	32,1	32,4	32
2006	Erkek	22,9	19,6	16,3	15,6	17,2	22,3	17,2	25
	Kadın	4,1	8,6	11,7	13,9	20,6	30,3	29,4	29,2
2007	Erkek	28,9	22,6	17	17,8	18,5	20,5	19,9	26,4
	Kadın	8,6	9,1	9,4	14,1	23,2	28,5	28,5	30,3
2008	Erkek	22,1	26,7	16,3	19,3	17,4	23,2	17,6	24
	Kadın	5,3	10	10,2	13,8	26	28,1	27,7	35
2009	Erkek	32,7	27,7	21,5	24	21,1	28,8	25,3	29
	Kadın	8,3	15,6	10,9	17,9	24,7	33,5	32	36,8
2010	Erkek	24,4	24,1	17,8	19,2	11	24,1	20,6	27,5
	Kadın	9,5	10,2	11	16,5	10,2	31,8	27,9	36,5
2011	Erkek	21,1	19	13	14,9	13,6	19,2	18,1	24
	Kadın	4,1	9,3	8,8	13,3	16,6	27,3	27,3	35,6
2012	Erkek	16,3	19,4	0	14,6	0	17,4	15,5	23
	Kadın	2,9	7,4	4,6	12,7		23,7	25,8	33,7

Tablo 12: Devamı

Yıllar	Cinsiyet	Okuma-Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul	İlköğretim	Ortaokul Veya Dengi Meslek Okul	Genel Lise	Lise Dengi Meslek Okul	Yüksek Okul Veya Fakülte
2013	Erkek	18,3	19	11,7	15,6	15,8	19,1	14,9	23,4
	Kadın	5,9	9,7	9,2	15,3	13,7	26,2	25,1	34,2
2014	Erkek	19,1	18,2	18,1	15,3	13,4	17,9	16	23,2
	Kadın	8,6	10,5	12	13,4	12,1	24,5	25,3	33,1
2015	Erkek	9	18	16,8	15,9	12,8	19,6	14,7	21,5
	Kadın	7,2	8,6	15,3	15,1	17	26,3	23,4	35,9
2016	Erkek	24,5	18,6	19,1	15,5	14,4	18,8	17,2	25,2
	Kadın	2,1	10,1	10,1	16,5	13,2	29,6	27	35,4
2017	Erkek	15,3	19,4	13,7	16,2	14,3	21,5	18,2	25,4
	Kadın	7,6	11,5	14,9	16,2	12,5	29,2	28,4	41,2
2018	Erkek	12,9	20,2	17,2	16,6	14,3	21,6	16,8	24,3
	Kadın	10,7	16,1	8,3	18,3	14,3	26,7	29,2	35,5
2019	Erkek	20,5	18,8	22,5	21,5	18,4	26,6	23	29,8
	Kadın	21,5	15,2	22,8	22,4	19,5	32,5	34,5	40,1

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul> ve <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>

Tablo 12’de genç erkek ve kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesine paralel olarak işsizlik oranlarının arttığı görülmektedir. Eğitim durumuna göre erkekler ve kadınlar arasında işsizlik oranında en büyük fark okuma yazma bilmeyenler ile okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyenler arasında görülmektedir. Yüksekokul veya fakülte mezunu genç kadınların ve erkeklerin işsizlik oranları diğer eğitim seviyelerine kıyasla daha yüksektir. Eğitim seviyesine göre kadınlarda ve erkeklerde işsizlik oranları arasındaki fark en az yüksekokul veya fakülte mezunları arasında görülmektedir. 2019 yılında eğitim seviyesine göre kadınlarda en fazla işsizlik oranı %40,1 ile yüksekokul veya fakülte mezunlarında, buna karşılık en düşük işsizlik oranı %15,2 ile okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyenlerde görülmüştür. 2019 yılında eğitim seviyesine göre erkeklerde en yüksek işsizlik oranı %29,8 ile yüksekokul veya fakülte mezunlarında ve en düşük işsizlik oranı %18,4 ile ortaokul veya dengi meslek okul mezunlarında gözlenmiştir.

Yüksekokul veya fakülte mezunu genç kadınların ve erkeklerin işsizlik oranı diğer eğitim seviyelerine göre önemli ölçüde yüksektir. Yüksekokul veya fakülde mezunu genç kadınlardaki ve erkeklerdeki işsizlik oranlarına bakıldığında kadınların erkeklere kıyasla çok daha dezavantajlı yerde bulunduğu gerçeğiyle karşılaşılmaktadır. Bu dezavantajlı durumu son 4 yılı kapsayan 2016 (10,2 puan fark), 2017 (15,8 puan fark), 2018 (11,2 puan fark) ve 2019 (10,3 puan fark) yıllarına ait yüksekokul veya fakülde mezunu genç kadınlar ile genç erkekler arasındaki işsizlik oranı farklarına baktığımızda görmek mümkündür. Eğitim seviyesine göre genç kadınlarda ve genç erkeklerde işsizlik oranları arasındaki fark en az ortaokul veya dengi meslek okul mezunları arasında bulunmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. GENÇ İŞSİZLİĞİNİ ÖNLEMEDE AKTİF İSTİHDAM PROGRAMLARI

İşsizlikle, özellikle genç işsizlikle mücadelede geliştirilen programlar aktif ve pasif programlar diye ikiye ayrılmaktadır. Bu programların amacı işsizlikle beraber ortaya çıkan ve çıkacak olan olumsuz sonuçların giderilmesini sağlamaktır. Pasif istihdam programları 1900'lü yılların başında işsizliğin olumsuz sonuçlarını onarmak için ortaya çıkmıştır. Bugüne kadar önemini korumuştur. Fakat işsizliğin artması bu programların önemini ve etkisini azaltmıştır (Bulut, 2010: 9).

1960'lı yıllardan itibaren pasif istihdam programlarından istenilen olumlu sonuçların alınamaması nedeniyle 1980 yılından itibaren aktif istihdam programları ön plana çıkarak önem kazanmıştır. Aktif istihdam programlarının önem kazanmasında neoliberal politikaların hâkim olduğu 1980 sonrası dönemde yüksek işsizlik düzeylerinin beraberinde getirdiği ekonomik ve sosyal sorunlar önemli rol oynamıştır (Işığışok ve Emirgil, 2009: 218).

3.1. Genç İşsizliğini Önlemede Aktif İstihdam Programlarının Gerekliliği ve Rolü

İşsizliği azaltmada ve istihdamı arttırmada en güçlü politika, sürdürülebilir ve yüksek bir iktisadi büyüme seviyesini yakalamaktır. Fakat iktisadi büyüme yalnız başına işsizlere ve işgücü piyasasına yeni giren gençlere nitelikli işlerin sunulmasında yeterli olmamaktadır. Bu nedenle, iktisadi büyümenin yanı sıra, başta istihdamın iktisadi politikaların merkezine konularak, insan kaynaklarına yatırım yapılması ve aktif istihdam programlarının etkili bir şekilde uygulanması gereklidir. Diğer yünden, hızla gelişen teknoloji, bilgi ekonomisi, küreselleşme ve artan uluslararası rekabet diğer alanlarda olduğu gibi işgücü piyasaları ve iş hayatına da etkide bulunmaktadır. İşgücü piyasasında vasıflı, eğitilmiş, genç işgücüne gereksinim her geçen gün daha da artmaktadır. Bundan dolayı işgücünün sadece tek bir alanda eğitilmesi yeterli bulunmamakta, bunun yerine değişim gösteren işgücü piyasasının ihtiyaçlarına kısa zamanda uyum sağlayabilen özelliklere sahip genç işgücünün hayat boyu eğitilmesi öngörülmüştür. Aynı zamanda işgücünün daha eğitilmiş duruma gelmesi verimlilikte de artış sağlamaktadır. Bu süreç, genç işsizliği ile mücadele etmede aktif istihdam programlarının önemini arttırmaktadır (Çetinkaya, 2008: 46).

İşgücünün mesleki eğitimi, nitelik kazandırma, mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı ve iş kurmaya destek sağlamaya yönelik tedbirleri içeren aktif istihdam programları, işgücü piyasasına

müdahale etmede en önemli araçları oluşturmaktadır. Bu programların temel felsefesini istihdam edilebilirliği arttırmak oluşturmaktadır. Bu programların en önemli özelliği ise uygulandıkları alanlarda hedef alınan kitle için gerekli esneklik rolünü üstlenebilmesidir. Bu esneklik rolü değişen imkanlara uyum sağlanabilmesi için önemlidir (İŞKUR, 2007: 25).

Artış gösteren genç işsizliği ile beraber gençlere yönelik olan aktif istihdam programları önemli bir politika aracını oluşturmuş ve aktif istihdam programlarının temel hedef gruplarından biri gençler şeklinde belirtilmiştir. Çünkü aktif istihdam programları, mecburi bir eğitimin devamı şeklinde kabul görmektedir. Aynı zamanda gençlerin, bu tür tedbirleri daha kolaylıkla kabul edecekleri ve beklentilerinin daha düşük bulunduğu ileri sürülmektedir. Sonucu olarak ise gençlerin iş etiğinin zarar görmesi riski, onları aktif istihdam programlarına ait uygulamaların ana hedefi durumuna getirmektedir (Çetinkaya, 2008: 47).

Aktif istihdam programları işgücü piyasasındaki eşitliğin sağlanabilmesine katkıda bulunan önemli bir programdır. Bu kapsamda uygulanan aktif istihdam programları özellikle iş bulma olasılığı az bulunan dezavantajlı gruplar ile işsiz olan gençlere yönelik olmaktadır. Aktif istidam programları gençlerin ve dezavantajlı işsizlerin istihdam edilmelerini sağlayarak eksik istihdamdan tam istihdama geçişi sağlamaktadır. Bununla birlikte aktif istihdam programları ekonomideki mevcut verimliliğin artışına da önemli bir katkı sağlamaktadır (Erol, 2013: 21).

İşsizliğin ve genç işsizliğin azalmasını ve istihdamın artmasını sağlamak için istikrarlı ve yüksek düzeyde iktisadi büyüme oranlarının yakalanmasına ihtiyaç vardır. Fakat iktisadi büyüme yalnız başına işsizlere ve işgücü piyasasına yeni giriş sağlayan gençlere iyi işler sağlamada yetersiz kalmaktadır. Aktif istihdam programlarının etkili olarak uygulanması için ekonomik büyümeyle beraber istihdamın ekonomik politikaların merkezine konulması gerekmektedir (Çetinkaya, 2008: 46).

Aktif istihdam programların yükselen bir ekonomi ve sürdürülebilir bir kalkınma için gerekliliği konusunda bir şüphe yoktur. Aktif istihdam programları yapısal ve teknolojik koşullara uyum sağlayabilen ve mobilitesi yüksek bir işgücü oluşturmada önemli bir program aracıdır. İşsiz bireylere geçinebilecekleri düzeyde ücret ödemek yeterli bulunmamaktadır. Önemli bulunan istihdam sağlamaktır. Rekabete sahip ülkelerde aktif istihdam programları bir yatırım niteliğinde olmaktadır. Aktif istihdam programlarının yeniden istihdam, beceri geliştirme ve diğer programları teşvik etmesi gerekmektedir. Bu programlarda en önemli konu kesintisiz artış gösteren işgücü için insana yakışan bir iş oluşturulmasıdır (Bayraktar ve İncekara, 2013: 28).

Aktif istihdam programları özellikle iş bulma olasılığı zor bulunan uzun süreli işsizleri, kadınları, engellileri, göçmenleri ve gençleri hedeflemektedir. Aktif istihdam programlarının amaçları arasında emeğin niteliğinin artırılması, okuldan çalışma hayatına geçerken genç bireylere

süreçle ilgili bilgi veren programların hazırlanması, bölgesel olarak işsizliğin yoğun olarak yaşandığı yerlerde işverenlerin mali açıdan desteklenmesi, müteşebbisliğin özendirilmesi yer almaktadır (Bozdağlıoğlu, 2008: 60).

Aktif istihdam programlarında istenilen başarının elde edilmesi için ihtiyaçların doğru bir şekilde analiz edilmesi büyük öneme sahiptir. Bunun için yapılması düşünülen bütün düzenlemelerde gençler odak noktası olmalıdır. Ayrıca gençlerin fikir ve yaklaşımları iyi tespit edilmelidir. Gerekli hassasiyetler gözetilmeden oluşturulan programların uygulanabilmesi ve başarılı sonuçlar verebilmesi mümkün değildir (Özaydın, 2013: 143).

Kısaca belirtmek gerekirse pasif istihdam programları yerine aktif istihdam programlarının uygulanması uzun vadede daha ekonomik olmakla birlikte daha iyi ekonomik sonuçlara ulaşılmasına imkân sağlayacaktır. Pasif istihdamları oluşturan programlar kısa dönemli programlar iken, aktif istihdamları oluşturan programlar uzun vadeli programlardır. Aktif istihdam programlarında genç bireylere orta ve ileri ki yaşlardaki bireylere göre daha fazla yer ayrılması gerekmektedir. Çünkü genç bireylerden daha uzun süre zarfında hizmet alınacağı için toplam çalışma sürecinde zaman başına düşen maliyet unsuru daha ekonomik olmaktadır. Ayrıca genç bireyler öğrenme, bilgiyi uygulama ve teknolojiye uyum sağlama vb. konularında daha yetenekli ve istekli olduklarından işverenler için daha caziptir.

3.2. Aktif İstihdam Politikaları ve Programlarının Niteliği

1948 yılında kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin Başlangıç bölümünün 23. maddesinde “herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır” ibaresi bulunmaktadır. Dolayısıyla çalışma hakkının bir insan hakkı olduğu açık bir şekilde kabul görmüş ve bu hakkın doğal bir sonucu olarak işsizliğe karşı korunma hakkı da aynı maddede ifade edilmiştir (Uşen, 2007: 65).

OECD ülkelerinde artan ve kalıcılık kazanan işsizlik sorunu, işsizlikle mücadele etmek için pasif istihdam programları yerine aktif istihdam programlarının daha popüler hale gelmesine neden olmuştur. OECD'nin de 1960'lardan itibaren gelişimine destek verdiği aktif istihdam politikaları ve programları ilk defa 1950'lerde İsveç'te bu isimle ifade edilmiştir. “Aktif” sözcüğü o yıllarda uygulanan ücret kısıtlamalarına dayalı politikalara bir reaksiyonu ifade etmektedir. 2. Dünya Savaşından önce de işgücü piyasalarıyla alakalı çok sayıda iş yaratımı, meslek eğitimi programları bulunmasına rağmen bu politikalar aktif istihdam politikaları ve programları şeklinde zikredilmemiştir (Biçerli, 2005: 4).

1948 yılında iki İsveçli iktisatçı Gösta Rehn ve Rudolph Meidner ilk defa aktif istihdam politikalarını ve programlarını “tam istihdam amacını gerçekleştirirken enflasyonu kontrol altında

tutan sosyal demokrat bir strateji” olarak ifade etmişlerdir. OECD 1960’lı yıllarda İsveç’te uygulanan bu politikaları yayınlaması ile beraber aktif istihdam politikaları farklı bir politika şeklinde kabul görmüştür (Ayan, 2014: 21; Biçerli, 2005: 4).

Aktif istihdam politikaları ve programları temelde işsizlerin iş bulurken karşılaştıkları zorlukları ortadan kaldırma, yeni istihdam alanları yaratma, emek arz ve talebini kurumsal yapılanmalar ile bir araya getirip işgücü piyasasına girmeyi kolaylaştıran ilkelerin üstünde oluşturulmuştur. Geniş anlamıyla aktif istihdam politikaları ve programları “işsizliği azaltmak, istihdamı korumak ve artırmak amacıyla iş ve meslek danışmanlığının sunulduğu, kariyer yönetimi hizmetlerinin verildiği, iş analizleri ve meslek sınıflandırmasının yapıldığı, istihdamla ilişkilendirilmiş çeşitli meslek eğitimlerinin uygulandığı, iş arama stratejilerinin geliştirildiği programlar bütünüdür” biçiminde tanımlanabilir. Ancak aktif istihdam politikaları, günümüzde ise çok daha fazla sayıda ve birbirinden farklı uygulamalardan meydana gelen bir bütünlüğü ifade etmektedir. Devletin uyguladığı ve işsizlerin işgücü piyasasına girmelerini veya işgücü piyasasında kalmalarını kolaylaştıran her türlü sosyal politika tedbiri bu politikaların içerisinde yer almaktadır. Bu politikaların tek amacı sadece istihdamda artış sağlamak değil aynı zamanda; G-20 Çalışma ve İstihdam Bakanları tarafından da referans belge olarak alınan ILO’nun 2009 senesinde yayınladığı “Küresel İşler Paketi”nde (Global Job Pact) ifade edildiği gibi nitelikli istihdamın (itibarlı iş) artırılması olmalıdır (Ayan, 2014: 22-23).

Aktif istihdam politikaları ve programları dünyadaki ülkelerin tamamına yakınında bulunmakla beraber programların tasarlanması, uygulanması ve boyutları bakımından büyük farklılıklar bulunmaktadır. Bu nedenle, aktif istihdam politikaların tanımlanmasında birçok tanım mevcuttur. ILO aktif istihdam politikalarını “tam, özgürce seçilmiş ve üretken istihdam” sağlamaya yönelik olan politikaları ifade etmek amacıyla kullanmaktadır. OECD tanımına göre ise aktif istihdam politikaları temel eğitimin dışında yer alan iş bulma ve üst düzeyde gelirin elde edilmesi imkânının artırılmasına yönelik uygulanan politikaları ifade etmektedir. Hedef kitle ve amaçları dikkate alarak yapılan bir diğer tanıma göre aktif istihdam politikaları, çalışanların işgücü piyasasındaki nitelik seviyelerini artırarak işsizlerin istihdam edilebilirliklerinin artırılmasını amaçlamaktadır (Bayraktar, 2019: 340; Çapar, 2012: 23) .

Genel olarak aktif istihdam politikaları; emek arzı ve talebini uyumlaştıran politikalar diye ifade edilen ve iş arayan ile işverenleri doğrudan eşleştirmeyi, işgücünün vasfını artırıp işgücü eğimini (arz yönlü), kamu yararına çalışma, iş kurma ve istihdam sübvansiyonları kapsamında iş yaratmayı (talep yönlü) içeren politikaların tamamını kapsayan politikalar (Çapar, 2012: 23). Ayrıca aktif istihdam politikaları pasif istihdam politikaları gibi sadece maddi destek sağlamayı hedeflememektedir. Aktif istihdam politikaları maddi destekle beraber işgücünü yetiştirmek ve işbaşı eğitimleri ile çalışanların ve işgücü piyasasının vasıf seviyesini artırarak işsizlere ve genç işsizlere yönelik olarak;

- İşsizlerin ve genç işsizlerin istihdam edilebilirliklerinin artırılması,
- İşgücü piyasasına erişimde fırsat eşitliğini arttırmayı,
- İşgücü verimliliğini arttırmayı,
- Risk grubunda yer alan bireyleri (dezavantajlı bireyleri) işsizliğe karşı korumayı,
- İş arayan ile işvereni buluşturmayı ve
- İstihdam danışmanlığı yapmayı hedefleyebilir (Günaydın ve Yıldız, 2016: 267):

3.3. Aktif İstihdam Programlarının Türleri

Aktif istihdam politikalarının uygulama araçları şeklinde nitelendirilen aktif istihdam programları çeşitlilik göstermektedir. Aktif istihdam programlarının türlerini ise; ücret ve istihdam sübvansiyonları, kendi işini kuranlara yardım programları, mesleki eğitim programları, kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri, doğrudan kamu istihdamı oluşturmaktadır.

3.3.1. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları

Ücret ve istihdam sübvansiyonları gelişmiş ülkelerin büyük bir kısmında uygulanmaktadır. Bu program türü ile hükümet işverenlere ücret ve istihdam sübvansiyonları ile desteklenen grupta yer alan işsizleri işe alarak istihdam sağlamaları karşılığında ücret katkısı veya vergi indirimi sağlamaktadır. Vergi indiriminin uygulandığı programlarda iktidarın belirttiği grup veya gruplardan işgücü istihdamında bulunan işverenlerin vergilerinde indirimde gidilmektedir. Bu yöntemde işçilere ve işverenlere nakdi ödeme uygulanmaktadır. İşverene ödemenin yapıldığı uygulama türünde programa katılım sağlayan işçiye bir katılım belgesi verilmektedir. Bu belgeye sahip olan işçi bir işe girdiğinde bu belgeyi işverene vermektedir. İşveren bu belgeyle devlete müracaat etmesi sonucunda ücretin belirli bir oranı devlet tarafınca işverene ödenmektedir. Nakdi ödemenin işçiye yapıldığı ve yeniden istihdam ikramiyeleri olarak adlandırılan yöntemde ise hedef grupta yer alan işsizlere belirli bir zaman zarfında iş bulmaları durumunda ikramiye ödenmektedir (Murat, 2019: 136-137). Vergi ve ücret indirimi işverenler için ciddi bir maliyet unsuru olan emeğin üretimde kullanılma maliyetini düşürecektir. Bu durum işverenlerin daha çok sayıda işsize ve özel dezavantajlı grupta yer alan genç, engelli, hükümlü, kadın vb. kişilere istihdam yaratmasına neden olmaktadır. Bu vergi ve ücret indirimi üretimde emek yoğun üretimin sermaye yoğun üretime göre maliyetini düşeceğinden işveren tarafından emek yoğun üretimin tercih edilmesine önemli bir katkı sağlamaktadır. Böylece daha fazla sayıdaki işsiz ve özel dezavantajlı grupta yer alan kişilere istihdam yaratılması hükümet ve işverenin birlikteliğiyle sağlanmaktadır.

Ücret sübvansiyonları, hükümet tarafından genelde firmalara nadiren de kişilere verilen mali teşviklerdir. Bu verilen teşvikler gençlerin istihdamını arttırmada kullanılmaktadır. Sübvansiyonların etkin olmasını türü ve uygulanacağı işgücü piyasası yapısı etkilemektedir.

Mevcut uygulamada çok farklı örnekler bulunmaktadır. Bu teşvikler işsiz bireylere altı aydan iki yıla kadar verilebilmektedir. Bu teşvikler mevcut brüt maaşının %10'u ile %50'si arasında değişmektedir. Teşviklerin firmalara ve kişilere verilmesiyle birlikte işverenler yeni işçi almaya özendirilmektedir. Bunun iki nedeni bulunmaktadır. Birinci nedeni, işverenlerin ilave edeceği işçi maliyetlerinin azalmasıdır. İkinci neden, işverenlere verilen ücret desteği işverenlerin işe alacakları gençlerin deneyimsizliğinden kaynaklanacak ayrımcı tutumları bir miktarda yumuşatarak daha katlanılabilir hale getirmektedir (Erdayı, 2009: 150).

Ücret ve istihdam sübvansiyonları genelde uzun dönemli işsizlik ile genç işsizlik oranının yüksek olduğu kesimlerde görülmektedir. Bu sübvansiyonlar işsiz bireyleri ücret ile istihdam yönünden destekleyerek mevcut işgücü piyasasını canlandırmayı amaçlayan uygulamalardır. Sübvansiyonlar değişen ekonomik şartlar altında tesis edilmekle birlikte bu uygulamalara en sık ekonomik gelişme dönemlerinin yaşandığı zamanlarda rastlanmaktadır. Ücret ve istihdam sübvansiyonları sosyal dışlanmayı önlemek için genç bireylerin de içerisinde yer aldığı dezavantajlı gruptaki bireylerin istihdamını teşvik etmektedir. Böylece istihdamı arttırmaya hizmet eden bu programlar toplumsal bir amaca da öncülük etmiş olmaktadır (Erol, 2013: 22).

Devlet tarafından uygulanacak olan ücret ve istihdama yönelik sübvansiyon politikaları ile işsiz ve özel dezavantajlı grup içerisinde yer alan genç işsizlere sağlanacak çeşitli faydaları şu şekilde sıralamak mümkündür (Biçerli, 2013: 501):

- Sübvansiyonlar bazı işçilere erişemeyecekleri istihdam olanakları sunabilmektedir.
- İşçiler iş beğenme aşamasında en faydalı olabileceği işleri bulabilmektedir.
- İşsizliğin neden olduğu kaynak israfı ve negatif dışsallıkları (örneğin uyuşturucu kullanımı, suç oranlarının artması, gasp, fuhuş çetelerine karışma vb.) engellemektedir.
- İşsizliğin toplum hayatında meydana getirdiği “pasifik kültürünü” engellemektedir.

Ücret sübvansiyonları yukarıda sıralanan avantajlarının yanı sıra dezavantajlara da sahiptir. Birinci olarak, istihdam ve ücret sübvansiyonlarının istihdamı arttırmada göreceli olarak mali acıdan külfetli bir yöntem olduğu söylenmektedir. İkinci olarak, bu sübvansiyonlar mevcut çalışanlar ile işsizler için olumsuz bir durumu beraberinde getirmektedir. Çünkü işverenler istihdam sağlarken maliyetlerini minimize etmek için bu sübvansiyon kapsamındaki gençleri işe alacaktır. Üçüncü olarak, ücret sübvansiyonları bazı işverenler tarafından suiistimal edilebilmektedir. Bu işverenler mevcut işçilerini bu sübvansiyonlar kapsamındaki gençlerle ikame etmekte ya da sübvansiyon uygulamalarının yokluğunda gençleri istihdam etmeye sıcak bakmamaktadır. Fakat ücret sübvansiyonları maliyetli olduğundan ve uygulamalardaki birtakım aksaklıkların bu uygulamanın işverenleri yeni işçi alması için teşvik ettiği fikrini değiştirmeyecektir. Uygulamadaki aksaklıkların azaltılması için, planlamalar titizlikle yapılmalı, diğer bir ifadeyle ödeme zamanları ve miktarları ile desteklenecek gruplar dikkatlice belirlenmelidir. Bunun için etkili bir denetim

mekanizması kurulabilir. Genç bireyler için ücret sübvansiyonları, genç işsizliğin çözümünde ülkelerin zenginliğiyle doğrudan ilişkili olmaktadır (Erdayı, 2009 150-151).

3.3.2. Kendi İşini Kuranlara Yardım Programları

Genç işsizliği ve işsizliği azaltmak için kullanılan aktif istihdam programlarından olan kendi işini kuranlara yönelik yardım programı bölgesel kredilendirme temelinde kendi işini kuranlar ile küçük işletmelerin desteklenmesine dayanan bir programdır. Kendi işini kuranlara yardım programlarıyla birlikte işsiz ve genç işsiz işsizlikten kurtularak iş sahibi olabilmektedir. İş sahibi olma durumu da girişimcilik ruhunu teşvik etmekte ve yaygınlaştırmaktadır. İşsizlerin genel olarak finansal ve beşeri açıdan aranan şartlara sahip olmamasından dolayı devlet tarafından verilen fonların etkin kullanılmaması ve fonları denetim mekanizmalarının yetersiz oranda denetlenmesi bu programlara yöneltilen en önemli eleştiriler olmaktadır (Murat, 2019: 137).

Kendi işini kurmaya çalışan genç müteşebbisler gerekli beşeri ve finansal sermayeleri olmadığından dolayı girişimcilik konusunda tecrübesizlerdir. Gençlere verilecek eğitim ve danışmanlık hizmetleri kredilerin yerinde kullanılmasını sağlayacaktır. Genç bireylere verilecek eğitim ve danışmanlık hizmetleri arasında, üretim ve yönetim teknikleri, finansal danışmanlık, insan kaynakları, iş ve vergi mevzuatı ve ekonomik gelişmeler ile ilgili eğitimler sayılmaktadır (Erdayı, 2009: 153). Genç bireyleri istihdam etmeye yönelik uluslararası kuruluşların tümü tarafından girişimciliğe özenle vurgu yapılması dikkat çekicidir. Genç girişimlere önem gösterilmesinin sebebi, yalnızca gençlere istihdam imkânı yaratmak değildir. Neo-liberal politikaların uygulanmasıyla beraber enformel sektör büyümüştür. Enformel sektördeki işletmeler genelde mikro (küçük) işletmeler olduğu için küçük girişimlerin de iktisadi büyümenin motorunu oluşturduğu düşünülmektedir. Girişimcilik faaliyetleri genç bireylere istihdam sağlamakla beraber ekonomik büyümeyi gerçekleştirmenin bir aracı olduğundan girişimcilik faaliyetlerine önem verilmektedir (Bilen, 2015: 60).

Devlet tarafından kendi işini kuranlara yardım programlarının uygulamaya konulmasının amaçlarını şu şekilde özetleyebiliriz (Biçerli, 2013: 503).

- İşsiz gençlerin işsizlikten kurtulmalarını sağlamak;
- Yeni kurulacak işletmelerle gelecek yıllarda başka işsiz bireylere istihdam imkânı sağlamak;
- İşsiz gençlerin düşük kaliteli ve düşük ücretli istihdamdan kaçınmalarını sağlamaya çalışarak daha yüksek bir gelir ve daha kaliteli istihdam şartlarına sahip kılmak;
- İşgücünün arasında müteşebbislik kültürünü teşvik etmek ve yaygınlaştırmak;
- İş arayanların özellikle gençlerin deneyim kazanmasını sağlamak.

Kendi işini kurma arzusunda olanlara yardım programları kapsamında Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) tarafından, Girişimcilik Destek Programı hazırlanmıştır. Bu programın amacı, girişimcilik faaliyetlerinin desteklenmesi ve yaygınlaştırılması, girişimcilik kültürünün geliştirilmesi, başarılı ve uzun ömürlü işletmelerin kurulmasının sağlanması, istihdamın artırılması ve yerel dinamiklere dayalı girişimciliğin desteklenmesi, iş geliştirme merkezleri ile girişimciliğin desteklenmesi ve yaygınlığının artırılmasıdır. Kendi işini kurmak isteyenlere yardım programları, asgari 60 saatlik eğitim ve atölye çalışmasından meydana gelen bir eğitim programından oluşmaktadır. Yapılan bu eğitimler girişimcilik özelliklerinin denemesi, iş fikirleriyle ilgili alıştırmaların ve iş planı hazırlamayla ilgili çalışmaların yapılmasını içermektedir. Bu duruma ilave olarak girişimcilikle ilgili eğitimler İŞKUR, üniversiteler, belediyelerin desteğiyle KOSGEB ve çeşitli meslek kuruluşları tarafından da düzenlenmektedir. Bu düzenlenen eğitimler, genel ve özel hedef grubundakiler ile dezavantajlı grupta olan genç, kadın, eski hükümlü, engelli bireyleri kapsamaktadır. Bireylerden bu eğitimler esnasında bir ücret alınmamaktadır. KOSGEB bünyesinde Yeni Girişimci Desteği ve İş Geliştirme Desteği olan iki türlü destekleme bulunmaktadır (Bilen, 2015: 59).

Girişimcilik yetenekleri ile alakalı eğitim ve danışmanlık hizmetleri vasıtasıyla gençlerin başarı şanslarında artış sağlanabilmektedir. Genç girişimciler, gerekli beşeri ve mali birikime sahip olmadıkları için müteşebbislik konusunda tecrübesizlerdir. Gençlere verilen eğitim ve danışmanlık hizmetleri, onlara sağlanan kredileri doğru yerde kullanmasına katkıda bulunacaktır. Söz konusu hizmetlerin arasında, finansal danışmanlık, insan kaynakları eğitimi, üretim ve yönetim teknikleri, bankalar ile olan ilişkilerde yardım, iktisadi ilerlemeler, vergi ve kanunlar hakkındaki eğitimler yer almaktadır. Gençleri istihdam etmeye yönelik çalışma faaliyetinde bulunan bütün uluslararası kuruluşlar tarafından girişimciliğin üzerinde önemle durulmaktadır. Aslında küçük girişimlerin bu kadar önemli olmasının sebebi, yalnızca gençlere iş imkânı sunması değildir. Neo-liberal politikalarla beraber enformel sektör büyümüştür. Enformel sektördeki işletmeler genelde mikro işletmeler olduğu için küçük girişimler, iktisadi gelişmenin motorunu oluşturmaktadır. Bu kapsamda girişimcilik faaliyetlerine çok önem verilmesinin nedeni gençlere istihdam sağlamanın yanında iktisadi büyümeyi gerçekleştirmenin de bir aracı olmasıdır. Ama genç işsizliği devletin üstleneceği görev ve sorumluluklarla çözülebilecek ya da en azından hafifletilebilecek çok yönlü bir mesele olarak görülmelidir. Sistemin kendi mantığından ileri gelen genç işsizliğine, kendi can damarını oluşturan girişimciliğe yönelik faaliyetlerle çözüm getirmeyi ümit etmek, meselenin çözülmesi için üstlenilen mecburi sorumlulukları, yine gençlerin üstüne bırakmaktan farklı bir düşünce değildir (Erdayı, 2009: 153-154).

3.3.3. Mesleki Eğitim Programları

Mesleki eğitim programları işsizler ile işsiz kalma riskiyle karşılaşabilecek bireylerin vasıf ve becerilerini çeşitli program ve uygulamalarla arttırarak istihdam edilmelerini sağlamaya

çalışmaktadır. Ayrıca bu programlar ile işsiz bireyler eskisine göre daha nitelikli olacaklarından daha az sürelerle işsizlikle karşılaşmaları beklenmektedir.

Aktif istihdam programları içerisinde yer alan mesleki eğitim programlarının en önemli özelliği ise en pahalı ve en etkili aktif istihdam programı uygulaması olmasıdır. Avrupa Komisyonunun yaptığı bir çalışmaya göre mesleki eğitim programları danışmanlık hizmetleri ve iş arama yardımı maliyetine göre 10 kat daha maliyetlidir. Bu yüksek maliyet koşullarından dolayı mesleki eğitim programlarından yararlanabilecek gurupların özenle ve dikkatli bir şekilde seçilmesi gerekmektedir. Bunun için bu programlar genellikle dezavantajlı grup içerisinde bulunan genç bireylere uygulanmaktadır. Hedef kitle olarak genç bireylerin seçilmesi iki nedene dayanmaktadır. Birinci olarak eğitim süreci pahalı bir yatırım süreci olduğu için bu pahalı yatırımı karşılamak için belirli bir zaman süresince işgücü piyasasında bulunmak gerekmektedir. Yaşlılara göre gençlerden daha uzun süre fayda alınabileceği için bu programlar gençlere uygulanmaktadır. İkinci olarak genç bireyler zihinsel algılama ve yetenekler konusunda daha iyidir. Bu sebeple genç bireyleri yaşlı bireylere kıyasla eğitmek daha kolay olmaktadır (Biçerli, 2013: 507).

Ülkemizde ve diğer ülkelerde özellikle AB’de uygulanan aktif istihdam programlarının başında mesleki eğitim programları gelmektedir. İstihdamı artırıp işsizliği azaltmanın başlıca yolu işgücünün niteliğini arttırmaktır. Bu programları; iş yaratma programları, iş kurmaya yardım programları, iş-eğitim programları, işyerinde eğitim programları şeklinde değişik başlıklar altında ele almak mümkündür. Bu tür programları temelde mesleki eğitim programları ve istihdam edilme programları şeklinde iki ana eksenle incelenebilir. Mesleki eğitim programları el sanatları yeteneği, inşaat ve çevresel yönetim alanında eğitimleri kapsamaktadır. Tecrübesiz veya kısmen tecrübeli olan kişilerin de istihdam edilebilmeleri için eğitimler verilmektedir. Bu mesleki eğitim programları uluslararası nitelik taşıyan bazı programları da içermektedir. Bu programlarda alınan temel eğitimler gelecek dönemlerde alınacak eğitimlerin başarılmasında önem arz etmektedir. Mesleki eğitim programlarına yönelik yapılan araştırmalarda uzun dönemde işsizler üzerinde uygulanan eğitim programlarının başarı düzeyinin alınan eğitimin uygulanabilme derecesine, işgücü piyasasında karşılığının bulunmasına, işsize tecrübe kazandırabilmesine ve iş sahibi yapabilmesine bağlıdır (Duruel, 2007: 397-398; Bayraktar ve İncekara , 2013: 29-30).

Mesleki eğitim programları uygulamaları bir aydan başlayarak 2-3 yıla kadar süren bir zaman dilimini kapsamaktadır. Mesleki eğitim programının OECD ülkelerinde ortalama dört ay olduğu tespit edilmiştir (Biçerli, 2013: 507-508).

3.3.4. Kamunun Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri

Aktif istihdam programları araçlarından olan kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri diğer istihdam programlarından daha ekonomik olmaktadır. Bu programların işsiz ve genç

işsizlerin içerisinde ye aldığı özel dezavantajlı bireylere uygulanabilmesi için bu bireylerin piyasa ile ilgili bilgilendirilmeleri gerekmektedir. Özellikle işsiz gençlerin hayat tecrübesi ve iş deneyimi gibi özelliklere sahip olması diğer yetişkinlere göre daha zordur. Genç bireylerin piyasa hakkında eksik bilgiye sahip olmalarından dolayı bu eksikliği giderene kadar önemli bir zaman israfı ortaya çıkmaktadır. İsrat olan zamandan daha kötü bir durum ise gençlerin piyasa hakkında eksik bilgiye sahip olduğunun farkına varmamaları veya fark edenlerin de bu durumu gidermek için herhangi bir çaba göstermemesi olmaktadır. Ayrıca daha üzücü olan piyasadaki eksik bilginin farkına varan gençlerin bu eksikliği giderebilecek imkânlarla sahip olmamasıdır. Bu yüzden, gençlerin önemli bir bölümü piyasada bulunan işlere ulaşma konusunda sıkıntı çekmektedir. Gençlerin işe ulaşma konusunda çektiği sıkıntıları gidermek veya hafifletmek için bilinçli ebeveynlere, akrabalara, çevreye, hukuki ve kurumsal düzenlemelere ihtiyaç vardır.

Rehberlik ve danışmanlık hizmetleri işsiz ve genç işsizlerin işgücü piyasasına girmeden önce, girerken ve girdikten sonra istihdamı için büyük öneme sahiptir. Ülkelerin birçoğunda gençler işgücü piyasasında doğru tercihlerde bulunmak için gerekli bilgi seviyesine sahip olmamaktadır. Bunun için aktif istihdam programları uygulamalarına gençlerin mevcut olan iş alternatiflerinin farkına varmasını sağlayan rehberlik ve danışmanlık hizmetleri dâhil edilmiştir. Günümüzde dünyada rehberlik ve danışmanlık hizmetleri, genelde endüstrileşmiş ülkelerde uygulanmaktadır (O'Higgins, 2004: 33).

İşçiler ve işverenlerin piyasa ile ilgili eksik bilgi koşulları yerine tam bilgiye sahip bulunmaları durumunda işverenin işçi, işçinin ise iş arama süresine ihtiyaç bulunmayacağından dolayı geçici işsizlikte meydana gelmeyecektir. Kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri işgücü piyasalarındaki bilgi yetersizliğini ortadan kaldırarak veya azaltarak işçi ile işverenlerin eşleşmesini sağlayabilmektedir (Biçerli, 2013: 509).

İşgücü piyasaları heterojenliğin yaygın bulunduğu piyasalar olduğu için emek arzı ile emek talebinin eşleşememe veya zor eşleşme problemi piyasaların en belirgin özelliği olmaktadır. Piyasadaki bu bilgi eksikliğinin giderilmesi gerekmektedir. Çünkü piyasada bazı kişiler bilgiye kolaylıkla ulaşarak bu bilgiyi etkili bir biçimde kullanıp kolaylıkla iş bulabilmektedir. Bilgiye kolaylıkla ulaşamayan ve bilgiyi değerlendiremeyen bireylerin ise işsizlikten kurtulmaları bilgiye ulaşanlar kadar kolay olmamaktadır. İş arama süreci hem işsizler hem de işletmeler açısından zaman kaybına neden olduğu için oldukça maliyetlidir. Eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri ile işsizlerin ve işverenlerin piyasa hakkında bilgilendirilmesi bir taraftan zaman kaybını düşürürken diğer taraftan piyasada bulunan açık işler ile iş arayanların doğru bir şekilde eşleşmelerine yardımcı bulunabilir. Bunun için aktif istihdam programları içerisinde yer alan eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri önemli bir yere sahiptir. Bu hizmetler kamu istihdam kurumları tarafından verilmekle birlikte özel istihdam kurumları aracılığıyla da verilebilmektedir. Bu

kurumların önceliği gençlere uygun işler ve farklı seçeneklerle ilgili bilgi vererek onların en verimli olacağı işe yerleştirilmelerini sağlamaya çalışmaktır (Erol, 2013: 25).

3.3.5. Doğrudan Kamu İstihdamı

İşsiz bireylere kamu sektöründe istihdam olanağı veren programlar genelde büyük ve yaygın ölçekli işsizlik problemiyle mücadele etmek için uygulanmaktadır. Bu programlar genellikle ekonomideki mevcut durum iyi olsa bile kolayca iş bulamayan özel dezavantajlı bireylerin (gençler, kadınlar, uzun süredir işsiz olanlar, eski hükümlüler, engelliler, eğitim ve vasıf düzeyi düşük işçiler) işgücü piyasalarından kopmalarını önlemeye dönük uygulanan aktif istihdam programlarıdır. Ayrıca bu programlar bazı durumlarda da konjonktürel işsizliği azaltmak için de uygulanmaktadır (Biçerli, 2013: 511; Murat, 2019: 137).

Kamu sektöründe işsiz bireylere istihdam sağlamaya yönelik programların temel amacı işgücü piyasasında bulunup özel dezavantajlı grubun içerisinde yer alan bireyleri mevcut piyasa işlerine yönleltmektir. İşverenlerin ön yargısı nedeniyle bu kişiler kolayca iş bulamamaktadır. Dolayısıyla mevcut aktif istihdam programları ile durumları düzeltilemeyecek olan kesimleri için kamu istihdam programları bir “son çare uygulaması” (the last resort) olarak düşünülmektedir (Biçerli, 2013: 511-512).

Kamu istihdam programlarının birçok ülkede geçmişten günümüze kadar uygulandığı görülmektedir. Bu programlara iş yaratma programları, istihdam yoğun programlar ve kamu hizmetinde istihdam programları gibi farklı isimler verilmektedir. Bu programlardaki amaç işsiz kalan kişiye kısa süreli çalışma olanağı sağlayabilmektir. Ayrıca bu programlar; gönüllü gruplar, sivil toplum örgütleri ve yerel yönetimler tarafından desteklenebilmektedir. Doğrudan kamu istihdamına imkan sağlayan programlar genellikle kısa vadeli çözümler üretmektedir. Bazı ülkelerde ise bu programlar devamlı istihdam aracı olarak kullanılmaktadır. Programın ana hedef kitlesini gençler, yoksullar, engelliler ve eski hükümlüler oluşturmaktadır. Programa katılanlara ayni ve nakdi yardım biçiminde ödeme yapılmaktadır. Bu programlarda yapılan yardımların düşük seviyede gerçekleştirilmesine çalışılmaktadır. Bunun nedeni ise programlar ile en fazla ihtiyaç sahibi kişilere ulaşmaya çalışmaktır (Bayraktar ve İncekara , 2013: 28-29).

Kamu istihdam programlarının başka bir amacı ise, işsiz bireylerin çalışma hayatına geçişini kolaylaştırmaktır. Bunun için bu programlar işsiz bireylere çalışma deneyimi kazandırmaya çalışmaktadır. Bu programlar genelde ekonominin daraldığı dönemlerde yoksulluğu önlemek için düzenlenmektedir. Yapılan araştırmalarda ulaşılan sonuca göre bu programlar kısa vadede işsizliğin üzerinde düşürücü etkide bulunmakla birlikte uzun dönemli işsizlik üzerinde anlamlı bir etkide bulunmamaktadır. Programla desteklenen hedef grubun ya sonradan özel sektörde istihdam sorunuyla karşılaşabileceği ya da daha düşük ücret seviyelerinde çalıştıkları görülmüştür. Ayrıca

programla yaratılan işin net istihdam etkisine baktığımızda program özel sektördeki iş hacminin daralmasına neden olabilmektedir (Bayraktar ve İncekara , 2013: 29; Kapar, 2005: 346-348).

Kamuda işsizlere doğruca iş imkânı sunan programlar 3 grupta incelenmektedir. Bunlar zorunlu çalışma programları, hedeflenmiş kamu istihdam programları ve geçici istihdam hizmetleridir (Işıkoğlu, 2013: 38). Geçici istihdam hizmetleri; işsizliğin yüksek seviyede bulunduğu ekonomik kriz zamanlarında işsizlerin çalışma hayatından kopmalarını ve maddi sıkıntıya düşmelerini engellemek amacıyla geçici işlerde istihdam edildiği programlardır. Hedeflenen kamu istihdam programları; ekonomideki mevcut durum iyi olsa bile kimi işsizler kolayca iş bulamayacağından dolayı bunların istihdamını sağlamak için uygulanmaktadır (Çetinkaya, 2008:53 ; Işıkoğlu, 2013: 38). Zorunlu çalışma programları ise işsiz bireylere istihdam fırsatı sunarak çalışma hayatı geri dönüşleri kolaylaştırmaktadır. Bu programlar ayrıca işsizlik sigortası alan rahatlığa kavuşmuş kişilerin bu yardımı suiistimal etmeye yönelik eylemlerini engellemek için kullanılmaktadır (Işıkoğlu, 2013: 38).

3.4. Aktif İstihdam Programlarının Etkileri

Gençlere yönelik olan aktif istihdam programlarının etkilerine ilişkin olarak çok sayıda çalışma yapılmıştır. Yapılan çalışmalar sonucunda bu programların bazı olumlu ve olumsuz etkilere sahip olduğu ortaya konulmuştur.

Aktif istihdam programları işgücü piyasalarını çeşitli açılardan etkileyebilmektedir. Bu etkileri “olumlu” ve “olumsuz” şeklinde iki başlıkta toplayabiliriz (Biçerli, 2013: 497).

3.4.1. Olumlu Etkileri

Aktif istihdam programlarının en önemli etkisi işsizlik sürelerini kısaltarak bireylerin daha kısa sürelerde çalışma hayatına atılmalarını sağlamaktır. Aktif istihdam programları katılımcılarının verimliliklerini yükselterek daha etkili bir biçimde iş aramalarını sağlamaktadır (Biçerli, 2013: 497).

İş arayanların verimliliklerinin artmasıyla birlikte rezervasyon ücretlerinde artış meydana gelecektir. Aktif istihdam programlarının başka bir etkisi işgücünün düşük verimlilikte bulunan sektörlerden yüksek verimlilikteki sektörlerle eğitim programları veya işgücünü yönlendirmeye yönelik teşvik programlarıyla dağılmasını sağlamaktır. Bu etkilerin ise toplam istihdamda artış sağladığı ileri sürülmektedir (Karaduman, 2006: 138).

İşsizliğin nedenlerinden birisi de işverenlerin ayırıcı tutumudur. İşsizlik sürelerinin uzaması halinde işverenler bu işsizleri iş disipliniyi yitirmiş ve yetenekleri güncelliğini kaybetmiş kişiler şeklinde değerlendirmektedir. Aynı şekilde işgücü piyasalarına yeni giren genç işsizler de iş deneyimi bulunmaması nedeni ile işverenler tarafınca tercih edilmeyecektir. Bu durumda aktif istihdam programları iş tecrübesini ikame ederek işverenlerin ayırıcılığa yönelik faaliyetlerini engelleyebilmektedir. Bu programlara katılmış bulunmak işsizlerin istihdam edilebilmelerine ilişkin belirsizliklerini ortadan kaldırmaktadır. Bu durum işverenlerin uzun süreli işsizleri işe almama konusundaki düşüncelerini ortadan kaldırabilmektedir (Biçerli, 2013: 497).

Aktif istihdam programları genelde dezavantajlı grup içerisinde yer alan bireylere yönelik olmaktadır. Bunun nedeni dezavantajlı grup içerisinde yer alan bireylerin diğer bireylere göre bir iş sahibi olabilmesi çok daha zordur. Bu bireyler işe alınma esnasında işverenler ve yöneticiler tarafından işin gereklerini tam anlamıyla yerine getirmeye yönelik engellerin varlığından dolayı çeşitli negatif ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Bu da dezavantajlı kişilerin bir işe girme ihtimallerini önemli derecede düşürmektedir. Bu durum onların toplumdan uzaklaşmalarına, kendi içine kapanmalarına, özgüvenlerini yitirmelerine, psikolojik sorunlar yaşamalarına, ailesinde ve çevresinde dışlanmalarına neden olmaktadır. Bu olumsuz havayı düzeltmede dezavantajlı gruplara yönelik uygulanan pozitif ayrımcılıkta en önemli rolü üstlenecek olan aktif istihdam programlarıdır. Bu programlar ile bu grupta yer alan kişilerin belli bir oranda işletmede çalışmasına yasal zorunluluklar getirilebilir. Ayrıca bu kişilerin istihdam edilmesi için sübvansiyon uygulamaları yapılabilir. Dezavantajlı kişilere sübvansiyon uygulamalarıyla yapılan pozitif ayrımcılık sonucunda bu kişiler daha avantajlı duruma getirilerek istihdam edilme oranları yükseltilebilir (Uşen, 2007: 68).

Bunların dışında aktif istihdam programları işgücünün sektörler arasında dağılmasında ve vergi gelirlerinin artmasında olumlu etkileri bulunmakta ve işsizlik sigortasından fayda görenler için bir manada çalışma testi görevi görmektedir. Aktif istihdam programlarına katılan bireylerin nitelikleri yükseltilerek verimliliğin ve ücretlerin az bulunduğu sektörlerden yüksek bulunduğu sektörlerle doğru hareket etmeleri sağlanabilmektedir. Aktif istihdam programları ile bireylerin işsizlikten kurtularak istihdamın genişlemesi vergi tabanını da genişletecek, gerek işsizlik sigortasının gerekse aktif istihdam programlarının toplam maliyetleri düşecektir. Bu iki gelişme sayesinde mevcut vergi oranlarını düşürmek mümkün olabilecektir (Biçerli, 2013: 497).

Aktif istihdam programlarının ekonomik etkilerinin yanında katılımcılarına önemli sosyal etkilerde sağlamaktadır. Aktif istihdam programlarının en önemli sosyal etkisi, sosyal açıdan dışlanan dezavantajlı grupta bulunanların veya iş bulma ümidini kaybetmiş kişilerin çalışma hayatına yeniden girmesine yardımcı olmaktır. İşsizlik kişilerin öz saygılarının azalması ve öz güvenlerinin kırılması gibi çok sayıda psikolojik sorunların yanında suç işleme, alkol ve uyuşturucu kullanma eğiliminde artış gibi çok sayıda sosyal soruna da neden olabilir. Aktif

istihdam programları işsiz bireyleri işgücü piyasasında değişen talep ve koşullara uygun hale getirmeye çalışmaktadır. Böylece aktif istihdam programları işsizliği düşürüp istihdamı yükselterek işsizliğin neden olduğu birçok sosyal sorunun azalmasına yol açabilir (Çetinkaya, 2008: 45).

Sonucu olarak ise aktif istihdam programlarının işsizlik sigortasına yardımda bulunan bir fonksiyonundan söz edilebilir. İşsizlik sigortası uygulamalarında görülen en ciddi sorunların başında uygulamalardan yararlananların bir kısmının kötü niyete bulunup işsizlik sigortası fonuna suiistimalde bulunmalarıdır. İstihdam danışmanlarının bu şahısları farkına varmaları bazı durumlarda mümkün olabilmekte iken, işsizliğin yaygınlaştığı zamanlarda bu kişileri tespit etmek çok daha zor olmaktadır. Fondan yararlanan bireylerin iş arama konusundaki iradelerini test etmenin yöntemlerinden birisini bunun mesleki eğitim veya geçici istihdam gibi aktif istihdam programlarına katılım ile ilişkilendirmek oluşturmaktadır. Hakikatten çalışma isteğine sahip olmayan bireylerin bir bölümü bu programlara katılmak yerine kayıtların zamanını geçirme düşüncesine sahip olduklarından istihdam programlarına yerleşmeyi işsizlik sigortasından istifade etmek için alternatif bir çalışma testi şeklinde kabul etmemiz mümkün olmaktadır (Biçerli, 2013: 497-498).

Tablo 13: Gençlere Dönük Aktif İstihdam Programlarının Olumlu Etkileri

Program Türü	Olumlu Etkileri
İşgücü Piyasası Eğitimi	İşgücü piyasasında istihdama yönelik eğitimler ile gençlerden talep edilen iş deneyimini içeren geniş mesleki ve istihdam edilebilmeye yönelik becerilerinin geliştirilmesini sağlamak amaçlanmaktadır.
İstihdam Hizmetleri (İş Arama, Kariyer Rehberliği ve İşgücü Piyasası Bilgi)	İstihdam hizmetleri (iş arama, kariyer rehberliği ve işgücü piyasası bilgi) ile gençlerin gerçekçi tercihler yapmasına ve onların istihdam ve eğitim fırsatlarıyla özdeşleşmelerine yardımcı olabilmektedir. Bu da İnisiyatiflerin etkinliği, etkililiği ve uygunluğu yanında iş imkânları hakkındaki bilgileri iyileştirebilir.
İstihdam Yoğun Kamu İşleri ve Toplum Hizmetleri	İstihdam yoğun kamu işleri ve toplum hizmetleri ile gençlerin işgücü piyasası bağıını sürdürmesine ve aynı zamanda özellikle de kalkınma ve sektörel stratejilerle birleştiğinde fiziki ve sosyal altyapıyı ve çevreyi geliştirmeye yardımcı olmakta ve eğitimle birleştirilirse istihdam edilebilirliği yükseltmektedir.
İstihdam Sübvansiyonları	İstihdam sübvansiyonları ile gençlerin spesifik ihtiyaçları (örneğin düşük verimlilik ve eğitimi telafi etmeyi) ve dezavantajlı genç grupları hedef alırsa istihdam yaratabilir.
Girişimcilik Teşvikleri	Yüksek istihdam potansiyeline sahip olabilir ve gençlerin isteklerini (örneğin esneklik, bağımsızlık) karşılayabilir; Danışmanlık da dâhil olmak üzere finansal ve diğer hizmetler ile birleştirilirse daha etkili olmaktadır

Kaynak: Murat, 2019:139

Gençlere dönük aktif istihdam programlarının olumlu etkilerini uygulanan program türüne göre bir tablo yardımıyla açıklamak mümkündür. Tablo 15'den anlaşılacağı üzere işgücü piyasası eğitimi, istihdam hizmetleri, istihdam yoğun kamu işleri ve toplum hizmetleri, istihdam sübvansiyonları ve girişimcilik teşviklerinin genç işsizliği ile mücadelede önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir

3.4.2. Olumsuz Etkileri

Genç işsizliğini azaltmak amacıyla uygulanan aktif istihdam programları uygulamadan kaynaklanan bazı olumsuz etkileri de beraberinde getirebilmektedir. Aktif istihdam programları yüksek maliyetli olduğundan dolayı genellikle programlar hazırlanırken işsizlerin tamamı değil belirli dezavantajlı gruplar hedeflenip bu grupların programdan faydalanmaları sağlanmaya çalışılmaktadır. Hedeflenen grubun yanlış belirlenmesi halinde ise meydana gelecek olumsuz etkilerden birisi “Etkinlik Kaybı Etkisi” dir. Hedef kitlenin yanlış seçilmesi kaynakların gereksiz bir şekilde israf edilmesine yol açacaktır (Biçerli, 2013: 498).

Aktif istihdam programlarını (özellikle istihdam sübvansiyonu) uygularken karşılaşılan ikinci olumsuz etki “İkame Etkisi”dir (Substitution Effect). İstihdam sübvansiyonu uygulaması ile hedeflenen grupların istihdam seviyelerini yükseltmek amacıyla işverenlere nakdi yardım veya vergi indirimleri yapılmaktadır. Böylece hedef grupların istihdam maliyetleri düşürülerek bunların istihdamı işverenleri daha düşük maliyetlere katlanmalarına sebebiyet verecektir. Bu durum ise işverenlerin mevcut karında da artışa neden olacaktır (Biçerli, 2013: 498; Uşen, 2007: 67).

Aktif istihdam programlarını (özellikle istihdam sübvansiyonu programını) uygularken karşılaşılan ikinci olumsuz etki “İkame Etkisi”dir. İstihdam sübvansiyonu uygulaması ile hedeflenen grupların istihdam seviyelerini yükseltmek amacıyla işverenlere nakdi yardım veya vergi indirimleri yapılmaktadır. Böylece hedef grupların istihdam maliyetleri düşürülerek işverenleri daha düşük maliyetlerle bunları istihdam etmeleri sağlanmaktadır. Bu durum ise işverenlerin mevcut karında da artışa neden olacaktır (Biçerli, 2013: 498). Böylece işverenler sübvansiyon edilen işçilere sahip oldukları maliyet avantajları nedeniyle istihdam sağlarken; sübvansiyon edilmeyen işçileri de işten çıkarmaya gitmektedir. Böylesi bir etkinin ortaya çıkması halinde istihdam ya hiç artmamakta ya da beklenen kadar artış göstermektedir (Temur, 2020: 32).

İşgücü piyasasında bulunan belirli grupların istihdamının bu şekilde sübvansiyon edilmesi bazı durumlarda hedeflenen kitlenin istihdamında artışa neden olurken hedef grupta bulunmayan bireylerin istihdamında ise azalışa neden olabilmektedir. Örneğin, gençlerin istihdamı sübvansiyon edildiğinde işverenler normal şartlarda kabul edeceklerinden daha az sayıda yetişkin işçiyi tercih edeceklerdir. Çünkü genç bireylerin istihdam edilmesi yetişkin bireylere göre daha düşük maliyetli olduğundan gençlerin istihdamı artacaktır. Bu gibi durumlar aktif istihdam programı ile sağlanmak istenilen “işsizliğin genel anlamda azaltılması” hedefine ulaşamamasına, bunun yerine işsizliğin çeşitli gruplar arasında dağılımının değişmesine sebep olacaktır (Biçerli, 2013: 498).

Aktif istihdam programlarının desteklenmeyen gruplar üzerinde yarattığı başka bir etki de işten çıkarılma etkisi olmaktadır. Aktif istihdam programları ile desteklenen gruplar, (örneğin; istihdam sübvansiyonlarıyla desteklenenler ve mesleki eğitim programlarına katılım sağlayanlar)

bu programlar ile desteklenmeyen diğer işçiler üzerinde etki yaratmasına işten çıkarılma etkisi denilmektedir. Başka bir ifadeyle işverenin sübvansiyon edilen veya güncel teknolojiye uygunluk kazandırılan işçileri işe alabilmek amacıyla mevcut işçilerini işten çıkarmaya gitmesidir (Uşen, 2007: 67).

Uygulamada karşılaşılan ve arzulanmayan bir diğer etki ise “Damgalanma Etkisi” dir. Aktif istihdam programları genellikle işgücü piyasalarında kolayca iş bulamayacak durumda olan dezavantajlı grupta bulunan bireylere yönelik düzenlendiği için, bu programlara katılan işçiler kimi durumda işverenler tarafından “kendi kendilerine iş bulamayacak işe yaramaz kişiler” olarak değerlendirilmektedir. Böyle bir durumda ise uygulamanın beklenenin tam tersi bir sonuca hizmet edeceği açıktır (Biçerli, 2013: 499). Bu durum aktif istihdam programları ile işyerinde çalışmaya başlayan dezavantajlı grupların işverenler ve yöneticiler tarafından çeşitli ayrımcılık ve çeşitli tacizlere (mobing) uğramalarına neden olabilir.

Aktif istihdam programlarının istenmeyen başka bir etkisi bazı durumlarda katılımcılarına doğrudan maliyet yüklemesidir. Bu programların başka bir istenmeyen etkisi ise programlara katılan bireylerin iş aramak için daha az zamana sahip olmasıdır. Bu durum programa katılan bireylerin işgücü hareketliliklerinde azalmalara neden olabilmektedir. Programların istenmeyen başka bir etkisi ise işsizlerin istihdam programları uygulanan bölgelere göç etmesidir. Programlarla birlikte meydana gelen göçün ise işsizliğin bu bölgelerde fazla olması nedeniyle işsizlik sürelerinde artışa neden olacağı düşünülmektedir (Menteşe, 2017: 26).

Son olarak ise aktif istihdam programlarının başka istenmeyen etkisi de mali yapının fosilleşmiş bir unsuru haline gelebilmesidir. Ekonominin genişleme dönemlerine geçilip işsizliğin azaldığı dönemlerde daha önceden uygulanan sübvansiyonlar kaldırılmak istendiğinde çeşitli baskının uygulamaların devam etmesi doğrultusunda genellikle lobi oluşturdıkları görülebilmektedir (Biçerli, 2013: 499).

Tablo 14: Gençlere Dönük Aktif İstihdam Programlarının Olumsuz Etkileri

Program Türü	Olumsuz Etkileri
İşgücü piyasası Eğitimi	İşgücü piyasası eğitimi ile gençlerin istihdamı sürdürülebilir olmaktan çok geçici çözümler üretilmesi ve hedef kitlenin iyi belirlenmemesi daha "iyi durumda" olanlara fayda sağlayabilir. Ayrıca tek başına eğitim, gençlerin istihdam beklentilerini arttırmak için yeterli olmayabilir.
İstihdam Hizmetleri (İş Arama, Kariyer Rehberliği ve İşgücü Piyasası Bilgi)	İstihdam hizmetleri (iş arama, kariyer rehberliği ve işgücü piyasası bilgi) İşgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap veremiyor ise bu durum gençlerin gerçekçi olmayan beklentilere kapılmasını sağlayabilir.
İstihdam Yoğun Kamu İşleri ve Toplum Hizmetleri	İstihdam yoğun kamu işleri ve toplum hizmetleri ile gençlerin işgücü piyasasına entegrasyonu sağlanırken kamu işlerine göre düşük kapasitedeki genç işçiler, kamu işleri programının döngüsünde sıkışabilir.
İstihdam Sübvansiyonları	İstihdam sübvansiyonları ile gençlerin işverenler tarafından istihdam edilmeleri sübvansiyon süresinin sona ermesiyle birlikte istihdamlarının bitirilmesidir. Kısaca istihdam sübvansiyonları verildiği süre boyunca sürebilir.
Girişimcilik Teşvikleri	Girişimcilik teşvikleri ile gençleri yerinden etme etkileri yaratabilir ve yüksek başarısızlık oranına sahip olabilir, bu da sürdürülebilir istihdam yaratma kapasitesini sınırlamaktadır. Genellikle dezavantajlı gençler için yatırım teşviklerinden yararlanmak iletişim ağları, deneyim, teknik bilgi ve teminat eksikliği nedeniyle zordur.

Kaynak: Murat, 2019:139

Yukarıda Tablo 14 gençlere yönelik olarak uygulanan aktif istihdam programlarının olumlu yönlerinin yanısıra olumsuz yönlerinin de bulunduğunu ortaya koymaktadır. Genç işsizliğini azaltmaya yönelik aktif istihdam programlarının istenilen sonuçlara ulaşabilmesi için sözkonusu olumsuzlukların ortadan kaldırılması amacıyla gerekli önlemlerin alınmasında fayda vardır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. TÜRKİYE'DE GENÇ İŞSİZLİĞİ İLE MÜCADELE AKTİF İSTİHDAM PROGRAMLARI

Bu başlık altında ilk olarak Türkiye'de genç işsizliği ile mücadelede kalkınma planlarında ve Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS)'nde yer alan politikalar ve stratejiler üzerinde durulmaktadır. İkinci olarak İŞKUR tarafından gençlere yönelik olarak düzenlenen aktif istihdam programlarına ilişkin veriler tablolar şeklinde verilmekte, yorumlanmakta ve değerlendirilmektedir.

4.1. Kalkınma Planlarında Genç İşsizliğine Yönelik Politikalar

Kalkınma planları; istihdam, sağlık, eğitim, vb. sosyal politika alanlarında gençlerin hayat kalitesini arttırmayı, gençlerin toplumla bütünleşen, özgüvene sahip olan kişiler olarak yetiştirilmelerini, gençler için sorunlu alanların onarılmasını ve toplumsal yaşama ve işgücüne aktif katılmalarını sağlayan önlem ve faaliyetlere yer vermektedir. İstihdamın devletin anayasal görevlerinden biri olduğu düşünüldüğünde; planlı dönemde yatırımların emek yoğun sektörlerden, sermaye ve teknoloji yoğun sektörlerle plansız bir şekilde kaydırılması, planın sosyal politika boyutunun ihmal edilmesine neden olmuştur. Planlı dönemde istihdamın, ekonomik kalkınmadan bağımsız şekilde düşünülmesi ve genç nüfusa yönelik sosyo-ekonomik kararların eksik kalması, genç işsizlik sorununun oluşumunda önemli miktarda etkili olmuştur (Basmacı, 2011: 127-128).

İstihdam politikaların gelişimi incelendiğinde işsizlikle mücadele etmeye yönelik önlemlerin kalkınma planlarıyla başladığı görülmektedir. (Çoban, 2013: 46). 1963-1967 yıllarını kapsayan Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'ndan 2019-2023 yıllarını içeren Onbirinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'na kadar bütün planlarda; ekonomik ve sosyal bütün alanlardaki gibi, "işgücü, istihdam ve işsizlik" alanlarında da önemli hedef, ilke ve politikaların ortaya konulmasına uğraşılmıştır. Genel istihdama yönelik politikalar açısından bütün politikalarda işgücüne yönelik doğru tespitler yapılmıştır. Bu tespitlere yönelik bazı yasal ve kurumsal düzenlemeler yaşama geçirilmiştir. Fakat işsizlik sorunuyla mücadele ve yeni istihdam alanlarının oluşturulmasında gelinen noktada kalkınma planlarındaki hedeflerin oldukça uzağında kalınmıştır. İstihdam ve işsizlik sorunlarını çözmeye yönelik kalıcı ve köklü çözümler sunabilen ve devamlılık sağlayabilecek istihdam politikalarının yerine, her kalkınma planı döneminde farklı farklı politikaların geliştirilmesine çalışılması, belirlenen hedeflerde ortaya çıkan sapmanın en önemli nedenlerindedir. Geçmişten bugüne kadar bütün beş yıllık kalkınma planlarında önemli bir yere sahip olan genç işsizliği

sorununa yönelik çözüm üretmede yetersiz kalmıştır. Gençlerin işsizlik sorununu ön plana çıkarmak için çalışan tek kalkınma planı Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'dır. Fakat bu plan da işsizlik sorununa yönelik çözüm yolu veya yolları sunma noktasında yetersiz kalmıştır. Çünkü plan işsizlik sorununu çözmeye yönelik sadece genel ifadelere yer vermiştir (Murat ve Şahin, 2011: 446).

4.1.1. Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı

Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1963-1967)'nda, eğitim, hem kalkınmanın etkili bir aracı olarak kabul edilmiş, hem de eğitimin kalkınma için gerekli nitelikli işgücünün yetiştirilmesindeki önemine vurgu yapılmıştır. İstihdam bakımından hedeflere baktığımızda, işsizlik sorununu çözmek, çalışanların mesleki seviyesini yükseltmek, sosyal hareketlilik, çalışanların meslek gruplarında dengeli dağılması gibi konulara önem verilmiştir. Nüfus artış hızının yüksekliği dikkate alınmış, nüfus politikasının gerekli olduğuna vurgu yapılmıştır. İşgücü arzındaki fazlalığın gizli işsizliğe sebep olduğu, tarım dışında ise açık işsizliğe yol açtığı vurgulanmıştır (Yavaş, 2010: 74).

Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planında istihdam bakımından aşağıdaki dört hedef belirlenmiştir (Devlet Planlama Teşkilatı, 1963: 442):

- İşsizlik sorununu çözüme kavuşturmak,
- Çalışanlarda meslek kalite seviyesini arttırmak,
- Her kademedeki yeterliliğe dayalı çalıştırma politikasıyla yetiştirilenleri doğru yerde kullanıp ve güçlü bir sosyal hareketliliğe zemin sağlamak,
- Çalışan nüfusun farklı meslek gruplarına bölünmelerindeki orantısızlıkları ortadan kaldırıp daha adil bir dağılıma imkân vermektir.

Bu plan, özellikle gençlerin sorunlarına yönelik ilke ve politikaların ifade edilmediği tek kalkınma planıdır. Bu kalkınma planı istihdam ve işsizlik sorununa genel bir bakış açısıyla yaklaşmıştır. Gençlerin istihdam edilmesine yönelik faaliyetlere yüzeysel değinmiştir. Plan, eğitimle alakalı olan genel sorun ve önlemler başlığı altında gençlere atıf yapmıştır. Buna göre, kabiliyetli ama mali olanakları sınırlı olan gençlerin yetiştirilmesi için mevcut imkânların seferber edilmesi ve eğitimin bütün aşamalarında burs olanaklarının sunulması önem arz etmektedir. Aynı zamanda orta öğretim düzeyinde bulunan gençlerin önemli bir bölümünün teknik ve mesleki eğitime yönlendirilmesi gerekmektedir. Bu amacın gerçekleştirilebilmesi için teknik eğitim sisteminin, çıraklık aşamasından teknisyenliğe kadarki tüm aşamalarında sanayi ile ilişkili ve onun ihtiyaçlarıyla uyumlu bir biçimde düzenlenmesinin gerektiği ifade edilmiştir (Murat ve Şahin, 2011: 446-447).

4.1.2. İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı

İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, gençlerin sorunlarını çözmeye yönelik ilkelerin, mevcut hâlin ve bu sorunların çözülmesi için uygulanması gerekli olan politikaların yer aldığı ilk kalkınma planını oluşturduğundan dolayı önemlidir (Murat ve Şahin, 2011: 447).

İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda gençlere yönelik olarak uygulanan istihdam politikaları şunlardır (Devlet Planlama Teşkilatı, 1968: 257-258):

- Kalkınmaya katkısı bulunan kaynakların en önünde yer alan insan gücünün yetiştirilmesi düşüncesi ile gençliğin sosyal ve ekonomik faaliyetlerinde moral ve bilgi yönünden en güçlü biçimde hazırlanması, geleceğe umutla bakması için gereklidir. Temel eğitim verildikten itibaren gerekli olan eğitim, fırsat eşitliği ilkesine göre gençlerin kalkınma çabalarının gerektirdiği nitelik ve nicelik yönünden yetiştirilmesi hedefine yönelecektir. Toplum içerisinde ve çalışma aşamalarında gereken bilgilerin verilmesinin yanında gençlere yetenek kazandıran, istidat ve yeteneklerini geliştiren özel fırsatlar sunulacak, okul dışı ve ders dışı programlar yapılacaktır.
- Yaygın eğitim ile köylerde ikamet eden genç nüfusun ve bilhassa genç kız ve kadınların büyüyen sosyal ve ekonomik hayatın ihtiyaçlarına uyabilmesini sağlayacak programlar düzenlenecektir. Bu eğitim fırsatı ve işe yöneltme hizmeti köyden şehre göç eden kişilere ve şehirde çalışanlara sağlanacaktır.
- Gençlere ortaokul ve liselerde mesleki ve sosyal rehberliğe yönelik hizmet verilecektir. Bu hizmet ders dışındaki etkinliklerin artırılmasında, gençlerin şahsi problemlerinde, yeteneklerine kıyasla daha üst seviyede öğrenime veya okuldan ayrılanların mesleğe yönelimlerinde, tatil dönemlerinde bir meslekte çalışmalarını düzenlemeye yardımcı bulunacaktır.

4.1.3. Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı

Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1973-1977)'nda, gençlikle alakalı olan sorunlar ; “Eğitim ve Kültür” başlığı altında düzenlenmiştir. Planda, gençliğin istihdam edilmesine yönelik karşılaşılan sorunlara genel olarak değinilmiştir. Gençlerin içerisinde bulunduğu sosyal ve iktisadi sorunların gençliğe yöneltilmiş eğitim, çalışma, rehberlik vb. hizmetlerin genişletilmesi ve etkinliğinin artırılmasıyla çözülebileceği ifade edilmiştir. Bu dönemde ülkenin nüfusunun önemli bir kısmı gençlerden meydana geldiği için gençlere yönelik sorunlar ulusal bir boyut kazanmıştır (Basmacı, 2011: 130). 1970'yılı sonrasında Kamu İktisadi Teşebbüsleri (KİT) tarafınca yatırımların yapılmış olması, Çıraklık Eğitimi Yasalarıyla gençlerin işsizlik probleminin çözülmesi için adımlar atılmıştır. Buna rağmen emek talebinde meydana gelen artış emek arzını karşılamada yeterli olmamıştır (Menteşe, 2017: 85).

Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda istihdama yönelik kabul edilen ilkeler ve tedbirler şunlardır (Devlet Planlama Teşkilatı,1973: 664):

- Kısa dönemde istihdama yönelik imkânları artırma çabaları perspektif plan döneminde ihtiyaç olan ileri ve sermaye yoğun teknolojilerdeki gelişmeleri engellemeyecek şekilde sürdürülecek, teknolojiyi seçerken ve tercih ederken bu düşünceden hareket edilecektir.
- Kişilerin yetiştirildiği meslek ve dallarda istihdam edilmeleri sağlanmaya çalışılacaktır.
- Ekonomik ilerlemenin belli bir seviyeye gelmesine kadar devam etmesi beklenen işgücü fazlasının, yoğun bulunduğu sektörlerin ve bölgelerin dış ülke istihdam imkânlarından öncelikli bir şekilde faydalandırılması esas olacaktır.
- İŞKUR, iş arayanların en kısa zamanda en yüksek verim alabilecekleri açık işlerde istihdam edilmelerini kolaylaştıran önlemleri özellikle sanayinin yoğun olduğu bölgelerde alacaktır.
- İstihdama ilişkin gelişmeleri yakından takip etmeye olanak sağlamak üzere üretim ünitelerinin mevcut ve yakın gelecekteki gelişim programlarına dayalı olarak, kullanmakta buldukları işgücünün nitelik ve niceliğiyle ilgili güvenli verileri toplayıp ve değerlendiren bir sistemin kurulması sağlanacaktır.

Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda gençlerin istihdamı için belirtilen politikalar şunlardır (Devlet Planlama Teşkilatı, 1973: 791-792):

- Gençliğe hizmet götüren örgütler arasındaki işbirliği ve koordinasyon Gençlik ve Spor Bakanlığınca sağlanıp mevcut hizmetlerin kapsamı ve etkinliği arttırılacaktır.
- Okul dışında gençlerin eğitilmesine yönelik yaygın eğitim ve yaygın imkânlardan faydalanılarak çevreye ve iktisadi hayata yönelik mesleki yetenek ve becerilerin edindirilmesine çalışılacaktır.
- Gençlik ve Spor Bakanlığının liderliğinde gençlerin, özellikle yükseköğrenim gençliğinin ülke bütününe yayılan kalkınma projelerine kabiliyetleri ölçüsünde isteyerek katılma olanakları araştırılıp ve özendirilecektir.

4.1.4. Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı

Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1979-1983)'nda, Türkiye'nin temel ilkesi zamanla büyüyen ve günümüzde en önemli sorunlardan birisi durumuna gelen istihdam sorununa gerçek çözümler getirmektir. Dördüncü plan döneminde, sanayi ve teknoloji politikalarına uygun ve tutarlı olan bir istihdam politikası geliştirilecektir. Bu amacı gerçekleştirmek için, ücret ve istihdam politikalarında insan gücünün doğru yerde ve verimli bir sistemde çalıştırılması, insan gücünün sektörler ve bölgeler arasında dağılırken orantısızlıkların ortadan kaldırılması öncelikle göz önünde tutulacaktır. Üretim aşamasına girmeden ve üretim aşaması esnasında devamlı bir şekilde işgücünün eğitime çok önem ve öncelik verilecektir. Kısa dönemdeki gibi uzun dönemin

hedefleri açısından da üretim aşamasının en gerekli kademesinden birisini oluşturan orta niteliğe sahip teknik insan gücünün yetiştirilmesini sağlamak amacıyla özel programlar, özendirme ve kurumlar geliştirilecektir. Vasıflı insan gücü ihtiyacı bulunan bölgelerde ve hizmet alanlarında belirli zamanda hizmet sağlama ilkesine göre, bölgeler arasında bulunan yetişmiş insan gücü dengesizliği azaltılacak, özellikle yükseköğretimden mezun olanların mecburi çalışması için yasal düzenlemeler getirilecektir (Devlet Planlama Teşkilatı, 1979: 277).

Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı daha önce hazırlanan kalkınma planları gibi, gençlerin işsizliği ve istihdamına yönelik olan politikalara ilişkin herhangi bir politika üzerinde durmamıştır. Ayrıca bu planda alınması gereken tedbirlere ayrıntılı olarak değinilmemiştir. Bu kapsamda yalnızca gençlik sorunları başlığında gençlerin istihdam edilmelerine yönelik aşağıdaki dolaylı anlatıma yer verilmiştir (Murat ve Şahin, 2011: 449):

- Şehirlerde eğitim ve öğretim imkânlarının fazla oluşu, endüstride ise ücretlerin ve şehir yaşamının cezbedici bir dizi özellikler taşıması gibi birtakım faktörler, kırsal kısımlarda genç yaş grubunda yer alıp iktisaden aktif olanların sayısında azalmaya gerekeceği oluşturmaktadır.
- Genç işgücünün, iş yerleri ve şartları ile alakalı olan ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırma yasağı, çocuk işçi çalıştırma yasağı, su ve yer altında çalıştırma yasağı, gece çalıştırma yasağı, gibi belirli hukuki düzenlemeler yapılsa da, yeterli ve etkili bir kontrol mekanizması sağlanamamıştır.

4.1.5. Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1985-1989) 'nda, ilk defa genç işsizliği ve istihdamı doğrudan ele alınmış ve genç istihdamı sorununa yönelik önemli ve somut bazı önlemler belirtilmiştir. Bu plan, genç işsizlere istihdam sağlamak ve genç işsizliğini düşürmek amacıyla, gençlerin istihdam edilmesine imkân sunan işverenlere vergi ve bazı teşvikler uygulanmasını içermektedir. Ayrıca bu planda gençlerin istihdam edilebilir duruma getirilmesine imkân sağlayacak nitelikte yetenek eğitimiyle donatılmasına yardımcı bulunan işverenlere vergi iadesi uygulamasının başlatılması, ortaöğretimden itibaren eğitime devam eden ve etmeyen her kademedeki gencin mesleğe yönlendirilmesi hizmetlerinin verilmesinden bahsedilmiştir. Yine, bu kalkınma planında yıllık olarak hazırlanan programlarla işsiz gençlere yönelik olan istihdamı arttıran projeler hazırlanıp yürürlüğe konulmuştur (Çetinkaya, 2008: 113).

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nın başlıca hedeflerinden biri istihdamı arttırmak ve öncelikli olarak genç işsizliğini düşürmektir. Kalkınma hızının artması ile beraber işgücüne dâhil olanların istihdam edilmelerinin mümkün kılınması, işsizliğin düşürülmesi için mevcut olanakların daha rasyonel biçimde kullanılması imkânlarının genişletilmesi, işgücü arz ve talep piyasalarında

istihdam arttırıcı düzenlemelere yer verilmesi, istihdam politikalarının başlıca esaslarıdır. Ayrıca genç işsizliği sorununu çözmeye önceliğin açık işsizler grubuna verilmesi, istihdamı arttırmanın teknoloji ve teşvik politikaları ile tutarlı gerçekleşmesi ve gençlere eğitim ile yetenek ve meslek kazandırılması da istihdam politikalarının temel esaslarındandır (Murat, 2007: 104).

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Türkiye’de gençlerin işsizlik sorununu boyutlarıyla ortaya koymuştur. Buna göre, Türkiye’de 15-19 yaş aralığında yer alan her 100 gencin 10.5’i açık işsiz pozisyonunda yer almaktadır. Ama bu oran, il ve ilçe merkezlerine doğru giderken artarak %28,5’e yükselmektedir. Yapılan başka bir tespit ise, genç işgücünün istihdamı bazı alt sektörlerde çok daha yoğun olmaktadır. Örneğin; mobilya, giyim, madeni eşya, basım, elektrikli makineler ve ulaşım araçlarındaki endüstri sektörlerinde %25-35 civarında 15-19 yaş grubunda bulunan kişiler istihdam edilmektedir. Enerji üretimi, petrol madenciliği, bankacılık, toptan ticaret gibi alt sektörlerde 15-19 yaş grubundaki gençlerin istihdam edilme oranı %1-5 civarındadır (Devlet Planlama Teşkilatı, 1985: 132).

4.1.6. Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı

Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994)’nda işgücü piyasasında karşılaşılan ve istihdamın gelişimini olumsuz olarak etkileyen olumsuzlukları ortadan kaldırmak istihdam politikasının başlıca ilkesi olarak belirlenmiştir. Ayrıca bu kalkınma planında ilk kez esnek çalışma biçimlerinden, kısmi süreli çalışmanın yaygınlaştırılması konusunda politika önerisine yer verilmiştir. Türkiye’de istihdam politikalarının ILO ve Avrupa Birliği (AB) normlarına uygun olarak düzenlenmesinin gerekli olduğu üzerinde de durulmuştur. Bu amaçla 1993 yılında “İstihdam ve Eğitim Projesi” başlatılmış, özelleştirme sonucunda işsiz kalanlar için ise “İşgücü Uyum Projesi” 1994 yılında uygulanmaya başlanmıştır. Bu planın gerçekleşmesi göz önüne alınırsa toplam istihdamın sayısı 18.200.000’den 20.000.000’a yükselmiştir. Toplam istihdamda ise 1.794.000 kişilik bir artış meydana gelmiştir (Çalış, 2011: 308).

İstihdam ve Eğitim Projesi toplamda 107.4 milyon dolar maliyet oluşturmuştur. Bu maliyetin %62’sini Dünya Bankası, %38’ini Türkiye karşılamıştır. Bu projenin ana hedefleri şunlardır (Tetik, 2012: 193).

- Kadınların istihdamlarında artış sağlanması,
- İşgücü piyasasında bilgiye kolay ulaşmayı sağlayan bir sistemin geliştirilmesi,
- 250 meslek standardının belirlenmesi,
- 2000 kurum personelinin eğitilmesi,
- Taşra ve merkez otomasyonu sağlanması,
- Sertifikasyon sisteminin oluşturulması,
- Mesleki enformasyon merkezlerinin oluşturulması,
- 73.200 işsiz meslek edindirilmesi ve işe yerleştirilmesi hedeflenmiştir.

Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda genç işsizleri istihdam etmeye yönelik şu politikalar uygulanmıştır (Devlet Planlama Teşkilatı, 1990: 354):

- İstihdamın gelişmesini sağlayacak uygun ortamın sağlanması esas olacaktır.
- Gençlerin meslek ve beceri edinmelerini sağlayacak özel politika ve programlar uygulanacaktır.
- Kadınların çalışma hayatında daha fazla yer almalarını, sakatların istihdamını sağlayarak meslek edindirme ve becerilerini artırma çalışmalarına önem verilecek, özel program ve projeler üretilecektir.
- İstihdamın artırılması için mikro işletmelerin potansiyelinden faydalanılacaktır.

Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda yukarıda ifade edilen politikaları hayata geçirmek için;

- Üretim yapısındaki üretkenlik ve rasyonellik ilkeleri gözetilerek istihdama artış sağlayacak biçimde yönlendirilmesi,
- Okul dışında bulunan gençliğin istihdam edilmelerine yönelik faaliyetler üzerinde önemle durulması,
- Mesleki teknik eğitim kurumları istihdam konusunda sanayi, hizmet ve tarım sektörleriyle yakın ilişki içinde olması,
- Yaygın eğitimde istihdama yönelik beceri eğitimine öncelik verilmesi,
- Bu planda aktif istihdam programlarının daha kolay bir şekilde uygulanmasını sağlamaya yönelik olarak (a) işgücü piyasasını berraklaştıran ve işgücü hareketliliğini kolaylaştıran bilgi hizmetlerinin geliştirilmesi, (b) İş ve İşçi Bulma Kurumunun işgücü piyasasında etkinliğini arttıracak yeni düzenlemelere gidilmesi, (c) istihdam rehberliği, işgücü eğitimi, mesleğe yönlendirme ve benzer istihdamı artırma uygulamalarına kamu kuruluşları ile özel istihdam kuruluşlarının aktif katılımları sağlanması,
- Kısmi süreli çalışmaya imkân sağlayan yeni işlerin açılması ve çalışma standartlarının uluslararası standartlar düzeyine çıkarılması hedeflenmiştir (Tetik, 2012: 191-192).

Özetle Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planında, Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planındaki genç işsizliği için yapılan çok özel tespitlerin ve politika belirlemenin aksine, gençlik ile ilgili yeni ilke ve politikalara dönülmüştür. Dolayısıyla bu kalkınma planında gençlerin istihdam edilmesine ve işsizlik sorununun çözülmesine yönelik ortaya konulan çözüm yollarından bahsetmek güçtür. Ama gerek gençlere yönelik ilke ve politikalar gerekse de eğitime yönelik ilke ve politikalar incelendiğinde, genç istihdamıyla ilişki kurulabilmektedir (Murat ve Şahin, 2011: 450-451).

4.1.7. Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000)'nda hem esnek, hem de güvenceli bir işgücü piyasası düzenlemesini gerçekleştirmek ve işgücünün piyasa koşullarına daha olumlu cevap

vermesini sağlamak için yetenek eğitimi ve yeni baştan eğitim programlarını kapsayan entegrasyon çalışmalarına önem verilmiştir. Bu kapsamda, globalleşme aşaması ve AB uyum politikalarının kapsamında aktif istihdam piyasasına yönelik önlemlere ağırlık verilerek, İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun (İİBK) modern istihdam hizmeti sağlayan bir yapıya kavuşturulup İŞKUR adı altında tekrardan teşkilatlanmasının sağlanacağı ifade edilmiştir. Böylece ilk kez aktif istihdam piyasası önlemlerinden bahsedilmiştir. 2000 yılında işgücü piyasası etkinliğini arttırabilmek için İİBK, 617 sayılı KHK (Kanun Hükmünde Kararname) gereğince Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ismini almıştır. Bu kurum istihdamı arttırmak, işsizlikle mücadele etmek için yeniden yapılandırılmıştır. Böylece pasif istihdam programlarının yanında aktif istihdam programlarını da yürütme görevi İŞKUR'a verilmiştir (Uşen, 2007: 84).

Bu kalkınma planı, diğer kalkınma planlarının çoğunda olduğu gibi gençlerin istihdam ve işsizlik sorununa yüzeysel yaklaşmıştır. Bu plan gençlerin istihdam sorununun çözülmesi için gerçekleştirilmesi gerekli olan plan ve programlar ile ilgili net bilgiler vermemiştir. Ancak, dikkatli bir biçimde analiz yapıldığında, plan Türkiye'de gençlerin ekonomik ve sosyal durumu ile alakalı tespitlere ve dolaylı bir şekilde gençlerin istihdam edilmesiyle ilişkili yapılması gerekenlere yer vermiştir. Bu kapsamda bilhassa teknik ve mesleki eğitim yaygınlaştırılması ve etkinliğinin artırılması gerekliliği üzerinde durulan konuların başında gelmektedir (Murat ve Şahin, 2011: 451-452). Çünkü iyi eğitime sahip genç nüfus 2000'li yıllarda Türkiye'nin en önemli avantajını oluşturacaktır. Bu kapsamda milli değerleri özümseyen ve evrensel değerlere açık, bilgi üretimine katkısı olan ve bilgiyi yaratıcı bir şekilde kullanan insan gücü yetiştirilmelidir. Böylelikle üretkenliği ve zenginliği arttırmak daha kolay olacaktır (Devlet Planlama Teşkilatı, 1996: 20).

Bu kalkınma planı döneminde İstihdamın ve İşgücü Piyasası'nda Etkinliğin Artırılması Projesi uygulanmaya başlanmıştır. Küçük ve orta ölçekli işletmelerin ve bireysel girişimlerin finansman, teknoloji, proje ve organizasyon kapsamında desteklenmesi amaçlanmıştır. Girişimcilik eğitimlerinin genişletilmesi ve üretken ve istihdam potansiyeli bulunan projelerin yaşama geçirilmesi amaçlanmıştır (Tetik, 2012: 193-194).

4.1.8. Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005) toplumda yaşam boyunca öğrenme stratejilerini esas alan yaygın eğitimdeki imkânların artırılması, yüksekokula yerleşememiş gençlerin kısa zamanda iş sahibi olması için yeteneklerini arttırmaya ve mesleki eğitim kazandırma amacına yönelik etkinliklerin artırılması ve bu konuda düzenlenen etkinliklerde özel sektörün de özendirilmesinin gerektiği üzerinde durmuştur. Bu kalkınma planında gençlerin işgücü piyasalarıyla daha kolay bir şekilde buluşmasını sağlamak amaçlanmıştır (Yanbaşı, 2014: 68).

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda genç işsizliğini azaltmak ve istihdamında artış sağlamak için bilhassa işsizlik riskiyle karşılaşabilecek gençlerin işsiz kalmalarını önlemeyi ve vasıflarını geliştirmeyi içeren aktif ve pasif istihdam politikalarının uygulanmasına yer verilmiştir (Devlet Planlama Teşkilatı, 2000:104).

Bu kalkınma planı döneminde 2002 yılında AB, Avrupa İstihdam Stratejisi kapsamında, aday devlet olan Türkiye için İŞKUR'un modernize edilmesi ve aktif istihdam politikalarını uygulaması için 40 milyon Euro'luk kaynak tahsis etmiştir. Türk hükümeti de bu kaynağa 10 milyon Euro ekleyerek 2003 yılında başlayan "Aktif İşgücü Piyasası Programları Projesi"ni 2006 yılının Mart ayında tamamlamayı planlamıştır. Bu projenin temel hedefleri arasında işsizliğin en çok etkilediği grupların istihdam edilebilmesini arttırmak, iş arayanlara danışmanlık hizmeti vermek, iş arayanların yeteneklerini piyasanın ihtiyaçlarını karşılayacak düzeye çıkarmak bulunmaktadır. Bu projeden beklenen yararları, 25.000 kişi için aktif istihdama yönelik önlemlerin sunulması ve bunların yarısının da kendi hesabına çalışmalarının sağlanması ve küçük ve orta ölçekli işletmelerin teşvik edilmesi oluşturmaktadır. Bu projenin kapsamında toplamda 50.059 kişi eğitilmiştir. Eğitilen bu kişilerden 7.463'ü istihdam edilmiştir (Uşen, 2007: 85).

4.1.9. Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı

Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013) istihdam merkezli olan devam ettirilebilir bir büyüme kapsamında rekabetçi bir yapıya sahip ekonomi ve bilgi toplumunun gerekleri doğrultusunda vasıflı insan kaynaklarının yetiştirilmesini, istihdam olanaklarının artırılmasını ve işgücü piyasasının daha etkin bir yapıya kavuşturulmasını amaçlanmıştır. Bu kalkınma planında istihdamın artırılması sosyal ve ekonomik gelişmenin eksenine sabitleştirilmiş bir hedef niteliğinde olup, istihdamın emek talebine karşı duyarlılığının artırılmasına ve aktif istihdamı oluşturan politikaların geliştirilmesine bağlanmıştır. Bu kapsamda işverenlerin ücret dışındaki giderlerinin azaltılmasının gerekli olduğu vurgulanmış ve aktif istihdam programlarına daha fazla önem verilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Bu planda istihdamı arttırmada öneme sahip girişimciliğin geliştirilmesi ve teşvik edilmesi bütüncül bir yaklaşımla ele alınmıştır. Esneklik ile güvence birlikte değerlendirilip işgücü piyasasının daha esnek bir yapıya kavuşturulması hedeflenmiştir. İşgücü piyasasına girişte engellere maruz kalan gençler, eski hükümlüler, özürllüler, uzun dönemli işsizler ve kadınlar için fırsat eşitliğinin sağlanması gerektiği dile getirilmiştir. Aynı zamanda bu kalkınma planında, iş bulma hizmetlerinden daha çok kişinin faydalandırılması amaçlanmıştır. Bu kapsamda aktif istihdam politikalarında yer alan istihdam garantili ve girişimcilik programları, rehberlik ve mesleki danışmanlık hizmetleri, firmalarda eğitim seminerleri düzenlemek üzere mesleki eğitim ve işgücü yetiştirme kurslarının yaygınlaştıracağı ifade edilmiştir (Bekiroğlu, 2010: 206-207; Devlet Planlama Teşkilatı, 2006: 83-84).

Bu kalkınma planında genç işsizliği ve istihdamına yönelik aşağıdaki şu tespitler yapılmıştır (Sertkaya, 2013: 63):

- Girişimcilik teşvik edilmelidir. İstihdama ve yatırıma yönelik sübvansiyonlar sağlanmalıdır.
- İlköğretimden itibaren öğrencilere işgücü piyasasına yönelik bazı derslerin verilmesi sağlanmalı ve bu kapsamda kendilerine mesleki rehberlik ve yönlendirme yapılmalıdır.
- Genç işgücü nitelikli hale getirilmezse demografik fırsat penceresi facia penceresine dönüşebilir.
- Gençlere yönelik eğitim yatırımları artırılmalı ve eğitim reformu hızla yapılmalıdır.
- İşgücü piyasasında ihtiyaç duyulan mesleklerde mesleki eğitim sağlanmalıdır.
- Mesleki eğitim alanları istihdam edenler teşvik edilmelidir.

4.1.10. Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı

Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)'nda da genç istihdamına yönelik olarak aşağıdaki hususlara yer verilmiştir (Kalkınma Bakanlığı, 2013: 46-47):

- Özellikle gençlerin ve kadınların işgücüne katılmalarının ve istihdam edilmelerinin artırılması, işgücü kalitesinin yükseltilmesi, işsizliğin düşürülmesi ve kırılgan istihdamın azaltılması gereklidir.
- Yerel, bölgesel ve sektörel işgücü etkenleri dikkate alınıp, öncelikli gençler ve kadınlar olmak üzere bütün kesimlerin istihdam imkânlarının geliştirilmesine devam edilecektir.
- Mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetlerine daha çok önem vererek aktif istihdam politikaları genişletilecektir.
- İşgücünün eğitim seviyesi yükseltilip istihdam edilebilirlikleri arttırılacaktır. Ayrıca işgücü piyasasının aradığı yeteneklerin kazanılması için hayat boyu eğitim faaliyetleri önemlenecektir.

4.1.11. On Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı

On Birinci Kalkınma Planı'nda (2019-2023) "İstihdam ve Çalışma Hayatı" başlığının altında genç istihdamına yönelik öngörülen hedefler de aşağıdaki gibidir (Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019: 141-146):

- Dezavantajlı grupta yer alan kişilerin işgücü ve istihdama katılmaları arttırılacaktır.
- İş ve meslek danışmanlığının kontrolünde sürdürülen işveren danışmanlık hizmetleri geliştirilip işverenlerin özel politika gerektiren gruplara yönelik uygulamalar hakkında bilgilendirilmesini sağlayan programlar düzenlenecektir.
- Özel politikaya ihtiyaç duyan gruplar için istihdam hizmetleri, bu grupların ve işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda geliştirilecektir.

- Özel politikaya ihtiyaç duyan gruplar için daha kaliteli danışmanlık hizmeti sunabilmek için İş Kulüpleri ve bu kulüplerden faydalanan birey sayısı arttırılacaktır.
- Gençlerin işgücü piyasalarına aktif katılmaları desteklenerek istihdam edilmeleri kolaylaştırılacaktır.
- Gençlerin iş aramaya yönelik yeteneklerini arttırmak ve iş yaşamına entegrasyon sağlaması için danışmanlık faaliyetleri sağlanacaktır.
- Gençlerin işgücü piyasasının istenilen elemanları olması amacıyla ortaokuldan başlanarak mesleki eğitime yönlendirilecek, gençlerin becerilerine ve piyasanın ihtiyaçlarına uygun eğitimleri alması sağlanacaktır.
- Kırsal alanlarda ikamet eden gençlerde yenilikçi ve katma değerde artış sağlayan üretimin cazip duruma getirilmesi için eğitim ve destek programları düzenlenecektir.
- Yerel yönetimler, işgücü ve iş potansiyellerini inceleyerek gençlerin istihdamını artırıcı faaliyetlere destek verecektir.
- Gençlerin istihdamını arttırmak için illerde bulunan potansiyeli açığa çıkartarak yenilikçi ve sürdürülebilir projeler desteklenecektir.
- Aktif istihdam programları yaygınlaştırılacaktır. Aynı zamanda bu programların daha etkin bir yapıya kavuşması sağlanacaktır.
- Gençlerin aktif istihdam programları ile istihdam edilmelerine kolaylık sağlayan yetenekleri kazanmaları sağlanacaktır.
- İstihdamda ve eğitimde yer almayan gençler belirlenerek işgücüne, istihdama ve eğitime katılımları desteklenerek birey, aile ve toplum merkezli bütüncül bir yaklaşım sağlanacaktır.
- Söz konusu gençlerin istihdam ve eğitim faaliyetinde bulunmama nedenlerine uygun olarak işgücüne ve istihdama katılmalarında artış sağlamak için teşvik programları düzenlenecektir.
- İstihdamda ve eğitimde bulunmayan gençlere mesleki alan belirlenirken eğitim ihtiyaçları analizi yapılacaktır.
- Gençlerin becerilerine ve yeteneklerine uygun, bilhassa yazılım gibi yenilik gerektiren bölümlerde kısa dönemli diploma ve sertifika programlarının düzenlenmesi sağlanacaktır.
- Gençlerle çalışan kurumlar; öncelikli olarak istihdamda ve eğitimde yer almayan gençleri KOSGEB ve İŞKUR'un girişimcilik, mesleğe yönlendirme ve meslek kazandırma hizmetleri ile ilgili bilgilendirerek ve bu hizmetlere yöneltecektir.
- Gençlerle çalışan kurumlar ile İŞKUR ve KOSGEB arasında dayanışma arttırılacaktır.
- Farklı genç gruplarının hızla değişen ihtiyaçlarına ve taleplerine uyum sağlayabilmek için gençlik alanıyla ilgili çalışan STK'larla işbirliğine gidilecektir.
- Gençlerin sosyal, kişisel gelişimleri ile kariyer planlamalarına katkıda bulunan programlar uygulanacaktır.

Bu kalkınma planında yer alan Geleceğin Meslekleri Projesi İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitim kurslarının yapısını teknolojik ilerlemeler kapsamında ortaya çıkan ihtiyaçlara yanıt verecek şekilde, yeniden düzenlemesini sağlayacaktır. Ayrıca İŞKUR tarafından yürütülen Beceri Envanteri Projesi ile ülke genelinde mesleki beceri envanteri çıkarılacaktır. Bu kapsamda eşleştirme işlemlerinin beceri düzeyine göre gelişmesi sağlanacaktır (Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019: 69).

4.2. Ulusal İstihdam Stratejisi ve Genç İşsizliği

UİS ülkemizde gençleri istihdam etmeye yönelik önemli belgelerden biridir. Bu strateji 2014 yılında yayımlanmış bulunup; temel politika eksenini ve yedi sektörü içeren işsizlikle mücadele etmede değerli bir belge niteliğine sahiptir (Açıkgöz, 2017: 75). Bu stratejinin amacı işgücü piyasasındaki yapısal sorunlara eğilerek işsizlik ve genç işsizlik sorununa yönelik sürdürülebilir çözüm yollarının bulunarak ve istihdam ile büyüme arasında karşılıklı ilişkinin artırılmasıdır. Bu stratejide 2023 yılına kadar ulaşılması amaçlanan hedefler belirlenmiştir (Yıldız, 2016: 107-108).

UİS genç istihdamını arttırmada ve işsizliğini azaltmada temel amacın işgücüne ve istihdama katılımlarının önünde bulunan engellerin kaldırılması olduğu vurgulanmıştır. Bu temel amacı gerçekleştirmek için 2015 yılı itibarıyla %18,5 olan genç işsizlik seviyesinin genel işsizlik seviyesine indirilmesi hedeflenmiştir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2017: 41).

Tablo 15: Ulusal İstihdam Stratejisi 1. ve 3. Temel Politika Eksenleri

Temel Politika Eksen 1: Eğitim - istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi		
ALT POLİTİKALAR	1.1	Erişilebilir bir eğitim düzeni içinde herkese okul öncesinden başlayarak temel yetkinlik ve beceriler edindirilecektir.
	1.2	Mesleki ve genel eğitimin etkinliği ve kalitesi yükseltilecektir.
	1.3	Hayat Boyu Öğrenme (HBÖ) içerisinde açık öğrenme ortamları oluşturulup ve yaşam boyunca öğrenme faaliyetleri aşılanacaktır.
	1.4	Eğitim-işgücü piyasası arasında bütünleşme arttırılacaktır.
	1.5	Aktif istihdam programları yaygınlaştırılıp etkinliği arttırılacaktır.
	1.6	Eğitim sistemi ve aktif istihdam programları ile proje eksenli yenilikçilik ve girişimcilik faaliyetleri destek göreceklerdir.
Temel Politika Eksen 3: Özel politika gerektiren grupların istihdamı		
ALT POLİTİKALAR	3.1	Kadınların işgücüne katılım düzeyi ve istihdamı artırılıp, kayıt dışı istihdam ile mücadele yapılacaktır.
	3.2	Genç işsizlik oranı düşürülecektir.
	3.3	Engellilerin işgücüne katılma düzeyi ve istihdamı arttırılacaktır.
	3.4	Uzun dönemli işsizlerde işe dönüşleri yavaşlatan engeller ortadan kaldırılacaktır.
	3.5	Ayrımcılıkla mücadele etmek için gerekli düzenlemeler yapılacaktır.

Kaynak: Yıldız, 2016: 109

ÜS hem eğitim hem de istihdamda bulunmayan gençler üzerinde de durmaktadır. Özellikle Tablo 15’de eğitim istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi ve özel politikaya ihtiyacı olan grupların istihdamı yükseltilmesi olmak üzere bütün politika eksenleri, istihdamda ve eğitimde bulunmayan gençlerin ülkemizdeki düzeyinin düşürülmesine dolaylı bir şekilde hizmet edecek niteliğe sahiptir (Yıldız, 2016:108).

4.3. İŞKUR Tarafından Yürütülen Aktif İşgücü Programları

Aktif istihdam programları ülkemizde İŞKUR tarafından ağırlıklı bir şekilde uygulanmaktadır. Bu programlar işgücü piyasası ile doğrudan ilişkili olmaktadır. 1988 yılında işgücünün eğitilmesi konusunda yürürlüğe giren yönetmelikle beraber aktif istihdam programları uygulanmaya başlanmıştır. İŞKUR aktif istihdam programlarının uygulanmasında önemli bir rolü üstlenmiştir. Türkiye’de 1999 yılı sonrasında aktif istihdam programlarının yapılandırılması çok önem taşımaktadır. Türkiye ekonomisi diğer ülkeler ile rekabet edebilir hale gelip, kalkınma sürecine geçmesi için, istihdam ve işsizliğe yönelik politikaların da sağlıklı olarak belirlenmesi gereklidir. İŞKUR aktif istihdam programlarının sağlıklı bir şekilde uygulanabilmesini sağlamak için “Aktif İstihdam Tedbirleri Projesi”ni (AİTP), uygulamıştır. Bu proje Türkiye’deki insan kaynaklarının etkili bir şekilde kullanımını sağlamak için oluşturulmuştur. Proje kapsamında hazırlanan politika ve programlar özellikle bölgesel düzeyde daha etkili bir istihdam hizmeti sunmakta ve işsizliğin en yoğun olarak görüldüğü dezavantajlı grupta yer alan gençlere ve kadınlara yönelik istihdam tedbirlerini desteklemektedir (Menteşe, 2017: 97-98).

Dünyada teknolojiye yaşanan hızlı değişim ve dönüşüm işgücü piyasasını ve işgücünü etkilemiştir. Bu dönüşümle birlikte üretim sistemi ve yapısının teknolojik olarak değişmesiyle, işgücünün de bu değişime ayak uydurması kaçınılmaz bir sonuçtur. Nitelikli, kendini sürekli güncelleyen ve teknolojik değişmelere uyum sağlayan işgücüne olan ihtiyaç giderek artmaktadır. Bu noktada İŞKUR işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünü aktif istihdam programları ile sağlamaya çalışmaktadır (Toprak, 2018: 89).

İŞKUR’un yürüttüğü aktif istihdam programları özel dezavantajlı grupta yer alan genç işsizliğin önlenmesinde de önemli bir yere sahiptir. İŞKUR’ un bu programlarının temel hedefi istihdamın korunmasının ve artırılmasının sağlanması, işsizlerin mesleki vasıflarının artırılmasına ve dezavantajlı grupta yer alan bireylerin işgücü hayatına girmelerine yardımcı olmaktır. İŞKUR ülkemizin gençlerine yönelik olarak uygulanan aktif istihdam programlarından sorumlu devlet kurumudur. Bu kapsamda İŞKUR’un gençlere yönelik faaliyetlerini şu şekilde özetleyebiliriz (Açıkgöz, 2017: 73-74).

- Genç işsizlik ile mücadele etmenin yanında ulusal istihdama yönelik politikanın oluşturulmasını, yürütülmesini, istihdam düzeyinin artırılmasını ve işsizlikle mücadele

ederken işgücü piyasasına yönelik aktif ve pasif programların uygulanmasını sağlamaktadır.

- İşgücü piyasasında bulunan ihtiyaçlara yönelik analiz yapma, işgücü piyasası verilerini derleme ve yayınlama görevini üstlenmektedir.
- Genç işsizler ve diğer işsizler için iş ve meslek danışmanlığına yönelik hizmetler sağlamakta, mesleki eğitim programlarını hazırlamakta ve uygulamaktadır. Aynı zamanda çalışma hayatında bulunan kişiler için işgücü eğitim seminerleri düzenleme faaliyetinde bulunmaktadır.
- İşsiz grup içerisinde yer alan gençlerin ve tüm işsizlerin yurtdışında istihdam edilmesi için aracılık faaliyetinde bulunup, işverenlerin ülke dışında çalıştıracığı işçileri bulmalarını sağlamaktadır.
- Uluslararası kuruluşlar, ülkeler ve AB ile hem genç işsizlere hem de bütün işsizlere yönelik istihdam, işgücü ve iş yaşamıyla ilişkili birlikte alınan kararların istikametinde faaliyette bulunarak ve ikili ve çok taraflı hukuki dayanağa sahip olan sözleşme ve anlaşmalara uyma görevini üstlenmektedir.

İŞKUR, istihdam edilebilmenin artırılması, işgücünün niteliklerinin yükseltilmesi ve işgücü piyasası taleplerinin karşılanması maksadıyla aktif istihdam hizmetleri kapsamında;

- İş arayanlar ile çalışanlar için mesleki eğitim kursları ve rehabilitasyon faaliyetleri,
- Kişilerin kendi işletmelerini kurmaları ve işlerini büyütmelerine yönelik girişimcilik eğitim programları,
- Mesleki yönden tecrübe eksikliğine sahip öğrenciler ve işsizler için işbaşında eğitim programları,
- Özel uygulama ve politika gerektiren kişiler için proje temelli mesleki eğitim kursları,
- Engellilerden kendi işletmesini kurmak isteyenler için hibe destekleri, iş ve işletmeye entegrasyon projeleri ile istihdam odaklı olan mesleki eğitim kursları düzenlemektedir (İŞKUR, 2018a: 41).

2018 yılında 104.722 kurs açılmıştır. Açılan kurslara toplamda 498.934 kişi katılım göstermiştir. Aktif istihdam hizmetlerinde harcanılmak için 4 milyar TL tutarında kaynak sağlanmıştır. Bu kaynağında 1 milyar 340 milyon 757 bin TL'lik kısmı harcanmıştır (İŞKUR, 2018a: 41).

Gençlere yönelik aktif istihdam programlarını uygulayan en önemli kurum İŞKUR'dur. İŞKUR'un gençlere yönelik uyguladığı en başlıca programları ise Sosyal Çalışma Programları, Mesleki Eğitim Kursları, İşbaşı Eğitim Programları, Toplum Yararına Programlar (TYP), Girişimcilik Eğitim Programları ile İş ve Meslek Danışmanlığı oluşturmaktadır.

4.3.1. Sosyal Çalışma Programları

Cumhurbaşkanlığının 1.100 Günlük İcraat Programında Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının koordinasyonunda İŞKUR tarafından Sosyal Çalışma Programlarının yaşama geçirilmesine karar alınmıştır. 16/11/2018 tarih ve 30597 sayılı Resmi Gazete de yayımlanan Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği'nde yapılan değişikle Sosyal Çalışma Programlarının yasal statüye kavuşması sağlanmıştır. Bu programların gayesi, yükseköğretimdeki öğrencilerin (yüksek lisans, açık öğretim ve doktora öğrencileri hariç) iş yaşamıyla tanışmalarına ön ayak olmak, toplumsal faydanın fazla bulunduğu yerlerde verilen hizmetlere geçici olarak katılmalarını temin etmek, mesleki niteliklerini geliştirmek ve çalışma alışkanlığını kazanmalarını sağlamaktır (İŞKUR, 2019: 61).

Söz konusu yönetmeliğe göre Yükseköğretim Kanunu kapsamındaki yükseköğretim öğrencilerinin çalışma yaşamıyla tanışmalarını sağlamak ve bu kişilere çalışma disiplini aşılama amacıyla Haziran, Temmuz, Ağustos ve Eylül aylarında, toplumsal faydanın fazla bulunduğu yerlerde kamu kurum veya kuruluşlarıyla en fazla üç ay süren aşağıdaki alanlarda Sosyal Çalışma Programları uygulanabilir. Program doğanın korunması; kültürel mirasın restorasyonu, korunması ve tanıtılması; kütüphanelerin bakımı ve düzenlenmesi ile kamu kurumlarının kültürel ve sosyal hizmetlerinin desteklenmesi alanlarında düzenlenebilmektedir. Açık öğretim, yüksek lisans ve doktora öğrencilerinin dışında 18 yaşını bitirmiş üniversite öğrencileri bu programlardan yararlanabilir. Ancak dersleri bitmemiş, mecburi staj yapma durumunda bulunan veya farklı bir işte çalışan öğrenciler bu programlardan yararlanamaz. Yaz tatiline özel bir program olan Sosyal Çalışma Programları, Haziran, Temmuz, Ağustos ve Eylül aylarında en fazla 3 ay olarak düzenlenmektedir. Programlar haftada 3 gün ile sınırlandırılmıştır. Çalışma süresi günde 7,5 saat olarak belirlenmiştir. Yükseköğretim Kurumu öğrencileri programlardan yazın en çok 42 gün, öğrencilik süresi boyunca toplamda 90 gün faydalanabilecektir. Ayrıca program düzenlendiği kurumdan onay alınmak şartıyla 5 gün ücretsiz izin hakkına sahiptir. Programlara katılanlara yapılacak ödemeler aylık olarak yapılmakta ve ücretler katılım sağlanan günler için asgari ücret üzerinden hesaplanmaktadır. 2019 yılında günlük ücret 67 lira 36 kuruştur. Program süresi boyunca öğrencilerin Kredi Yurtlar Kurumu (KYK) burs ve kredilerinde kesinti yapılmayacak ve katılımcılar emekliliklerine etki eden sosyal güvencelerden de faydalandırılacaktır (İŞKUR, 2019: 61).

2019 yılı itibariyle toplamda 1.025 program düzenlenmiştir. Bu programlardan toplamda 20.172 öğrenci yararlanmıştır (İŞKUR, 2020: 47).

4.3.2. Mesleki Eğitim Kursları

Globalleşen dünyada meydana gelen ilerlemeler işgücü piyasasında da değişimlerin yaşanmasını kaçınılmaz kılmıştır. “Yaşam boyu istihdam garantisi” düşüncesinin yerine “yaşam

boyu eğitim” ve “istihdam edilebilirlik” kavramlarının gündeme gelmesiyle beraber işgücü piyasası politikalarında ülkeler yeni anlayışlar ve uygulamalar arayışına girmiştir. Günümüzde istihdam güvencesindeki en kayda değer noktayı işgücü piyasasının talepte bulunduğu vasıf ve özelliklere sahip olmak oluşturmaktadır. Bu kapsamda mesleki eğitim daha da önemli olmaktadır. Gelişen ve değişen işgücü piyasası içerisinde mesleki eğitimde de devam ettirilebilir gelişim ve değişim gerekli olmaktadır (Acar ve Kazancı, 2017: 94).

Sanayileşmiş ve sanayileşme sürecindeki ülkelerin sosyo-ekonomik sorunlarının en önemlilerinden biri, işsizliğin mümkün olabilecek en düşük düzeylere indirilmesinin refahın devam ettirilmesi için önem arz etmesidir. İşsizliği önlenmede stratejik bir öneme sahip olan konulardan birisi şüphesiz mesleki eğitim faaliyetleridir. İstihdamı arttırmak için alınması gerekli olan önlemlerin en başında kurumsal yapının yenilenmesi yer almaktadır. Bu değişimin özünü üç temel unsur oluşturmaktadır. Bunlar, genel eğitim seviyesinin yükseltilmesi, yatırım koşullarının iyileştirilmesi ve yatırım faaliyetinde bulunanların çeşitli araçlarla (vergi indirimi, çeşitli hibeler, kredi verilmesi vb. şekillerde) desteklenmesidir (Taş, 2011: 155-156).

Aktif istihdam programlarının uygulanması için bütün esaslar 12.03.2012 tarihli 28585 sayılı Resmi Gazetede ilan edilen “Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği” kapsamında düzenleme altına alınmıştır. Söz konusu yönetmelik kapsamında yıllık işgücü eğitim planları oluşturulmaktadır. Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri tarafınca hazırlanan işgücü eğitim planları kapsamında mesleki eğitim programları belirlenmektedir. Bu programların hazırlanması ve işgücü eğitim planının içinde yer almasında belirleyici olan faktör işgücü piyasasından ve iş yerlerinden gelen taleptir. Gelen talepler doğrultusunda belirlenen mesleki eğitimlere yönelik kurslar yerel düzeyde İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulunun onayı ile hazırlanıp İŞKUR tarafından ilan edilmektedir (Acar ve Kazancı, 2017: 94).

Aktif İşgücü Yönetmeliği ile açık emek talebinin karşılanmayan bölümü kadar kontenjanda mesleki eğitim kursunun açılacağı hükme bağlanmıştır. Böylelikle piyasada ihtiyaç bulunmayan bir meslekte kurs açmanın önünü kapatmak istenilmiştir (Aktif İşgücü Yönetmeliği, Madde9-(1)). Bir önceki İşgücü Uyum hizmetleri Yönetmeliği’nde böyle bir ifade yer almamaktadır. Bu nedenle hangi mesleklerde eğitim yapılmasının gerekli olduğunun tespiti tam anlamıyla yapılamamıştır. Bu durum da değişikliğin gerekli olduğunu göstermiştir. Gerçekten sağlıklı bir piyasa araştırmasına dayanmayan mesleki eğitim planlamaları piyasada ihtiyaç duyulmayan birçok meslekte kurs açılmasına neden olabilir. Aktif İşgücü Yönetmeliğinden önce sağlıklı bir piyasa araştırmasının gerçekleştirilmediği görüldüğünden reel bir emek talebinin karşılanmayan bölümü kadar kurs açılabilmesine yönelik şart getirilmiştir. İşgücü taleplerinin karşılanmadığı meslek kollarında gençlerin eğitilmesi genç işsizliğinin düşürülmesi ve istihdam edilebilirliklerinin artırılması yönünden son derece önemli olmaktadır. İstihdam edilebilmeyi arttıran bu olumlu gelişme, kurs sayısını azaltmanın önemli nedenlerinden birini oluşturmaktadır (Yıldız, 2016: 257).

İşsizliğin en önemli nedenini mesleksizlik oluşturmaktadır. Bunun için, İŞKUR mesleki eğitim faaliyetlerine önem vermektedir. İşgücü piyasasının talep analizlerinin sonucuna göre yetenek açığının olduğu meslekler il düzeyinde belirlenerek yıllık eğitim planları buna göre yapılmaktadır. İŞKUR'un düzenlediği mesleki eğitim faaliyetleri işveren odaklı ve istihdam hedeflidir. 2013 yılı ve sonrası yapılan düzenlemelerle beraber işgücü piyasası taleplerini ve uluslararası mesleki yeterlilik, standart ve belgelendirme sistemlerini esas alan bir yapıya kavuşturulmuştur (İŞKUR, 2018a: 43).

Gençlere yönelik çıraklık eğitim programları günümüzde uygulanmakta olan en etkili ve geniş mesleki eğitim programdır. Burada esas görev Milli Eğitim Bakanlığı (MEB)'na aittir. Diğer mesleki kuruluşlar vakıflar ve belediyeler ise MEB'in kapsadığı alanların dışında mesleki alanlarda eğitim faaliyetinde bulunmaktadır. Bu eğitim politikaları içerisinde İŞKUR'a düşen görev ise iş piyasasındaki ihtiyaçlar doğrultusunda yapılan araştırmalara ve çözümlenmelere yönelik, ihtiyaç görülen alan ve meslekler için eğitim etkinliklerinin düzenlenmesini ve yönetilmesini sağlamaktır (Taş, 2011:156).

Mesleki eğitim kurslarıyla birlikte işgücü piyasasının ihtiyaçları kapsamında herhangi bir mesleğe sahip bulunmayan işsizlerin bir meslek edinmelerini, mesleği olan kişilerin yetenek seviyelerinin artırılması, var olan mesleklerin güncelliğini kaybettiği durumlarda ise bireylere yeni bir mesleğin öğretilmesi hedeflenmektedir. Aynı zamanda bu kurslar ile birlikte özellikle işgücü piyasasının dışında kalan gençler, uzun dönemli işsizler, kadınlar, hükümlüler, engelliler, yaşlılar gibi özel dezavantajlı grup içerisinde yer alanlara öncelik verilip bu bireylerin işgücü piyasasına uyum sağlamalarına yardımcı bulunmak amaçlanmaktadır. Mesleki eğitim kursları ile işsizlerin mesleki yönden vasıf kazanmaları sağlanarak veya mevcut vasıfları geliştirilerek istihdam edilebilmeleri arttırılmakta ve işgücü piyasasında bulunan düşük nitelik sorununu ortadan kaldırılmaya uğraşılmaktadır. Mesleki eğitim kursları işsizlere teorik eğitimlerin verildiği eğitimler şeklinde olabileceği gibi doğrudan iş başında uygulamalı olarak verilen eğitimin kursları da olabilir. Düzenlenen eğitimler ile birlikte kişilerin işgücü piyasasının gereklerine uygun olarak bir meslek edinmeleri ve bu yolla istihdamın korunarak arttırılması hedeflenmektedir. Bu eğitim programları, işgücünün nitelik kazanmasına ve işgücü piyasasında mobilitenin arttırılmasıyla birlikte yapısal işsizliği azaltmaya katkıda bulunacaktır (İŞKUR, 2017: 74-75).

Mesleki eğitim kurslarına katılanlarda aranacak şartlar 12.03.2013 tarihinde 28585 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanan Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği'nde şu şekilde sıralanmıştır;

- a. İŞKUR'a kayıtlı işsiz bulunmak,
- b. 15 yaşını bitirmiş bulunmak,
- c. Mesleğin ihtiyaçlarına uygun olup belirtilen şartları taşımak,
- d. İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden yararlanarak, danışmanın olumlu fikrini almış bulunmak,

- e. Emekliye ayrılmış bulunmamak,
- f. Kurslara katılım yönünden yaptırıma maruz kalmamak (m. 32/1).

Kurslara katılacak adaylara öncelikle İŞKUR bünyesinde bulunan iş ve meslek danışmanları tarafınca meslek tercihi, meslek değişikliği ve bir mesleğe uyum konusunda çok yönlü danışmanlık hizmetleri sağlanmaktadır (Acar ve Kazancı, 2017: 94). Kurslara katılan kursiyerlerin zaruri giderleri için günlük 30TL ile 50TL arasında giderleri mesleki eğitim kursları tarafından karşılanmaktadır. Kurs süresi boyunca genel sağlık sigortası prim giderleri ve iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primleri de İŞKUR tarafından ödenmektedir. Ayrıca sanayi sektöründe bulunan mesleklerde düzenlenecek mesleki eğitim kurslarına katılan kadınların bakmakta sorumlu olduğu 2-5 yaş arasında çocukları için aylık 400 TL bakım desteği kurs süresi boyunca karşılanacaktır (<https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/kurs-ve-programlar/mesleki-egitim-kurslari/>).

İŞKUR'un mesleki eğitime yönelik kurslarının çerçevesi ve miktarı ve hedeflenen grupları, özel ve kamu kesimi temsilcilerinin oluşturduğu il istihdam ve mesleki eğitim kurullarınca belirlenmektedir. Ayrıca AB'ye giriş sürecinin de sonucu olarak oluşturulan Ekonomik Koordinasyon Kurulunda daha ziyade "Ulusal İstihdam Stratejisi Belgesi" taslağı tartışılmıştır. Söz konusu taslak metninde mesleki eğitim alanıyla ilgili alınmış önemli kararlar mevcuttur. Bu kurulda alınmış kararların önemli bir kısmını aşağıda sıralanmıştır;

- Gençler, özürllüer ve kadınların istihdamı arttırılacaktır.
- Her yıl en az 400 bin kişinin mesleki eğitim kursundan yararlanması sağlanacaktır.
- %24 civarında bulunan genç işsizlik normal işsizlik oranlarına çekilecektir.
- Yaşam boyunca öğrenme faaliyetlerine katılma oranının 2023 senesine kadar %8'ler düzeyine çıkarılması sağlanacaktır.
- 2023 senesine kadar kadınların işgücündeki istihdam oranının %26 seviyesinden %35 seviyesine çıkarılması sağlanacaktır.
- İşgücü piyasasındaki esneklik arttırılıp, 2023 yılına kadar, kısmi ve belirli süreli istihdam edilenlerin, toplamda istihdam edilenler içerisindeki oranını, AB ülkelerindeki düzeylere çıkarmak hedeflenmiştir (Taş, 2011: 156-157).

Mesleki eğitim kursları özel hâller dışında kurs sonrasında en az %50 istihdam garantisi sağlayacak şekilde düzenlenmiştir. Kurs bittikten sonra dört aydan az olmamak koşulu ile en az eğitim verilen kurs süresi boyunca kursiyerin istihdamı sağlanmaktadır. Yüklenicinin, kursiyerlerin sınav sonucu açıklandığı günden başlayarak en geç 30 gün içerisinde istihdam edilmelerini sağlaması gereklidir. Kurs bittikten sonra başarılı olan kursiyerlere işgücü piyasasında geçerliliğe sahip yeterlilik belgesi verilmektedir. Bu belgenin verildiği mesleklerde kurs açılması halinde ise Mesleki Yeterlilik Kursu (MYK) belgesi verilmektedir. MYK belgesi verilmeyen mesleklerde kurs açılması durumunda ise MEB tarafından onaylı olan sertifika verilmektedir (Açıkgöz, 2017: 77).

Tablo 16: Mesleki Eğitim Kurslarında Kurs/Program ve Cinsiyet İtibariyle Kursiyer Sayıları (2002-2019)

Yıl	Kurs/Program Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam
2002	87			1.497
2003	267			3.532
2004	301			8.585
2005	471			11.025
2006	816			16.458
2007	1.117	15.898	5.484	21.382
2008	1.533	18.992	8.397	27.389
2009	7.626	83.653	76.773	160.426
2010	7.805	74.274	82.310	156.584
2011	7.415	72.596	72.797	145.393
2012	10.001	92.629	111.817	204.446
2013	6.096	55.720	68.430	124.150
2014	5.552	46.801	60.407	107.208
2015	7.668	64.211	105.191	169.402
2016	5.715	41.275	77.897	119.172
2017	5.649	35.761	81.819	117.580
2018	5.648	32.173	85.066	117.239
2019	6.080	36.027	88.893	124.920
Toplam	79.847	670.010	925.281	1.636.388

Kaynak: İŞKUR 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 Yılı Faaliyet Raporları ve 10.Genel Kurul Raporu; Karacan, 2018:41

Tablo 16’da 2002-2019 dönemlerine ait mesleki eğitim kurslarından yararlanan kursiyerlerin sayıları ve düzenlenen mesleki eğitim kurslarının sayısı verilmektedir. 2002 yılından 2019 yılına kadar toplam 79.847 kurs düzenlenmiştir. 2002 yılından 2019 yılına kadar düzenlenen kurslara toplamda 1.636.388 kişi katılmıştır. Kadın kursiyerler erkek kursiyerlere kıyasla mesleki eğitim kurslarına daha fazla sayıda katılım sağlamışlardır. İŞKUR tarafından yayımlanan istatistiklere bakarsak 2002 ve 2019 yıllarını kapsayan dönemde mesleki eğitim kurslarından yararlanan kursiyerlerin sayısında 123.423 kişilik artış, kursların sayısında ise 5.993 artış meydana gelmiştir. Bu dönemde düzenlenen mesleki eğitim kurslarında ve bu kurslara katılan kursiyer sayılarında en büyük sıçrama 2009 yılında yaşanmıştır. Bu sıçramada 2008 yılında meydana gelen küresel krizin önemli bir etkisi bulunmaktadır. Aradan 10 yıl geçmesine rağmen mesleki eğitim kurslarında ve bu kurslara katılan kursiyer sayılarında böylesine bir sıçrama görülmemiştir. Kurs sayısı 1.533’den 7.626 ya yaklaşık 5 kat yükselmiştir. Kursiyer sayısı ise 27.389’dan 160.426’ya yaklaşık 5.9 kat artmıştır.

Tablo 17: Çalışanlara Yönelik Mesleki Eğitim Program Kurs ve Cinsiyete Göre Kursiyer Sayıları (2009-2019)

Yıl	Kurs Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam
2009	34	387	0	387
2010	297	2.134	416	2.550
2011	430	3.918	1.060	4.978
2012	370	7.410	1.043	8.453
2013	166	3.274	706	3.980
2014	252	4.250	565	4.815
2015	536	11.595	2.266	13.861
2016	409	8.486	1.601	10.087
2017	461	10.915	2.082	12.997
2018	212	5.072	1.385	6.457
2019	111	1.608	634	2.242
Toplam	3278	59.049	11.758	70.807

Kaynak: İŞKUR 2017, 2018, 2019 Yılı Faaliyet Raporu ve 9, 10. Genel Kurul Raporları

Tablo 17 incelendiğinde 2009 yılında İŞKUR tarafından aktif istihdam programları kapsamında çalışanların mesleki eğitimine yönelik düzenlenen 34 kursa 387 kursiyer katılmıştır. 2019 yılında çalışanların mesleki eğitimine yönelik düzenlenen 111 kursa 2.242 kişi katılmıştır. Çalışanların mesleki eğitimi kapsamında en fazla kurs ve kursa katılımı 2015 yılında sağlanmıştır. 2015 yılında 536 kurs düzenlenmiş iken bu kurslara 13. 861 kişi katılım göstermiştir. Çalışanların mesleki eğitimine yönelik düzenlenen kurs ve kursiyer sayılarında en büyük sıçrama 2010 yılında yaşanmıştır. Kurs sayısı 34'den 297 ye yaklaşık 8.8 kat yükselmiştir. Kursiyer sayısı ise 387'den 2550'ye yaklaşık 6.5 kat yükselmiştir.

Çalışanların mesleki eğitim kursları ile mevcut mesleki beceri ve bilgilerini arttırmasına ve güncel teknolojilere uyum sağlamalarına yardımcı bulunmak için düzenlenen mesleki eğitim kurslarından 2009 yılından 2019 yılına kadar toplamda 70.807 kişi faydalanmıştır. Erkekler kadınlara göre çalışanların mesleki yönden eğitilmesine yönelik kurslarda 2009-2019 yılları arasında bütün yıllarda daha fazla katılım göstermiştir. Toplamda mesleki eğitim kurslarından yararlanan erkek kursiyerlerin sayısı kadın kursiyerlerin sayısından 47.291 kişi daha fazladır.

4.3.3. İşbaşı Eğitim Programları

İşbaşı Eğitim Programları İŞKUR'a kaydı bulunan işsizlerin teorik eğitim aldıkları mesleklerde işbaşında uygulamalı olarak mesleki deneyim kazanmalarını sağlamak ve iş ortamına entegrasyon sağlanması amacı ile düzenlenen programlardır. Bu programlar işsizlerin mesleki yönden yeterliliklerini geliştirmelerini ve tecrübe edinmelerini sağlamaktadır (<https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/kurs-ve-programlar/isbasi-egitim-programlari/>).

Aktif istihdam programlarından İşbaşı Eğitim Programları ilk kez 2008 yılında 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunla İŞKUR bünyesinde uygulanmaya başlanmıştır. Bu program ilk yıllarda sadece 20 ve üzeri çalışanı olan işletmelerde uygulanmıştır. Küçük ve orta ölçekli işletmelerden gelen talepler üzerine 10 ve üzeri çalışanı bulunan işletmelerde de uygulanabilmesinin önü açılmıştır. Bugün ise, işgücü piyasasında daha büyük bir kesime hizmet verebilmek için 2 ve üzeri personele sahip olan işyerlerinde de program uygulanmaya başlamıştır. Başka bir önemli değişiklik ise katılımcılarda aranan eğitim düzeyinde yapılan değişikliktir. İlk uygulanan programlarda katılımcıların en az ortaöğretim mezunu olması öngörülmüştür. Yapılan değişikliklerle bu şart kaldırılıp yerine program açılacak mesleğin gereklilikleri de göz önüne alınarak İŞKUR'a kayıtlı bütün işsizlerin İşbaşı Eğitim Programlarından faydalanabilmesinin önü açılmıştır (Arslan, 2019: 111-112).

İşbaşı Eğitim Programlarından yararlanacak kişilerde aranan şartlar şunlardır (<https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/kurs-ve-programlar/isbasi-egitim-programlari/>):

- İŞKUR'a kayıtlı işsiz bulunmak,
- 15 yaşını doldurmuş bulunmak,
- İşverenin birinci ve ikinci dereceden kan hısımları veya eşi bulunmamak,
- Emekli bulunmamak,
- Programın başlangıç tarihinden önceki üç aylık dönem zarfında programa başvuruda bulunan işverenin çalışanı bulunmamak,
- Programın başlangıç tarihinden önceki 1 ayda uzun vadeli sigorta kollarına ait primi yatırılmamış bulunmak,
- İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden yararlanmış bulunmak,
- Yukarıda ifade edilen şartları taşıyan ve programa devam etmede engel durumu olmayan öğrenci olmak,
- Tarımsal faaliyette yer alanlar ile isteğe bağlı sigortalı olanlar, sosyal yardım, engelli maaşı ile yetim ve dul aylığı alan kişiler de bu programlardan faydalanabilirler.

İşbaşı eğitim programının düzenleneceği alanlar, uygulanacağı işyerleri, kontenjanların belirlenmesi, katılımcı sayısı, katılımcıların istihdamı ve programa katılım şartları, programların süresi ve katılımcılara yapılacak ödemeler Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği'nin 45. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre işbaşı eğitim programları katılımcıların mesleki tecrübe elde etmesini sağlayan alanlarda düzenlenmektedir. Temizlik elemanı, beden işçisi, çaycı, taşıma işçisi gibi herhangi bir mesleki tecrübe ve nitelik gerekmeyen iş alanlarında işbaşı eğitim programı düzenlenmemektedir. Program, 4857 sayılı İş Kanunu'na ve 5510 sayılı Kanunun 4 /1 (a) bendine tabi olup en az iki çalışana sahip ve Kuruma kayıtlı işletmelerde ve kamu kurum veya kuruluşlarının oranının %50'nin altında bulunduğu iktisadi teşekküllerde uygulanabilir. Programa katılacak kişi sayısı, programın başlangıç tarihinden itibaren aynı ilin sınırları içinde, aynı işverene

bağlı bulunan işletmelerde çalışan toplam sigortalı sayısı üzerinden kontenjan oluşturarak belirlenmektedir. İşyerlerinde iki ile on arası kişi çalıştıranlar bir, on bir ve üzerinde kişi çalıştıranlar ise mevcut çalışan sigortalı kişi sayısının onda birine kadar işbaşı eğitim programı katılımcısı talebinde bulunabilir. Yeni katılımcı talep eden işverenler taleplerinin kabul edilmesi için, yüklenicinin başvuru tarihinden itibaren geriye dönük son bir yıl içerisinde işbaşı eğitim programını bitiren katılımcıların en az %20'sini kendisine ait işletmede veya farklı işletmede aynı meslekte en az 60 gün süreyle istihdam etmesi gereklidir.

2017 yılında işbaşı eğitim programlarından toplamda 297.255 kişi faydalanmıştır. Programa katılanların 151.388'i kadınlardan ve 145.867'si erkeklerden oluşmuştur. Katılımcıların %74'ü 15-29 yaş aralığında yer alan gençlerden oluşmaktadır. Katılımcıların %27'si ise ön lisans, lisans ve üstü eğitime mezunu, %34'ü ortaöğretim mezunu, %37'si ilköğretim mezunudur (İŞKUR, 2018: 53).

2018 yılında uygulamaya konulan "İşe İlk Adım Projesi" üniversiteden mezun olan gençleri kapsamaktadır. Bu proje üniversiteden mezun olan gençlerin mezuniyet sonrasında işbaşı eğitim programlarına alınmasına ve bu gençlere istihdam sağlayan işverenlere mecburi istihdam süreci esnasında ve sonrasında 1 yıl desteklenmesine imkân vermiştir. Bu proje ile yüksekokul veya fakülteden mezun bulunan 18-29 yaş grubundaki gençlerin 6 aya kadar işbaşı eğitim programına alınıp mesleki tecrübe ve deneyim kazanmaları sağlanmaktadır. Sonrasında ise işbaşı eğitim programıyla istihdamı sağlanacak bu kişiler için ilk 6 aya kadar ödenmesi gerekli olan ücret net asgari ücretin %50'si kadarlık kısmı İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanmaktadır. Mecburi istihdam süresi bittikten sonra işveren tarafından bireyin 12 ay daha istihdam edilmesine ilişkin taahhüt sağlanması ve yeni bir sözleşme imzalanması durumunda net asgari ücretin %25'i kadar ücret desteği 1 yıl süresince İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanmaktadır. Böylelikle üniversite eğitimini tamamlamış olan gençlerin işbaşı eğitim programı bittikten sonra 1.5 yıl daha istihdamda bulunmalarına olanak verilmektedir. Bu kapsamda 2018 yılında İşe İlk Adım Projesinde 18-29 yaş grubunda bulunan 13.616 genç yararlanmıştır (İŞKUR, 2018a: 45).

İşbaşı eğitim programlarında İŞKUR tarafından karşılanabilecek giderler şunlardır (Arslan, 2019: 114-115):

- Katılımcı zaruri gideri (günlük 77,70 TL, işsizlik ödeneği alanlar için 38,85, öğrenciler için 58,27 TL),
- Genel Sağlık Sigortası Pirim Giderleri,
- İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Pirimi,
- Geleceğin meslekleri olarak belirlenmiş mesleklerde uygulanan programlarda katılımcılara 85 TL zaruri gider ödenmektedir,

- 01/04/2018 ve sonrasında sanayi sektöründe yer alan mesleklerde uygulanan, en az %50 istihdam garantili işbaşı eğitim programlarının kadın katılımcılarının, bakmakla mükellef buldukları 2-5 yaş grubundaki çocukların bulunması halinde aylık 400 TL bakım desteği program boyunca kurum tarafından karşılanmaktadır,
- 2018 yılında yapılan değişiklikle “100 Günlük Eylem Planı” kapsamında yaşama geçen “İş’te Anne Projesi” kapsamında kadın istihdamının desteklenmesi için, 01/09/2018 ve sonrasında açılan en az %50 istihdam garantili işbaşı eğitim programlarında katılımcılara zaruri gider ödemesi (2018 yılı için) 61,65 TL’den 70 TL’ye çıkarılmıştır.

İşgücü piyasasında dezavantajlı grupta yer alan gençler arasında işsizlik düzeyi genel işsizlik düzeyinden yüksektir. Gençler arasındaki işsizlik düzeyinin yüksek oluşundan dolayı işbaşı eğitim programlarının ana hedef kitlesini 16-24 yaş grubundaki gençler oluşturmaktadır. Bu yaş grubunda yer alan gençler işverenin aradığı şartları taşımadığından işgücü piyasasına çekildiği sanılmaktadır. 16-24 yaş arasında yer alan genç bireylerin işgücü piyasasından çekilmesine engel olmak amacıyla ilgili kamu kurum ve kuruluşlar (MEB, YÖK vb.) tarafından bu bireylerle iletişime geçerek bir iş deneyimi edinmelerine yardımcı olmak ve yeteneklerini ilerletmek amacıyla işbaşı eğitim programına katılımları sağlanmalıdır (Çoban , 2013: 98).

Tablo 18: İşbaşı Eğitim Programları (İEP) Kapsamında Açılan Program ve Cinsiyete Göre Katılımcı Sayıları (2009-2019)

Yıl	İEP Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam
2009	555	727	558	1.285
2010	1.796	2.643	2.028	4.671
2011	5.849	10.474	5.919	16.393
2012	11.407	18.011	13.762	31.773
2013	24.379	33.417	30.243	63.660
2014	26.283	30.028	29.428	59.456
2015	76.934	81.830	77.246	159.076
2016	103.852	131.000	107.205	238.205
2017	107.284	145.867	151.388	297.255
2018	95.445	141.306	159.206	300.512
2019	118.151	208.747	193.646	402.393
Toplam	571.935	804.050	770.629	1.574.679

Kaynak: İŞKUR 2017, 2018, 2019 Yılı Faaliyet Raporları ve 7, 9, 10. Genel Kurul Raporları

Tablo 18’de 2009-2019 dönemlerine ait işbaşı eğitim programlarından yararlanan katılımcı sayıları ve açılan işbaşı eğitim programlarının sayısı verilmektedir. Tabloda işbaşı eğitim programlarında ve toplam katılımcılarda 2009-2017 yılları arasında önemli artışlar meydana gelmiştir. 2018 yılında ise işbaşı eğitim programların sayısında 2017 yılına göre düşüş meydana gelmiştir. 2019 yılında ise yeniden işbaşı eğitim programlarının sayısında artış meydana gelmiştir.

Toplam katılımcı sayısında ise 2009-2013 yılları arasında artış meydana gelmişken 2014 yılında azalma kaydedilmiştir. 2014 yılından itibaren 2019 yılına kadar ise toplam katılımcı sayısında artış gözlenmiştir. 2009 yılında 555 işbaşı eğitim programı açılmış iken, 2019 yılında açılan işbaşı eğitim programı sayısı 118.151'e yükselmiştir. 2009 yılında işbaşı eğitim programlarına toplam 1.285 kişi katılmış iken, 2019 yılında işbaşı eğitim programlarına toplam 402.393 kişi katılmıştır. 2009 yılından 2019 yılına kadar toplam 571.935 işbaşı eğitim programı açılmıştır. 2009 yılından 2019 yılına kadar açılan işbaşı eğitim programlarına toplamda 1.574.679 kişi katılmıştır. Erkek katılımcılar kadınlara kıyasla işbaşı eğitim programlarına 2009-2019 yılları arasında 2017 ve 2018 yılları hariç daha fazla katılım sağlamıştır. İŞKUR tarafından yayımlanan istatistiklere bakarsak 2009 ve 2019 yıllarını kapsayan dönemde işbaşı eğitim programlarının sayısında 117.596 ve katılımcıların sayısında ise 401.108 kişilik artış meydana gelmiştir. 2009-2019 dönemlerine ait açılan işbaşı eğitim programlarına ve bu programlara katılan katılımcı sayılarında en büyük sıçrama 2010 yılında yaşanmıştır. İşbaşı eğitim programı sayısı 555'den 1.796'ya yaklaşık 3.2 kat yükselmiştir. Katılımcı sayısı ise 1.285 kişiden 4.671'e yaklaşık 3.6 kat artmıştır.

4.3.4. Toplum Yararına Programlar

TYP işsizliğin yoğun bulunduğu dönemlerde veya yerlerde doğrudan veya yüklenici eli ile toplum yararına bir iş veya hizmetin gerçekleştirilmesidir. Bu programlar bilhassa istihdam edilmesinde güçlük çekilen işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarına engel olarak işgücü piyasasına uyum sağlamalarını gerçekleştirmek ve bunlara geçici gelir desteği vermek amacıyla İŞKUR tarafından uygulanan programlardır (İŞKUR, 2018: 46).

2014 yılında dezavantajlı kesimlerin TYP'dan öncelikli olarak yararlanmasına yönelik değişiklik yapılmıştır. Böylece istihdam edilmesinde güçlük çekilen işsizlerin işgücü piyasasından bağının koparılmasına yönelik bir ayrıcalık tanınmıştır (Arslan, 2019: 107).

TYP'ın uygulama esasları Aktif İşgücü Piyasası Hizmetleri Yönetmeliği'nin Dördüncü Bölümü'nde TYP başlığı altında 62-77. maddeler arasında düzenlenmiştir. TYP kamusal altyapının yenilenmesi, çevre temizliği, MEB'na bağlı resmi okullarda çevre düzenlemesi, park düzenlemeleri, ağaçlandırma, tarihi ve kültürel mirasın korunması, restorasyon, dere ve vadi ıslahı ile erozyon engelleme çalışmaları alanlarında uygulanabilir. Kuruma kayıtlı işsizler, 18 yaşını tamamlayanlar, emekli, dul, yetim ve malul aylığı almayanlar, öğrenci olmayanlar (açık öğretim istisna) ve TYP'den faydalanmaya başlanılan tarihten itibaren Sosyal Yardım Bilgi Sistemi üstünden yapılan inceleme sonucuna göre herhangi bir sosyal yardım almayanlar bu programa katılabilir.

TYP katılımcı sayısına, uygulanacak alanın genişliğine, uygulanacak programın niteliğine ve/veya TYP için ayrılan kaynağın tutarına göre beş kişiden az bulunmamak üzere

belirlenmektedir. Katılımcıların TYP konusuna uygun cinsiyet, yaş, eğitim ve diğer özelliklere sahip olanlar arasından TYP'nin yürütüldüğü yere en yakın bölgeden seçilmesi gereklidir. TYP katılımcıları öncelikle istihdam edilmeye zorluk çekilen işsizlerden mevzuatta belirtilen kişilerden seçilmektedir. Katılımcılar TYP süresinin 20'de 1'i oranında ücretsiz izin alabilir. Devamsızlık süresi, belgelendirmek koşuluyla evlenme, sağlık sorunları, doğum ve birinci derecede akrabalarının ölümü gibi zorunlu durumlarda TYP süresinin 20'de 1'inden çok olamaz (Aktif İşgücü Yönetmeliği, Madde 68).

Her bir katılımcıya yapılacak ödeme, Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından belirtilen 16 yaşını tamamlamış işçiler için günlük asgari ücret tutarının katılım sağlanan günlerin toplamıyla çarpılması sonucunda bulunmaktadır. Ödemeler, bir ay devamlı katılımında bulunanlar için otuz gün üstünden yapılmaktadır. Katılım yapılmayan gün olması durumunda gerçekleştirilecek ödeme, katılım yapılmayan gün sayısının 30 günden düşürülmesi sonucu elde edilen gün sayısı üstünden hesaplanmaktadır (Aktif İşgücü Yönetmeliği, Madde 73).

TYP, uzun süreli işsizliğin olumsuz etkilerini gidermeye ve bireylerin işgücü piyasasından bağlarının tamamen kopmasını engellemeye yardımcı bulunmak amacıyla düzenlenen programlardır. Bu programlar kesinlikle genç işsizliğini tamamen ortadan kaldırma iddiasında değildir. Ancak bu programlar gençlerin uzun süreli işsizlik durumlarına ilave gelir sağlayıp toplumdaki ve piyasadaki tam olarak kopmalarına engel olmayı amaçlayan uygulamalardır. Bu nedenle, TYP, genç istihdamını azaltmada ikincil derece öneme sahip bir politika aracı olarak düşünülmelidir (Uludağ, 2014: 32-33).

TYP uygulama süresi, her bir program için en çok 9 ay olmaktadır. Katılımcılar TYP programlarından başladığı günden itibaren bir yıl içinde en çok 9 ay süresi boyunca yararlanılabilmektedir. Ama 9 ay sona erdikten sonra 3 ay geçmesi durumunda yeni bir programdan yararlanılabilmektedir.

Tablo 19: Toplum Yararına Program ve Cinsiyete Göre Katılımcı Sayıları (2007-2019)

Yıl	Program Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam
2007	16	173	9	182
2008	14	132	7	139
2009	1.613			44.628
2010	1.838			38.761
2011	2.424	50.434	13.651	64.085
2012	5.022	144.902	47.096	191.998
2013	4.722	141.925	55.257	197.182
2014	5.191	136.047	80.061	216.108
2015	7.380	241.496	187.737	429.233
2016	3.372	91.895	81.100	172.995
2017	5.160	122.793	144.131	266.924
2018	6.974	153.002	202.480	355.482
2019	6.322	127.152	182.221	309.373
Toplam	50.048	1.209.951	993.750	2.287.090

Kaynak: İŞKUR 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 Yılı Faaliyet Raporları ve 8, 9. Genel Kurul Raporları; İrdem, 2016: 54

Tablo 19’da 2007-2019 dönemlerine ait TYP’larından yararlanan katılımcı sayıları ve düzenlenen program sayıları verilmektedir. 2007 yılında 16 TYP programı düzenlenmiş iken, 2019 yılında düzenlenen TYP sayısı 6.322’ye yükselmiştir. 2007 yılında TYP toplam 182 kişi katılmış iken, 2019 yılında bu programlara 309.373 kişi katılmıştır. 2007 yılından 2019 yılına kadar toplam 50.048 TYP düzenlenmiştir. 2007 yılından 2019 yılına kadar açılan TYP’ına toplamda 2.287.090 kişi katılmıştır. 2007 ve 2019 yıllarını kapsayan dönemde TYP’den yararlanan katılımcıların sayısında 309.191 ve TYP’in sayısında ise 6.306 artış meydana gelmiştir. 2007-2019 dönemlerine ait düzenlenen TYP’larda ve bu programlara katılan katılımcı sayılarında en büyük sıçrama 2009 yılında yaşanmıştır. Bu sıçramanın yaşanmasında 2008 yılında meydana gelen küresel krizin önemli etkisi bulunmaktadır. TYP’in sayısı 14’den 1.613’e yaklaşık 115 kat ve katılımcı sayısı ise 139’dan 44.628’e yaklaşık 321 kat büyümüştür.

4.3.5. Girişimcilik Eğitim Programları

Girişimcilik eğitim programları ilk olarak 2009 yılında aktif istihdam programları kapsamında uygulanmaya başlamıştır. Bu programlar ile hem kuruma kayıtlı işsizlerin kendi işlerini kurmaları hem de kurumda kayıtlı işsizler için yeni istihdam alanlarının oluşturulması açısından çift yönlü bir kazanım sağlanmaktadır (Toprak, 2018: 102).

Aktif İşgücü Piyasası Hizmetleri Yönetmeliği’nin 82. maddesi gereğince girişimcilik eğitim programına katılmak amacıyla başvuruların kuruma kaydı bulunmak, 18 yaşını tamamlamak ve girişimcilik eğitim programında aynı modülden daha önceden yararlanmamak şartlarını taşımaları

gerekmektedir. Bu şartların yanı sıra girişimcilik eğitimine katılmak isteyenler, sistemin üstünden veya belirlenen yöntemlerle değerlendirmek için yazılı sınav ve/veya mülakat yapılabilir ve/veya bu bireylerden bazı yeterliliklere sahip olduklarını belirten belge istenilebilir. Ayrıca, programdan yararlanacaklar iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden yararlanarak, danışmanın olumlu düşüncesine sahip bulunması gerekmektedir. Programdan faydalanacaklar, yapılan değerlendirmenin sonucuna göre programa katılabilir.

Girişimcilik eğitimi programı çerçevesinde temel düzey girişimcilik eğitimi, “KOSGEB ile İŞKUR arasındaki Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi İşbirliği Protokolünde” belirtilen esaslar kapsamında uygulanmaktadır. Eğitim programının sonunda, katılımcılara Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi Katılım Belgesi verilmektedir. Bu belge ile eğitim sonrasında KOSGEB Yeni Girişimci Desteğine başvuruda bulunulması gereklidir. Girişimcilik Eğitim Programı temel seviyede girişimcilik eğitimi, atölye çalışmaları ve sınıf içi eğitimlerden oluşmaktadır. Bu programlar en az 32 saat sürmektedir (<https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/kurs-ve-programlar/girisimcilik-egitim-programlari/>). Bu programlar kapsamında kurum, girişimcilik eğitimi almış kişilere, işletme kurma ve büyütme konularında danışmanlık hizmetleri ile beraber mali destek olanaklarına ulaşımı kolaylaştıran hizmetler verebilir (İŞKUR, 2018a: 46).

Girişimcilik eğitimlerinin hedef kesimini kendi işini kurmak isteyenler, genç girişimciler, kadın girişimciler, üniversite öğrencileri oluşturmaktadır. Her sınıf için en çok 30 katılımcı kabul edilmektedir. Eğitimler, toplam 70 saatlik sınıf içi ders ve atölye çalışmalarından oluşan dört ana modülden meydana gelmektedir. Bu modüllere ihtiyaçlar doğrultusunda yeni modüllerin eklenmesi mümkündür. Eğitim programlarında uygulanan modüller şunlardır (Kaplan, 2014: 46):

- Girişimcilik özelliklerinin değerlendirilmesi, iş fikri geliştirme ve yaratıcılık çalışmaları,
- İş planı kavramı ve öğeleri (yönetim planı, finansal plan, üretim planı, pazar araştırması, pazarlama planı),
- İş planı öğelerinin pekiştirilmesine yönelik atölye çalışmaları,
- İş planının yazılması ve tanıtılmasında dikkat edilmesi gereken mevzular.

Girişimcilik eğitim programları ile girişimci adaylarının kendilerinin iş fikirleriyle ilişkili olan iş planları hazırlamayı öğrenmesi ve uygulamaya yönelik gereken bilgi ve deneyimin edinilmesi ile kişilerin işyeri açma düşüncesi gerçekleştirilmektedir (İŞKUR, 2018: 54).

Girişimcilik eğitim programları 2010 yılından itibaren uygulanmaya başlanmıştır. 2010 yılında bu programlardan yılda 8.306 kişi yararlanmıştır. 2017 yılına kadar bu programdan yararlanan kişilerin sayısında önemli bir artış meydana gelmiştir. 2017 yılında 94.016 kişi bu programlardan yararlanmıştır. Katılımcıların %49'u kadınlar ve %51'i erkektir. 15-29 yaş grubundaki genç bireyler programdan %38 oranında yararlanmıştır. Programa katılanların %33'ü

ön lisans ve üstü eğitime sahip kişilerden, %31'i ortaöğretim mezunlarından, %33'ü ise ilköğretim mezunlarından, oluşturmaktadır (İŞKUR, 2018: 54). 2018 yılında ise kurum tarafından 3.679 girişimcilik eğitim programı düzenlenmiştir. Bu programlara toplam 81.183 kişi katılmıştır. Katılımcıların 40.377'sini kadınlar ve 40.806'sını erkekler oluşturmuştur. 15-29 yaş grubundaki genç katılımcıların oranı yaklaşık %40 oranındadır. Bu oranda yaklaşık 32.473 genç bireye karşılık gelmektedir. Programdaki kişilerin %33'ü ön lisans ve üstü eğitime sahip kişilerden, %30'u ortaöğretim mezunlarından, %33'ü ilköğretim mezunlarından oluşmaktadır (İŞKUR, 2018a: 46).

Tablo 20: Girişimcilik Eğitimi Programı (GEP) Kapsamında Açılan Program ve Cinsiyet İtibariyle Katılımcı Sayıları (2009-2019)

Yıl	Açılan Program Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam
2009	305			6.674
2010	319	4.707	3.599	8.306
2011	906	13.605	10.540	24.145
2012	921	13.127	12.348	25.475
2013	910	13.023	12.143	25.166
2014	1.229	16.456	15.192	31.648
2015	1.625	21.905	20.002	41.907
2016	2.460	35.509	27.752	63.261
2017	3.691	47.715	46.301	94.016
2018	3.679	40.806	40.377	81.183
2019	2.079	21.702	19.405	41.107
Toplam	18.124	228.555	207.659	442.888

Kaynak:: İŞKUR 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 Yılı Faaliyet Raporları ve 8, 10. Genel Kurul Raporları

Tablo 20'de 2009-2019 dönemlerine ait açılan girişimcilik eğitim programları sayıları ve girişimcilik eğitim programlarından yararlanan katılımcıların sayıları verilmektedir. Tabloda 2009-2019 yılları arasında açılan girişimci eğitim program sayısı ve katılımcı sayılarında genel itibari ile önemli artış meydana gelmiştir. 2009 yılında girişimciliğe yönelik 305 eğitim programı düzenlenmiş iken, 2019 yılında ise girişimciliğe yönelik açılan eğitim programı sayısı 2.079'e yükselmiştir. 2009 yılında girişimcilik eğitim programlarına toplam 6.674 kişi katılmış iken, 2019 yılında girişimcilik eğitim programlarına toplam 41.107 kişi katılmıştır. 2009 yılından 2019 yılına kadar toplam 18.124 girişimcilik eğitim programı düzenlenmiştir. 2009 yılından 2019 yılına kadar düzenlenen girişimcilik eğitim programlarına toplamda 442.888 kişi katılmıştır. Erkek katılımcılar kadın katılımcılara kıyasla girişimcilik eğitim programlarına daha fazla sayıda katılım sağlamışlardır. İŞKUR tarafından yayımlanan istatistiklere bakarsak 2009-2019 döneminde girişimcilik eğitim programlarına yararlanan katılımcıların sayısında 34.433 kişilik artış, girişimcilik eğitim programlarının sayısında ise 1.774 kişilik artış meydana gelmiştir. 2009-2019 dönemine ait düzenlenen girişimcilik eğitim programlarına ve girişimcilik eğitim programlarına

katılımcı sayılarında en büyük sıçrama 2011 yılında yaşanmıştır. Girişimcilik eğitim programı sayısı 319'dan 906 ya yaklaşık 2.8 kat yükselirken katılımcı sayısı ise 8.306'dan 24.145'e yaklaşık 2.9 kat artmıştır.

4.3.6. İş ve Meslek Danışmanlığı

İş ve meslek danışmanları öğrencilerin doğru mesleği seçmelerine, İŞKUR'a kaydı bulunan iş arayanların iş bulmalarına, mesleki uyum sorunlarını ortadan kaldırmalarına, mesleklerinde değişiklik yapmalarına, mesleki becerilerini geliştirmelerine, işverenlerin ise mevzuat kapsamında bilgilendirilmesi ile isteklerini karşılamalarına düzenli bir şekilde yardımda bulunan kişilerdir. İş ve meslek danışmanlarının İŞKUR'a kaydı bulunan bütün işverenlere, iş arayanlara ve öğrencilere daha iyi bir hizmet verebilmek için her bir danışmana; işveren, iş arayan ve okul portföyü atanması ve danışmanların bu hizmeti portföy yönetimi ile vermeleri sonucunda her işverenin, işsiz ve okulun bir danışmanı bulunması sağlanmıştır. İş ve meslek danışmanlığı hizmetiyle, bireylerin nitelikleri ile mesleklerin ve işin ihtiyaç duyduğu niteliklerin ve şartların karşılaştırılması sonucunda kişinin istek ve durumuna en uyumlu bulunan iş ve mesleği seçmesi sağlanmalıdır. Danışmanlık uygulamasıyla tercih edilen meslekle alakalı olarak eğitim olanaklarından yararlanılması, işe yerleştirilmesi ve işe uyumun artırılması ile ilişkili meselelerin çözülmesine sistemli bir şekilde yardım edilmektedir (İŞKUR, 2018a: 47).

İstihdam kurumlarınca iş ve meslek danışmanlığı sisteminin oluşturulması, ILO sözleşmelerinde aranan bir husustur. İç hukukumuzda iş ve meslek danışmanlarının görev, yetki ve sorumlulukları, 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Görev, Yetki ve Sorumluluk Yönetmeliği ve Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği hükümleri kapsamında ifade edilmiştir. İş ve meslek danışmanlığıyla ilgili faaliyetler daha önceki zamanlarda eğitimler verilerek Kurumun memur statüsündeki personeline gördürülmüştür. Mesleki yeterlilik belgesi bulunan kişilerin iş ve meslek danışmanı olarak atanmaları ilk defa 2012 yılında gerçekleşmiştir (Yıldız ve Yörübulut, 2017: 99).

Bu kapsamda 2012 ve 2013 yıllarında iş ve meslek danışmanlığı hizmetindeki etkinliğin artırılması amacıyla aşamalı olarak 4.000 iş ve meslek danışmanının istihdamı sağlanmıştır. Farklı zamanlarda Kurum içerisinde iş ve meslek danışmanı atanmaları gerçekleşmiştir. 2017 yılında toplam 3.740 iş ve meslek danışmanı tarafından hizmet verilmiştir (İŞKUR, 2018: 55). 2018 yılında 3.926 iş ve meslek danışmanı ile beraber danışmanlık hizmetleri etkili bir biçimde yürütülmüştür (İŞKUR, 2018a: 47).

Temel politikalardan olan "İstihdam-Sosyal Koruma İlişkisinin Güçlendirilmesi" kapsamında danışmanlık hizmetleri önemli bir rol oynamaktadır. Bu kapsamda iş ve meslek danışmanlarının işsizlik ödeneği alanların işe girme oranlarını artırıcı faaliyetler yürütmesi gerekmektedir. Bu

doğrultuda İŞKUR açısından önemli olan bir diğer hedef 2023 yılında sosyal yardım alanlardan çalışabilir vaziyette bulunan kişilerin tümüne iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin sunulmasını sağlamaktır. Bu hedef ekonomik ve sosyal birçok olumsuz durumu ortadan kaldırmak için önemlidir. Bu hedefin başarıya ulaşabilmesi için İŞKUR, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve ilgili kurum ve kuruluşlara önemli görevler düşmektedir (Dost, 2014: 51).

İş ve meslek danışmanlarının iş arayanlara yönelik İş Kulüpleri Projesi bulunmaktadır. İş Kulüpleri Projeleri; gençler, uyuşturucu bağımlıları, uzun dönemli işsizler, kadınlar, sosyal yardımlardan faydalananlar, göçmenler gibi dezavantajlı konumda bulunan bütün bireylere, iş aramaya yönelik motivasyon ve yöntem desteği sağlamayı amaçlamaktadır. Bu proje 2015-2020 yıllarını kapsayan yatırım programında bulunan bir aktif istihdam programını oluşturmaktadır. Bu aktif istihdam projesi 2017 yılında İzmir, İstanbul, Bursa, Ankara, Mersin, Sakarya, Denizli, Çanakkale, Trabzon'da faaliyette bulunan İş Kulüplerinde

- İşsizlerin iş aramadaki isteği arttırılmakta,
- İşsizlerin kısa sürede imkânlar dâhilinde en uyumlu olacakları işe girmelerine yardımcı olmakta,
- Çalışma isteği olan her işsive uygun bir işin bulunduğu düşüncesi kazandırılmakta,
- İşsiz kişilerin nerelerde iş bulabileceğine yardımcı olunmakta ve
- Bireylerin özgüvenleri arttırılmaktadır (İŞKUR, 2018: 56).

İş ve meslek danışmanlığı ülkemizde yeni bir meslek sayılmaktadır. Bu meslek yeni olmasına rağmen, 10-14 yaş grubundaki ve 15-24 yaş grubundaki genç öğrencilerin öğrenim gördüğü okullarda verilen eğitim, seminer ve grup çalışmaları ile bu hedef gruplar tarafından da tanınmaya başlanmıştır. İş ve meslek danışmanlarına, İŞKUR tarafından verilen hizmetlerin tanıtılmasında önemli görevler düşmektedir. Bu önemli görevler iş ve meslek danışmanlarının İŞKUR'un görünen yüzü olmalarını sağlamıştır. İş ve meslek danışmanları, 15-24 yaş grubunda bulunan gençlere ya kariyerlerinin başında ya da devamında rehberlik ederek meslek seçimlerinde yardım etmektedir. Böylece genç bireylerin işleri tanımlarında ve meslek seçimlerinde farkındalık yaratılmaktadır (Arslan, 2019: 104).

İş ve meslek danışmanları iş arama faaliyetinde yer alan kişilerle; kişisel danışmanlık görüşmelerinde bulunarak, bireylerin kendilerini tanımalarına, meslekler ve mesleki eğitimin bulunduğu yerler ile ilgili bilgi edinmesine ve edinilen bilgileri kişisel olarak değerlendirip kendilerine uygun olan işleri seçmeye karar vermesine ve istihdama yönelik planlar hazırlamasına yardımcıdır. İş meslek danışmanları iş arayanların, iş arama yeteneklerinin arttırılması, yeteneklerin ifade edilmesi, iş talep formu, iş imkânları, işverenin beklentileri, takdim mektubu, etkileyici özgeçmiş hazırlama eğitimleri, görüşme sırasında işveren tarafının istemediği hareketler ve benzer konuların ifade edildiği iş arama yeteneklerinin arttırılmasına yönelik eğitim

verilmektedir. Ayrıca, İŞKUR'a başvurusu bulunan ve herhangi bir mesleğe sahip bulunmayan veya mesleği bulunup da mesleğinde iş bulamayan, mesleki gelişmeye ihtiyacı bulunan kişilere farkındalık yaratılması için kişisel iş danışmanlığı görüşmeleri ile takım görüşmeleri yapılmaktadır (İŞKUR, 2018a: 48).

Tablo 21: İş ve Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri (2002-2019)

Yıl	İşyeri Ziyareti Sayısı	Bireysel Görüşme Sayısı	Görüşme Yapılan Öğrenci Sayısı (İş ve Meslek Danışmanlığı Grup Görüşmesi)	Eğitim – Öğretim Kurumu Ziyareti
2002	40.749	8.915	-	-
2003	16.379	2.983	-	1
2004	15.291	4.066	-	-
2005	20.610	1.645	-	-
2006	19.117	2.124	41.111	274
2007	40.379	2.605	176.690	542
2008	35.939	4.154	214.585	404
2009	33.978	6.853	288.503	680
2010	42.025	19.724	320.219	583
2011	70.505	165.111	320.122	589
2012	183.373	841.493	271.326	2.090
2013	376.654	1.632.850	661.720	13.536
2014	410.734	2.564.340	981.238	19.854
2015	474.911	3.378.949	1.081.977	21.884
2016	552.505	4.072.924	1.185.264	23.528
2017	601.202	4.276.025	1.144.573	22.146
2018	663.715	5.928.010	1.122.636	28.786
2019	728.657	7.057.356	831.554	17.525
Toplam	4.326.723	29.970.127	8.641.518	152.422

Kaynak: İŞKUR 2019 Yılı Faaliyet Raporu

Tablo 21’de 2002-2019 yılları arasında iş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerine ait olan işyeri ziyareti sayıları, bireysel olan görüşme sayıları, iş ve meslek danışmanlığı grup görüşmesi sayıları ve eğitim öğretim kurumu ziyareti sayıları verilmektedir. Tabloda işyeri ziyareti sayısı ve bireysel görüşme sayılarında 2002 yılından 2010 yılına kadar dalgalanmalar mevcut iken 2010 yılından 2019 yılına kadar önemli ve düzenli artış meydana gelmiştir. 2002 yılında 40.749 işyeri ziyareti gerçekleştirilmiş iken, 2019 yılında gerçekleştirilen işyeri ziyareti sayısı 728.657’ye yükselmiştir. 2002 yılında gerçekleştirilen bireysel görüşme sayısı 8.915 iken 2019 yılında gerçekleştirilen bireysel görüşme sayısı önemli bir artış göstererek 7.057.356’ya çıkmıştır. 2002 yılından 2019 yılına kadar toplam 4.326.723 işyeri ziyareti düzenlenmiştir. 2002 yılından 2019 yılına kadar yapılan bireysel görüşmelerde toplamda 29.970.127 kişi ile görüşülmüştür. 2002-2019 yılları arasında iş ve meslek danışmanlığı grup görüşmesi kapsamında toplamda 8.641.518 kişi ile görüşülmüştür. 2002-2019 yılları arasında ziyaret edilen eğitim-öğretim kurumu ziyareti toplamda 152.422 olarak gerçekleşmiştir. 2002-2019 dönemlerine ait düzenlenen işyeri ziyareti sayısı ve

bireysel görüşme sayılarında en büyük sıçrama 2012 yılında meydana gelmiştir. İşyeri ziyareti sayısı 70.500'den 183.373'e ya yaklaşık 2.6 kat ve bireysel görüşme sayısı ise 165.111'den 841.493'e yaklaşık 5.1 kat yükselmiştir.

4.4. İŞKUR Tarafından Uygulanan Aktif İstihdam Programlarının Değerlendirilmesi

Özellikle 2000 yılından sonra artan genç işsizliği ile birlikte aktif istihdam programları önemli bir görevi üstlenmiş ve aktif istihdam programlarında önceliğe sahip gruptan biri gençler olarak belirlenmiştir. Çünkü aktif istihdam programları, mecburi bir eğitimin devamı şeklinde görülmektedir. Aktif istihdam programları geliştirmekte olan ülkelerdeki gençlerin istihdamındaki sorunları çözmek için mevcut duruma dikkat çekmektedir. Aktif istihdam programlarını destekleyen kişiler bu programları işsiz ve düşük gelire sahip olan gençlerin sorunlarını çözmeye birebir ilgilenen araçlar olarak görmektedir (Çetinkaya, 2008: 47-48).

Ülkemizin en önemli sorunlarından birini işsizlik ve genç işsizliği oluşturmaktadır. İşsizliğe çözüm bulmak amacıyla son dönemlerde ülkemizde aktif istihdam programları kapsamlı bir şekilde uygulanmaktadır. Şüphesiz aktif istihdam programlarının genç işsizliğinin önlenmesindeki katkısının belirlenmesi önem arz etmektedir. Çünkü 2017 yılında aktif istihdam programlarına 3.771.274.305 TL büyüklüğünde bir kaynak ayrılmıştır. Bu büyüklükteki kaynağın etkili bir şekilde kullanılıp kullanılmadığı bu programların değerlendirilmesiyle açıklanabilir. Bu kapsamda aktif istihdam programlarını destekleyenler bu programlarının işsizlikle mücadele etmede yaygın olarak kullanılmasının gerekli olduğunu ifade etmektedir. Aktif istihdam programlarını desteklemeyen kişiler ise, bu programların etkin olmadığını ya da sınırlı düzeyde etkin olduğuna dikkat çekmektedir (Bayraktar, 2019: 339-340).

Bu başlık altında ülkemizde bazı illerde uygulanan aktif istihdam programlarının bir değerlendirilmesi sunularak aktif istihdam programlarının genç işsizliği azaltmada başarı durumları ortaya konulmaya çalışılmaktadır.

Kastamonu istihdam imkânlarının sınırlı olması dolayısıyla ciddi oranda göç veren illerden birisi olması nedeniyle, İŞKUR tarafından istihdamın önündeki sorunlar araştırılarak bunlara yönelik aktif istihdam programları uygulamaya konulmuştur. 2015 yılında ülkemizde açılan 86.227 aktif istihdam programının 551'i yaklaşık, %0,64'ü Kastamonu'da açılmıştır. Programlara katılanların oranı ise yaklaşık %0,46 düzeyindedir. Kastamonu'da 2015 yılında mesleki eğitim kurslarından, istihdam garantili kursta 90 kursiyerin 17'si, Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) projesi kapsamında 59 kursiyerden 8'i işe yerleşirken, işbaşı eğitim programlarında ise 746 kursiyerin 130'u işe yerleşmiştir. 2016 yılında mesleki eğitim kursu ve işbaşı eğitim programlarına toplamda 1.502 kişi katılmıştır. İşbaşı eğitimi programıyla 114 kişi bir işe yerleşmiş iken, bunun dışında işe yerleştirme olmamıştır. Bu kapsamda 2015 yılının 2016 yılına

kıyasla işe yerleştirme açısından daha verimli geçtiği görülmektedir. İlde, açılan mesleki eğitim kursları sonucu ya hiç işe yerleşenin olmayışı ya da işe yerleşmenin düşük bir düzeyde gerçekleşmesi ciddi bir sorundur. Bu nedenle açılması düşünülen mesleki eğitim kurslarının ve bu kurslara katılacak kişilerin seçiminde daha dikkatli davranılması gerekmektedir. Özellikle kurslara katılan katılımcıların sayısına karşın neden işe yerleşmelerinin çok düşük sayıda gerçekleştiğinin analiz edilmesi gereklidir (Kandemir ve İren, 2017: 1063-1071).

İŞKUR bünyesinde 2017 senesinde Muğla ilinde 52 mesleki eğitim kursu düzenlenmiştir. Bu kurslara 1083 kişi katılmıştır. Katılımcıların 182'si erkeklerden ve 901'i kadınlardan oluşmaktadır. Düzenlenen girişimcilik eğitimi programı sayısı ise 83'tür. Girişimcilik eğitim programlarından toplam 1.935 kişi faydalanmıştır. Programlardan faydalanan katılımcıların 883'ü kadınlardan ve 1.052'si erkeklerden oluşmuştur. Düzenlenen işbaşı eğitim programı sayısı ise 1.678 olmuştur. İşbaşı eğitim programlarına toplamda 4.832 kişi katılmıştır. Bu kapsamda 2017 yılında Muğla İŞKUR aktif istihdam programları çerçevesinde toplam 1.813 aktif istihdam programı gerçekleşmiştir. Bu programlardan toplam 7.850 kişi yararlanmıştır. Bu programların %51,5'i kadınlara yönelik düzenlenmiştir. Bilhassa mesleki eğitim kurslarına katılan kadınların yoğunluğu dikkat çekmektedir. Bu durum olumlu bir gelişme şeklinde görülmektedir. Aynı zamanda 2017 yılında 621 meslek danışmanlığı, 31.866 iş danışmanlığı gerçekleştirilmiş iken; 6.653 işyeri ve 297 okul ziyareti gerçekleşmiştir (Etcı ve Avcı, 2019: 269).

Zonguldak ilinde uygulanan aktif istihdam programlarına bakıldığında 2016 yılında 71 meslek eğitim kursu düzenlenmiştir. Bu kurslara 1339 kursiyer katılmıştır. Bu kursiyerlerin 966'sı kadın iken, 373'ü erkektir. 2017 yılında ise Zonguldak'ta 87 meslek eğitim kursu düzenlenmiştir. Bu kurslara toplam 1544 kursiyer katılmıştır. Bu kursiyerlerin 1398'i kadınlardan oluşmuş iken, 146'sı erkeklerden oluşmuştur. Zonguldak'ta İŞKUR tarafından uygulanan aktif istihdam programlarının etkinliğine ilişkin görüşte bulunan katılımcılar bu programların beceri kazandırdığına yönelik olumlu görüşte bulunmuşlardır. Ancak program mezunlarının aldıkları mevcut eğitim ile çalıştıkları meslek arasındaki ilişki zayıftır. Özetle tüm programların ortak noktası, kişinin edindiği mesleki yeteneğin elverişli alanlarda istihdama aktarılamayışdır (Ayyıldız, 2019: 105-108).

Kırşehir ilinde yapılan anket çalışmasına göre mesleki eğitim kurslarından sonra istihdam edilenlerin %36 civarında olduğu görülmüştür. Bu da toplamda 450 kişiden sadece 162'sinin istihdam edildiğini göstermektedir. Bu rakam oldukça düşüktür. Bunun nedeni İŞKUR'un mevcut bölge ihtiyaçlarını dikkate almadan kurs açması ve ya kursiyerlerin kurstan sonra istihdam edilmemek istemesi olabilir. İŞKUR düzenleyeceği kurslarda kursiyer seçiminde yeni kriterler getirmelidir. Ayrıca kurs ücretinin kursa katılım için tek etken olmaktan çıkarılması gereklidir. Çünkü yapılan çalışmada kursiyerler dinlendiğinde çoğu kursiyer verilen ücret için kursa katıldığını, kurs sonrasında o sektörde çalışmak istemediğini ifade etmiştir (Karakoç, 2015: 87).

Antalya ilinde de 2011-2012 yılları arasında benzer bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada İŞKUR'un düzenlediği kurslara katılan 418 mezun kursiyer üzerine anket çalışması yapılmıştır. Uygulanan anket sonuçlarına göre ankete katılım sağlayan 418 kursiyerin 215'i (%51,4) kurs sona erdikten sonra bir işte çalışmıştır. Bu oran Kırşehir ilinde kurslardan sonra istihdam edilenlere göre Antalya ilinin çok daha iyi durumda olduğunu göstermektedir. İki il arasında farklılıkların birçok nedeni olabilir. Kırşehir'de açılan mesleki eğitim kursları sonrası istihdam edilmeyen kursiyerler bulunmaktadır. Antalya'da ise en düşük istihdam edilen meslek grubunda %20 oranında istihdam sağlanmıştır. Antalya'da düzenlenen kursların sona ermesinden sonra işte çalışanların %7'si eğitim veren işyerinde, %11'i eğitim firmasının yönlendirdiği işyerinde, %37'si İŞKUR'un yönlendirdiği işyerlerinde, %44'ü ise kendi bulduğu işyerinde çalışmıştır. Kırşehir ilinde ise kendi bulduğu işyerinde çalışanlar %76,2 seviyelerinde, İŞKUR tarafından yönlendirilme ile çalışanların oranı ise %21,9 civarında gerçekleşmiştir. Bu kapsamda baktığımızda Antalya'da İŞKUR'un daha etkin olduğunu görmekteyiz. Antalya'da yapılan çalışmada mezun kursiyerlere "kursta edindikleri meslek ile işyerinde yaptığı meslek aynı mı?" sorusu yöneltilmiştir. Soruya kursiyerlerin %57'si evet, %19'u kısmen, %25'i ise hayır cevabı vermiştir. Kırşehir'de ise ankete katılan mezun kursiyerlerin %74,7'si işyerinde çalıştıkları meslek ile aldıkları mesleki eğitim arasında hiç bağlantının bulunmadığını ifade etmiştir. Bu durum bize Antalya'da kurslara katılan kursiyerler kurs sonrasında aldıkları eğitim ile istihdam imkânı bulurken Kırşehir'de bu oran oldukça düşüktür (Karakoç, 2015: 87).

Yalova Valiliği İl İstihdam Kurulu tarafından 2009 ve 2010 yıllarında alınan kararların doğrultusunda aktif istihdam programlarına ağırlık verilmiştir. Bu kapsamda 2009 yılında 39 aktif programı düzenlenmiştir. Bu programlara 589 kişi katılmış ve 624.428,25 TL harcanmıştır. 2010 senesinde ise; 90 aktif istihdam programı düzenlenmiştir. Düzenlenen bu programlara 1.122 birey katılmış ve 1.385.016,69 TL harcanmıştır. 2009 yılında Yalova'da 24 adet işgücünü yetiştirmek için kurs düzenlenmiştir. Bu kurslara toplamda 475 kursiyer katılmış ve katılanların 443'ü başarı sağlamıştır. Başarı sağlayan kursiyerlerin %57,34'ü istihdam edilmiştir. 2010 senesinde ise toplamda 47 işgücü yetiştirmek için kurs düzenlenmiştir. Bu kurslara toplamda 949 kursiyer katılmış ve 762 kursiyer başarı sağlamıştır. Başarılı sağlayan kursiyerlerin %38,32'si istihdam edilmiştir. 2010 yılında Yalova'da 15 adet istihdam garantili kurs açılmıştır. Bu kurslara toplam 250 kişi katılmıştır. Bu kursların Türkiye geneline göre etkinliği %1,5 düzeyinde kalmıştır. 2009 yılında Yalova'da 9 adet işbaşı eğitim programı düzenlenmiştir. Düzenlenen bu programlara toplam 9 kişi katılmış ve 6 kişi istihdam edilmiştir. 2010 senesinde ise Yalova'da 34 adet işbaşı eğitim programı düzenlenmiştir. Bu programa katılanların 7'si istihdam edilmiştir. 2009 yılında Yalova'da düzenlenen 6 farklı toplum yararına çalışma programında toplam 105 kişiye, 2010 yılında ise 39 kişiye geçici iş imkânı sağlanmıştır. 2009 yılında İŞKUR Türkiye genelinde ise 1.390 kursla 42.571 kişiye TYP adı altında eğitmiştir. Ama Yalova'da İŞKUR'un TYP'deki etkinliği Türkiye geneline göre %1 düzeyinde bile gerçekleşmemiştir. 2009 yılında Yalova'da 922 kişiye İş

danışmanlığı hizmeti verilirken, 2009 yılında meslek danışmanlığı hizmeti alan yoktur. 2010 yılında ise 339 kişiye meslek danışmanlığı hizmeti 2.283 kişiye iş danışmanlığı hizmeti verilmiştir. 2009 yılında hiç meslek danışmanlığı hizmetinin verilmemesi bir eksikliği göstermektedir. 2010 yılında verilen meslek danışmanlığı hizmeti ise yeterli gözükmemektedir. Çünkü 2010 yılında Yalova'da yaklaşık 50.000 kayıtlı işgücü bulunmaktadır. Kısaca 50.000 civarında bulunan işgücü için 2.000 civarında bulunan iş danışmanlığı hizmetleri yetersiz kalmıştır. Yalova'da İŞKUR bünyesinde 2010 yılında 5 adet girişimcilik eğitim programı düzenlenmiş ve bu programlara 100 kişi katılmıştır. Yalova'da İŞKUR tarafından düzenlenen girişimcilik eğitim programlarının Türkiye geneline göre oranı yaklaşık %,51 düzeyindedir (Aydın, 2011: 125-146).

Düzenlenen mesleki eğitim kurslarının istenilen sonuçları verebilmesi için bu programların ihtiyaç duyulan mesleklerde olması gerekmektedir. Piyasada ihtiyaç duyulmayan mesleklerde programlar açılmamalı ve eğitim faaliyetinde bulunacak kişilerin talep ve özelliklerine uygun bulunmayan mesleklerde eğitim yapılmamalıdır. Bunun yerine bütün alanlarda gerek görülen temel bilgi, beceri ve yeteneklerin neler olduğu tespit edilmeli ve bu kapsamda planların hazırlanmalıdır. (Yıldız, 2016: 254).

Günümüzde işsizlik ve genç işsizlikle mücadele etmede İŞKUR tarafından uygulanan aktif istihdam programları önem kazanmasıyla birlikte bu programlardan beklentiler giderek artmaktadır. Ancak, işsizlik sorununu çözmeye İŞKUR tarafından uygulanan aktif programlarına aşırı vurgu yapılmamalıdır. Bu programlar işsizlik sorununun çözümü için, politikacıların elinde bulunan "sihirli bir araç" değildir. İŞKUR tarafından uygulanan aktif istihdam programlarının olumlu sonuçlar doğurmasının öncelikli şartı yeni işlerin yaratılmasına bağlıdır. Yapısal olarak yeterli sayıda ve uygun istihdam yaratmayan ekonomilerde, aktif istihdam programlarına ne kadar önem gösterilirse gösterilsin, işsizliğin düşürülmesine ilişkin sonuçlar elde edilemeyecektir. İşsizlikte dikkate değer bir düşüşün yaşanabilmesi için, detaylı makro ve mikro tedbirlerden meydana gelen bir istihdam stratejisinin uygulanması ve aktif programların bu stratejiyle uyumlu bir şekilde çalışması gerekmektedir (Kapar, 2005: 363).

Aktif istihdam programlarının işsizlik üzerindeki etki ve sonuçlarını öncelikli olarak belirleyen faktör makro ekonomik yapıdır. Aktif programlar, düzenli ve sürekli istihdam sağlayan programlar değildir. Bu nedenle, programların başarısı ekonomide büyümeye bağlı yaratılan düzenli ve sürekli istihdamın miktarına bağlı olmaktadır. Ekonomik büyüme ve genişleme zamanlarında aktif programlar daha olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Ekonominin küçüldüğü veya durgun olduğu zamanlarda ise, olumlu sonuçları ortaya çıkaracak ortamın bulunmadığına ilişkin görüşler mevcuttur. Gerçekte ise, bir ekonomi yeterli miktarda düzenli, sürekli ve uygun istihdam alanları sağlayamıyorsa, aktif istihdam programlarına verilecek önem tek başına hiçbir şey ifade etmeyecektir (Kapar, 2005: 363-364).

İŞKUR tarafından yürütülen en başarılı aktif istihdam programı işbaşında eğitim programıdır. Çünkü bu programlar en hızlı öğrenme çeşidi olan uygulayarak öğrenmeyi içermektedir. Ayrıca bu programlarda sigorta giderleri ve cep harçlığı ödendiği için kurumun giderleri düşük olmaktadır. İşverenler program sürecinde katılımcıyla fiilen çalıştığı için, istihdam edilme yönünden daha pozitif bir durum meydana gelmektedir. İŞKUR yapısal sorunları ortadan kaldırmada rol oynayan mesleki eğitim programlarına öncelik vermelidir. Bu programlardan alınan geri dönüşler ile mevcut suiistimalleri engellenmeye ve bu programların etkinliğini artırılmaya çalışılmalıdır. Uygulanacak olan aktif istihdam programlarının başarılı olabilmesi için sağlıklı bir emek talebi araştırması yapılmalıdır. Bu amaçla kurumun bu yöndeki eksiklikleri giderilmelidir. Hatta bu talep araştırması faaliyeti her yöre için ayrı ayrı yapılmalıdır. Farklı yörelerdeki gereksinimlere göre uygun bulunan aktif istihdam programları başlatılmalıdır. İktisadi kalkınmaya destek olan ve bireylerin kendi işini kurmaya çalışırken önündeki engelleri kaldıran girişimcilik programlarının sayısında artış sağlanmalıdır. Gençlerin deneyim eksikliğini ortadan kaldıran bir uygulama olan işbaşında eğitim programları geliştirilip yaygınlaştırılması sağlanmalıdır. Güncel teknolojilere, tehlikeli ve çok tehlikeli işlere uyumu sağlanacak personelin mesleki eğitimine gerekli önem verilmelidir. Kaynaklardan maksimum faydanın sağlanması bu şekilde mümkün olabilecektir (Yıldız, 2016: 263).

İŞKUR'un genelde işsizlik ve özelde genç işsizlik sorununa yönelik olarak aktif istihdam programlarını ve projelerini son yıllarda çok daha etkili bir biçimde uygulamaya koymaya uğraştığı görülmektedir. Aktif istihdam programları arasında yer alan bilhassa iş ve meslek danışmanlığı ile işgücü yetiştirme kursları bütün dezavantajlı gruplara yönelik olduğu gibi bu grupta yer alan gençlere de birçok fırsatlar sunmaktadır. Özellikle bu programlardan istihdam garantisi bulunan kurslara katılım sağlayanların önemli bir kısmı gençlerden meydana gelmektedir (Murat ve Şahin, 2011: 406).

Aktif istihdam programlarından başarılı olanlar incelendiğinde ise çoğunun, ekonomilerin genişleme zamanlarında uygulamaya konulduğu görülmektedir. Bu programlarla alakalı yapılan çalışmaların bir bölümü bu programların bilhassa uzun dönemde; işsizliği düşürdüğünü, uzun dönemli işsizlik problemine engel olduğu, açık işler için rekabeti arttırmak yoluyla ücretlerin makul düzeyde bulunmasına olumlu etkisinin bulunduğunu, istihdamın ve dolayısıyla vergi tabanının genişlemesini sağladığını, işsizlik sigortası ve işsizlik yardımı üzerindeki yükü hafiflettiği görülmektedir. Bu programlar hırsızlık, fuhuş, uyuşturucu ve alkol kullanımı gibi işsizliğin neden olduğu veya arttırdığı sosyal problemlerin azalmasına da yardım etmektedir. Ayrıca bu programlar bireyleri işgücü piyasasında tutup oluşması olası bir pasiflik kültürünü de yok edebilmektedir (Günaydın ve Yıldız, 2016: 294).

Diğer taraftan Dünya Bankası Türkiye için hazırladığı işgücü piyasası raporunda da İŞKUR'un aktif istihdam programlarını uygulamadaki yetersizliğine dikkat çekmiştir. Bu rapora

göre, Türkiye OECD ülkeleri ve çoğu orta gelire sahip olan ülkeler ile kıyaslandığında aktif istihdam programları uygulamasında önemli derecede düşük kapasiteye ve deneyime sahiptir. Bu durum İŞKUR'un aktif istihdam programlarını istenilen düzeyde uygulamaya koymasının zor olacağını ifade etmektedir (Murat ve Şahin, 2011: 407).

Aktif istihdam programları işsizlik ve genç işsizlik sorununun çözümünde etkili olmakla beraber tek çözüm yolu değildir. Aktif istihdam programlarının genç işsizliğini azaltmada başarılı olup olmaması işgücü piyasasına emeğini arz edecek yeni genç işgücüne yetecek kadar istihdam alanının bulunup bulunmamasına bağlı olmaktadır. Yapısal olarak yeterli oranda istihdam yaratamayan ekonomilerde bu programlara önem verilmesi halinde bile genç işsizliği azaltmada başarı sağlanması mümkün olmayacaktır (Şahin ve Sevimli, 2013: 9).

Aktif istihdam programlarının başarısını etkileyen çok sayıda faktörün olması sonuçları hakkında net ve kesin bilgilerin elde etmeyi engellemektedir. İşsizlik ve genç işsizlik miktarında beklenen düşüşlerin olmaması da bu programların tartışılmasına neden olmaktadır. Bu programlar ülke genelinde çok detaylı bir organizasyon gerektirmesi uygulamaların maliyetini yükseltmektedir. Hedeflemenin isabetli yapılmaması halinde etkinlik kaybı ortaya çıkabilir. Belirli grupların istihdamının sübvansesi edilmesi diğer grupların istihdamında azalışa neden olabilir. Diğer bir ifadeyle, gençlere yönelik istihdam sübvansiyonu yetişkin işçilerin işsiz kalmasına neden olabilir. Böyle bir durumda gerçekte işsizlik azalmamakta, sadece işsiz kalan gruplar değişmektedir. Aktif istihdam programlarının arzulanmayan diğer bir etkisi de ekonominin genişleme dönemine geçildiğinde uygulanan sübvansiyonlar kaldırılmak istendiği zaman, çeşitli baskı kitlelerinin uygulamanın devam etmesi doğrultusunda talepleri olmaktadır (Günaydın ve Yıldız, 2016: 293-294).

SONUÇ

Genç işsizliği, tüm dünya ülkelerinde olduğu gibi, Türkiye açısından da önemli bir sosyo-ekonomik sorunu oluşturmaktadır. Genç nüfusun ülke nüfusuna oranının fazla olduğu ülkelere genç işsizlik sorununun olumsuz etkileri söz konusu oranının düşük olduğu ülkelere kıyasla daha yüksek düzeylerde gerçekleşmektedir. Bu nedenle gençlerin istihdam edilmesine ve istihdam edilebilirliklerinin artırılmasına yönelik politikaların ve programların tasarlanması ve uygulamaya konulması gerekmektedir. Özellikle Türkiye açısından duruma bakıldığında, gençlerin işsizlik sorununa çözüm bulunmadığı takdirde çok daha büyük bir genç işsizlik sorunuyla karşılaşılacaktır. Böyle bir durumla karşılaşmamak için demografik fırsat penceresinden en yüksek şekilde faydalanmak gerekmektedir. Demografik fırsat penceresinden en iyi şekilde yararlanabilmede aktif istihdam programları hayati bir öneme sahiptir.

Türkiye’de aktif istihdam programları İŞKUR tarafından uygulanmaktadır. İŞKUR 2008 krizine kadar piyasanın ihtiyaç duyduğu işgücünü aktif istihdam programları aracılığıyla tam olarak yetiştirememiştir. Ancak 2008 yılında küresel krizin yaşanmasıyla birlikte aktif istihdam programları ve bu çerçevede uygulanan programlar önem kazanmıştır. İŞKUR tarafından düzenlenen aktif istihdam programları 2008 yılından günümüze kadar geçen dönemde program ve katılımcı sayısı açısından önemli artışlar kaydetmiştir. İŞKUR un düzenlediği aktif istihdam programlarından en çok dezavantajlı grupta yer alan bireyler, özellikle gençler yararlanmıştır.

Çalışmada ele alınan aktif istihdam programlarından işbaşı eğitim programları, mesleki eğitim kursları ve girişimci eğitim programları gençlerin işsizlik sorununa daha kalıcı çözümler üretirken sosyal çalışma programları ve toplum yararına çalışma programlarının geçici çözümler sağladığı sonucuna ulaşılmıştır. İş ve meslek danışmanlığı programlarının da mesleki rehberlik işlevi görerek genç işsiz kişilerin kendilerine en cazip işi ve mesleği seçmesine yardımcı olduğu gözlenmiştir.

İŞKUR tarafından uygulanan aktif istihdam programlardan en etkin olanı ve rağbet göreni işbaşı eğitim programıdır. Bu durum bir dizi nedene bağlanabilir. İlk olarak bu programlarda hızlı öğrenme yöntemlerinden uygulayarak öğrenmeye yer verilmektedir. İkinci olarak bu programlarda kursiyerlere cep harçlığı verilmekte ve sigorta giderleri ödenmektedir. Üçüncü olarak program sürecinde katılımcı ile işveren fiilen çalıştığından istihdam edilme açısından olumlu bir görüntü karşımıza çıkmaktadır.

Günümüzde işsizlik ve genç işsizlikle mücadelede İŞKUR tarafından uygulanan aktif istihdam programlarından beklentiler giderek artmaktadır. Ancak, işsizlik sorununun çözümünde İŞKUR tarafından uygulanan bu programlar sihirli bir değnek olarak görülmemelidir. Bu programların başarılı sonuçlar vermesinin öncelikli şartı yeni işlerin oluşturulmasıdır. Bunun yanı sıra programlara katılan gençlerin niteliklerinin artırılarak işveren tarafından tercih edilmelerini sağlamak gerekmektedir. Bazı yüklenicilerin istihdam garantisi vermeden kurs açabilmelerine imkân sağlanması bu programların en önemli eksik yönlerinden biridir.

Ayrıca bu programlardan mezun olan kursiyerlerin tümüne istihdam imkânı sağlanamaması bir başka eksikliktir. Bu durum özellikle İŞKUR tarafından uygulanan aktif istihdam programlarının başarısının sorgulanmasına neden olmaktadır. Bu yönden bakıldığında mevcut işgücünün sahip olduğu nitelik ve eğitim düzeyinin düşük oluşu işgücü piyasasında arz ve talep arasında uyumsuzluk yaratarak istihdamın hedeflenen düzeye yükseltilmesine engel olmaktadır. İŞKUR tarafından işsizlikle mücadelede uygulanan aktif istihdam programları işsizliğin azalmasına katkıda bulunmasına rağmen bu katkı yeterli düzeyde değildir.

İŞKUR yapısal problemleri giderici rol oynayan mesleki eğitim programlarına öncelik vermelidir. Elde edilen geri bildirimler doğrultusunda bu programların etkinliği artırılmaya çalışılmalıdır. Uygulanacak olan aktif istihdam programlarının etkili olabilmesi için sağlıklı bir emek talebi araştırması oluşturulmalıdır. Bu talep araştırması bölge ve il bazında ayrı ayrı yapılmalıdır. Farklı bölge ve illerdeki ihtiyaçlara yönelik uygun aktif istihdam programları uygulamaya konulmalıdır. İktisadi kalkınmaya destek olan ve bireylerin kendilerine ait işletmelerini kurmanın önündeki engelleri ortadan kaldıran girişimcilik programlarının sayısı artırılmalı, tecrübe eksikliğini azaltan uygulamalardan birisini oluşturan işbaşı eğitim programları geliştirilip yaygınlaştırılması sağlanmalıdır.

Aktif istihdam programları bazı bölge ve illerde daha etkin bir şekilde uygulanırken, diğerlerinde etkin bir şekilde uygulanamamaktadır. Bu kapsamda İŞKUR aracılığıyla il bazında gerçekleştirilen aktif istihdam programlarının etkin bir şekilde uygulanabilmesi için ne gibi çalışmaların yapılması gerektiği belirlenmelidir. Ayrıca bu programlar maliyetli olduğu için fayda maliyet analizi de yapılması gereklidir. Çünkü programlardan mezun olan kursiyerlerin önemli bir kısmına istihdam yaratılması gerekmektedir. Aksi takdirde bu programlardan beklenen sonuçlar alınmadığı durumda önemli oranda kaynak israfı ortaya çıkacaktır.

İŞKUR tarafından uygulanan aktif istihdam programlarının temel başarısızlığını mevcut ihtiyaçların çok üzerinde ve istihdamın çok düşük olduğu alanlarda programların açılması oluşturmaktadır. Bu başarısızlığın giderilmesi ve amaçlanan sonuçlara ulaşılabilmesi için güçlü ve güncel bir işgücü piyasası bilgi sistemine sahip olunmalıdır. Ayrıca işgücü arz ve talebi karşılaştırılırken piyasanın ihtiyaçları doğru analiz edilmelidir. Bu kapsamda istihdam

programlarını yürütme pozisyonunda yer alan İŞKUR'un kapasitesi ve etkinliği arttırılmalıdır. Bu amaçla İŞKUR gençlerin işsizlik sorununu çözmeye yönelik olan politikaları, programları ve projeleri yürütmeyi sağlayabilecek güçlü bulunan bir yapıya kavuşturulmalıdır.

Sonuç olarak bu tez çalışmasında genelde dünyada özelde Türkiye'de genç işsizliğinin boyutları ve ülkemizde genç işsizliğini azaltmaya yönelik olarak İŞKUR tarafından uygulamaya konulan aktif istihdam programları ile bu programlar değerlendirilmiştir. Ayrıca bu programların ülkemizde genç işsizliğini azaltmada beklenen sonuçları vermesi için neler yapılması gerektiğine ilişkin öneriler sunulmuştur. Bu bağlamda yapılan çalışmanın genç işsizliğin azaltılması konusunda aktif istihdam programlarının planlanması ve yürütülmesi açısından literatüre katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Ayrıca ileride bu konuda yapılacak çalışmalarda dünyada uygulanan başarılı aktif istihdam programları ile İŞKUR tarafından gerçekleştirilen aktif istihdam programları karşılaştırılarak genç işsizliğini azaltmada daha etkin ve etkili programlar hayata geçirilmesi için politika yapıcılara destek sağlanabilir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- Abak, Handan (2009), **Gençlerin İşsizlik Sorunu ve Mesleki Eğitimin Önemi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Acar, Osman Kürşat, ve Kazancı Yabanova, Ecehan (2017), “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Çerçevesinde Kütahya İŞKUR’un Mesleki Eğitim Faaliyetleri’nin İncelenmesi”, **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 4(2), 85-111.
- Açıkgöz, Filiz (2017), **Seçilmiş Ülke Uygulamalarında Genç İstihdamına Yönelik Aktif İşgücü Politikaları ve İŞKUR İçin Öneriler**, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Aktif İşgücü Yönetmeliği (2013), **T. C. Resmi Gazete**, 28585, (12.03.2013).
- Arslan, Ahmet Kürşad (2019), **Genç İşsizlerin Mesleki Eğitimlerine İşkur Destekleri: Mersin İl Müdürlüğü Örneği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aslan, Berna Yazar (2014), **Türkiye’de Genç İşsizliğe Yönelik Bir Alan Araştırması: Üniversite Öğrencileri Arasında Kaygı ve Umutsuzluk Düzeylerinin Belirlenmesi**, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi.
- Atabey, Aslı Özen (2019), **Ar-Ge Harcamalarının Genç İşsizlik Üzerindeki Etkisi: Türkiye ve AB Ülkeleri İçin Panel Veri Analizi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Atabey, Selin Ertürk (2013), “Genç İşsizliğine Çözümde Alternatif Bir Politika Önerisi: Mali Alan Uygulaması”, **Gençlik ve Spor Bakanlığı Gençlik Araştırmaları Dergisi**, 1(1), 170-187.
- Ataman, Berrin Ceylan (1998), “İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 59-72.
- Ayan, Selman (2014), **G-20 Süreci ve Aktif İstihdam Politikaları, Türkiye ve G-20 Ülkelerindeki Uygulamaların Değerlendirilmesi**, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurt Dışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü.
- Aydın, Murat (2011), **İstihdam Politikaları Açısından İŞKUR’un Eğitim Programları: Yalova İli Örneği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Ayyıldız, Yonca (2019), **Türkiye İş Kurumu Tarafından Uygulanan Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etkinliğinin Değerlendirilmesi; Zonguldak İli Örneği**, İstanbul.
- Basmacı, Güliz Seda (2011), **Genç İşsizliği ve Türkiye'de Genç İşsizliğine Yönelik Çözüm Arayışları**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bayraktar, Seda (2019), “İşsizliğin Çözümünde Uygulanan Aktif İstihdam Politikalarının Etkinliği Üzerine Genel Bir Değerlendirme”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 33(1), 339-358.
- Bayraktar, Seda ve İncekara, Ahmet (2013), “Türkiye'nin Genç İşsizlik Profili”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, 4(1), 15-38.
- Bekiroğlu, Cemil (2010), **Türkiye'de İşsizlik Sorununun Çözülmesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Biçerli, Mustafa Kemal (2005), “Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı?”, **Çimento İşveren Dergisi**, 4-15.
- _____ (2013), **Çalışma Ekonomisi**, 7. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Bilen, Merve, (2015), **Avrupa Birliği ve Türkiye'de Genç İşsizliğine Yönelik Sosyal Politikalar: 2000 Yılı ve Sonrası**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bozdağlıoğlu, Uyar Yasemin (2008), “Türkiye'de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları”, **Sosyal Bilimler Dergisi**, (20), 45-65.
- Bozkurt, Veysel (2014), **Endüstriyel ve Post Endüstriyel Dönüşüm**, 3. Baskı, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- Bulut, Selahattin (2010), **Türkiye'de aktif istihdam politikası aracı olarak düzenlenen işgücü eğitim kurslarının istihdam açısından belirleyiciliği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Buluttekin, Mehmet Burak (2008), **Türkiye'deki Genç İşsizliği Sorununun Makroekonomik Boyutları ve “Avrupa İstihdam Stratejisi” Çerçevesinde Çözüm Politikalarının Belirlenmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çalış, Şuayyip (2011), “2000’li Yıllarda Türkiye’de İstihdam Politikaları”, **2000 Sonrası Türkiye İktisadının Değişimi**, (307-322), İstanbul: İTO ve İlmi Etüdler Derneği, İstanbul.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2017), **Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023**, Ses Reklam Paz. Turz. San. Ltd. Şti.

- Çapar, Diriöz, Sinem (2012), **İstihdamın Artırılmasında Aktif İşgücü Politikalarının Rolü**, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, T.C. Kalkınma Bakanlığı Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü.
- Çetinkaya, Emel (2008), **Türkiye’de Genç İşsizliği İle Mücadelede Aktif İşgücü Piyasası Politikaları**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.+
- Çetinkaya, Emel (2010), “Genç İşsizliğin Teorik Açıklamaları”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, 0(58), 45-57.
- Çoban, Aslı (2013), **İşsizlikle Mücadelede Avrupa Birliği Perspektifinde Staj/İşbaşı Eğitim Programlarının Rolü ve Türkiye İş Kurumu İçin Öneriler**, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Çoban, Hicran (2017), **Genç İşsizliği Sorunu: Türkiye-AB Karşılaştırması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çundur, Funda ve Şimşir, Necmiye Cömertler (2017), “Türkiye’de eğitim harcamaları, ekonomik büyüme ve genç işsizlik ilişkilerinin analizi”, **Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi**, 2(6), 44-59.
- Devlet Planlama Teşkilatı (1963), “Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1963- 1967)”, <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Birinci-Be%C5%9F-Y%C4%B1ll%C4%B1k-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-1963-1967%E2%80%8B.pdf> (1.12.2019).
- _____ (1968), “İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1968-1972)”, <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/%C4%B0ikinci-Be%C5%9F-Y%C4%B1ll%C4%B1k-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-1968-1972%E2%80%8B.pdf> (2.12.2019).
- _____ (1973), “Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1973-1977)”, <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/%C3%9C%C3%A7%C3%BCnc%C3%BC-Be%C5%9F-Y%C4%B1ll%C4%B1k-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-1973-1977%E2%80%8B.pdf> (4.12.2019).
- _____ (1979), “Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1979-1983)”, <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/D%C3%B6rd%C3%BCnc%C3%BC-Be%C5%9F-Y%C4%B1ll%C4%B1k-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-1979-1983%E2%80%8B.pdf> (5.12.2019).

- _____ (1985), “Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1985-1989)”, <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Be%C5%9Finci-Be%C5%9F-Y%C4%B1ll%C4%B1k-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-1985-1989.pdf> (6.12.2019).
- _____ (1990), “Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994)”, <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Alt%C4%B1nc%C4%B1-Be%C5%9F-Y%C4%B1ll%C4%B1k-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-1990-1994%E2%80%8B.pdf> (8.12.2019).
- _____ (1996), “Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000)”, <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Yedinci-Be%C5%9F-Y%C4%B1ll%C4%B1k-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-1996-2000%E2%80%8B.pdf> (10.12.2019).
- _____ (2000), “Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005)”, <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Sekizinci-Be%C5%9F-Y%C4%B1ll%C4%B1k-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-2001-2005.pdf> (11.12.2019).
- _____ (2006), “Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013)”, <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Dokuzuncu-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-2007-2013%E2%80%8B.pdf> (13.12.2019).
- Dost, Zeki Deniz (2014), “Ulusal İstihdam Stratejisinde İşkur ve İş ve Meslek Danışmanlığı”, **İstihdamda 3İ Dergisi**, (14), 48-51.
- Dursun, Salih ve Aytaç, Serpil (2009), “Üniversite Öğrencileri Arasında İşsizlik Kaygısı”, **Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 28(1), 71-84.
- Duruel, Mehmet (2007), “Avrupa Birliği’nde Uzun Dönemli İşsizliğe Karşı Uygulanan İstihdam Politikaları”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, 0(53), 375-421.
- Ekin, Nusret (1971), **Gelişen Ülkelerde ve Türkiye’de İşsizlik**, İstanbul Üniversitesi Yayınları No: 1625, İstanbul.
- Erdayı, Utku (2009), “Dünyada Genç İşsizliğinin Çözümüne Yönelik Ulusal Politikalar ve Türkiye”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası, 133-161.
- Erol, Sevgi Işık (2013), “Gençlere Yönelik Aktif İstihdam Politikaları: Japonya, Kore, Çin ve Türkiye Örnekleri”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 24(6), 15-43.
- Es, Muharrem ve Güven, Gülhan (2018), “2015 Yılı Ulusal İstihdam Strateji Bağlamında Genç İşsizliğini Azaltmaya Yönelik Politikaların Değerlendirilmesi”, **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, 7(18), 215-247.
- Etcı, Hilmi ve Avcı, Mehmet (2019), **Genç İşsizlerin İstihdamında Muğla İŞKUR’un Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Önemi**, Muğla.

- European Parliament (2017), Temporary contracts, precarious employment, employees' fundamental rights and EU employment law, Directorate General For Internal Policies Policy Department C: Citizens' Rights And Constitutional Affairs, Brussels.
- European Training Foundation (2015), **Young People Not in Employment, Education Or Training (NEET) An Overview in ETF Partner Countries**, Torino.
- Germir, Hatice Nur (2012), **Türkiye'de İstihdam Politikalarının Etkinliği**, 1. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara.
- Gökpınar, Seher (2011), **Türkiye'de Genç ve Kadın İşsizliği**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gregg, Paul ve Tominey, Emma (2005), "The Wage Scar From Male Youth Unemployment", **Elsevier Labour Economics**, (12), 487-509.
- Güder, Fatmanur (2019), **Türkiye'de Tarımsal Teşviklerin Genç İşsizliği Üzerine Etkileri: Yalova İlinde Genç Çiftçi Projesi Örneği**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Günaydın, İhsan ve Yıldız, Barış (2016), "Aktif İstihdam Politikalarının Etkinliği", **Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 7(17), 264-300.
- Gündoğan, Naci (1999), "Genç işsizliği ve Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde Uygulanan Genç istihdam Politikaları", **Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 54(1), 63-79.
- Gündoğan, Naci (2001), **Genç İşsizliği**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Güney, Alptekin (2009), "Türkiye'de Geliştirilmiş İşsizlik Oranları", **Kamu-İş**, 10(4), 135-159.
- ILO (2015), **Global Employment Trends For Youth 2015: Scaling Up Investments In Decent Jobs For Youth**, Geneva.
- ___ (2017), **Global Employment Trends for Youth 2017: Paths To A Better Working Future International Labour Office**, Geneva.
- ___ (2019), Labour Market Access A Persistent Challenge For Youth Around The World, ILOSTAT Spotlight on Work Statistics, No. 5.
- ___ (2020), **World Employment and Social Outlook: Trends 2020 International Labour Office**, Geneva.
- İşğışçık, Özlem ve Emirgil, Burak Faik (2009), "Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Ve Mesleki Yetiştirme: İşgücü Yetiştirme Kurslarının Etkinliğinin Bursa İli Örneğinde İncelenmesi", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, (57), 213-233.

- Işıkoğlu, Pelin Suzan (2013), **Türkiye'de Genç İşsizlik Sorunu: Denizli İli Örneği**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İncekara, Beyhan (2010), **Gelişmekte Olan Ülkeler ve Türkiye'de İşsizlik**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İrdem, Esranur (2016), **İŞKUR Tarafından Düzenlenen Mesleki Eğitim Kursları İtibariyle Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etki Değerlendirmesi**, , Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- İŞKUR (2007), “Stratejik Plan (2008-2012)”, <https://media.iskur.gov.tr/15256/2008-2012-stratejik-plan.pdf> (17.12.2019).
- _____ (2017), “9.Genel Kurul Çalışma Raporu”, https://media.iskur.gov.tr/13592/9-genel_kurul_raporu.pdf (18.12.2019).
- _____ (2018), “2017 Yılı Faaliyet Raporu”, <https://media.iskur.gov.tr/13578/2017-yili-faaliyet-raporu.pdf> (26.11.2019).
- _____ (2018a), “2018 Yılı Faaliyet Raporu”, <https://media.iskur.gov.tr/25441/2018-yili-faaliyet-raporu.pdf> (27.11.2019).
- _____ (2019), “10. Genel Kurul Çalışma Raporu”, <https://media.iskur.gov.tr/33490/10-genel-kurul-raporu.pdf> (3.1.2020).
- _____ (2020) “2019 Yılı Faaliyet Raporu”, <https://media.iskur.gov.tr/37553/2019-yili-faaliyet-raporu.pdf> (5.12.2020).
- _____ “2013 Yılı Faaliyet Raporu”, <https://media.iskur.gov.tr/13574/2013-yili-faaliyet-raporu.pdf> (21.11.2019).
- _____ “2014 Yılı Faaliyet Raporu”, <https://media.iskur.gov.tr/13575/2014-yili-faaliyet-raporu.pdf> (23.11.2019).
- _____ “2015 Yılı Faaliyet Raporu”, <https://media.iskur.gov.tr/13576/2015-yili-faaliyet-raporu.pdf> (20.11.2019).
- _____ “2016 Yılı Faaliyet Raporu”, <https://media.iskur.gov.tr/13577/2016-yili-faaliyet-raporu.pdf> (24.11.2019).
- _____ “7. Genel Kurul Çalışma Raporu”, <https://media.iskur.gov.tr/13588/7-genel-kurul-raporu.pdf> (8.12.2019).
- _____ “8.Genel Kurul Çalışma Raporu”, <https://media.iskur.gov.tr/13590/8-genel-kurul-raporu.pdf> (10.12.2019).

- Kalenkoski, C. M, (2016), “The Effects of Minimum Wages on Youth Employment And Income” **IZA World of Labor**, 1-10.
- Kalkınma Bakanlığı (2013), “Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)”, <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Onuncu-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-2014-2018.pdf> (14.12.2019).
- Kandemir, Orhan ve İren, Zübeyde Tuğçe (2017), “Kastamonu İli İşgücü Piyasasının Durumu ve İŞUR Faaliyetlerinin Analizi”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 10(52), 1063-1075.
- Kapar, Recep (2005), “Aktif İşgücü Piyasası Politikası”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, 55(1), 341-371.
- Kaplan, Mustafa (2014), “Girişimcilik Kültürünün Geliştirilmesi ve Kosgeb Girişimcilik Destekleri”, **İstihdamda 3İ Dergisi**, (12), 44-51.
- Karabıyık, İlyas (2009), “Avantaj ve Dezavantajları ile Genç İşsizliğinin Değerlendirilmesi”, **Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 13(3-4), 294-314.
- Karabulut, Alpaslan (2007), **Türkiye’deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği**, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Karacan, Hayrettin (2018), **İŞKUR İşbaşı Eğitim Programlarının Çanakkale İlinde İstihdama Katkısı Üzerine Bir Araştırma (2013-2018 Dönemi)**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karaduman, Özce (2006), **Avrupa Birliği’nde Aktif İstihdam Politikaları ve Türkiye**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karakoç, Zehra (2015), **İŞKUR’un Eğitim Programlarının Aktif İstihdam Politikaları Açısından İncelenmesi: Kırşehir İli Örneği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kıcır, Başak (2010), **Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinde İşsizlik Kaygısı: Psikolojik Etmenler Açısından Bir İnceleme**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılıç, Cem ve Bülbül, Okan Güray (2012), “Genç İşsizliğine İlişkin Teorik Çerçeve Dünyada Genç İstihdamın Durumu”, **İstihdamda 3i Dergisi**, (7), 40-41.
- Köleoğlu, Yunus (2019), **Yüksek Eğitimli Gençlerin İşe Alımında Yetenek Temelli Karar Destek Sistemi Önerisi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Kurt, Şenol (2006), “İşsizliğin Psiko-Sosyal Sonuçları ve Türkiye Üzerine Muhtemel Etkileri”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, 0(51), 357-379.
- Loi, Daniela vd. (2017), **Young Women's unemployment in EU, Policy Department For Citizens' Rights and Constitutional Affairs**, European Union.
- Lordoğlu, Kuvvet ve Özkaplan, Nurcan (2007), **Çalışma İktisadı**, 3. Baskı, Der Yayınları, İstanbul.
- Menteşe, Fatma Gökçe (2017), **Avrupa Birliği ve Türkiye’de İşsizlik ve İşgücü Piyasası Politikaları**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Murat, Güven (2019), “Çalışma Hayatında Gençler”, **Çalışma Yaşamında Özel Gruplar**, Salih Dursun ve Serpil Aytaç (Ed.), Güncellenmiş 2. Baskı *çinde* (65-159), Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- Murat, Sedat (1995), “Gençlerin İşsizliğine Genel Bir Bakış”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, 0(40), 175-194.
- Murat, Sedat (2007), **Dünden Bugüne İstanbul’un İşgücü ve İstihdam Yapısı**, İstanbul Ticaret Odası Yayın No: 2007-73, İstanbul.
- Murat, Sedat ve Şahin, Levent (2011), **AB’ ye Uyum Sürecinde Genç İşsizliği**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul.
- _____ (2011a), “Gençlerin İstihdamı/İşsizliği Bakımından Türk Eğitim Sisteminin Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, (3), 93-135.
- O’Higgins, Niall (2004), “Recent Trends in Youth Labour Markets and Youth Employment Policy in Europa and Central Asia”, Celpedises Discussion Paper 85.
- OECD (2019), **OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work, OECD Publishing**, Paris.
- Olhan, Emine (2011), “Türkiye’de Kırsal İstihdamın Yapısı”, **FAO Türkiye Temsilciliđi**, Antalya.
- Otobe, Naoko (2017), **Gender and the informal economy: Key challenges and policy response, ILO Employment Policy Department EMPLOYMENT Working Paper No. 236**, International Labour Office, Geneva.
- Özaydın, Mehmet Merve (2013), “Genç İşsizlikle Mücadelede Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Rolü ve Önemi”, **Gençlik ve Spor Bakanlığı Gençlik Araştırmaları Dergisi**, 1(2), 120-145.
- Özsağır, Arif (2000), “Küresel İşsizlik Krizi ve İşsizlikle Mücadele Politikaları”, **İstanbul Üniversitesi, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Hakemli Dergi**, 0(43-44), 281-312.

- Pastore, Francesco, (2012), “Youth Unemployment In Italy At The Time Of The New Great Depression”, **Friedrich Ebert Stiftung**.
- Sertkaya, Yasin (2013), **Türkiye Ekonomisi'nde İşsizliğin Gelişimi Genç İşsizlik Sorunu ve Çözüm Önerileri**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şahin, Begüm Erdil ve Sevimli, Yeliz (2013) “Aktif İstihdam Politikaları Kapsamında Uygulanan İşgücü Yetiştirme Kursları ve İŞKUR’un Önemi”, **Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi**, 5(1), 1-10.
- Şentürk, Emre (2017), **İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları: Türkiye Örneği**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şişman, Yener (2003), “Sosyal Politika Açısından Türkiye’de Çocuk ve Genç İşgücü”, **Kamu-İş**, 7(2), 2-34.
- Tansel, Aysıt (2012), **2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış**, TÜSİAD, UNFPA, Yayın No:Tüsiad-T/2012-11/536, Sis Matbaacılık, İstanbul.
- Tansel, Aysıt ve Güngör, Nil Demet (2004), “Türkiye’den Yurt Dışına Beyin Göçü: Ampirik Bir Uygulama”, **Erc Working Paper İn Economic Dergisi**, 4(2), 1-10.
- Taş, Hacı Yunus (2011), “İşkur’un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin İstihdam Üzerine Etkileri: Yalova İşkur Örneği”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, 0(61), 153-176.
- Taşçı, H. Mehmet ve Darıcı, Burak (2009), “Türkiye’de İşsizliğin Mikro Veri ile Farklı Tanımlar Altında, Cinsiyet Ayrımına Göre Analizi”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 8(28), 139-159.
- Tatlıyer, Mevlüt (2020), **İstihdamı Paylaşmak - İşsizliğin Nedenleri ve Çözümü**, SETA Kitapları 50, İstanbul.
- Temur, Erdal (2020), **İstihdam Politikalarının Etkinliği: Seçilmiş Ülke Uygulamalarının Analizi ve Karşılaştırılması**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tetik, Alim (2012), **Dünyada ve Türkiye’de İşsizlikle Mücadelede Uygulanan Politikalar**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tokol, Aysen ve Alper, Yusuf (2014), **Sosyal Politika**, 5. Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa.
- Toprak, Ömer Faruk (2018), **Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Gelişiminde İŞKUR’un Rolü**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2019), “On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023)”, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/11/ON_BIRINCI_KALKINMA-PLANI_2019-2023.pdf (16.12.2019).
- Uludağ, Emrullah (2014), **Genç İstihdamını Artırmada Girişimcilik: Çeşitli Ülke Uygulamaları ve İşkur'un Rolü**, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- United Nations (2018), World Economic Situation and Prospects Monthly Briefing, No: 111, Development Policy and Analysis Division w Department of Economic and Social Affairs.
- _____ (2018a), **Youth and The 2030 Agenda For Sustainable Development, United Nations Department Of Economic and Social Affairs**, New York.
- URL, <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/c3e.htm> (28.12.2019).
- _____, <http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=30683> (25.12.2019).
- _____, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 (02.01.2020).
- _____, <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul> (12.01.2020).
- _____, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> (03.12.2020).
- _____, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Genclik-2019-33731> (05.12.2020).
- _____, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database> (05.12.2020).
- _____, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/kurs-ve-programlar/girisimcilik-egitim-programlari/> (11.03.2020).
- _____, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/kurs-ve-programlar/isbasi-egitim-programlari/> (09.03.2020).
- _____, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/kurs-ve-programlar/mesleki-egitim-kurslari/> (03.03.2020).
- Uşen, Şelale (2007), “Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 13(2), 65-95.
- Vuranok, Turan Tolga (2017), **Mesleki Eğitimde İstihdam Sorunları: (İstanbul Örneği)**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi - Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yanbaşı, Elvan (2014), **Türkiye’de Genç İşsizliği Sorunu ve İşsizlikle Mücadelede Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yavaş, Hilal Kuvvetli (2010), **Türkiye’de Genç İşsizliği ve İstihdam Politikalarının Genç İşsizliğine Etkileri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Yıldız, Emre (2016), **Eğitimde ve İstihdamda Yer Almayan Gençler (NEET): Avrupa Birliği Gençlik Garanti Programı ve Türkiye İçin Öneriler**, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Yıldız, Kemal (2016), “2008 Krizinden Günümüze İŞKUR’un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Gelişimi”, **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, 12(27), 249-266.
- Yıldız, Kemal ve Yörübulut, Merve (2017), “Türkiye’de İş ve Meslek Danışmanlığı Sisteminin İşlerliği”, **Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi**, XII(I), 97-109.
- Yılmaz, Fatma Nur (2019), **Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kaygı Düzeyleri İle Benlik Saygısı Düzeyleri Arasında Umudun Aracı Rolü Üzerine Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zaim, Sabahattin (1997), **Çalışma Ekonomisi**, Filiz Kitabevi, İstanbul.

ÖZGEÇMİŞ

Enes ÇAFOĞLU,..2004 yılında Kıyıcık İlköğretim Okulu'nu; 2009 yılında Of Şehit Ahmet Türkan Çok Programlı Lisesi'ni; 2015 yılında da Atatürk Üniversitesi – İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünü bitirdi. 2016 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında yüksek lisans programına başladı.

ÇAFOĞLU, bekâr olup, İngilizce bilmektedir.

