



SIVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Anabilim Dalı

**TÜRKİYE’DE GENÇ İŞSİZLERİN EMEK PİYASASINA
GEÇİŞTE YAŞADIKLARI SORUNLAR: SIVAS İLİNDE BİR
ALAN ARAŞTIRMASI**

Yüksek Lisans Tezi

Kübra ÖZ

Sivas
Mart 2019

SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Anabilim Dalı

**TÜRKİYE’DE GENÇ İŞSİZLERİN EMEK PİYASASINA
GEÇİŞTE YAŞADIKLARI SORUNLAR: SİVAS İLİNDE BİR
ALAN ARAŞTIRMASI**

Yüksek Lisans Tezi

Kübra ÖZ

Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Utku ERDAYI

Sivas
Mart 2019

KABUL VE ONAY

Üniversite: : Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Ana Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Anabilim Dalı
Tezin Başlığı : TÜRKİYE'DE GENÇ İŞSİZLERİN EMEK
PİYASASINA GEÇİŞTE YAŞADIKLARI SORUNLAR:
SİVAS İLİNDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI
Savunma Tarihi : 08/03/2019
Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Utku ERDAYI

Unvanı - Adı Soyadı

İmza

Jüri Başkanı : Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ASLAN

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Utku ERDAYI

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Özlem DEMİR

Oy Birliği

Oy Çokluğu

Kübra ÖZ tarafından hazırlanan TÜRKİYE'DE GENÇ İŞSİZLERİN EMEK
PİYASASINA GEÇİŞTE YAŞADIKLARI SORUNLAR: SİVAS İLİNDE
BİR ALAN ARAŞTIRMASI başlıklı tez, kabul edilmiştir./..../.....

Prof. Dr. Ahmet ŞENGÖNÜL
Enstitü Müdürü

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde hazırladığım bu Yüksek Lisans/Doktora/Sanatta Yeterlik tezinin bizzat tarafımdan ve kendi sözcüklerimle yazılmış orijinal bir çalışma olduğunu ve bu tezde;

1. Çeşitli yazarların çalışmalarından faydalandığımda bu çalışmaların ilgili bölümlerini doğru ve net biçimde göstererek yazarlara açık biçimde atıfta bulunduğumu;
2. Yazdığım metinlerin tamamı ya da sadece bir kısmı, daha önce herhangi bir yerde yayımlanmışsa bunu da açıkça ifade ederek gösterdiğimi;
3. Başkalarına ait alıntılanan tüm verileri (tablo, grafik, şekil vb. de dahil olmak üzere) atıflarla belirttiğimi;
4. Başka yazarların kendi kelimeleriyle alıntıladığım metinlerini, tırnak içerisinde veya farklı dizerek verdiğim yine başka yazarlara ait olup fakat kendi sözcüklerimle ifade ettiğim hususları da istisnasız olarak kaynak göstererek belirttiğimi,

beyan ve bu etik ilkeleri ihlal etmiş olmam halinde bütün sonuçlarına katlanacağımı kabul ederim.



Kübra ÖZ

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	i
KISALTMALAR	v
TABLO LİSTESİ	vi
ÖZET	vii
ABSTRACT	viii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE ve GENÇ İŞSİZLİĞİNİN TEMEL NEDENLERİ

1.1. TEMEL KAVRAMLAR	1
1.1.1. “İşsizlik” Kavramı	1
1.1.2. “Gençlik” Kavramı	3
1.1.3. “Genç İşsizliği” Kavramı	5
1.2. GENÇ İŞSİZLİĞİNİN NEDENLERİ	8
1.2.1. Makro Düzeydeki Nedenler	8
1.2.1.1. Toplam Talep Yetersizliği ve Ekonomik Durgunluk Dönemleri	9
1.2.1.2. Gençlere Yönelik Ücret Politikaları ve Asgari Ücret Uygulaması	11
1.2.1.3. Genç İşgücünün Büyüklüğü	13
1.2.1.4. Kadınların İşgücüne Katılma Oranının Artması	14
1.2.1.5. Teknolojik Alandaki Gelişmeler	16
1.2.2. Mikro Düzeydeki Nedenler	17
1.2.2.1. Toplumsal Cinsiyet	18

1.2.2.2. Eğitim Düzeyi	20
1.2.2.3. Eğitim Hayatından İşgücü Piyasasına Geçişte Yaşanan Aksaklıklar....	22
1.2.2.4. İşgücü Piyasası Davranışları	23
1.2.2.5. Genç İşgücünün İstihdam Giderleri	25
1.2.2.6. Genç İstihdamında Güvenlik Tedbirleri.....	26
1.2.2.7. Etnik Köken.....	27
1.2.2.8. Genç İşgücünün İşe Atfettiği Değer.....	28

İKİNCİ BÖLÜM

DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE GENÇ İŞSİZLİĞİ

2.1. DÜNYADA GENÇ İŞSİZLİĞİ.....	31
2.1.1. Dünyada Genç İşsizliğinin Boyutları.....	32
2.1.1.1. Dünyadaki Birçok Gencin Ne Eğitimde Ne İstihdamda Yer Almaması	36
2.1.1.2. Dünyada Çalışan Gençlerin Kayıt Dışı Ekonomideki Yeri	39
2.1.2. Dünyadaki Genç İşgücünün Genel Eğilimleri	41
2.1.3. Dünyadaki Genç İşsizliği Problemine Yönelik Uluslararası Yaklaşımlar ...	43
2.1.3.1. Gençlere Yönelik İstihdama İlişkin Eğitim Politikaları.....	43
2.1.3.2. Genç İstihdamında Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerdeki Genel Durum	48
2.1.3.3. Avrupa İstihdam Stratejisi'nde Genç İşsizliği	50
2.2. TÜRKİYE'DE GENÇ İŞSİZLİĞİ.....	56
2.2.1. Türkiye'deki İşgücü Piyasalarında Gençlerin Durumu.....	57
2.2.1.1. Nüfusun Yapısı ve İşgücü	58
2.2.1.2. Genç İşgücünün Yaş Yapısı	61
2.2.1.3. Genç İşgücünün Cinsiyet Yapısı.....	63

2.2.1.4. İşgücüne Katılma Ve İşsizlik Durumu.....	66
2.2.1.5. Eğitim Düzeyine Göre Genç İşgücünün Durumu.....	68
2.2.1.6. İş Arama Sürelerine Göre Genç İşsizlik.....	73
2.2.1.7. İşteki Durumuna Göre İstihdamdaki Gençler.....	75
2.2.1.8. Kırsal- Kentsel Genç İşsizliği.....	77
2.2.2. Türkiye’de Genç İşsizliği Problemine Yönelik Uygulanan Politika Ve Programlar.....	79
2.2.2.1. Beş Yıllık Kalkınma Planlarında Genç İşsizliği.....	79
2.2.2.2. Eğitim Politikalarıyla Genç İşsizliği.....	85
2.2.2.3. Genç İşsizliğini Önlemeye Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları	88

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÜNİVERSİTE MEZUNU GENÇLERİN EMEK PİYASASINA GİRİŞTE YAŞADIKLARI SORUNLAR ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

(SİVAS İLİ ÖRNEĞİ)

3.1. Araştırmanın Amacı.....	97
3.2. Araştırmanın Yöntemi.....	98
3.2.1. Araştırmanın Evreninin Belirlenmesi.....	98
3.3. Araştırmaya İlişkin Bulgular ve Bulguların Değerlendirilmesi.....	99
3.3.1. Gençlerin Emek Piyasasına Girerken Karşılaştıkları Genel Sorunlar.....	100
3.3.2. Gençlerin Aldıkları Eğitimin Niteliği.....	102
3.3.3. Gençlerin Bölüm Tercihleri.....	105
3.3.4. Gençlerin Ailelerinin Ekonomik Durumunun Bölüm Tercihlerine Etkisi.	108
3.3.5. Gençlerin Katıldıkları Seminerler ve Kurslar.....	109
3.3.6. Gençlerin Lisansüstü Eğitime Bakışı.....	111

3.3.7. Gençlerin Staj İmkânı	112
3.3.8. Gençlerin İş Ararken Yararlandıkları Kanallar	116
3.3.9. Gençlerin Geçici Çalışmaya Bakışı	117
3.3.10. Üniversite Mezunu Olmanın İş Bulma Üzerindeki Etkileri.....	119
3.3.11. Gençlerin Üzerindeki Çevre Baskısı	121
3.3.12. Gençlerin Psikolojik Durumları	123
3.3.13. Gençlerin Geleceğe Dair Düşünce Ve Endişeleri	125
3.3.14. Ülkedeki Ekonomik Durumun İşsizliğe Etkisi	127
3.3.15. Gençlerin Başka Şehre Göçe Bakışı	129
SONUÇ	133
EKLER.....	137
KAYNAKÇA	144
Öz Geçmiş	154

KISALTMALAR

TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
TDK	: Türk Dil Kurumu
BM	: Birleşmiş Milletler
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
LIFO	: Son Giren İlk Çıkar
age.	: Adı Geçen Eser
S	: Sayı
s.	: sayfa
C	: Cilt
AİS	: Avrupa İstihdam Stratejisi
ADNKS	: Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi
AB	: Avrupa Birliği
YEN	: Gençlik İstihdam Ağı
MYK	: Mesleki Yeterlilik Kurumu
İMEİGEP	: İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı
AİPP	: Aktif İşgücü Piyasası Politikaları
TYÇP	: Toplum Yararına Çalışma Programı
KİKYP	: Kendi İşini Kuranlara Yardım Programı

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Dünyada Bölgelere Göre Genel İşsizlik ve Genç İşsizlik Oranları (2008-2016)	33
Tablo 2: Dünyada İşsizlik (Milyon)	35
Tablo 3: NEET Oranları ve Toplam NEET İçindeki Kadın/Erkek Payı (2017)	38
Tablo 4: Gençlerin Resmi ve Kayıt Dışı İstihdamdaki Payı (2016)	40
Tablo 5: Dünyadaki 15-24 Yaş Arası Aktif Nüfusun Genç İşsizlik Oranları (%)	44
Tablo 6: Türkiye’de Kurumsal Olmayan Nüfusun İşgücü Durumu(2010-2018)	60
Tablo 7: Türkiye’de Genç İşgücünün Yaş Yapısına Göre 2000-2017 Yılları Arası İşsizlik Oranları (%)	62
Tablo 8: Türkiye’de Genç (15-24) Erkeklerin ve Kadınların Cinsiyet Farklılıklarına Göre 2000-2017 Yılları Arası İşsizlik Oranları(%)	65
Tablo 9: Türkiye’de Gençlerin (15-24) Eğitim Durumlarına Göre 2000-2017 Yılları Arası İşsizlik Oranları (%)	69
Tablo 10: Türkiye’de Eğitim Düzeyine Göre Genç İşgücü Oranları(2007-2017)	72
Tablo 11: Gençlerde İşsizlik Süreleri	74
Tablo 12: İşteki Durumuna Göre İstihdam Edilen Gençler (15-24 yaş grubu/ Bin)	76

ÖZET

Günümüzde, gelişmiş veya gelişmekte olan ülke ayrımı olmaksızın tüm ülkelerin çözmesi gereken işsizlik sorunu küresel bir sorun haline almıştır ve dezavantajlı gruplarında bu sorundan diğerlerine göre daha fazla etkilendikleri bilinmektedir. Söz konusu gruplardan en önemlisi, sayıca fazla olmaları nedeniyle gençlerdir. Gençler özellikle emek piyasasına girişte ciddi sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bu bağlamda tezin amacı, Türkiye’de gençlerin emek piyasasına girişte karşılaştıkları sorunları ortaya koymaktır. Ayrıca bu çerçevede Dünya’daki ve Türkiye’deki genç işsizliği sorununun boyutları da anlatılmıştır. Sonrasında ise Sivas ilinde üniversite mezunu gençlerin emek piyasalarına girişte yaşadıkları sorunlar üzerine bir alan araştırması yapılmıştır. Araştırmada nitel yöntem tercih edilmiş olup veriler derinlemesine görüşme yapılarak elde edilmiştir. Araştırma sonucunda, genç işsizlerin özellikle bölümünü istemeyerek okuyanların aldıkları üniversite eğitiminden memnun olmadıkları, staj eğitiminin her bölümde ve yeteri kadar olmaması nedeniyle yeterli tecrübeyi kazanamayarak işe alımlarda tercih edilmedikleri gözlenmiştir. Ayrıca gençlerin okul dışında katıldıkları seminerlerin ve kurslarında iş bulma süreçlerinde avantaj sağlamadığı ortaya çıkan sonuçlardandır. Gençler emek piyasalarına giremedikleri süreçte ise kendilerini psikolojik olarak iyi hissetmediklerini ve bu süre zarfında kendilerinde bazı takıntıların oluştuğunu anlatmışlardır. Son olarak ise günümüz koşullarında üniversite mezunu olmalarının kendilerine uygun işi bulmada artık yeterli bir kıstas olmadığını düşünen gençler, okudukları alanda kendilerini geliştirmenin ve tecrübe sağlamanın öneminden bahsetmişlerdir.

Anahtar Kelimeler: Genç, genç işsizliği, işsizlik, üniversite mezunu, emek piyasası

ABSTRACT

Nowadays, unemployment problem has become a global problem which must be solved by all countries without any distinction of developed or developing countries and it is known that the disadvantageous groups are influenced more from this problem than the others. The most important ones of the aforementioned groups are youth because of being more in number. Young people are encountered serious problems, especially at entering employment market. The aim of the thesis in this context is showing the problems which young people encounter at entering employment in Turkey. Besides, dimensions of the youth unemployment problems in Turkey and in the world are also expressed in this scope. After then, a fieldwork on the problems which the university graduated youth have while entering employment market was done in Sivas Province. In this research, qualitative method was preferred and data was obtained by having in-depth interview. At research result, it has been observed that young unemployment people, especially the ones who had education on their study field undesirably aren't pleased with their university education and also they aren't preferred at employment process by not having sufficient experience because of non-existing internship training sufficiently in all study fields. Besides, one of the appeared results is that; seminars and courses which are attended by young people at out of school don't provide any advantage at job-finding process. Young people told that they didn't feel good psychologically in the process of not being able to enter employment market and they had some obsessions during this period. Finally, the young people who think about being a university graduated at today's conditions is no longer a sufficient criterion at finding a proper job for themselves and also they mentioned the importance of improving themselves at their education field and having experience.

Key Words: Youth/ young, youth unemployment, unemployment, university graduated, employment market.

GİRİŞ

İşsizlik sorunu, ilk kez Sanayi Devrimi ile birlikte, temel bir sorun olarak ortaya çıkmıştır. 20. Yüzyılda ise işsizlik her ülke de farklı düzeylerde kendini göstermeye başlamıştır. Günümüzde işsizlik belli ülke veya bölgelerin sorunu olmaktan çıkarak küresel boyuta ulaşmıştır. Bu sorundan en çok etkilenen dezavantajlı grupların başında gençler gelmektedir. Tüm dünyada gelişmiş veya gelişmekte olan ülke ayrımı yapılmaksızın genç işsizliği yetişkin işliğinin yaklaşık iki katıdır. Gençlerin işsizlik oranlarının yetişkinlere göre daha yüksek olmasının bazı nedenleri olduğu bilinmektedir. Bu nedenlerin başında, genç olarak kabul edilen 15–24 yaş grubunun eğitime katılma oranının artması, gençlerin iş piyasasına ilk kez giriyor olmaları, piyasa hakkındaki bilgi eksiklikleri, tecrübesiz olmaları ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin olmayışı sayılabilir. Ancak sayılan nedenlerden gençlerin eğitime katılma oranlarının artması dışındakiler belli politikalarla çözülebilecek olmasına rağmen çözülemeyen nedenlerdir. Bu politikaların uygulanarak nedenlere çözüm bulunamaması da küresel işsizlik probleminden en çok gençlerin etkilenmesine neden olduğu bilinmektedir.¹

Gençlerin işsizliği, uluslararası birçok kuruluş tarafından 15-24 yaş arası olarak kabul edilmiş olup toplumların en önemli dezavantajlı grubu sayılan gençleri, işsizlik ekonomik, sosyal ve psikolojik yönden olumsuz etkilemekte ve bu nedenle de taşıdığı önemi bir kat daha artırmaktadır. Gençlik, yaşamın en değişken ve tutarsız olan diğer yaş dönemlerine göre sorunlara karşı daha az direnç gösterilen dönemdir. Dolayısıyla bu dönemde hem bireysel, hem ekonomik, hem de toplumsal anlamda büyük zararlarla karşı karşıya gelinebilmekte ve bu zararlar sadece genç işsizleri değil, tüm toplumu etkileyebilmektedir. Türkiye de genç nüfusunun yoğun olması nedeniyle genç işsizliği sorunundan fazlasıyla etkilenen ülkelerden biridir.

Özellikle Türkiye’de yapılan araştırmalarda, genç işsizlerin önemli bir bölümünü üniversite mezunu gençlerin oluşturduğu dikkat çekmektedir. Piyasada

¹ A. Utku Erdayı, “Dünyada Genç İşsizliği Sorununun Çözümüne Yönelik Ulusal Politikalar ve Türkiye”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2009/3, s.134.

işgücü arzı ile talebi arasında nitelik yönünden bir uyuşmazlık olduğu görölmektedir. Bunun temel nedeninin üniversite mezunu gençlerin kendilerine uygun olan işi aradıkları için piyasada olan herhangi bir işi kabul etmemeleri olduğu söylenebilir. Bu çerçevede eğitim faktörünün işsiz kalma süresini uzatan etmenlerden biri olduğu belirtilmelidir.

Çalışmamızın amacı, özellikle çalışma yaşamına geçişte sorunlar yaşayan gençleri, onların bakış açılarıyla değerlendirebilmektir. Bu sorunlar birçok nedene dayandırılabilir ama bu nedenlerden en önemlisi gençlerin çalışma hayatına geçmeden önce aldıkları eğitimin faydasıdır. Daha sonra ise genç işgücünün çalışmaya karşı ve işverenlerin de genç işgücüne karşı tutum ve davranışları değerlendirilmelidir.

Çalışmanın amacı, Türkiye’de üniversite mezunu gençlerin emek piyasasına girişte karşılaştıkları sorunları ortaya koymaktır. Bu araştırmada hedeflenen; sorunun çözümü için bir şablon belirlemekten çok sorunun arkasındaki nedenleri çizerek gelecekteki politikalara ışık olacak ve yönlendirebilecek önerilerde bulunmaktır. Araştırmada derinlemesine görüşme yöntemi tercih edilmiş olup bu görüşmeler, Sivas’ta ikamet eden üniversite mezunu gençlerle yapılmıştır ve toplamda on üç kişiyle görüşülmüştür. Çalışmanın birinci bölümünde, işsizlik, gençlik ve genç işsizliği gibi kavramlara açıklık getirilmeye çalışılmış, genç işsizliğinin nedenleri, makro nedenler ve mikro nedenler olarak sınıflandırılarak anlatılmaya çalışılmıştır. İkinci bölümde ise Dünya’daki ve Türkiye’deki genç işsizliği sorunu genel olarak ele alınmış ve bu sorunlar karşısında uygulanan politikalara yer verilmiştir. Son olarak derinlemesine görüşmeler sonucunda elde edilen bulgular sunularak değerlendirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE ve GENÇ İŞSİZLİĞİNİN TEMEL NEDENLERİ

Sanayi Devrimi ile birlikte işçi sınıfı doğmuş ve ücretli çalışma yaygın çalışma biçimine dönüşmüştür. Söz konusu dönüşüm işsizliği temel bir toplumsal sorun haline getirmiştir. 20. Yüzyılda ve özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrası refah devleti döneminde işsizlik, devletlerin önlem alması gereken temel bir sorun olarak kabul edilmiştir. Bu gelişme işsizliğin hem kavramsal olarak hem de diğer boyutlarıyla tartışılmasını beraberinde getirmiştir. Bugüne gelindiğinde işsizliğin ve genç işsizliğinin, gelişmiş ya da az gelişmiş fark etmeksizin bütün ülkelerin çözmek zorunda olduğu temel bir toplumsal soruna dönüştüğü söylenebilir. Bu çerçevede birinci bölümde öncelikle işsizlik ve genç işsizliği konuları tarihsel gelişim süreci içerisinde irdelenerek kavramsal olarak ortaya konulmaya çalışılmıştır. Daha sonra ise genç işgücünün özellikleri ve genç işsizliğinin nedenleri açıklanarak sorunun boyutları belirlenmeye çalışılmıştır.

1.1. TEMEL KAVRAMLAR

Bu kısımda işsizlik, gençlik ve genç işsizliği gibi kavramlara değinilerek açıklık getirilmeye çalışılmıştır.

1.1.1. “İşsizlik” Kavramı

İnsanın, hayatını devam ettirebilmek için sürekli üretim ve tüketim ilişkileri içerisinde olması gerekir. Ancak tüketim kısmı gerçekleştiriliyor olsa bile üretim konusunda bazı sıkıntılar ve aksaklıklar karşımıza çıkabilmektedir. Bu aksaklıklar, bazı insanların elde olan veya olmayan nedenlerden dolayı üretime katılamıyor olmasından kaynaklanmaktadır. Bu üretime dâhil olamama sorunu genel olarak işsizlik olarak adlandırılabilir.

"İşsizlik" kavramı olarak ilk kez, 19. yüzyılın sonlarında, İngilizce konuşulan ülkelerde kullanılmıştır. Ayrıca Alfred Marshall'ın, 1890 yılında yayımlanan "Principles of Economics" (Ekonominin İlkeleri) adını taşıyan eserinin ilk cildinde işsizlik kavramı yerine "istihdamın istikrarsızlığı" kavramının kullanıldığı dikkat çekmektedir.²

İşsizlik kavramı 18. ve 19. yüzyıl sonrası Sanayi Devrimi ile birlikte ilk kez İngiltere'de daha sonra ise bütün ülkelerde farklı seviyelerde olsa da iş bölümünden ileri gelen işsizlik olarak gözlemlenmiştir.³ İlk olarak gelişmekte olan ülkelerde görülmüş daha sonra ise gelişmiş ülkelerde gözlemlenmiş ve sorun halini almıştır. Bugün işsizlik Türkiye'de ve dünyada en temel küresel problemlerden biri halini almıştır.⁴

İşsizlikle ilgili çok sayıda tanım yapılmıştır. İşsiz, yaşı 15 veya daha büyük olduğu halde bir işi bulunmayan, fakat cari ücret seviyesinde çalışmaya hazır olan ve bir iş bulmak için çaba gösteren kimse ya da kimselerdir.⁵ Klasik iktisattaki tanıma göre işsizlik, bir ülkedeki işgücü seviyesi ile istihdam seviyesi arasındaki ortaya çıkan farktır. Yani işsizlik kavramı teorik olarak, emek arzının emek talebinden fazla olması ya da toplam emek talebinin toplam emek arzına göre düşük seviyelerde seyretmesi anlamı taşımaktadır.⁶ Bir başka tanıma göre ise işsizlik; çalışma isteğinde ve gücünde olup, piyasadaki geçerli ücret seviyesinde çalışmak isteyen, fakat makul ve uygun iş bulamayan kimse olarak açıklanmıştır.⁷

² Mustafa Sürücü, "İşsizlik, İşsizlikle Mücadelede Pasif İstihdam Politikaları: Almanya Ve Türkiye Örnekleri", Yurt Dışı İşçi Hizmetleri Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara, Nisan 2014, s. 4.

³ Sabahaddin Zaim, "Çalışma Ekonomisi", Filiz Kitabevi, 10.Baskı, İstanbul, 1997, s.174.

⁴ Cansu Ergüder, "Genç İşsizliği, Genç İşsizliğinin Nedenleri-Eğitimle Olan ilişkisi", 2014, s.3.

⁵ Tümay Ertek, "Makroekonomiye Giriş(Basından Örneklerle)", Beta Yayınları, 3.Baskı, İstanbul, 2012, s.83.

⁶ Adnan Mahiroğulları ve Adem Korkmaz, İşsizlikle Mücadelede EMEK PİYASASI POLİTİKALARI-Türkiye Ve AB Ülkeleri-, Ekin Yayınları, 3.Baskı, 2013, s.22.

⁷ Sabahaddin Zaim, age. , s.172.

Uluslararası Çalışma Örgütünün (ILO) tanımında, bir kişinin işsiz sayılabilmesi için aynı anda gerçekleşmesi gereken üç unsurdan bahsedilmiştir. Bu unsurlar şöyle sıralanabilir:

- İşi olmamak,
- İş arama girişiminde bulunmuş olmak,
- İş bulduğu anda işe başlamaya hazır olmak 'tır.⁸

Türkiye İstatistik Kurumunun(TÜİK) yapmış olduğu işsizlik tanımında ise; “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 üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan tüm kişiler işsiz nüfusa dâhildirler” denilmektedir.⁹ Ayrıca TÜİK’e göre; “Üç ay içinde başlayabileceği bir iş bulmuş olan ya da kendi işini kurmuş ancak işe başlamak ya da işbaşı yapmak için çeşitli eksiklikleri gidermek amacıyla bekleyenler de işsiz nüfus kapsamına dâhil edilmişlerdir”.¹⁰

1.1.2. “Gençlik” Kavramı

İşsizlik olgusunda olduğu gibi gençlik konusunda da birçok tanım bulunmaktadır ve herkes tarafından kabul görmüş bir tanımdan bahsetmek mümkün değildir. Gençlikle ilgili yapılan tanımlamalarda genellikle kişinin biyolojik özellikleri ve yaşı ölçüt alınmaktadır. Bahsedilen bilgiler ışığında gençlik kavramı konusunda yapılan farklı tanımları şu şekilde sıralayarak bu kavram hakkında kabaca bir fikir edinebiliriz.

Bundan 2300 yıl önce Aristo gençlik döneminin özelliklerinden şöyle bahsetmiştir: “Gençlerin istekleri pek çoktur ve bunları hemen eyleme dönüştürmek isterler. Tutkulu, huysuz ve öfkelidirler. Tutkularının kölesi olurlar. İsteklerinin önüne çıkan en küçük engelle bile katlanamazlar. İstekleri geçicidir, hasta bir insanın açlığı

⁸ Özlem Işığışçok, “İşsizlik ve İstihdam”, Ekin Yayınevi, Bursa, 2011, s.25-26.

⁹ http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html

¹⁰ TUIK, Haber Bülteni “İşgücü İstatistikleri”, 2018, Sayı:27699, s.8.

ve susuzluğu gibi birden parlarlar ve birden de sönerler. Onura ve başarıya paradan çok değer verirler. Çünkü paraya ihtiyaç duymamışlardır. Çabuk güvenir, çabuk bağlanırlar. Çünkü aldatmayı bilmezler, kendileri de aldatılmamışlardır. Eli açık ve iyilikseverdirler; çünkü kötülükleri tanımamışlardır. Büyük amaçları ve hayalleri vardır; çünkü daha yaşamın sillesini yememişler, koşulların sınırlayıcı etkisini görmemişlerdir. Gençler yanılınca çok yanılırlar, sevgide de nefrette de çok aşırıya kaçarlar. Her şeyi bir tek kendilerinin bildiklerini zannederler onun içinde yanlışlarında sonuna dek direnirler.”¹¹ Aristo gençlerin bu gibi özelliklerinden bahsederek onların iç dünyalarının uçlarda gezen yanlarını dile getirmiştir. Ancak bu kısımda gençlik kavramının içsel durumlarından ve ruh hallerinden bahsedilmiş olmasına karşın değişik kaynaklarda bu kavramın biyolojik ve fiziki boyutlarına da değinilmiştir.

Gençlik, çocukluk ve yetişkinlik arasında kalan bir geçiş dönemi olarak ifade edilmektedir. Bu geçiş dönemi, özelliği gereği biyolojik, psikolojik ve toplumsal gelişim açısından bireyin en zor ve en sıkıntılı dönemi olarak değerlendirilmektedir.¹²

Türk Dil Kurumu'nun sözlüğüne göre gençlik kavramı; sıfat yaşı ilerlememiş olan, ihtiyar karşıtı, gelişmesini tamamlamamış, toy, dinç, kısa bir geçmişi olan kimse olarak tanımlanmaktadır.¹³ Bir başka tanımda gençlik; 15-25 yaş aralığında ve hızlı bir sosyalleşme süreci geçirmekte olan kişidir.¹⁴

Gündoğan tarafından yapılan tanımda gençlik, çocuklukla erişkinlik çağı arasında kalan, bedensel ve ruhsal olgunlaşma dönemidir. Ergenlik döneminde olduğu gibi gençlik dönemi de kişiden kişiye farklılık gösterdiği için net bir yaş aralığından bahsedilememektedir. Bu nedenle tam bir yaş sınırlamaması konulmamış olup 15 ile 21 yaş arası asıl gençlik dönemi, 21-25 yaş arası ise uzamış gençlik dönemi olarak bilinmektedir.¹⁵

¹¹Atalay Yörükoğlu, *Gençlik Çağı*, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 2.Baskı, Ankara, 1986,s.9-10.

¹² Aylin Görgün Baran, “Genç Ve Gençlik: Sosyolojik Bakış”, *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 1/1: 2013, s.11.

¹³Şükrü Haluk Akalın, *Türkçe Sözlük*, Türk Dil Kurumu Yayınları, 11.Baskı, Ankara, 2011, s.926.

¹⁴ Nilgün Çelebi, “1. Milletlerarası Gençlik Kongresi”, Selçuk Üniversitesi Yayınları, Konya, 1988, s.211.

¹⁵ Atalay Yörükoğlu, *age.* , s. 3.

Gençlik kavramıyla ilgili birçok tanım olmasına karşın Birleşmiş Milletler' in (BM) bu konuda verdiği yaş aralığı standart tanım olarak kıstas alınmıştır. Bu tanıma göre; 15-24 yaş arasındaki kişiler bu kapsam içine alınmıştır. Ancak gençlik tanımındaki yaş aralığı bazı faktörlere bağlı olarak ülkeden ülkeye farklılıklar göstermektedir. Bu farklılıkta kıstas alınan 15-24 yaş aralığının bazı ülkelerde gençlik çağının üst sınırı değişkenlik gösterirken, alt sınırı genellikle yasal olarak belirlenmiş olan en düşük okuldan ayrılma yaşı olarak kabul edilmektedir.¹⁶

Eurostat verilerinde kullanılan genç kesimi ifade eden yaş aralığı da 15-24 yaş arasındadır. Verilen bu yaş aralığının üst sınırının değişme nedeni olarak gençlerin eğitim hayatlarını devam ettirmeleri, özellikle yüksek lisans yapan öğrenci sayısındaki artışlardan kaynaklandığı gözlemlenmiştir. Böylece okula devam etme süresi uzamakta ve gençlerin çalışma yaşamına katılmaları daha ileriki dönemlere ertelenmektedir. Dolayısıyla 25-29 yaş grubundaki kişiler de birçok uluslararası çalışma ve istatistiklerde genç yaş grubuna dâhil edilmektedirler.¹⁷ Bu çalışmada da uluslararası çalışmalarda ve istatistiklerde en çok tercih edilen BM yaş aralığı olan 15-24 yaş arasındaki bireyler genç olarak kabul edilmiştir.

1.1.3. “Genç İşsizliği” Kavramı

Toplumun sosyal yapısı içerisinde bazı grupların işsizlikten, diğerlerine göre, daha fazla etkilendikleri görülmektedir. En başta gençler olmak üzere kadınlar, engelliler, vasıfsız işçiler, yabancı işçiler gibi birçok dezavantajlı grubu bu yapı içerisinde sayabiliriz. Ancak işsizliğe karşı duyarlı bu gruplar içerisinde de gençler en önemli paya sahip olan çoğunluğu temsil etmektedirler.¹⁸

¹⁶ Naci Gündoğan, “Genç İşsizliği ve Avrupa Birliği’ne Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstihdam Politikaları”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt:54, Sayı:1, 1999, s.65.

¹⁷ Nurhan Yentürk ve Cem Başlevent, “Türkiye’de Genç İşsizliği”, Gençlik Çalışmaları Birimi Araştırma Raporu, İstanbul,2007, s.2-3.

¹⁸ Naci Gündoğan, age. , s. 66.

BM, ILO, OECD ve benzeri kuruluşlar 15-24 yaş arasındaki kişileri genç olarak kabul etmektedir. Bu durumda bu yaş aralığındaki kişilerin karşı karşıya kaldığı işsizlik ise “genç işsizliği” olarak adlandırılmaktadır.¹⁹

Bu dezavantajlı grup arasında yer alan gençler pek çok özelliklerinden dolayı işsizlik sorunundan daha fazla etkilenmekte ve buldukları ülkenin de kalkınmışlığını olumsuz yönde etkilemektedirler. İster gelişmiş, ister gelişmekte olan ülke olsun, bugün dünyadaki genel eğilim, 15-24 yaş grubundaki genç işsizlik oranlarının, genel işsizlik oranlarından yaklaşık olarak iki kat fazla olduğu gözlemlenen önemli sorunlar arasında yer almaktadır.²⁰ Bu çerçevede genç işsizliği artık bazı belli başlı ülkelerin sorunu olmaktan çıkmış artık küresel bir boyut kazanarak bir dünya sorunu halini almıştır.

Günümüzde literatürde kime ya da hangi şartlara sahip olanlara “genç işsiz” dendiğine dair açık bir bilgi ya da kavramsallaştırma bulunmamaktadır. Böyle bir kavramsallaştırmaya ulaşmanın yolu, genç ve işsizlik kavramlarının bir araya getirilerek mantık çerçevesi dâhilinde bir potada eritilmesinden ibarettir.²¹ Buna göre genç ve işsizlik kavramları ile ilgili olarak yukarıda yapılan açıklama ve tanımlardan yola çıkarak ILO’nun işsizlik tanımı ile BM’nin genç tanımını birlikte değerlendirecek “genç işsiz” kavramını şöyle tanımlayabiliriz; 15-24 yaş arasında bulunan, referans döneminde bir saatten fazla çalışmamış, fakat çalışmaya hazır olan ve çalışmak için aktif olarak iş arayan kişidir.²²

Kuşkusuz gençlerin işsizlik oranlarının yetişkinlere göre daha yüksek olmasının bazı nedenleri vardır. İş piyasasına ilk kez giriyor olmaları, piyasa hakkındaki bilgi eksiklikleri, mesleki tecrübe eksiklikleri, bakmakla yükümlü

¹⁹ Selin Ertürk Atabey, “ Genç İşsizliğine Çözümde Alternatif Bir Politika Önerisi: Mali Alan Uygulaması”, *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 1/1: (2013), s.173.

²⁰ Sedat Murat ve Levent Şahin, “Gençlerin İstihdamı/İşsizliği Bakımından Türk Eğitim Sisteminin Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S:3 (2011), s.94.

²¹ Sedat Murat ve Levent Şahin, age. , s. 96.

²² Güliz Seda Kayalı, *Genç İşsizliği*, Türk Metal Yayınları, Ankara, 2015, s. 29.

olacakları kişilerin olmayışı ve esnek yaşam tarzları gençlerin iş bulmalarında ve buldukları işte istikrarlı olmaları konusunda dezavantaj teşkil etmektedir.²³

Günümüzde gençlerin işsiz kalmaları konusunda genel kabul gören düşünce, onların yetişkinlere oranla daha fazla sosyal risk altında olduklarıdır. Bu risk sadece ilk işi elde etmekteki sıkıntıdan kaynaklanmamaktadır. Bunun yanında pek çok meslek grubunun istikrarsız ve kısa dönemli özellikler taşıdığı da göze çarpan nedenler arasında yer almaktadır. Gençler günümüzde geçmişte olmadığı kadar eğitimlerine devam etme konusunda istikrarlı ve daha net fikirlere sahip olup hangi amaç için çalıştıklarının daha çok farkındalardır. Gençler ekonomiye enerji ve verimlilik getirerek geleceğe de fayda sağlayacak yapı içerisinde yer alan kesimdir. Bu noktada önemli olan onlara, eğitimleri, yetenekleri, özellikleri doğrultusunda insan onuruna yakışır “düzgün iş” alanlarının yaratılmasıdır. Aksi takdirde gençlerin işsiz kalma ya da iş arama konusunda cesaretlerinin kırılması halinde hem kendilerinin, hem ailelerinin hem de ülkenin bu durumdan kaynaklanan madden ve manen zararlarını kabullenmek durumunda kalacaklardır. Özellikle işgücü piyasasına ilk defa girecek olan gencin istediği ve planladığı gibi bir düzgün iş fırsatını yakalayamaması onu farklı yollara sevk edecek ve istemediği bir işte kabul etmeyeceği bir ücretle çalışma şartlarını kabul etmesine kadar götürecektir.²⁴

Türkiye, dünyada çok az ülkenin sahip olduğu önemli bir genç nüfus potansiyeline sahiptir. Genç nüfusun yoğunluğundan kaynaklanan bu imkânlarla ise demografik fırsat penceresi adı verilmektedir. Genç işsizlik oranlarının diğer işsizlik oranlarından yüksek çıkmasının bir nedeni ise, toplam nüfusun içinde 15-24 yaş arası nüfusun fazla olması ile alakalıdır. Bu fırsat penceresinin 2050 yılında kapanacağı tahmin edilmektedir. Bu yıla kadar olan süreçte gençlerin eğitime önem verilir ve üretime katılmaları sağlanırsa Türkiye'nin ciddi anlamda ekonomik büyüme

²³ Adnan Mahiroğulları, age. , s. 90.

²⁴ Sedat Murat ve Levent Şahin, age. , s. 97.

gerçekleşeceği ve işsizlik sorununda yüksek oranda iyileşmeler sağlanacağı öngörülmektedir.²⁵

1.2. GENÇ İŞSİZLİĞİNİN NEDENLERİ

Genç işsizliğinin oluşumuna etki eden faktörler makro ve mikro boyutta olmak üzere iki kısımda incelenmiştir. Bu durumda makro düzeydeki nedenler olarak; gençlerin yaşadıkları ülkelerin genel yapısal özellikleri, demografik yapıları, eğitim ve işgücü piyasası politikalarının yetersizlikleri, uygulama yanlışlıkları, ekonomik dalgalanmalar, krizler karşısındaki durumları gibi işgücü piyasasının karakteristiğinden kaynaklanan nedenler sayılabilir.²⁶ Bir diğer durumda ise gençlerin bazı karakteristik özelliklerinden kaynaklanan ve işsizliğe neden olan durumları mevcuttur bu nedenler de mikro nedenler olarak nitelendirilmektedir. Bireysel düzeydeki bu nedenler; 15-24 yaş grubunun piyasaya ilk kez giriş yaşı olması, işgücünün nitelik gerektirmesi, iş tecrübesi bulunmaması nedeniyle işveren tarafından maliyet unsuru olarak görülmesi, gençlerin işgücü piyasasını tanımamaları ve aile sorumluluğu taşımaması nedeniyle işi çabuk terk etme gibi nedenler gençlerin iş bulma şanslarını etkileyen mikro nedenler olarak karşımıza çıkmaktadır.²⁷ Şimdi ise makro ve mikro nedenleri ayrı başlıklar altında kısaca inceleyeceğiz.

1.2.1. Makro Düzeydeki Nedenler

Makro düzeydeki nedenler, gençlerin işsiz kalmalarının, işgücü piyasalarının karakteristik özelliklerinden kaynaklanan nedenlerini ifade etmektedir. Bu nedenlerden ön plana çıkanlar aşağıda açıklanmıştır.

²⁵ H.Yunus Taş ve Merve Bilen, “Avrupa Birliği ve Türkiye’de Genç İşsizliği Sorunu ve Çözüm Önerileri”, *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3/3: (2014), s.55.

²⁶ Sedat Murat ve Levent Şahin, age. , s.43.

²⁷ Namık Ata, “Türkiye’de İşgücü Piyasasının Yapısı ve Genç İşsizlik”, TİSK AKADEMİ- Özel Sayı-I, Genç İşsizliği Sempozyumu, 2007, s.115.

1.2.1.1. Toplam Talep Yetersizliği ve Ekonomik Durgunluk Dönemleri

Toplam talep, genel işsizlik seviyesini etkilediği gibi, genç işsizliğini de etkileyen bir durumdur. Toplam talepte yaşanan düşüş, genel olarak işgücü talebini düşürecek ve bu düşüş yetişkin işgücüne olan talebi etkilediği gibi genç işgücüne olan talebi de etkileyecektir. Yapılan araştırmalara göre; burada önemli olan konu sadece toplam talepte meydana gelen değişme değildir, asıl konu genç işsizliğinin yetişkin işsizliğinden daha fazla etkilendiğidir ve bu değişimle ortaya çıkan farkın nedeninin araştırılmasının gerekliliğidir.²⁸

Konuya talep yönünden bakıldığında, işverenler işten eleman çıkaracakları zaman bu seçimi yaparken genç işçileri veya işe en son yerleştirilen ve deneyimi olmayan işçiyi işten çıkarmanın onlar için daha az maliyet unsuru oluşturacağı düşünülür.²⁹ Yapılan araştırmalarda ekonomik durgunluk dönemlerinde işverenlerin ilk tepkisi çalışanlarını işten çıkarmak yerine iş alım süreçlerini durdurmak olduğu gözlemlenmiştir. İşe alımların durdurulmasında ise yine bu durumdan en çok etkilenen kısmın genç işçiler olduğu dikkat çekmektedir, çünkü işgücü piyasasının büyük bir bölümünü yeni iş arayan gençler oluşturmaktadır. Ancak buna rağmen işveren işçi çıkarmak durumunda kalıyorsa da bu seçimini genç işçilerden yana kullanmak durumunda kalmaktadır. Bunun nedeni ise, gençleri işten çıkarmanın alternatif maliyetinin yetişkin çalışanı işten çıkarmanın alternatif maliyetinden daha düşük olmasıdır.³⁰ Gençler tecrübesizdirler ve bu kısa süre de kendilerine iş konusunda yapılan eğitimler daha uzun yıllar çalışan kişilerin aldıkları eğitime göre daha az olması nedeniyle işveren ve firma açısından büyük kayıplara neden olmazlar. Bu nedenle de işverenler firmalarında LIFO(son giren ilk çıkar) politikasını izlerler.

²⁸ Niall O'higgins, "The Challenge of Youth Unemployment", International Labour Office, Employment and Training Papers, Geneva, 1997, s.27.

²⁹ Naci Gündoğan, "Genç İşsizliği", TC Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2001, s.69'dan aktaran; Güliz Seda Kayalı, "Genç İşsizliği", Türk Metal Yayınları, Ankara, 2015, s.33.

³⁰ Niall O'higgins, age. , s.27.

Firmalar bu politikayı uygulayarak işten çıkarma durumlarında genç işçileri öncelikli olarak işten çıkarmaktadırlar.³¹

Casson ise bu durumu “Seçici İşten Çıkarma Hipotezi” ile ifade etmiştir. Bu hipoteze göre Casson işçi sayılarında azaltma yapılacağı zaman bu azaltmanın genç işçilerden başlanarak yapılması gerekliliğinin nedenlerini şöyle açıklamaktadır;

- İlk olarak genç işçiler işe diğer çalışanlara göre geç başladıkları için kendilerine bu süre zarfında daha az eğitim yatırımları yapılmış ve işveren açısından daha az maliyet unsuru olarak görülürler,
- İkinci olarak iş hayatına yeni atılmış olmaları, bakmakla yükümlü oldukları kişiler olmaması ve bu nedenlerle işte kalma sürelerinin kısa olması,
- Üçüncü ve son olarak ise işten ayrılan çalışanlara çalıştıkları sürelerle orantılı olarak verilen işten çıkarma tazminatının işte kalma süresi kısa olan çalışanlarda daha az ödenmesi nedeniyle işverenler tarafından ekonomik bulunmaktadır ve genç işçileri diğer çalışanlara göre daha önce işten çıkarabilmektedirler.³²

Casson’un bir diğer hipotezi ise; “Okuldan Ayrılma Hipotezi” dir. Bu hipoteze göre; durgunluk dönemlerinde, yüksek genç işsizliği grubunun büyük kısmını okuldan ayrılan düşük beceri düzeyine sahip gençlerin ve ilk defa iş arayanların oluşturduğu belirtilmiştir. Bu dönemlerde iş arayan kişilerin iş bulma ihtimali azalmakta ve istihdamı bekleyen insanların oluşturduğu topluluk artmaktadır. Durgunluk dönemlerinde okuldan ayrılan genç erkekler için askerlik hizmeti varsa bu hizmeti gerçekleştirmeleri avantaj sağlarken eğer böyle bir yükümlülüğü yoksa okula devam etmeleri en avantajlı görünen seçenek olmaktadır. Bu seçimde, eğitime devam etmeyi seçenler için çalışma yaşamına girmeyi kısa süreliğine öteledikleri için maddi imkân gerektiren bir seçimdir. Eğer durgunluk uzun sürerse, devam eden eğitim süreci, genç işgücü arzının azalmasına yol açabilir. Böylece durgunluk başladığında, okulu

³¹ Güliz Seda Kayalı, age. , s.33.

³² Mark Casson, “Youth Unemployment, Macmillan Publishers Limited, London, 1979, s.69’dan aktaran; Emel Çetinkaya, “Genç İşsizliğin Teorik Açıklamaları”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Cilt:0, Sayı:58, 2010, s. 47-48.

terk edenlerin oranı içinde işsizlik oranı yükselecektir ve uzun bir süre önce okulu terk edenler toplam işsizler içinde büyük bir çoğunluğu oluşturacaktır. Emek piyasası içinde risk grubunu oluşturanların büyük bir kısmı genç yetenekli işgücü oluşturacaksa, durum o kadar ciddi olmayabilir. Çünkü devam edilen eğitimin faydası er ya da geç görülecektir. Ancak emek arzının emek talebini aştığı durumlarda, ilan edilmiş her bir iş pozisyonu için çok sayıda kişi başvuruda bulunacaktır. Bu durumda ise işveren tecrübesi ve eğitimi yüksek olan çalışana istihdam etmek isteyecektir. Hatta çalıştıracağı iş pozisyonu için gerekli olmayan nitelikleri de isteyerek en kaliteli kısma ulaşmaya çalışacaktır. Böylece durgunluk dönemlerinde, belirli bir iş için gerekli olan nitelikleri karşılamak zorlaşacaktır. Bu durumda durgunluk dönemlerinde işsizliğin yükünün, ağırlıklı olarak eğitim düzeyi düşük olanların üstüne yıkılacağı vurgulanmıştır.³³

1.2.1.2. Gençlere Yönelik Ücret Politikaları ve Asgari Ücret Uygulaması

Genç çalışanların ücretleri yetişkin çalışanlardan daha yüksek olduğu durumlarda, yetişkinleri istihdam etmek tercih edileceğinden, ücretlerin genç işsizliğine etkisi olumsuz olmaktadır. Ancak bu durum gençlerin yetişkinlere yakın niteliklere sahip oldukları durumlarda geçerlidir. Böyle bir durumda özellikle vasıflı işçiler konusunda bu varsayımın doğruluğu net değildir. Çünkü eğer genç ve yetişkin işçiler farklı vasıflara sahip iseler, genç işçilerin yetişkinlere göre ücretlerinin farklılığı etkili olmayacaktır. Bu durumda hem genç işçinin ücretleri hem de yetişkin işçinin ücretleri karşılıklı olarak olumsuz etkilenmeyecektir.³⁴

Genellikle genç çalışanların işgücü piyasasındaki ilk deneyimleri olması, kendilerine en uygun işi bulabilmek için düşük ücretlerle çalışmayı kabul ederler. Daha az beceriye sahip olma ve düşük ücret alma eğilimindedirler, bir aileyi

³³ Mark Casson, "Youth Unemployment, Macmillan Publishers Limited, London, 1979, s.69'dan aktaran; Emel Çetinkaya, "Türkiye'de Genç İşsizliği İle Mücadelede Aktif İşgücü Piyasası Politikaları", 2008, s.32.

³⁴ Niall O'higgins, "The Challenge of Youth Unemployment", age. , s.20.

desteklemek için bir işe ihtiyaç duyma olasılıkları daha azdır. Çünkü bu durumun fırsat maliyeti gençler için yetişkin insanlara göre daha düşüktür.³⁵

Genç işsizliği üzerinde ücret politikaları bakımından en önemli etki asgari ücret uygulamasına aittir. Özellikle 1980'li yıllardan sonra gelişmiş olan ülkelerde de görülmeye başlanan işsizlik süreciyle birlikte, bu alanda yapılan çalışmaların sayısı da artmıştır. Bu alanda yapılan çalışmalar özellikle de OECD ülkelerinde asgari ücretin genç istihdamı ya da işsizliği üzerindeki etkilerine odaklanmıştır. Bu çalışmalar sonucunda elde edilen genel sonuçlardan biri, genç işçilerin asgari ücret seviyesinde ya da ona çok yakın bir seviyede ücretlendirildikleri, dolayısıyla asgari ücret mevzuatında meydana gelen herhangi bir değişiklikten ciddi bir şekilde etkilendikleri; bir diğeri ise, gençlerin pek çok ülkede yetişkinlere oranla çok daha yüksek işsizlik oranlarıyla karşılaştıklarıdır. Asgari ücretin genç işsizliği ve istihdamı konusunda pek çok ampirik çalışma yapılmış olup, bunun sonucunda ise yapılan çalışmalardan farklı sonuçlar elde edildiği gözlemlenmiştir.³⁶ Buna göre çıkan sonuçları ise şöyle özetleyebiliriz:

- Amerika Birleşik Devletleri'nde 1970'lerde yapılan bir dizi çalışma bulunduğunu asgari ücret ve genç istihdam arasında önemli bir negatif bağlantı vardır. Buna göre, asgari ücrette meydana gelen %10'luk bir artışın genç istihdamı üzerinde %1-3 arasında bir düşüşe neden olmuştur. Ancak 1980'lerin sonunda ve 1990'ların başında yapılan çalışmalarda asgari ücretin genç istihdamı üzerinde ne olumlu ne de olumsuz etkisi olmadığı tespit edilmiştir.
- Kanada'da yapılan en yeni çalışmalar asgari ücretin gençleri olumsuz etkilediğini ortaya koymuştur. Birleşik Krallık'ta yapılmış olan pek çok deneysel çalışma ise, asgari ücretin genç istihdamı üzerindeki olumsuz etkilerine rastlamamıştır, hatta pozitif etki yarattığına dair ortak bir görüş olduğu bildirilmiştir.

³⁵ Niall O'higgins, Youth Unemployment and Employment Policy: A Global Perspective, International Labour Organization, ILO, Geneva 2001, s.40-41.

³⁶ Youcef Ghellab, Minimum Wages and Youth Unemployment, Employment and Training Papers 26, Geneva, ILO Pub., 1998, s. 9.

- Tartışmaların hâlâ yürürlükte olduğu Fransa'da, yapılan son çalışmaların sonuçları asgari ücret ile genç istihdamı arasında düşük oranlı bir bağ tespit etmiştir. Buna göre, asgari ücrette meydana gelen %1 ile %3.5 arasındaki bir artış, genç istihdamı üzerinde %10'luk bir azalma meydana getirmektedir.
- Gelişmekte olan ve geçiş ülkelerinde(Bosna Hersek, Çek Cumhuriyeti, Endonezya, Kenya) incelenen çalışmaların sonucu ortaya çıkmıştır. Bu çalışmaların sonucunda asgari ücret ile genç istihdamı arasında negatif bir bağ var olduğu tespit edilmiştir.

Tüm bu değerlendirmeler neticesinde uygulanan ücret politikalarının, genç istihdamı üzerinde negatif etkileri olduğuna dair genelleme bulunmaktadır. Özellikle, ücretlerin yüksek tutulduğu dönemlerde, işgücü alımlarında gençlerden ziyade yetişkinlerin tercih edildiği öne sürülmektedir. Ayrıca böyle bir uygulamaya gidilmesinin sebebinin de, yetişkin işçilerin, genç işçilere oranla çok daha iyi özelliklere sahip olduğu ve ancak mecburi durumlarda yerlerini gençlere bırakacakları varsayımına dayandığı şeklinde bir görüş birliğine varılmıştır. Ancak, yapılan araştırmalar bu varsayımların doğruluğunu onaylamamaktadır. Özellikle de kendisine gerekli olan eğitimin verilmiş, nitelik ve becerilerini işgücü piyasasının gereklilikleri doğrultusunda yetiştirmiş gençlerin en az yetişkinler kadar hatta çoğu durumda onlardan daha da fazla olmak üzere işgücü piyasalarına eklemlendiği görülmektedir. Dolayısıyla genel ücret politikalarının, genç istihdamı ya da işsizliği üzerinde doğrudan bir etki meydana getirdiğini söylemek doğru olmayacaktır.³⁷

1.2.1.3. Genç İşgücünün Büyüklüğü

Genç işsizliğini, genç nüfusunun hızlı artmasına bağlayanlar da vardır. II. Dünya savaşı sonrası doğum oranlarında meydana gelen hızlı bir artışla dünyanın büyük bir kısmında genç nüfusunun önemli oranda artması ve genç işgücü arzının, genç işgücü talebini aşmaya başlamasıyla birlikte işgücü piyasalarının bu durumdan olumsuz etkilendiği söylenmektedir. Ancak, bu durum az gelişmiş ve gelişmekte olan

³⁷ Niall O'higgins, The Challenge of Youth Unemployment, age. , s. 28.

ülkeler için söz konusu olmaktadır. Çünkü gelişmiş ülkelerde genç nüfus azalma eğilimi göstermektedir.³⁸

Korenman ve Neumark, Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) üyesi olan 15 ülkede genç nüfusun büyüklüğü ile işsizlik arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmacılar, nüfus büyüklüğü ile işsizlik arasındaki elastikiyet oranını 0,5 olarak tespit etmişlerdir. Yani bu durumda genç nüfustaki %10'luk bir artış, genç işsizliğini %5 arttırmaktadır. Ancak yetişkin işsizliği ile genç işsizliği arasındaki elastikiyet oranının 0,7 olarak gerçekleştiğini hesaplamışlardır.³⁹ Bu çalışmalarında ulaşılan sonuca göre, yetişkin işsizlik oranının, genç işsizliği üzerinde ki etkisi, genç nüfusun büyüklüğüne göre arttığı gözlemlenmiştir.

Son yıllarda, ekonomik büyümenin istihdam yaratıcı etkisinin azaldığı yönünde araştırmalar bulunmaktadır. İstihdam yaratmayan büyüme sorununun, genel olarak ekonomideki yapısal sorunlara ve işgücü talebinden kaynaklanan faktörlere bağlı olduğu söylenebilir. Türkiye açısından sorunu önemli hale getiren bir başka faktör de demografi dinamiğidir. Çünkü emek arzı, demografik faktörlerin bir fonksiyonudur. Bu itibarla, Türkiye'de işsizlik nedenleri ile ilgili belli başlı çalışmaları, öncelikle, yapısal sorunlardan ve işgücü maliyetinden kaynaklanan faktörleri araştıran daha sonra istihdamın ekonomik büyüme ile ilişkisini araştıran çalışmalar şeklinde özetlemek mümkündür.⁴⁰

1.2.1.4. Kadınların İşgücüne Katılma Oranının Artması

İşsizlik diğer yaş gruplarına göre gençler için daha karmaşık bir olgudur. Bu yüzden gençler arasındaki işsizliğin sebeplerini tek bir unsura bağlamak mümkün değildir. Gençlerin yetişkinlere göre iş bulma şanslarının düşük olması, genç işsiz nüfus içinde bazı grupların dezavantajlı grup olarak görülmesi ile alakalıdır. Bu

³⁸ Michael.L Watcher, (1980), "The Dimension and Complexities of the Youth Unemployment Problem", Youth Employment and Public Policy, Englewood Cliffs N,d: Prentice Hall, American Assembly, Columbia University, s. 44'den aktaran; Emel Çetinkaya, "Genç İşsizliğin Teorik Açıklamaları", age. , s.54.

³⁹ Sanders Korenman and David Neumark, Cohort Crowding and Youth Labor Markets: A Cross-National Analysis, NBER Working Paper No: 6031, Cambridge 1997, s.31-32.

⁴⁰ Sema Ay, "Türkiye'de İşsizliğin Nedenleri; İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme", Yönetim ve Ekonomi, Cilt:19, Sayı:2, 2012, Manisa, s.323.

dezavantajlar cinsiyet, yaş, etnik köken, eğitim düzeyi, aile geçmişi, sağlık durumu ve engelli olmak gibi sayılabilir. Gençler arasında özellikle kadınlar, uzun süreli işsizler, beceri düzeyi düşük olanlar, aile geliri düşük olanlar ve engelli olanlar iş bulmakta daha büyük dezavantaja sahip gruplar olarak görülmektedirler.⁴¹

Ülkemizde kadınlar arasında işgücüne katılım oranı geleneksel olarak gerek AB gerekse OECD ortalamalarının oldukça altında kalmıştır. Ancak bu verilere rağmen genç işgücüne rakip olarak görünen düşük ücretli ev kadınlarının işgücüne katılma oranlarının yükselmesiyle genç işgücüne olan talebi azalttıkları düşünülmektedir. İşverenlere göre kadın işgücünü genç işgücüne tercih etmelerinin önemli ölçüde avantajları bulunmaktadır. Kadınların istihdamının karakteristik özelliklerinden bir tanesi olan kısmi süreli çalışmaları tercih edilmelerinde önemli ölçüde etkili olan avantajlardan birisidir.⁴² İşveren genç işgücünü kısmi süreli çalıştıramazken kadın işgücünü rahatlıkla böyle esnekliklerle çalıştırma imkânı yakalamaktadır. Kadın işgücü bu esnekliği kabul ettikleri için çalıştıkları zamanla doğru orantılı olarak daha az ücret aldıklarından dolayı işveren için daha az maliyet unsuru olur ve işveren de genç işgücündense ondan daha az ücret ödeyeceği ucuz kadın emeğini tercih eder.

Bloom ve Freeman, genç grubun işsizliğini diğer toplulukların işgücüne katılım oranlarının tesadüfi olarak değişmesinden olumlu ya da olumsuz etkilenebileceğini ileri sürmektedirler. Örneğin; Kanada, Avustralya, Büyük Britanya, ABD ve İsveç gibi kadın emeğinin dramatik artışının, büyük genç topluluklarının işgücüne dâhil olma zamanlarıyla hemen hemen aynı döneme denk gelmiştir. Bunun aksine Almanya ve Japonya gibi sanayileşmiş ülkelerde genç işgücünde artış ya çok az olmuş ya da hiç olmamıştır. Bu durumda kadınlar üretimde eğer gençlerin yerine geçiyorsa gençler bu geçişten olumsuz etkilenecek; aksine kadınlar ve gençler üretimde birbirlerini tamamlıyorlarsa bu genç işgücünün yararına olacaktır.⁴³

⁴¹ Emel Çetinkaya, 2008, age. , s.39.

⁴² Tekin Akgeyik, “Türkiye’de Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını Etkileyen Faktörler: TÜİK Verileri Üzerine Bir Analiz”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı:70, 2016, s. 49.

⁴³ David E. Bloom and Richard B. Freeman, The “Youth Problem”: Age or Generational Crowding?, 1986, s.6.

1.2.1.5. Teknolojik Alandaki Gelişmeler

Ekonomik söylemlerde, istihdamın verimliliğe bağlı olarak arttığı, verimlilikte sağlanan artışın ise büyük oranda teknolojik alanda yaşanan değişimlerden kaynaklandığı kabul edilmiştir. Endüstrileşmiş ülkelerde, 1980’li yıllardan itibaren, yeni teknolojilerin yayılma süreciyle işsizliğin artma eğilimi içine girmesi ve yapısal nitelik kazanması aynı döneme denk gelmiştir. İşsizliğin 1980’li yılların sonuna doğru azalma eğilimi içine girdiği, ancak, 1990’lı yıllarda yeniden artmaya başladığı bilinmektedir.⁴⁴

Teknolojik bilgi insanların refahının artırılması için kullanılan bir araçtır. İnsanlar hiç bir zaman teknolojik bilginin emrinde değillerdir, teknolojik bilgi insanın emrinde olmak içindir. İleri teknolojinin üretime uyarlanmasıyla istihdamda önemli gelişmeler yaşanmaktadır. İnsanların yerini makinaların alması, insanların daha iyi işlerde çalışmasına imkân tanır ve insan sağlığını etkileyen işlerin makinalara yaptırılmasıyla insanın daha bilgi yoğun işlerde istihdam edilmelerini sağlar. Böylelikle işi makinaların yapması, insanların iş yapan makinaları kullanmasına imkân tanır. Bu şartlara uyum sağlayacak insanların yetiştirilmesi görevi de eğitim sistemine düşmektedir. 21. yüzyıla girerken hayat boyu eğitim programları gündeme gelmektedir.⁴⁵

Küreselleşme süreciyle birlikte teknolojik gelişmelerle gelen yenilikler işgücü piyasalarının yapısını ve istihdam olanaklarını değiştirmektedir. İleri teknolojinin sanayi sektöründe uygulanmasından dolayı bu durum belirli bir miktar geleneksel işsizliğe neden olacaktır. Ancak, sanayide ileri teknolojinin uygulanması kalite standardını ve verimliliği artıracığından sonuçta mallara olan talebi artıracak, yeni pazarlar açacak ve genç işgücüne farklı iş imkânları oluşturacaktır. Ortaya çıkabilecek yapısal işsizlik problemine çözüm de bu kişilerin başka alanlarda istihdam edilerek

⁴⁴ Tijen Erdut, “Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkileri”, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası(TÜHİS), İzmir, 1998, s.9.

⁴⁵ İsmail Hakkı Yücel, “Bilim-Teknoloji Politikaları ve 21. Yüzyılın Toplumu”, Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü Araştırma Dairesi Başkanlığı, 1997, s.91.

veya yeni alanlarda eğitilmesine ilişkin alınacak tedbirlerle bu durum giderilmeye çalışılacaktır.⁴⁶

Hammer'e göre ise özellikle endüstri ve hizmet sektöründe yeni teknolojik gelişmeler ve modernleşme, işgücü piyasasının nitelik yapısında bir değişime yol açmaktadır. Vasıf düzeylerinde yaşanan artış tartışması, vasıf taleplerinin tüm ekonomide yükselmekte olduğunu iddia etmektedir. Gençlerin yetişkinlerden daha az vasıf düzeyine ve daha az iş deneyimine sahip olduklarını ve böylece işsizliğe karşı daha fazla savunmasız kaldıklarını dile getirmiştir.⁴⁷ France ve Wiles'e göre genç işgücüne talebin azalmasının nedeni teknolojik ilerlemelerin ve değişimlerin, genç işgücünün kas gücüne dayanan ihtiyacın artık kalmamasıdır. 1980 sonrası yaşanan değişimler sonucu artık tek vasıflı ve sürekli çalışanlar yerine çok vasıflı ve esnek çalışanlar istenmektedir.⁴⁸

1980'lerin başından beri hızlanan teknolojik gelişmeler ve bunların üretim süreci içindeki dağılımları, gençlerin emek piyasası içindeki istihdamını orta vadede daraltan nedenlerden biri olmuştur. Bu durum genç işgücünün niteliği açısından yeni fırsatların oluşturulması gerekliliğini ve yeni sorunların gündeme gelmesine neden olmuştur. Bu süreçte yaşanılmasından korkulan asıl sorunun, genç işgücünün yeniliklere uyum sağlamasına imkân verilmemesi durumunda genç işgücünün niteliksiz ve atıl kalması olduğu belirtilmiştir.⁴⁹

1.2.2. Mikro Düzeydeki Nedenler

Genç işsizliğine neden olan mikro nedenleri gençlerin özelliklerinden ve niteliklerinden kaynaklanan nedenler olarak tanımlayabiliriz. Genç işsizliğinin nedenleriyle alakalı birbiriyle iç içe geçmiş üç teoriden bahsedilebilir. Buna göre geleneksel olarak işsizlik; konjonktürel, geçici (frikisyonel) ve yapısal olmak üzere üç

⁴⁶ İsmail Hakkı Yücel,1997, age. , s.91.

⁴⁷ Torild Hammer, "Explanation of Youth Unemployment", 1993'den aktaran; Emel ÇETİNKAYA,2008, age. , s.33.

⁴⁸ Alan France and Paul Wiles, "Dangerous Future: Social Exclusion and Youth Work in Late Modernity", Cilt:31, Sayı:5, 1997'den aktaran; Emel Çetinkaya,2008, age. , s.33-34.

⁴⁹ Güliz Seda Kayalı, age. , s.42.

kategoriye ayrılır. Birçok yaş grubu için konjonktürel ve friksiyonel işsizlik tipleri hâkimdir ve yapısal işsizlik temel bir faktör olarak değerlendirilmemiştir. Ancak genç yaş grubu için üçü de önemlidir. Bu yüzden genç işsizliğini sınıflandırmak çok daha zordur. Fakat buradaki asıl farklılık genç işsizliğinin friksiyonel ve konjonktürel olduğu kadar yapısal olabilmesiyle alakalıdır ve biz bu kısımıyla ilgilenmekteyiz.⁵⁰ Yapısal teoriye göre; genç insanlar arasında işsizlik oranının ekonomik gelişmeden bağımsız bir şekilde yüksek olacağı ileri sürülmüştür. Yani piyasada gerçekleşen olumlu bir ekonomik gelişme, işgücü için yüksek bir talep oluştururken, yetişkin işsizlik oranı için olumlu bir azalmaya sebep olacaktır, ancak gençler arasında işsizlik yine yüksek kalacaktır. Yapısal açıklamanın bu şekli, özellikle genç işgücünden talep edilen beceriler ve eğitim nitelikleri hakkında genç işsizler ve mevcut işler arasında bir uyumsuzluk olduğunu iddia etmektedir. Ayrıca, mevcut işler artan bir şekilde nitelikli çalışanları veya gençlerin genellikle sahip olmadığı diğer nitelikleri talep etmektedir.⁵¹

Bazı özelliklere sahip gençler “insan onuruna yakışır bir iş” bulma konusunda diğer gençlerden daha büyük zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Bu gençleri dezavantajlı genç işsiz grup olarak nitelendirebiliriz. Dezavantajlı olarak nitelendirilen bu grup içerisinde, genç olup engellilik durumu olanlar, genç kadınlar ve etnik kökeni farklı olan gençler sayılabilmektedir.⁵²

1.2.2.1. Toplumsal Cinsiyet

Bir toplumda ekonomik üretkenliği ve dinamizmi etkileyen en önemli faktör işgücüne katılım oranıdır. İşgücüne katılımı etkileyen birçok faktörden söz edilebilir. Bu faktörlerden bir tanesi de nüfusun yaş ve cinsiyet profilidir. Burada bu konuda genel olarak nüfusun cinsiyet yapısı üzerinde durulacaktır.

⁵⁰ Emel Çetinkaya,2008, age. , s.29.

⁵¹ Emel Çetinkaya,2008, age. , s.32.

⁵² Niall O’Higgins, “Recent Trends in Youth Labour Markets and Youth Employment Policy in Europe and Central Asia” , Università Degli Studi di Salerno Centro di Economia del Lavoro e di Politica Economica, Discussion Paper No:85, Ottobre, 2004, s.20’dan aktaran; Güliz Seda Kayalı, age. , s.42-43.

Türkiye’de kadınlar arası işgücüne katılım oranı geleneksel olarak diğer AB ülkelerine nispeten daha düşük seviyelerde olduğu dikkat çekmektedir. Kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörleri inceleyen çok sayıda deneysel çalışma mevcuttur. Araştırmalar kadınların işgücüne katılımında belirleyici faktörlerin eğitim düzeyleri ve ailenin ekonomik koşulları olduğuna işaret etmektedir. Nam’ in yaptığı bir araştırmada 1970 ve 1980 yıllarında Güney Kore’de aile reisi olarak erkeklerin ön planda olduğu hanelerde kadınların işgücüne katılımını etkileyen değişkenler sorgulanmıştır. Bu araştırma sonucuna göre ise eğitim düzeyinin ve ailenin ekonomik statüsünün kadınların işgücüne katılımını belirleyen temel faktörler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.⁵³

Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkek için toplumsal olarak oluşturulmuş, öğrenilmiş davranış ve beklentileri ifade eden bir kavram olup kadınlar ve erkekler için hangi davranış ve faaliyetlerin uygun olduğuna, her iki cinsin hangi haklara, kaynaklara ve güce ne derecede sahip olduğuna ya da olması gerektiğine ilişkin toplumsal beklentileri geliştirmektedir. Bu beklentiler toplumdan topluma ve aynı toplum içinde bir toplumsal kesimden diğerine kısmi değişiklikler gösterse de özünde ortak noktaları bulunan bir konudur.⁵⁴ Genç işsizliği sorunu her ülkede farklı oranlarda olsa da genellikle kadınların işsizlik oranları erkeklerin işsizlik oranlarından fazla olmaktadır. İşverenler genç kadın çalışandansa genç erkek çalışanı tercih ederler. Genç kadınların istihdam edildikleri durumlarda ise birçok alanda cinsiyet ayrımcılığıyla karşı karşıya kaldıkları bir gerçektir. En çok eşitsizliğe uğradıkları kısım ekonomik alanda olsa da sağlık haklarından yararlanma, kayıt dışı çalışma, şiddete maruz bırakılma, işyerinde fiziksel ve sözsöz tacizler ve benzeri birçok durumda ayrımcılık ve zorluklarla mücadele etmek durumunda kalmaktadırlar.

Ucuz işgücü olarak görülen kadının işgücüne katılımı maalesef ki daha çok kriz dönemlerinde artmakla birlikte bu durum genel çalışma koşulları üzerinde olumlu bir

⁵³ Sunghee Nam, “Determinants of Female Labor Force Participation: A Study of Seoul, South Korea, 1970-1980”, Sociological Forum, Vol:6, No:4, 1991, s.641.

⁵⁴ Yıldız Ecevit, “Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu İlişki Nasıl Çalışılabilir?”, Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, Cilt: 25, Sayı:4(Ek), 2003, s.83.

etki yaratmamaktadır.⁵⁵ Ülkelerin gelişmişlik düzeylerine bağlı olarak bazı farklılıklar ortaya çıksa da kadınların istihdam sorunu Dünya genelinde ortak bir sorun olmaya devam etmektedir. Dünya’da toplumsal cinsiyet anlayışı kadınların ve özellikle dezavantajlı grup içerisinde yer alan genç kadınların işgücüne katılımında büyük bir engel olmuştur. Bu nedenle genç kadınların istihdama girişlerinde büyük önem taşıyan eğitim seviyeleri arttırılmalı, eğitimlerine olanak tanınmalı, bu bağlamda politikalar güçlendirilmeli ve mesleki eğitim almalarının önü açılmalıdır.⁵⁶

1.2.2.2. Eğitim Düzeyi

Kuşkusuz gelişmekte olan ülkelerin birçoğu yüksek işsizlik oranlarına sahiptir. Bu ülkelerden bir tanesi de Türkiye’dir. Bu işsizlik oranlarından en fazla etkilenen grup ise gençlerdir. Türkiye’deki gençlerin çoğu iş bulma imkânlarını arttırmak, insana yakışır iş ve ücretlere sahip olmak için eğitimlerine devam ettikleri ve yükseköğretime yöneldikleri son yıllarda dikkat çeken konular arasında yer almaktadır. Her sene Türkiye’de üniversiteye geçiş sınavına giren adayların sayısında artma yaşanmaktadır. Ancak TÜİK verilerine bakıldığında yükseköğretim kurumlarından yeni mezun olan gençlerin işgücü piyasasına geçişte birçok sıkıntılarla karşılaştıkları ve en önemlisi yaşanan genel işsizlik nedeniyle onlarında bu durumdan olumsuz etkilendikleri gözlemlenmiştir.

Gençlik insanın hayata yeni atıldığı bir dönemdir. Bu dönemde oluşan genç işsizliği problemi, sunulan fırsatların nisbi olarak azalmasıyla hayat boyu bir sosyo-ekonomik probleme dönüşebilmektedir. Genç işsizliği konusu, bu sebeple ülkelerin eğitime yönelik politikaları oluşturulurken dikkate alınması gereken konulardan biridir.⁵⁷ Genç işsizliği ve gençlerin aldıkları eğitim arasındaki bağa bakıldığında bir nitelik uyumsuzluğu ve ücret düzeyleri göze çarpmaktadır. Gençler mezun olduktan sonra ilk iş deneyimlerini gerçekleştirecekleri için iş konusunda seçici davranırlar, işteki konumlarını ve ücretlerini beğenmedikleri durumda kolayca işten ayrılabilirler.

⁵⁵ Şerife Durmaz, “İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller”, Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 3, 2016, s.44.

⁵⁶ Şerife Durmaz, age. , s.55.

⁵⁷ Berna Balcı İzgi, 2012, age. , s.296.

Gençler, tecrübe eksikliği, vasıf uyumsuzluğu ve ücret beklentisini karşılayamama gibi sebeplerle işverenler açısından da iş akdinin sona erdirilmesinde öncelikli olarak tercih edilen grup olmaktadır.⁵⁸ Gençlerin nitelik ve vasıf uyumsuzluğu konusuna geri dönecek olursak bu konuda ülkemizdeki eksik, meslek liselerine gereken önemin verilmemesinden kaynaklandığı ileri sürülen nedenler arasında yer almaktadır. Mevcut meslek liselerinin ise kaliteli eğitim veremediği ve talebi karşılayamadığı düşünülmektedir.⁵⁹

Eğitim, bir kişinin istihdam edilebilirliğini ve işsizliğe maruz kalma süresini uzun dönemde belirleyen etmenlerden en önemlisidir.⁶⁰ Ancak bu doğrultuda eğitim sisteminde yapılması gereken önemli düzenlemeler arasında eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması ve verilen eğitim hizmetinin kalitesinin iş gücü piyasasının ihtiyaçları da göz önüne alınarak yükseltilmesi gerekmektedir.⁶¹

Eğitim ve eğitim düzeyi ülkelerin kalkınmasında önemli bir role sahiptir. Bir taraftan ülkelerin kalkınma sürecinde ihtiyaç duyulan nitelik ve nicelikte işgücü sağlama fonksiyonunu yerine getirirken; diğer taraftan bilgi üretme ve yayma fonksiyonu ile ülkelerin modern üretim teknolojilerini takip etme, geliştirme ve üretim sürecine aktarmasına katkı sağlamaktadır. Eğitim seviyesi yükseldikçe işgücünün verimliliğinin artması; ülkelerin rekabet gücünü olumlu etkilemekte ve dışa açılmalarını kolaylaştırmaktadır. En önemli beşeri sermaye bileşeni olan eğitim düzeyinde yaşanan artış uluslararası boyutta kazanımlar sağladığı gibi bireysel olarak da gençlerin verimliliklerini, dolayısıyla ücretlerini ve iş bulma şansını artırmaktadır.

⁵⁸ Barış Seçer, “Uluslararası Boyutuyla Genç İşsizliği ve Gençlere Yönelik İstihdam Politikaları”, Tisk Akademi, Cilt:1, Sayı:2, Eylül 2006, s.81.

⁵⁹ Cansu Ergüder, 2014, age. , s.17.

⁶⁰ Pelin Mastar Özcan, Umut Tepekule ve Gül Kayalıdere, “Eğitim Kalitesinin Genç İşsizliği ile İlişkisi: PISA Test Sonuçları Üzerinden Bir Değerlendirme”, Aydın İktisat Fakültesi Dergisi, Cilt:1, Sayı:2, 2016, s.94.

⁶¹ A. Utku Erdayı, “Dünyada Genç İşsizliği Sorununun Çözümüne Yönelik Ulusal Politikalar ve Türkiye”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2009/3, s.142.

Bu yönleriyle eğitim seviyesinin yükseltilmesi; özellikle gelişmekte olan ülkelerde işsizlikle ve yoksullukla mücadelede etkin bir politika aracı olarak öne çıkmaktadır.⁶²

Türkiye’de genç işgücünün eğitim düzeyi yetişkin işgücünün eğitim düzeyine göre belirgin şekilde yükselmiştir. Yani işgücü pazarına yeni girenlerin eğitim düzeyi gittikçe yükselmektedir. Eğitim düzeyinin artması uzun dönemde işsiz kalma riskini düşürmektedir. Ancak Türkiye’de yeni mezun olan, lise ve üzeri eğitim almış yüksek sayıdaki genç işgücünün istihdam olanaklarının düşük olduğu görülmektedir. Bu gençlere yeni istihdam alanlarının sağlanamaması halinde nitelikli ve eğitilmiş işgücünün işsizlik oranlarının yüksek kalacağı kaçınılmaz son olarak karşımıza çıkmaktadır.⁶³ Gençler ülkelerin geleceğidir. Bu gerçek karşısında istihdam edilmeyi bekleyen genç bireylerin hem sosyal politikalar hem de toplum aracılığı ile korunması, sahip çıkılması ve desteklenmesi gerekmektedir. Özellikle genç ve nitelikli işgücünün giderek daha çok işsiz kalabildiği ülkemizde bu konu üzerinde önemle durulmalı ve bu sorunun çözümüne yönelik sosyal politikalar üretilmesi gerekmektedir.⁶⁴

1.2.2.3. Eğitim Hayatından İşgücü Piyasasına Geçişte Yaşanan Aksaklıklar

OECD, özellikle dünyada ortaya çıkan hızlı ekonomik, sosyal ve teknolojik değişimin esas itibariyle "gençlerin okuldan işe geçiş sürecini, yani tam zamanlı öğrencilik yaşamından, tam zamanlı ve kalıcı iş hayatına geçişi oldukça zorlaştırdığını" belirtmektedir. Bu nedenle, genelde bütün ülkelerde genç nüfusun işsizlik oranları, toplam işsizlik oranlarından daha yüksek çıkmaktadır. OECD, bu sorunun giderilmesinde temelde üç ana yenilik yapılması gerektiğini savunmaktadır. Bunlardan birincisi temel eğitimde kalite, ikincisi temel eğitimden istihdama geçiş

⁶² Şadan Çalışkan, Mustafa Karabacak ve Oytun Meçik, “Türkiye’de Eğitim-Ekonomik Büyüme İlişkisi 1923-2011(Kantitatif Bir Yaklaşım)”, Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt:11, Sayı:21, 2013, s.30.

⁶³ Nurhan Yentürk ve Cem Başlevent, age. , s.10-11.

⁶⁴ Salih Dursun ve Serpil Aytaç, “Üniversite Öğrencileri Arasında İşsizlik Kaygısı”, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt XXVIII, Sayı: 1, 2009, s.82.

sürecinin kısaltılması, üçüncüsü ise hayat boyu öğretime gerekli yatırımların sağlanması gibi tedbirlerinin alınmasını talep etmiştir.⁶⁵

Gençlerin eğitimden sonra işgücü piyasasına geçişte yaptıkları hatalardan bir tanesi, iş ararken istihdam bürolarına başvurmak gibi formel yöntemlerden çok kişisel ilişki kurma gibi informal iş arama yöntemleri kullanma eğilimindedirler. İş arama ve işgücü piyasasına girmek için kullanılan yöntemler veya stratejiler işgücü piyasasına giriş ile ilgili önemli değişkenlerdir.⁶⁶ Ülkemizdeki gençlerin işgücü piyasasına geçişte karşılaştıkları problemlerden bir diğeri ise, iş arama konusunda yeterli derecede bilgi sahibi olmamaları, rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetlerinden yararlanamama ve tecrübe eksikliği gibi nedenlerle iş bulma ve piyasaya geçiş konusunda sıkıntı yaşamaktadırlar.⁶⁷

1.2.2.4. İşgücü Piyasası Davranışları

İşgücü piyasasının kendi içinde bütünlük gösteren alt piyasalara bölünmesine dayanan çeşitli teorik yaklaşımlar bulunmaktadır. Bu bölünme işgücü piyasasında birbirinden farklı işlerin bulunduğu ve farklı işçi gruplarının istihdam edildiği birincil işgücü piyasasının ve ikincil işgücü piyasalarından oluştuğu varsayımından hareket ederler.⁶⁸ İşgücü piyasasının bölünmesiyle ilgili çeşitli yorumlar yapılmaktadır. Bu yorumlardan bir tanesine göre ise işgücü piyasaları bölünürken teknolojik gereklilikler göz önünde bulundurulmalıdır.⁶⁹

Genç işsizliğini açıklamada ekonomik gelişmelerden bağımsız olarak düşünen yapısalcı teoriler bu görüşlerini genç işsizler ile mevcut işler arasında bir uyumsuzluk olduğu iddiasında bulunurlar. Bu yaklaşımı destekleyenlere göre gençler arasında

⁶⁵ Nusret Ekin, “Küresel Bilgi Çağında Eğitim- Verimlilik- İstidam”, İstanbul Ticaret Odası, İstanbul, 1997, s.94.

⁶⁶ Emel Çetinkaya,2010, age. , s.51.

⁶⁷ Bülent Pirlar, “Genç İşsizliği Sorunu ve Çözmeye Yönelik Politikalar”, TİSK AKADEMİ, Ankara, 2007/Özel Sayı-I, s.148.

⁶⁸ Yücel Uyanık, “Dualist (İkili) İşgücü Piyasası Teorisi”, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:1, Sayı:3, Ankara, 1999, s.1.

⁶⁹ Keith Hinchliffe, “Economics of Education Research and Studies”, (Edited by George Psacharopoulos), The Word Bank, Washington D.C. Pergamon Press-1987, s. 144’dan aktaran; Yücel Uyanık, age. , s.1.

işsizliğinin yükselmesinin nedenleri arasında geniş bir faktör dizisiyle ilişkili yapısal sorunlar bulunmaktadır. Özellikle hizmet ve sanayi sektörlerinde yaşanan teknolojik gelişmeler bu sektörlerde talep edilen nitelik eleman düzeyinin de artmasına neden olmuştur. Gençlerin işgücü piyasasının taleplerine uygun olamayan yapılarından dolayı kendi niteliklerine uygun ikinci bir iş bulmalarına neden olmaktadır. Okuldan işgücü piyasasına geçişte bir ara dönemi ifade eden ikincil işgücü piyasaları iş değiştirmenin yoğun olduğu ve iş güvencesi ve korumanın düşük olduğu sektörlerdir.⁷⁰

Parçalı işgücü piyasası teorisi, ilk kez ABD’de geliştirilmiştir. Bu teoriye göre, işgücü piyasası, birincil ve ikincil piyasa olmak üzere iki piyasadan oluşmaktadır. Birincil piyasa, yüksek kazançlı, büyük sermayeli ve kurumsallaşmış endüstriyel üniteler tarafından yönetilir. Birincil piyasa kapsamındaki işler, işyerindeki eğitim programları sayesinde yüksek ücret standardı, iyi çalışma koşulları ve kariyer gibi daha iyi imkânlarla sahip işlerdir. Bu piyasa da istihdam edilenlerde yüksek bir sendikalaşma oranı vardır ve güçlü pazarlık sayesinde çalışanlar işsizliğe karşı daha iyi korunurlar.⁷¹ Birincil piyasada yer alan işverenler teknolojik gelişmeleri yakından takip ederler ve üretimlerine bu teknolojik gelişmeleri entegre ederler, sermaye yoğun yatırımlarıyla da üretimlerine devam ederler.

İkincil işgücü piyasası ise; az tecrübe gerektiren işlerin olduğu, vasıfsız işgücünün istihdam edildiği ve istihdam olanaklarının iyi olmadığı işlerin olduğu piyasadır. Bu piyasanın, düşük ücret, düşük statü, uygun olmayan çalışma koşulları ve yükselme imkânı tanımayan bir yapı olduğundan bahsedilir. İkincil işler daha çok emek yoğun ve rekabetçi endüstrilerde bulunan işlerdir. Bu piyasadaki emek talebi düzensiz olmakla birlikte azalan bir yapıya sahiptir. İşten çıkarma durumları sıradanlaşmış, işler kısa vadeli bir hal almış, çalışan için çalışılabilir iş olmaktan çıkmış ve işçi devri gittikçe yükselen bir orana sahip olmuştur. İkincil işgücü piyasası çalışanlarının, sendikalaşma oranlarının düşük olması, çalışanlarının ücretlerinin zamanında ödenmemesi ve çalışanların eğitim seviyelerinin göz önünde bulundurulmaması bu piyasanın diğer olumsuz özelliklerinden bazılarıdır. İkincil

⁷⁰ Emel Çetinkaya, 2010, age. , s. 51.

⁷¹ Paul Osterman, “Getting Started: Youth Labour Market”, 1980, s.22’den aktaran; Emel Çetinkaya, 2010, age. , s.52.

piyasada genelde gençler, kadınlar ve azınlıklar gibi dezavantajlı grup olarak adlandırdığımız gruplar istihdam edilmektedir.⁷² Ekonominin ikincil sektörü ekonomik değişimlere ve durgunluğa karşı daha fazla savunmasızdır. Osterman'a göre ikincil işler durgunluk ve kriz dönemleri gibi zamanlarda gençlerin ihtiyaçlarına cevap vermeye çalışmaktadır. Gençler okuldan mezun olduklarında deneyim kazanmak isterler ve farklı iş alanlarını denerler. Bu gençlerin istihdam edildikleri işler, kısa süreli, vasıfsız, düşük ücretli ve kariyer imkânı sunmayan işlerdir.⁷³

1.2.2.5. Genç İşgücünün İstihdam Giderleri

Yüksek işgücü maliyetleri, genç istihdamının önünde bulunan bir diğer engel olarak ifade edilmektedir. Kayıtlı sektörde işletmeler açısından bir kişiyi istihdam etmenin maliyeti, sadece o kişiye ödenen ücretle sınırlı kalmamaktadır. Vergiler, sosyal güvenlik primleri, iş kanunu ve diğer kanunlarla getirilen birtakım yükümlülükler işçiye ödenen net ücretin yanı sıra işletmenin ve işverenin istihdama ilişkin üstlendiği diğer maliyetlerdir. Asgari ücret üzerinde vergi takozu (gelir vergisi ve işçi-işveren SGK ve işsizlik sigortası primi kesintileri toplamının işgücü maliyetine oranı) %35'dir. Türkiye, OECD ülkelerinde istihdam vergilerinin en yüksek olduğu ülkeler arasındadır ve bu yükler, ülkenin rekabet gücünü ve istihdam artışını engellemektedir.⁷⁴

Genç işgücünün istihdam giderlerinin, kısa süre içerisinde firmaya sağlayacağı yarardan daha fazla olduğu ve genç işgücünün sunulan ücrete göre, ücret beklentilerinin yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Daha önceki konularda da bahsedildiği üzere işverenlerin deneyimsiz genç işgücüne karşı isteksiz olmaları; ekonomik durgunlukların yaşandığı, iş olanaklarının zayıfladığı ve işverenlerin iş alımlarını durdurdukları döneme denk gelmektedir.⁷⁵ İşverenler, işçi çıkarmalarda bir seçim yapmaları gerektiğinde, genç işçilerin bu seçimde ilk sıralarda yer aldıkları ve

⁷² Yücel Uyanık, 1999, age. , s.2-3.

⁷³ Paul Osterman, age. , s.52.

⁷⁴ Necdet Kenar, "Genç İstihdamı", Çankaya Üniversitesi Gündem Dergisi, Sayı: 39, Ankara, 2011, s.11.

⁷⁵ Güliz Seda Kayalı, age. , s.49.

işten çıkarma tazminatlarının işçinin hizmet süresi ile orantılı olması bu konuyu doğrudan etkilen en önemli durumdur.⁷⁶

Ücret gelirini işten çıkarıldığı için kaybeden ya da şimdiye kadar hiç çalışmamış olan gençlerin istihdam edilmedikleri halde tüketimde bulunuyor olmaları, ülkelerinin toplam tasarruf ve toplam talep hacminde bir açık yaratmaktadır. Kazanılmamış olan gelir ne tasarrufa ne de tüketime yönelebilecektir. Bazı gençler çalışmadıklarından dolayı aileleri tarafından maddi destek sağlanmakta ve ailelerin gelirlerinden yararlanmaktadır. Bu bir yandan onların gereksinimlerinin sınırlı bir biçimde karşılanmasına neden olurken, ailelerini de gelirlerinde azalmaya neden oldukları için tasarruf ve yatırım yapma olanaklarından mahrum bırakmaktadır. Bu da yapılacak olan toplam tasarruf ve yatırımları olumsuz etkilemektedir.⁷⁷

1.2.2.6. Genç İstihdamında Güvenlik Tedbirleri

Gençlerin işgücü piyasasına geçişteki engellerden bir diğeri, işgücü piyasası düzenlemeleridir. İş kanunu ile getirilen düzenlemeler, işletmelerin işgücü talebini etkiler. Bu düzenlemelerin başında işçi alma ve çıkarma konusunda serbestlik ve esnek çalışma biçimleri gelir. Katı düzenlemeler, istihdama engel olurken esnek düzenlemeler, istihdamı teşvik eder. İşletmeler, talepteki değişikliklere göre işçi alma, çalıştırma ve çıkarmada mevzuatın esnek olmasını istemektedir. Katı işgücü piyasası düzenlemeleri, istihdama girişleri engellemekte ve bu durumdan en çok gençler etkilenmektedir. Türkiye, OECD ülkeleri arasında katı düzenlemeler karşılaştırmasında Portekiz'den sonra ikinci sırada yer almaktadır. İş Kanunu'nun 13. maddesi ile ilk kez mevzuatta kısmi süreli çalışmaya yer verilmiştir. Son on yıldır OECD ülkelerinin yarısından fazlasında yeni yaratılan işlerin en az yarısı, kısmi süreli işler olmuştur. Özellikle kadınların ve gençlerin bu çalışma türünde daha fazla istihdam edildikleri görülmektedir.⁷⁸

⁷⁶ Naci Gündoğan, 2001, age. , s.69.

⁷⁷ Gülten Kutal, “Küreselleşme, Esnekleşme ve Küresel İstihdama Etkileri”, Mercek Dergisi(Özel Sayı), MESS Yayınları, Ekim 2007, İstanbul, s. 28.

⁷⁸ Necdet Kenar, age. , s.11.

İşsizliğe karşı alınan bazı koruyucu nitelikteki politikalar olumlu etkilerin yanında birey, toplum ve devlet açılarından bazı planlanmamış ve olumsuz etkilere sahip olabilmektedir. Özellikle istihdam sübvansiyonları, iş yaratma gibi programlar düzenli istihdamı dışlayan etkinlik kaybı, ikame ve işten çıkarılma etkisi olarak adlandırılan olumsuz etkilere neden olabilmektedir. Örneğin; istihdam sübvansiyonları ile desteklenen ve mesleki eğitim programlarına katılan işgücü, bu programa katılmayan diğer işçiler üzerinde işten çıkarılma etkisi yaratmaktadır. Yani işveren mesleki eğitim gören, sübvansiyon ile ucuz hale getirilen ve yeni teknolojilere uygun nitelik kazandırılan işgücünü işe alabilmek için, kendi işçilerini işten çıkarmayı tercih edebilmektedir.⁷⁹ Ayrıca işverenlerin son en son işe alınan işçiyi ilk önce işten çıkarma kuralını uyguladıkları için bu durumda ansızın ve küçük bir ekonomik dalgalanma olması halinde genç işsizliğini arttırıcı bir nitelik taşıyabileceği söz konusudur.⁸⁰

1.2.2.7. Etnik Köken

Hemen hemen her ülkede, etnik kökene göre işsiz sayısı sonuçları farklılık göstermektedir ve genellikle bulunulan ülkedeki egemen grup azınlık gruplara göre daha iyi durumdadır.⁸¹ Etnik köken özellikle ABD ve çoğu Avrupa ülkesinde genç işsizlik oranının belirleyen kişisel özelliklerden biridir. ABD’de de 1996 yılında yapılan araştırmaya göre aynı yaş grubundaki “siyahi gençler” arasındaki işsizlik oranı “beyaz gençler” arasındaki işsizlik oranından yüksektir. İngiltere’de 1996 yılında yapılan bir araştırmaya göre ise etnik azınlıklar arasındaki işsizlik oranının “beyazlar” a göre oldukça yüksek olduğu gözlemlenmiştir.⁸² Amerikan İşgücü İstatistikleri Bürosu’nun Temmuz 2014 verilerine göre genç işsizlik oranı 14,3’tür. Bu oranın yüzde 12,2’sini beyazlar, yüzde 24,8’ini siyahlar, yüzde 10,9’unu Asyalılar ve yüzde 16,5’ünü ise Hispaniklerin oluşturduğu saptanmıştır.⁸³ Bu oranlardan da görüleceği üzere ABD’de siyah gençlerin işsizlik oranı beyazlarınkine göre yaklaşık iki kat

⁷⁹ Emel Çetinkaya, 2008, age. , s.44-45.

⁸⁰ Güliz Seda Kayalı, age. , s. 49.

⁸¹ Emel Çetinkaya, 2008, age. , s.22.

⁸² Niall O'higgins, The Challenge of Youth Unemployment, age. , s.44.

⁸³ BLS News Release, Employment And Unemployment Among Youth — Summer 2014, s.2.

yüksektir ve iş bulma konusunda etnik kökeninin önemli bir paya sahip olduğu dikkat çekmektedir.

1.2.2.8. Genç İşgücünün İşe Attığı Değer

Genç işgücü, gençlik dönemi özelliklerinden dolayı iş yaşamına yetişkinlerden farklı bakmaktadırlar. Özellikle de henüz ailevi bir sorumluluk almamış olanlar daha rahat ve boş vermiş bir tavır sergileyebilmektedirler. Yine gençlik döneminde sosyal değerlerin zihinlerine yeni yeni yerleşmesi, insanlara karşı asi, disiplinlere tepkili ve tutarsız davranışlarla bazı özellikler katabilmekte ve bütün bunlar, gencin istihdam olasılığını azaltmaktadır.⁸⁴

Kuzey Amerika, Büyük Britanya ve Hollanda'da yükseköğrenim diplomasına sahip gençler üzerinde yapılan uluslararası araştırmada elde edilen bulguların, çalışmanın anlamındaki değişime ışık tuttuğu düşünülmektedir. Bu araştırmaya göre; “Gençler işin geçiciliğini öngörüyorlar, kendilerini işleriyle bağlantılı olarak tanımlamıyorlar, çalışma etiğinden ziyade etik değer ya da toplumsal yararlılık kaygısıyla motive oluyorlar, çalışma ile müzik, resim vb. gibi kişisel hobi, eğlence etkinlikleri ve ailelerine ayırdıkları zaman gibi diğer ilgi alanları arasında daha iyi bir dengelenim sağlanmasını diliyorlar, çalıştıkları örgütün amaçlarından daha önemli olan kişisel proje ve amaçlarını öngörüyorlar ve çalışmanın amaçlarını ve yararlılığını sorgulamakta ve çalışma dışı yaşamlarına önem veriyorlar.”⁸⁵

16 ile 34 yaşları arasındaki Batı Avrupalılar için “çalışma” ya da “meslek” kişisel olarak gerçekten önemli şeyler listesindeki beş önceliğin içine girmemekte hatta oldukça gerilerde kalmaktadır. Bu listede ilk beş sırayı alan öncelikler şunlardır:⁸⁶

⁸⁴ Hande Tufan Demiray, *Türkiye’de Genç İşsizliği Ve Yükseköğretim Mezunu Gençlerin Çalışma Yaşamına Geçişteki Sorunları*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2003, s. 100.

⁸⁵ Andre Gorz, *Yaşadığımız Sefalet*, Ayrıntı Yayınları, İstanbul 2002, s.89’dan aktaran; Aşkın Keser, *Çalışmanın Değişen Anlamı ve Çalışmaya İlişkin Yeni Trendler*, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Cilt:0, Sayı:49, 2005, s. 367.

⁸⁶ Andre Gorz, *Yaşadığımız Sefalet*, Ayrıntı Yayınları, İstanbul 2002, s.89’dan aktaran; Aşkın Keser, *age.*, s.367-368.

- Arkadaşlara sahip olmak (%95)
- Yeterince boş zamana sahip olmak (%80)
- Fiziki olarak iyi durumda olmak (%77)
- Aile üyeleriyle zaman geçirmek (%74)
- Aktif bir toplumsal yaşam (%74).

Yapılan uluslararası çalışmada soru sorulan kişilerin sadece %9'u çalışmayı "hayatta başarılı olmak için önemli bir faktör" olarak görmektedir.

Ayrıca çalışma saatlerindeki azalış, teknolojik alandaki gelişmeler, çalışma şekillerindeki değişme, esneklik uygulamaları vb. gibi birçok faktör bu değişimin nedenleri arasında sıralanabilir. Çalışmanın aksine "daha az çalışma, daha fazla serbest zamana sahip olma", "çalışmaya daha az zaman ayırarak kendini geliştirmeye öncelik verme", "aileye ve yakınlarla daha fazla zaman ayırma", "daha fazla hobi ve diğer çalışma dışı etkinliklere katılması" ve "daha fazla gönüllü organizasyonlarda yer alma" gibi yeni eğilimler görülmektedir.⁸⁷

Yukarıda bahsedilen örneklerden de anlaşılacağı üzere gençlerin işe atfettikleri değerlerin birkaç ülkeyle sınırlı kalmayıp genelde hemen hemen bütün dünya ülkelerini etkileyen bir mikro neden olarak karşımıza çıkmaktadır. Gençlerin sıkıntı yaşadıkları bu konularda birbirine benzer niteliklerdeki problemler oldukları dikkat çekmektedir. Kısacası gençler çalışmayı yaşamlarının bir parçası olarak görmekten çok bir mecburiyet olarak görmektedirler. Özellikle de yükseköğrenimini tamamlamış gençler kendilerini vasıflı işgücü olarak nitelendirmekte ve herhangi bir işte çalışmak yerine kendilerine uygun iş ve ücret bulana kadar işsiz kalmayı tercih etmektedirler.

⁸⁷ Aşkın Keser, age. , s. 365-366.

İKİNCİ BÖLÜM

DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE GENÇ İŞSİZLİĞİ

Günümüzde gençleri ilgilendiren sıkıntılar birçok alanda mevcuttur. Bunları kuşaklar arası anlaşmazlıklar, fizyolojik sıkıntılar, psikolojik sıkıntılar, toplumsal sıkıntılar ve ekonomik sıkıntılar olarak sıralayabiliriz. Bu bölümde, gençlerin en büyük ve en önemli sıkıntısı olan ekonomik özgürlüklerini kazanma mücadelesinde karşılaştıkları işsizlik problemi, önce uluslararası boyutuyla daha sonra ise Türkiye’de geldiği nokta itibarıyla ortaya konulacaktır. Son olarak ise genç işsizliğiyle mücadelede alınması gereken önlemler ve uygulanması gereken politikalar tartışılacaktır.

2.1. DÜNYADA GENÇ İŞSİZLİĞİ

Dünyada her geçen gün daha fazla genç ilk işe girişlerinde sorun yaşamakta ve genç işsizlik oranları artarak önemli seviyelere ulaşmaktadır. Böylece küreselleşen dünya ile birlikte işsizlik, sadece belli ülkelerin sorunu olmaktan çıkıp tüm dünyanın temel sorunlarından birisi haline gelmiştir. Küresel bir sorun olarak görülen işsizliğin sonuçlarından en çok etkilenen kesim ise hiç kuşkusuz, gençlerdir.⁸⁸ Her ekonominin karşı karşıya olduğu sorunların başında gelen işsizlik olgusu 1980’li yıllar ile birlikte ülkelerdeki teknolojik gelişmelerde yaşanan artışlarla başlamıştır. Bu teknolojik gelişmelere bağlı olarak üretim sistemlerinde değişimler olmuş ve işgücünün bu gelişmelere ayak uydurması zorlaşarak zaman almıştır. Bununla birlikte nüfus artışına bağlı olarak artan işgücüne istihdam imkânları yaratmak da önemli bir sorun haline gelmiştir.⁸⁹

⁸⁸ A. Utku Erdayı, 2009, age. , s.133-134.

⁸⁹ Alptekin Güney, *Türkiye’de Geliştirilmiş İşsizlik Oranları*, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2010, s.239.

2.1.1. Dünyada Genç İşsizliğin Boyutları

Hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerin en önemli sorunlarından biri olan işsizlik özellikle son yıllarda tüm dünyada küreselleşme süreci ile birlikte, genç nüfusu önemli ölçüde etkilemektedir. BM, ILO ve benzeri kuruluşlar; 15–24 yaşları arasındaki kişileri genç olarak kabul etmektedir ve bu yaş grubundaki gençlerin yaşadığı işsizlik oranları birçok ülkede önemli boyutlara ulaşmıştır.⁹⁰

Toplumun sosyal yapısı içerisinde bazı grupların(gençler, kadınlar, özürllü, niteliksiz işçiler, yabancı işçiler gibi) işsizlikten, diğerlerine göre, daha fazla etkilendikleri görülmektedir. İşsizliğe karşı duyarlı olan bu gruplar içerisinde gençler önemli bir paya sahiptir. Üstelik hem genç olup hem de bunun yanı sıra kadın ya da özürllü veya niteliksiz olmak bu duyarlılığı daha da arttırmaktadır.⁹¹ Birleşmiş Milletlere bağlı ILO'nun Cenevre'de 2017 yılında açıkladığı raporda, dünya genelinde işsizlik oranları hakkında bilgi verilmiş olup; ILO'ya göre dünya genelinde 15-24 yaş arasında 70 milyon 900 bin insanın hâlen bir işi olmadığı açıklanmıştır.⁹²

⁹⁰ Serap Ürüt Kelleci ve Zehra Türk, *Genç İşsizliğin İncelenmesi: OECD Ülkeleri Ve Türkiye Karşılaştırması*, Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 5, Yıl: 5, Sayı: 13, 2016, s. 12.

⁹¹ Naci Gündoğan, 1999, age. , s.66.

⁹² <https://www.dw.com/tr/d%C3%BCnyada-71-milyona-yak%C4%B1n-gen%C3%A7-i%C5%9Fsiz/a-41459662>

Tablo 1: Dünyada Bölgelere Göre Genel İşsizlik ve Genç İşsizlik Oranları (2008-2016)

Yıllar	Toplam İşsizlik Oranı (%)		Genç İşsizlik Oranı(%)		Genç İşsizlik Oranının Yetişkin İşsizliğine Oranı	
	2008*	2016**	2008	2016	2008	2016
Dünya	5.6	5.8	12.3	13.0	3.0	3.0
Sahra Altı Afrika	7.7	7.5	11.6	11.0	2.0	1.9
Kuzey Afrika	10.5	11.8	24.4	29.0	3.5	3.3
Orta Doğu	10.1	4.3	24.1	-	-	-
Latin Amerika ve Karayipler	6.5	6.7	16.0	18.7	2.9	3.1
Doğu Asya	4.3	4.5	10.0	10.4	3.1	2.8
Güneydoğu Asya ve Pasifik	5.2	4.3	13.5	11.7	4.6	5.4
Güney Asya	4.1	4.1	10.0	10.9	3.6	3.9
Orta ve Güneydoğu Avrupa ve CIS*	8.1	9.9	16.9	-	2.6	2.4
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	6.1	6.5	13.3	-	2,7	-

Kaynak: ILO, Global Employment Trends For Youth 2017, (2008-2018), s. 101-103)

* Toplam işsizlik oranlarının, 2008 yılı verileri için; Global Employment Trends For Youth 2014, Risk of a jobless recovery?, s.103,

**2016 yılı verileri için ise; World Employment Social Outlook, Trends 2016, s.13' den derlenerek aktarılmıştır.

Dünyanın hemen hemen her yerinde, genç işsizliği oranlarının toplam işsizlik oranlarından neredeyse iki kat fazla olduğu dikkat çekmektedir. Örneğin tablo 4'deki verilerden yararlanacak olursak, 2016 yılında dünyada toplam işsizlik oranı % 5.8 iken, genç işsizliği oranı % 13.0 olarak gözlemlenmiştir. Bu örnekten de anlaşılacağı üzere genç işsizliği toplam işsizliğin yaklaşık olarak iki katı civarında olduğu ortadadır. Diğer oranlarda incelendiğinde genç işsizliği oranlarının genel işsizlik oranlarından iki kat fazla olduğunun tabloda yer alan neredeyse tüm bölgeler için geçerli olduğu görülmektedir. Tablo 4'te, özellikle dikkat çeken noktalardan birisi, Gelişmiş Ekonomiler ve AB ülkelerinde bile, genç işsizliğinin yetişkin işsizliğine

oranının 2,7 olmasıdır. Bu oran, genç işsizliği sorunuyla gelişmiş veya az gelişmiş ülke farkı olmaksızın bütün ülkelerin karşı karşıya olduğunu ortaya koyan en net göstergedir. Dünyada toplam işsizlik oranı 2008 yılında %5.6'yken 2016 yılında bu oran %5.8'e yükselmiş, genç işsizlik oranı ise 2008 yılında 12.3'ten 2016 yılında 13.0'a yükseldiği halde genç işsizliğinin yetişkin işsizliğine oranının değişmediği görülmektedir. Bu durum hassas bir konu olup, ülkelerin gençlere yönelik özel politikalar izlemesinin gerekliliğine işaret etmektedir. Daha sonra değinileceği gibi, söz konusu bölgeler içerisindeki bazı ülkeler bu konuda önlemler almış ve genç işsizliğinin azaltılmasında önemli ilerlemeler kaydetmişlerdir.

Ayrıca “Gençlerde Küresel İstihdam Eğilimleri 2017” raporuna göre, ekonomik krizin 2009 yılında tepe yapmasının ardından genç işsizliğinde meydana gelen önemli azalmaya rağmen kalıcı işsizlik ve kaliteli iş imkânlarının yokluğu gençlerin insana yakışır iş arayışlarına engel olmaya devam ettiği saptanmıştır. 2017 yılı için yapılan 70,9 milyonluk işsiz genç tahmini, 2009 yılında krizin tepe noktasındaki 76,7 milyona göre önemli bir iyileşmedir; ne var ki işsiz genç sayısının 2018 yılında 200 bin artarak 71,1 milyona ulaşması beklenmektedir.⁹³

Küresel ölçekte alındığında, 2010 ile 2016 yılları arasında Kuzey Afrika, Arap Devletleri, Latin Amerika ve Karayipler'de genç işsizlik oranlarında görülen önemli artışlar, Avrupa, Kuzey Amerika ve Sahra Güneyi Afrika'daki işgücü piyasalarında meydana gelen iyileşmelerle dengelenmiştir. Genel olarak ekonomik büyüme bugün de istihdamdaki artıştan bağımsız durumdadır ve ekonomik istikrarsızlık genç istihdamında sağlanan kazanımları tersine çevirecek bir tehdit oluşturmaktadır. Genç işsizliğinin/yetişkin işsizlik oranı son on yıl içinde oldukça az değişmiştir ve bu da gençlerin işgücü piyasasındaki yerleşik ve yaygın dezavantajlı konumuna işaret etmektedir.⁹⁴

Gençlerde Küresel İstihdam Eğilimleri 2017 raporuna göre; son on yıl içinde genç istihdamında en yüksek oranda artış görülen sektörler arasında finans, ticaret ve sağlık sektörleri yer almaktadır. Gençler, yaşlı çalışanlara göre teknolojiye daha iyi

⁹³ https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_600486/lang--tr/index.htm , 2017.

⁹⁴ https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_600486/lang--tr/index.htm , age.

ayak uydurabilmekte, dijital teknolojinin yaygınlığı ve erişimi açısından bölgeler arasında farklılıklar olsa dahi teknolojiyi geçimlerinde bir araç olarak kullanabildikleri gözlemlenmiştir. Bu raporda becerilere yönelik taleplerde de değişiklikler yaşandığı dikkat çeken konular arasında yer almaktadır. Orta düzey becerilere yönelik talep azalırken yüksek ve düşük becerili çalışanlara yönelik talep artmaktadır ve bu da işgücü piyasasında daha ileri düzeyde bir kutuplaşmaya yol açmaktadır. Beceri düzeyi yüksek gençlere olan talep yüksek gelir düzeyine sahip ülkelerde artarken gelişmekte olan ve yükselen ülkelerde düşük beceri gerektiren işlere yönelik talepte artış olmuştur. Orta beceri düzeyindeki genç işçilerin istihdamı, her kalkınmışlık düzeyi için geçerli olmak üzere, ülkelerin çoğunda yerinde saymaktadır. İş kutuplaşmasına yönelik bu eğilim yeni teknolojiyle daha da güçlenebilir ve mevcut eşitsizlikleri daha da derinleştirebileceği düşünülmektedir.⁹⁵

Tablo 2: Dünyada İşsizlik (Milyon)

Yıllar	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017*	2018*
Genç	73.6	76.7	74.9	75.0	73.7	72.9	70.5	70.3	70.7	70.9	71.1
Yetişkin	104.8	120.9	120.4	121.4	122.7	124.8	124.3	124.8	128.0	131.3	134.2
Toplam	178.4	197.6	195.3	196.3	196.3	197.7	194.8	195.2	198.7	202.2	205.2

Kaynak: ILO, Global Employment Trends For Youth 2017, (2008-2018), s.101.

* olan veriler 2017 ve 2018 yılı verileri tahmini verilerdir.

Tablo 5’te 2018 yılında yaklaşık olarak 71.1 milyon genç işsiz olacağı tahmin edilmektedir ki, bu durum bir önceki yılın genç işsiz sayısının 1 milyon kişi üzerindedir. Tablo 4’deki oranlara göre ise dünyada küresel genç işsizlik oranı 2016 yılında %13.0’a ulaşmış ve bu oran yetişkin işsizliği oranından yaklaşık 2 kat daha yüksektir.

⁹⁵ https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_600486/lang--tr/index.htm , age.

2008 yılında dünyada, 15-24 yaş grubunda yer alan 73.6 milyon genç işsiz sayısı küresel krizinde etkisiyle son yıllarda yaşanan en yüksek yıllık artışı göstererek 2009 yılında 76.7 milyona çıkmıştır. Daha sonra 2010 ve 2011 yıllarında ekonomide yaşanan küresel toparlanmanın ardından 2012 yılı itibariyle genç işsizliği rakamlarında azalma eğilimi gözlemlenmiştir. Ancak bu azalma eğilim fazla sürmemiş olup 2015 yılından sonra tekrar genç işsizliği rakamlarında artışlar yaşandığı dikkatlerden kaçmamıştır. Bu veriler ışığında günümüzde genç işgücü olmanın hiç de kolay ve avantajlı bir durum olmadığını göstergesidir.

O'Higgins, genç işsizliğin iki karakteristik özelliği olduğunu vurgulamaktadır: Birinci karakteristik özellik; genç işsizlik oranının her zaman yetişkin işsizlik oranının üzerinde seyrettiğidir. Yapılan bu gözlem sadece ekonomisi kötü veya gelişmemiş ülkeler için geçerli olmayıp, birkaç istisna ülke dışında genel olarak bütün ülkeler için saptanmış bir durumdur.⁹⁶ İkinci karakteristik özellik ise; birçok ülkede genç işsizliği oranlarındaki değişimler, yetişkin işsizliğindeki değişen oranlarla doğru orantılı bir şekilde hareket halinde olmasıdır. Yani bu değişimde genç işsizlik oranları, istisnalar dışında yetişkinlerin işsizlik oranlarının üzerinde seyretmektedir.⁹⁷ Bu durum gençlerin piyasada yaşanan dalgalanmalara karşı daha duyarlı dezavantajlı grup olduklarını doğrular niteliktedir. Genç işsizlik oranlarının, ekonomik durgunluk dönemlerinde daha çok yükseldiği, canlanma dönemlerinde ise daha hızla toparlandığı söylenebilir.

2.1.1.1. Dünyadaki Birçok Gencin Ne Eğitimde Ne İstihdamda Yer Almaması

Gönüllü işsizler diye adlandırdığımız gençlerin oluşturduğu gruplar ne eğitimde kalmaya devam eden ne de istihdama girerek bir iş sahibi olma çabasında bulunmayan gençlerdir. Ne istihdamda ne de eğitimde olan genç nüfusun oranı 'NEET Oran'ıyla ortaya konulmaktadır ve bu konuda belli başlı araştırmalar yapılarak bu durumdaki gençler hakkında kabaca fikir sahibi olmamızı sağlayan çalışmalar bulunmaktadır. NEET(Not in Employment Education or Training) bu kavram

⁹⁶ Niall O'Higgins, "The Challenge of Youth Unemployment", s.4.

⁹⁷ Niall O'Higgins, age. , s.6.

hükümet tarafından kullanılan bir kavramdır ve Türkçe karşılığı olarak; artık okulda olmayan ve iş sahibi olmayan veya iş yapmak için eğitim almayan bir genci tanımlamak için kullanılır. Burada bu konuda yapılan bir çalışmanın oranları verilerek hem cinsiyet ayrımı yaparak hem de toplam oranlarla bu durumda olan gençlerin verileri incelenmeye çalışılacaktır.

Tablo 3: NEET Oranları ve Toplam NEET İçindeki Kadın/Erkek Payı (2017)

	Toplam	Erkek	Kadın	Kadın Payı
Dünya	21.8	9.8	34.4	76.9
Gelişmekte Olan Ülkeler	12.1	8.0	16.0	66.1
Gelişen Ülkeler	25.2	9.6	41.8	80.3
Gelişmiş Ülkeler	13.1	11.3	14.9	55.7
Kuzey Afrika	26.1	16.7	36.0	67.6
Sahra Altı Afrika	15.5	11.2	19.0	61.4
Latin Amerika ve Karayipler	19.4	11.9	27.0	68.6
Kuzey Amerika	16.3	14.1	18.6	55.8
Arap Ülkeleri	18.2	9.9	27.1	71.8
Doğu Asya	3.7	2.8	4.7	61.8
Güney-Doğu Asya ve Pasifik	18.0	13.4	22.6	61.5
Güney Asya	28.6	5.8	53.3	89.5
Kuzey, Güney ve Batı Avrupa	12.3	12.2	12.4	49.2
Doğu Avrupa	15.6	13.8	17.4	54.5
Orta ve Batı Asya	23.4	14.8	32.1	67.5

Kaynak: ILO, Global Employment Trends For Youth 2017, Paths To A Better Working Future, s.22.

ILO'nun verilerine göre dünya genelindeki gençlerin yüzde 21,8'inin ne istihdamda ne de eğitim veya öğretimde bulunmadıkları tahmin edilmektedir. Dünya genelindeki gençlik NEET oranlarının içindeki kadın payının %76.9'luk orana sahip olması eşitsiz emeğin net göstergesi olarak dikkat çekmektedir. Bu %76.9'luk oran toplamın dörtte üçünden fazlasını ifade etmektedir. Erkeklerin ve kadınların piyasadaki durumlarına bakıldığında, kadınların piyasada ve eğitim hayatlarında daha çok olumsuzluklarla karşı karşıya kaldıkları gözlemlenmiştir. Tablo 6'daki oranlar incelendiğinde gençler arasındaki NEET oranlarında neredeyse eşit cinsiyetçi dağılımı gösteren bölgeler; gelişmiş ülkeler, Kuzey Amerika, Doğu Avrupa ve Kuzey, Güney ve Batı Avrupa'dır. Buna karşılık, Güney Asya ise aşırı cinsiyet eşitsizliğine sahip bir bölgedir. Genç erkekler için NEET oranlarının en düşük olduğu bölge %8.0 ile gelişmekte olan ülkelerdir.

Dünyada hastalık, sakatlık veya aile sorumluluklarından dolayı çalışamaz halde olan, cesareti kırılmış ya da gönüllü olarak işsiz durumda olan gençler bulunmaktadır. Ancak bu gençler iş aramamakta ve bilerek NEET oranlarına katılmaktadırlar. Bu genç işsizler işlerin nasıl veya nerede aranacağını ve nasıl yapıldığını bilmemektedirler. Bu grubun içerisinde yer alan bazı gençler, ne iş aramak ne de eğitim almak istemediklerinden dolayı piyasada pasif durumda kalmaktadırlar. Bu durumda kendi istekleriyle uyumlu olan ve farklı belirleyici kriterleri olduğu için birtakım fırsatları bekleyen gençlerde mevcuttur.

2.1.1.2. Dünyada Çalışan Gençlerin Kayıt Dışı Ekonomideki Yeri

Genç çalışanların neredeyse tümünün yetişkinlere oranla çalışan yoksul olma olasılığı daha yüksektir. Bu durum genç işçilerin kayıt dışı ekonomide daha yüksek oranda görülmesiyle bağlantılı bir durumdur. Özellikle gelişen ve gelişmekte olan ülkelerde durum bu şekilde gözlemlenmektedir. Yapılan araştırmalara göre küresel çapta dünyada dörtte üçten fazla genç çalışan enformel sektörde istihdam edilmektedir.

Tablo 4: Gençlerin Resmi ve Kayıt Dışı İstihdamdaki Payı (2016)

	Formel Çalışanlar(%)		Enformel Çalışanlar(%)	
	Yetişkin	Genç	Yetişkin	Genç
Dünya	42.1	23.3	57.9	78.7
Gelişmekte Olan Ülkeler	9.8	3.2	90.2	98.8
Gelişen Ülkeler	34.5	18.9	85.5	89.0
Gelişmiş Ülkeler	89.1	88.8	18.9	19.2

Kaynak: ILO, Global Employment Trends For Youth 2017, Paths To A Better Working Future, p.21.

Tablo 7’de ifade edilen oranlara bakıldığında gençler arasındaki kayıt dışı çalışma oranı, dünyada %78.7’dir. Dünya genelinde gençler arasında yaşanan bu kayıt dışı istihdam da olma oranı oldukça yüksektir. Yetişkin çalışanlarda bu durum çok iyi olmasa da genç çalışanlara oranla daha düşük olup %57.9’dur. Kayıt dışılık geliştirmekte olan ülkelerde hem yetişkin hem de genç çalışan için oldukça yüksek oranlarda seyretmektedir. İstihdam edilen yetişkinlerin ve gençlerin sırasıyla kayıt dışılık oranları %90.2 ve %98.8’dir. Çalışan yoksulların ve kayıt dışılığın gençlerde yetişkinlere göre daha yüksek ve yaygın olmasının bir diğer nedeni olarak ise ücretsiz aile içi hizmetlerde çalışan çok fazla gencin olması gösterilebilir. Özellikle geliştirmekte olan ülkelerde aile işlerine katkıda bulunmak amacıyla ailedeki yaşlı ve gençlerin aile içi hizmetlerde çalışarak kayıt dışı istihdamda oldukları da bilinmektedir.

2017 yılı itibarıyla ILO verilerine göre, yükselen ve geliştirmekte olan ülkelerdeki genç işçilerin %39’u (160,8 milyon genç) orta düzey ya da aşırı yoksulluk içindedir. Günümüz işgücünde her beş genç işçiden ikisinden fazlası ya işsizdir ya da çalıştığı halde yoksuldur ki bu dünyadaki tüm toplumları etkileyen çarpıcı bir gerçektir. Küresel ölçekte, çalışan her dört genç kadın ve erkekten üçü kayıt dışı ekonomidedir. Yetişkinlerde, her beş çalışandan üçü bu konumdadır. Geliştirmekte olan ülkelerde ise genç kadın ve erkek çalışanlar söz konusu olduğunda oran her 20 kişiden

19'u gibi çok yüksek bir düzeydedir. Dolayısıyla, gençlerin istihdamı konusu yalnızca iş yaratılmasıyla ilgili bir sorun değildir. En az bunun kadar, hatta daha fazla işin kalitesi ve gençlere insana yakışır işler sağlanmasıyla ilgili bir durum olduğu düşünülmektedir.⁹⁸

2.1.2. Dünyadaki Genç İşgücünün Genel Eğilimleri

Son yıllarda uluslararası düzeyde gençler üzerine yoğunlaşan ilgi, genç işgücü piyasasının daha iyi anlaşılmasına yardımcı olmuştur. Genç işsizliği ile ilgili birtakım küresel eğilimler son yıllarda bazı değişiklikler yaşandığının göstergesi olmuştur. Bu göstergelerde en çok dikkat çeken nokta gençlere yeterli iş imkânı sunulmamasından hala çok fazla etkileniyor olmalarıdır. Bu durum, genç işgücü piyasasının karakteristik özelliklerinden ve bölgeden bölgeye farklılık göstermesinden kaynaklanmaktadır. Genç işsizliğiyle ilgili küresel ve bölgesel eğilimler şu şekilde sıralanabilir:

- Gençlerin işgücüne katılım oranları küresel olarak azalmaktadır.
- Küresel genç işsizliği birçok bölgede artmaktadır.
- Gençlerin işsizlik oranları, yetişkinlerin işsizlik oranlarına kıyasla genellikle daha fazladır.
- Gençlerin istihdam kalitesi yani insan onuruna yakışır bir iş bulmaları her zaman önemli bir sorun olmaya devam etmektedir.⁹⁹
- Günümüzde genç nesil şimdiye kadar gelmiş geçmiş en eğitilmiş nesil olmakla beraber okula kayıt olma ve okulda kalma oranlarında artışlar yaşanmaktadır. Gençlerin çoğu, genç olarak belirlenen yaş aralığının da 15-24 eğitim hayatlarına devam ettikleri için bu yaş grubundaki işgücüne katılım oranları düşmekte ve in aktif durumda olma oranları yükselmektedir.¹⁰⁰
- Küresel genç nüfusun %90'nın yaşadığı gelişmekte olan ülkeler kaliteli ve istikrarlı istihdamdan yoksundurlar. Gelişmekte olan bölgeler gençlere yönelik mevcut işlerin kalitesiyle ilgili büyük zorluklarla karşı karşıyadır. Genç işçiler

⁹⁸ https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_600486/lang--tr/index.htm

⁹⁹ ILO, Global Employment Trends For Youth 2017, p. 11.

¹⁰⁰ ILO, Global Employment Trends For Youth 2010, Special Issue On The Impact Of The Global Economic Crisis On Youth, p.1.

genellikle ortalamanın altında ücret alırlar, ayrıca aşırı ya da yetersiz nitelikte oldukları çalışmalarda bulunurlar. Bazı gelişmekte olan ekonomilerde genç işgücünün üçte ikisi kullanılmamaktadır. Bu kullanılmayan kısım ya kayıt dışıdır ya da ne eğitimde ne de istihdamda olan gençleri ifade eden kısımdır.¹⁰¹

- Beceri uyumsuzluğu genç istihdamı krizini tetikleyen bir olgu haline almıştır. Genç işgücü piyasalarında yaşanan nitelik uyumsuzluğu devam ederek artan bir eğilim haline gelmiştir. Alınan eğitim seviyesi piyasadaki işlere göre ya çok fazla nitelikli ya da olması gerekenden daha az nitelik sahibi olunmasından dolayı uzun dönemli işsizliklere sebep olmaktadır.¹⁰²
- Genç nüfusta işsizlik ve olumsuz etkileri en çok; gelişmiş ekonomilerde, AB’de, Orta Doğu ve Kuzey Afrika bölgelerinde görülmektedir.

Gençlerin insan onuruna yaraşır iş bulmaları önemli bir sorun olmasına rağmen bunun yanında birçok sorunla daha karşı karşıya kalabilmektedirler. Bu sorunlar; çalışan yoksul sınıfa dâhil olmaları, güvencesiz istihdam edilmeleri, düşük gelire sahip olmaları, eksik istihdam, sağlıksız çalışma koşulları ve cinsiyet ayrımı gibi pek çok sorun sayılabilir.

İstihdamın kalitesi önemli bir sorun olmaya devam etmektedir. Gençler işgücü piyasasında birçok zorlukla karşı karşıya kalmakta ve istihdam bulmak hepsi için önemli bir endişe olmaktadır. Buldukları istihdam ise ne kendilerini ne de ailelerini kalkındıracak düzeyde gelir sağlamamaktadır. Aynı zamanda çoğu iş gayri resmi olup sınırlı yasal ve sosyal korumaya sahip olduğu bilinmektedir. Bu nedenle de birçok genç kendine kariyer hedefleri koyamamaktadır. Çalışmaya devam eden gençler arasında çalışma yoksulluğunun yaygınlığı da hala devam eden en önemli sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.¹⁰³

¹⁰¹ ILO, Global Employment Trends For Youth 2013, A Generation At Risk, p.1-2.

¹⁰² ILO, Global Employment Trends For Youth 2013, age., p.1.

¹⁰³ ILO, Global Employment Trends For Youth 2017, p. 19.

2.1.3. Dünyadaki Genç İşsizliği Problemine Yönelik Uluslararası Yaklaşımlar

Gençlerin istihdam edilmelerine yönelik kaygılar arttıkça, hükümetler de özellikle gençleri içine alan 15-24 arası yaş grubu için giderek artan ölçüde ve ekonomiyi harekete geçirici nitelikte önlemler almaya çalışmaktadır. Ancak, bu konuda alınmak istenen önlemler istenmeyen düzeyde yüksek enflasyona sebep olabileceği düşünülmektedir.¹⁰⁴ Sonuç olarak hükümetler gençlerin işsizlik sorununa doğrudan yaklaşım sağlayabilecek yöntemler arayışı içindedirler. Aşağıda genç işsizliğine çözüm olabilecek temel program ve önlemlerden bahsedilecektir.

Genç işsizliğinin nedenleri aynı zamanda gençlere yönelik istihdam politikalarının yönünü de belirlemektedir. Eğer sorun iş yokluğu ise, politikalar gerekli talebi teşvik etmeye yöneliktir. Talep yönlü politikalar daha çok işverenleri genç istihdamına yöneltmek ve genç istihdamını teşvik edilmesi amacıyla yöneliktir. Sosyal sigorta yardımları ya da vergi indirimleri gibi devletin genç istihdamında bazı dolaylı yardımları üstlenmesi veya işgücü maliyetlerini üzerine alması ya da işe başlama ücretlerinin düşük tutulması gibi uygulamalara birçok üye devlet tarafından başvurulmaktadır. Şayet sorun işgücü arzı ile ilgiliyse, politikalar da ihtiyaç duyulan işgücünü etkilemeye yöneliktir. Arz yönlü politikalar, daha çok iş piyasasına arz olunan genç işgücünün niteliğine yöneliktir. Eğitim ve öğretimi geliştirmenin ve bunu çalışma hayatının ihtiyaçlarına karşılık verecek bir düzeye getirmenin bu politikaların temel hedefi olduğu ifade edilmektedir.¹⁰⁵

2.1.3.1. Gençlere Yönelik İstihdama İlişkin Eğitim Politikaları

Tüm uluslararası kuruluşların görüşlerinde, gençlerin istihdam edilebilmesinin en önemli koşulu olarak “eğitim” yani eğitim alanında kullanılan farklı politikalar ortaya çıkmaktadır.¹⁰⁶ Bazı ülkelerdeki 15-24 yaş arası aktif nüfusun genç işsizlik oranlarını inceleyerek, konu alınan ülkelerde uygulanan eğitim politikalarının genç

¹⁰⁴ Sedat Murat, “Gelişmiş Ülkelerde Gençlerin İşsizliği”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt 47, Sayı 1-4, 1989, s. 198.

¹⁰⁵ Naci Gündoğan, 1999, age. , s. 72-73.

¹⁰⁶ Güliz Seda Kayalı, age. , s.97.

işsizliğini olumlu ya da olumsuz ne yönde etkilediği hakkında kabaca fikir sahibi olmamız mümkündür. Ülkelerde uygulanan eğitim politikaların işsizlik oranlarında iyileşme sağlayıp sağlamadığını da görmek mümkündür. Aşağıda bazı ülkelerin genç işsizlik oranları verilerek ülkelerin eğitim politikaları konusunda başarılı olup olmadığı değerlendirilecektir.

Tablo 5: Dünyadaki 15-24 Yaş Arası Aktif Nüfusun Genç İşsizlik Oranları (%)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Almanya	9.8	8.5	8.0	7.8	7.7	7.2	7.1	6.8
Avusturya	9.5	8.9	9.4	9.7	10.3	10.6	11.2	9.8
Lüksemburg	15.8	16.4	18.0	16.9	22.3	16.6	19.1	15.5
Danimarka	13.9	14.2	14.1	13.0	12.6	10.8	12.0	11.0
İsveç	24.8	22.8	23.7	23.6	22.9	20.4	18.9	17.8
Hollanda	11.1	10.0	11.7	13.2	12.7	11.3	10.8	8.9
Fransa	23.3	22.6	24.4	24.9	24.2	24.7	24.6	22.3
Belçika	22.4	18.7	19.8	23.7	23.2	22.1	20.1	19.3
Portekiz	28.2	30.2	38.0	38.1	34.7	32.0	28.2	23.8
İrlanda	28.1	29.6	30.8	26.7	23.4	20.2	16.8	14.4
Yunanistan	33.0	44.7	55.3	58.3	52.4	49.8	47.3	43.6
İtalya	27.9	29.2	35.3	40.0	42.7	40.3	37.8	34.7
İspanya	41.5	46.2	52.9	55.5	53.2	48.3	44.4	38.6

Kaynak: Eurostat, Youth Unemployment Rate - % Of Active Population Aged 15-24

Avrupa Birliği'ne üye ülkeler arasında, ülkelerin eğitim sistemleri, iş piyasası durumları ve sosyo-kültürel özelliklerini yansıtan farklı politikalar izlenmektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde, ülkelerin genç işsizlik sorununun çözümüne yönelik olarak uygulamaya koyacakları ulusal politikaların başarısının her şeyden önce güçlü ve istikrarlı bir ekonomik büyüme ve istihdam artışını sağlayacak koşulları bünyesinde barındıran istihdam yaratma stratejilerine bağlı olduğu ortadadır.¹⁰⁷ Bu konuyla alakalı olarak Gündoğan, AB üyesi ülkelerde, genç işsizlik sorununun çözümünde uygulanan politikalar bakımından şu şekilde bir sınıflandırma yapmıştır¹⁰⁸:

- **Almanya, Avusturya ve Lüksemburg:** Diğer ülkelerin genç işsizlik oranlarına bakıldığında, genç işsizlik oranlarının düşük olduğu bu ülkelerde genç/yetişkin işsizliği oranları arasında çok büyük farklılıklar bulunmamaktadır. Eğitim sistemlerinde başarıyla uyguladıkları çıraklık sistemi nedeniyle eğitim ve ilk iş deneyimi arasında yakın ve sistematik bir ilişki kurulmaktadır. Ayrıca, yarı zamanlı çalışmalar oldukça sınırlıdır.
- **Danimarka, İsveç ve Hollanda:** Bu ülkelere de bakıldığında ortalama genç işsizliği oranları düşüktür. Kısa süreli işsizlik mevcuttur. Piyasada yarı zamanlı çalışmalar mevcuttur. Yarı zamanlı çalışmalar dolayısıyla da eğitim ve istihdam arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Özellikle, uzun dönem genç işsizliğini önlemek için aktif istihdam politikaları izlenmekte ve bu politikalar ulusal politikaların temel hedefi olarak kabul edilmektedir.
- **Fransa, Belçika, Portekiz ve İrlanda:** Ortalama bir işsizlik seviyesi ve genç/yetişkin işsizliği oranları arasında dikkate değer bir fark bulunmaktadır. Uzun süreli işsizlik genel eğilimdir.
- **Yunanistan, İtalya ve İspanya:** Uzun dönemli genç işsizliği yaşayan ülkelerdir. Genç/yetişkin işsizliği oranları arasında çok büyük bir fark bulunmaktadır. Ulusal hareket planlarında (NAP) genç işsizliğini önlemeye

¹⁰⁷ Sedat Murat ve Levent Şahin, 2011, age. , s.293.

¹⁰⁸ Naci Gündoğan, 1999, age. , s. 72.

yönelik detaylı çalışmalara rastlanılamamaktadır. Yarı zamanlı çalışmalar sınırlıdır.

Yukarda bahsedildiği gibi genç işsizliğini azaltmadaki en önemli payın önce güçlü ve istikrarlı bir ekonomik büyüme ve istihdam artışını sağlayacak koşulların sağlanması olsa da eğitim politikalarında yaşanacak değişiklikler de önemli yere sahiptirler. Bazı ülkeler, eğitim sistemleri ile iş arasındaki bağlantıyı kuvvetlendirmek ya da iyileştirmek çabası içindedirler. Planlı ekonomilerde, akademik eğitim ile pratik iş hayatı arasında yakın bir ilişki kurulmuştur. Kurulan bu bağlantıyla da bazı ülkelerde olumlu sonuçlar elde edilmiştir. AB ülkeleri içerisinde genç işsizlik sorununun çözümünde en başarılı olan ülkelerin geçmişte olduğu gibi bugün de Hollanda, Danimarka ve Almanya olduğu görülmektedir. Bu ülkelerden Hollanda ve Danimarka aktif işgücü piyasası politikalarının uygulamalarındaki başarılar ile anılırken, Almanya'da ise durum biraz daha farklıdır. Almanya'nın başarısı işgücü piyasalarına yönelik olarak sunduğu eğitim sistemi ve politikalarından ileri gelmektedir.¹⁰⁹

Temel eğitimini tamamlayan gençlerin çalışma hayatına geçişini sağlayan çıraklık ve mesleki eğitim sistemleri arasında en başarılı örnek, kuşkusuz “dual sistem”dir. Dual sistemin başarılı bir şekilde uygulandığı ülke Almanya’dır. Almanya’nın başarılı olduğu bu sisteme kısaca değinecek olursak, okulda verilen teorik eğitimle beraber bir iş yerinde verilen pratik eğitimi birleştirerek öğrencilere sunması diyebiliriz. Bu sistemin temel özelliği ve başarısının ana nedeni ise sosyal tarafların tam bir uzlaşma içinde olmaları ve sistemin ayakta kalması için birlikte hareket etmeleridir. Alman çıraklık sistemi(dual sistem) gençlerin tam zamanlı eğitimden düzenli istihdama geçişini kolaylaştıran bir sistemdir. Bu sistemde öğrenci haftanın bazı günlerinde bir okuldaki eğitim programına devam ederken aynı zamanda da bir işletmede iş başında eğitim almaktadır. Yani dual sistemdeki öğrenciler aynı zamanda işçidirler. Bu öğrenciler asgari ücretin altında da olsa ücret alırlar. Bu eğitimi veren sistemin iki amacından söz edilebilir: Bunlardan birincisi, gence istihdamı için gerekli bilgi ve beceriyi kazandırmaktır. İkinci hedef

¹⁰⁹ Sedat Murat ve Levent Şahin, 2011, age. , s.295.

ise, gencin işgücü piyasasına girişini kolaylaştırmaktır. Eğitim sonrası yapılan sınavda başarılı olan öğrencilere çıraklık diplomaları verilir. İşverenler çıraklık eğitimini başarıyla bitiren öğrencileri istihdam etme zorunlulukları bulunmadıkları halde, dual sistemi bitirenlerin 3/4'ü eğitim gördükleri işyerinde istihdam olanağı bulmaktadırlar. Böylece istihdam olanağı bulan gençlerin okul sonrası iş bulma sorunu ile kolay kolay karşılaşmadıkları dikkat çekmektedir.¹¹⁰ Tablo 8 incelendiğinde de Almanya'daki işsizlik oranlarının çok düşük olduğu görülmektedir. Tablo 8'de yer verilen ülkeler arasında da en düşük işsizlik oranı 2017 yılında %6.8 ile Almanya'dır. Yine tabloya bakıldığında geçmiş yıllarda da en düşük işsizlik oranlarının Almanya'ya ait olduğu gözlemlenmektedir. 2010 yılında %9.8 genç işsizliği oranına sahip olan Almanya 2017 yılında %3.0'lük bir gerileme ile %6.8'e düşerek olumlu bir ilerleme kaydetmiştir.

Fransa, İtalya ve İspanya gibi bazı ülkelerde ise teorik eğitimle beraber mesleki eğitimde okulda verilir ve çoğu zaman okul ile iş arasında kurumsal bir bağ bulunmaz.¹¹¹ Mesleki eğitimi sahaya taşımayan bu ülkelerde eğitim sisteminde başarılı olamadıkları genç işsizliği oranlarında yaşanan yükseklikten anlaşılmaktadır. Fransa, İtalya ve İspanya'nın 2017 yılındaki genç işsizlik oranları sırasıyla %22.3, %34.7 ve %38.6'dır. Bu oranlardan da anlaşılacağı üzere sayılan ülkeler arasındaki en yüksek genç işsizlik oranına sahip ülke ise İspanya'dır.

Küreselleşmeyle yaygınlaşan "genç işsizlik", ülkelerin önemli sorunlarından olmaya devam ederken Almanya, gençlere iş olanağı sağlama konusunda Avrupa Birliği'nin (AB) en başarılı ülkesi olarak dikkat çekmektedir. Bunun tam tersi olarak Avrupa ülkeleri içinde 2017 yılında Yunanistan %43.6 ile genç işsizlikte zirvede yer alırken, bu ülkeyi %38.6 ile İspanya, %34.7 ile Euro Bölgesi'nin 3'üncü büyük ekonomisi İtalya, %23.8 ile Portekiz ve %22.3 ile Fransa izlemiştir.

¹¹⁰ Naci Gündoğan, "Okuldan Çalışma Hayatına Geçiş: Örnek Uygulamalar", İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt:55, Sayı:1, 2005, s. 115.

¹¹¹ Naci Gündoğan, 2005, age. , s.113.

2.1.3.2. Genç İstihdamında Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerdeki Genel Durum

Dünyada genç işsizliği problemine doğrudan politika önlemleri gerektiren kendine özgü yönleri olduğu konusundaki farkındalık giderek artmaktadır. Gençlere yönelik iş yaratma politikaları ise herkes için insan onuruna yakışır ve verimli iş olanaklarının geliştirilmesi bakımından önem taşımaktadır. İyi hazırlanmış politikalar ile gençlerin istihdam olanakları doğrudan arttırılabilir.¹¹² Şimdi gelişmekte olan ve gelişmiş ekonomilerin gençlerin istihdam olanaklarını arttırmaya çalışırken karşılıklı çıkan sorunlardan ve bunları çözmeye yönelik uygulanmaya çalışılan politikalardan kısaca bahsedilecektir.

Gelişmekte olan ekonomilerde ilk ve en önemli sorun; yoksulluk ve insan onuruna yaraşır iş eksikliğidir. ILO'nun Küresel Gençlik İstihdam Eğilimleri 2017 verilerine göre gelişmekte olan ülkelerde istihdam edilen gençlerin %16.7'si çalıştığı halde yoksullukla karşı karşıyadır. Gençlerin, yetişkin olan meslektaşlarına göre daha az ücret aldıkları ve çalışan yoksul kategorisine girdikleri bilinmektedir. Gençlerin fakirlik oranları bölgeden bölgeye de farklılık göstermektedir. Bu bölgelerdeki en yüksek çalışan genç yoksulluk oranı Sahra Altı Afrika'ya aittir. Buradaki genç yoksulların sayısı 10 milyonu aşmıştır. Güney Asya'da da gençler arası yoksulluk oranı oldukça yüksektir. Çalışan gençler de yetişkinlere oranlara daha kötü çalışma şartlarını ve daha az ücretleri kabul ettikleri görülmüştür.¹¹³ Bu konuda geliştirilen ve uygulanmaya çalışılan politika; gelişmekte olan ülkelerin en büyük kaygısı olan istihdamsız büyümenin önüne geçmektir. Yani iktisadi büyümeyi ve büyümenin istihdam içeriğini arttırmak temel hedeftir.¹¹⁴

İkinci sorun; sektörel dağılımdır. Gelişmekte olan bölgelerin çoğunda birincil sektör olarak tarım sektöründe istihdamın yoğunlaşmasıdır. Fakir kırsal bölgelerdeki genç insanlar ya tarım sektöründe güvencesiz, düşük ücretli işlerde çalışabilir ya da kalabalık olan kentsel bölgelere göç ederek orda kayıt dışı sektörde iş bulmaya

¹¹² ILO, Global Employment Trends For Youth 2008, s.7.

¹¹³ ILO, Global Employment Trends For Youth 2017, s.20.

¹¹⁴ ILO, Global Employment Trends For Youth 2008, s.8.

çalışacaklardır. Bu durumda uygulanan politika; sektörel politikadır. Geniş tarım sektörüne ya da yüksek kırsal nüfusa sahip ülkelerin, genç istihdamını arttırarak kırdan kente göçü önlemek adına tarımsal gelişimi desteklemesi gerektiği belirtilmektedir.¹¹⁵

Üçüncü sorun; ortalamadan düşük eğitim başarısı ve düşük kaliteli verilen eğitim, öğretimdir. Verilen eğitimin yanı sıra gençlerin iş becerilerinin olmayışından da birçok işveren şikâyetçi durumdadır. Bu konuda uygulanan politika; eğitime yatırım yapmaktır. Beceri geliştirmede önem verilmesi gereken konular arasında yer almaktadır. Sürekli ve kesintisiz bir öğrenmenin yanı sıra hem temel becerilerin hem de üst düzey becerilerin geliştirilmesiyle istihdam edilebilirlik durumlarının artacağı düşünülmektedir.¹¹⁶

Dördüncü sorun ise; genç iş gücünün karşı karşıya kaldığı uyumsuz arz ve taleptir. Yukarda bahsedilen sorunla çelişkili gibi görünün bu sorun da nitelikli işgücünün artmasıyla talep edilen işgücü uyumsuzdur. Yani yükseköğrenime ve üst düzey becerilere sahip olan mezunların çalışacağı sektör sanayi ve hizmet sektörüdür ancak gelişmekte olan ülkeler tarım sektörü açısından gelişmiş oldukları için sanayi ve hizmet sektöründe yeterince çalışma imkânı bulunmaması nedeniyle nitelik uyumsuzlukları karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle de uzun ya uzun süreli işsizlikler görülmekte ya da düşük vasıflı işler kabul edilmek durumunda kalınmaktadır. Bu sorun için bulunan politika; mesleki eğitim algısını değiştirmek ve geçerli kılmaktır. Kısacası işgücü arzı ve talebi arasında geçerli bir bağ kurulmaya çalışılmaktadır.¹¹⁷

Beşinci ve son sorun; kamu sektöründe istihdam olunmak için gerçekçi olmayan talepler. Pek çok genç, kamuda istihdamın iş güvencesi sağladığı, yüksek sosyal statü imkânı sunduğu, yüksek ücret ve haklar verdiği inandığı için kamuda istihdam edilmekten yanadır. Bu sorun için uygulanan politika ise; kamu istihdamı iyidir özel istihdamı kötüdür algısının değiştirilmesi amaçlanmaktadır.¹¹⁸

¹¹⁵ ILO, Global Employment Trends For Youth 2008, s.8.

¹¹⁶ ILO, Global Employment Trends For Youth 2008, s.8.

¹¹⁷ ILO, Global Employment Trends For Youth 2008, s.9.

¹¹⁸ ILO, Global Employment Trends For Youth 2008, s.9.

Gelişmiş ekonomilerde yaşanan sorunlardan birincisi; geçici işlerde yaşanan artıştır. Bu konuda uygulanan politika; güvencesi ve geleceği olmayan işleri azaltan kurumsal reformlar aracılığıyla bu tarz yetersizliklerin düzeltilmesidir. Bu ekonomilerde yaşanan ikinci sorun; gençleri tecrübe eksiliğinden kaynaklanan farklılıklardır. Mesleki anlamda yaşadıkları tecrübesizlikten dolayı yetişkin çalışanlara oranla daha az tercih edilmeleri ve gençlerinde kendine uygun işi bulana kadar birçok işe girip çıkmaları piyasayı olumsuz etkileyerek geçici işlerde de artışların yaşanmasına neden olmaktadır. Bu soruna uygulanan politika ise; okulla iş tecrübesinin birleştirilerek iş arama becerilerini ve kariyer rehberliği programlarını okullara dâhil etmektir. Gelişmiş ülkelerdeki son ve üçüncü sorun ise; nitelikli ve niteliksiz genç ayrımı yapılması ve azınlıkta olan niteliksiz öğrencilerin dışlanmaya uğramalarıdır. Niteliksiz olarak kabul edilen gençlerin iş bulma süreleri uzundur ve buldukları işlerde de düşük ücretlerle istihdam edilirler. Bu grup gençleri dezavantajlı gençler olarak nitelendirebiliriz. Bunlara karşı uygulanan politika ise; dışlanmış gruplar hedef alınarak eğitim devamlılıkları sağlanmalı ve okuldan erken ayrılmaların önüne geçilebilmelidir. Aktif işgücü piyasası politikaları devreye sokularak gençlerin beceri geliştirme kursları vb. kurslarla topluma entegre edilmeleri gerekmektedir.¹¹⁹

2.1.3.3. Avrupa İstihdam Stratejisi'nde Genç İşsizliği

Avrupa İstihdam Stratejisi 1990'lı yıllarda ortaya çıkan çalışma piyasası sorunlarının doğurduğu sıkıntıları gidermek için AB düzeyinde alınmış bir dizi aktif iş piyasası önleminde oluşmaktadır. Ulusal politikalarda yer alan işsizlik sigortası gibi pasif istihdam tedbirlerinden aktif istihdam tedbirlerine geçiş olmuştur. Bu geçiş ile birlikte, bir ekonomik birlik olarak yola çıkan AB'nin bu yönde gerekli adımları atması ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Böylece 1990'lı yıllar ile birlikte AB'nin istihdam ve istihdam merkezli sosyal politikalara yönelişi başlamıştır.¹²⁰

Avrupa İstihdam Strateji 'sinin gelişiminde çok önemli dönüm noktaları bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, 1993 yılında Jacques Delors başkanlığındaki

¹¹⁹ ILO, Global Employment Trends For Youth 2008, s.9-10.

¹²⁰ Mehmet Rauf Kesici ve Ahmet Selamoğlu, "Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm", İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 2, s.26.

çalışma grubu tarafından hazırlanan “Büyüme, Rekabet Gücü ve İstihdam” başlıklı “Beyaz Kitap” istihdam konusunu AB düzeyinde tartışmaya açtığından dolayı bir bakıma AİS 'in doğum belgesi olarak da kabul edilmektedir. Bu kitabın en önemli özelliği, istihdam problemine o güne kadar yaklaşılmamış olan bir bakış açısı olarak; işsizliği azaltmaya yönelik politikalardan çok istihdamı arttırmaya yönelik politikaları benimseyerek o tarz politikalara geçişi savunmuş olmasıdır. Komisyonun tespit etmiş olduğu yapısal sorunlar arasında, ulusal ekonomik politikalarda koordinasyon yetersizliği, ekonomik büyümede beklenen istihdam artışının sağlanamaması, öğrenim ve mesleki eğitim sistemlerinin yetersiz olması ve işgücü piyasalarının yeterince esnek olmaması yer almaktadır.¹²¹

Beyaz Kitap'tan esinlenilerek 1994 yılında oluşturulan “Essen Stratejisi” ile işsizlikle mücadelede beş öncelik belirlenmiştir. Bu öncelikler şöyle sıralanmıştır; insan kaynaklarının geliştirilmesi, üretken istihdamın desteklenmesi, çalışma piyasası kurumlarının etkinliğinin artırılması, girişimciliğin teşviki, uzun dönemli işsizlerin ve kadın ve gençlerin çalışma piyasasına girişinin kolaylaştırılması gibi önlemler ile daha sonra uygulamaya konulacak olan Avrupa İstihdam Stratejisinin temellerini oluşturacak olan hedefler belirlenmiştir.¹²² Essen öncelikleri olarak da adlandırılan bu zirve AİS 'in işleyişinin ve yapılanmasının temel omurgasını oluşturmuştur. Essen Önceliklerinin, istihdam konusunda üye devletlere vermiş olduğu beş tavsiye kararından ikisi doğrudan gençlerin işsizliğine yönelik olmuştur. Buna göre, özellikle mesleki eğitim alanına yapılacak olan yatırımların artırılması ve bu yatırımlardan öncelikli olarak gençlerin yararlanması ve hayat boyu öğrenme perspektifinin gençler üzerinde mutlak gerekliliğine vurgu yapılmıştır.¹²³

1994 yılındaki Essen Zirvesi'nin önceliklerini destekleyen ve yeni eklentiler getiren kararlar alınmıştır. Nihayet 1997 yılında düzenlenen Amsterdam Avrupa Konseyi'nde Avrupa için yeni bir İstihdam Stratejisi belirlenmiştir. 02 Ekim 1997

¹²¹ Ahmet Selamoğlu ve Kuvvet Lordoğlu, “Katılım Sürecinde Avrupa Birliği ve Türkiye'de İşgücü ve İstihdam Görünümü”, Belediye-İş Yayınları, Ankara, 2006, s.97.

¹²² Berrin Ceylan Ataman, “İşsizlik Sorunu ve Türkiye'nin Avrupa Birliği İstihdam Stratejisine Uyum”, İşveren Dergisi, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=809&id=48 , 13/10/2004, s.2'den aktaran; Mehmet Rauf Kesici ve Ahmet Selamoğlu, age. , s. 29-30.

¹²³ Sedat Murat ve Levent Şahin, 2011, age. , s.274.

tarihinde imzalanan ve 01 Mayıs 1999 tarihinde yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması'nda istihdam artık "Avrupa için ortak çözülmesi gereken bir mesele" olmuştur. Yani "istihdam ve işsizlik" konusunu Avrupa için ortak bir payda haline getiren ve bir İstihdam Stratejisi'nin oluşmasına neden olan asıl önemli belge Amsterdam Anlaşması olmuştur. Bu anlaşmayla birlikte Essen Zirvesi'nde alınan kararlara pek çok yeni kararlar eklenmiştir. Ancak alınan bu kararlar içerisinde en önemli olanı; istihdamla ilgili maddelerin ayrı başlık altında düzenlenmiş olmasıdır. Bu da istihdama verilen önemin arttığını göstermektedir.¹²⁴

Amsterdam Anlaşması'yla getirilen bu yeni hükümler çerçevesinde, istihdam konusunun ortak bir sorun olarak nitelendirilmesi süreci, Lüksemburg Zirvesi ile somutlaşarak işlerlik kazanmıştır. 20-21 Kasım 1997'de Lüksemburg'da gerçekleştirilen olağanüstü zirvede, Konsey tarafından ilk istihdam rehberleri kabul edilerek istihdam konusunda "yakınlaşma süreci" başlatılmıştır. AİS'nin işleyişinde dayanak noktasını oluşturan istihdam kılavuzları, İstihdam Stratejisi'nin dört temel ayağını esas almaktadır. Bunlar; istihdam edilebilirlik, girişimcilik, fırsat eşitliği ve uyumdur. AİS'nin birinci ayağı olan *istihdam edilebilirlik* konusu ile hedeflenen, nüfusun değişen çevre koşullarına bağlı olarak uygun vasıflar kazanmasını ve dolayısıyla istihdam fırsatını hiçbir zaman yitirmemesini sağlamaktır.¹²⁵ Böylece devletlerin, genelde eğitime ve özelde mesleki eğitime yapmaları gereken yatırımların artırılması gerektiği ifade edilmektedir. Ülkelerde uygulanan eğitim sistemleri ile işgücü piyasasında istenen özelliklerin uyumsuzluğu dikkat çekmektedir. Bu konuda gençlere gerekli eğitimlerin verilmesi ve okuldan işe geçişin kolaylaştırılmasında; üye devletlerden, okul sisteminden erken ayrılan genç insanların sayısının önemli ölçüde azaltılması amacıyla kendi okul sistemlerinin niteliğini artırmaları ve gençlerin teknolojik ve ekonomik değişimlere uyum göstermelerini sağlayacak bilgi ve becerilerini geliştirerek işgücü piyasasına uygun donanımda olmalarını istemektedir.¹²⁶ AİS'nin ikinci ayağı olan *girişimcilik* ile yeni işletmelerin kurulmasını, mevcut işletmelerin geliştirilmesini ve mevcut büyük işletmelerin

¹²⁴ Sedat Murat ve Levent Şahin, 2011, age. , s.255-256.

¹²⁵ Ahmet Selamoğlu ve Kuvvet Lordoğlu, age. , s.103.

¹²⁶ Sedat Murat ve Levent Şahin, 2011, age. , s. 257-258.

bünyesinde bu hedef doğrultusunda harekete geçirilmesinin özendirilmesini kapsamaktadır. Temel amaç gençlerin girişimci olmaları ve bunu sürdürebilmelerini sağlayacak kolaylıkların hayata geçirilmesidir. Ayrıca vergi sisteminin de istihdamı teşvik edici bir hale getirilmesi ile ilgili önlemlerin alınması gerektiği belirtilmiştir. Böylece Küçük ve Orta Boy İşletmelerin (KOBİ) yaratılmasındaki engellerin tespit edilmesi, vergilerin ve düşük ücretli mesleklerde istihdam edilenlerin işveren üzerindeki katkı yükünün azaltılması gibi teşvik edici tedbirlerle girişimciler desteklenmektedir.¹²⁷ Üçüncü ayağı olarak *fırsat eşitliği* ise toplumsal cinsiyet farklılıklarının giderilmesi için üye devletlerden, kadınların istihdamının artmasını destekleyerek, kadın ve erkek işsizlik oranlarındaki farklılıkların giderilmesi, tüm sektör ve mesleklerde kadın ve erkeklerin dengeli bir şekilde temsil edilerek istihdam edilebilme fırsatı bulmaları için gerekli önlemleri almaları istenmektedir.¹²⁸ Bunun gerçekleştirilebilmesi için daha önce erkeklerin yoğun olarak çalıştığı meslek ve iş alanlarına kadınların daha kolay girebilmesini sağlayacak tedbirlerin alınmasıyla kadınların iş piyasasına girmelerinin kolaylaşması beklenmektedir. Özellikle kadınların doğumdan sonra veya erkeklerin de belli bir süre işe ara verdikten sonra işlerine geri dönüşlerindeki engellerin kaldırılması ile gençlerin işsizliği durumun az da olsa törpülenebileceği düşünülmektedir.¹²⁹ Son olarak belirlenen ayağı ise *uyum* 'dur. Stratejinin bu ayağı; işletmelerin ve çalışanların yeni, sürekli değişen ve gelişen teknoloji ve piyasa koşullarına uyum sağlamaları ve çalışma yaşamının bu gerekliliklere göre yeniden düzenlenmesi, yeni hizmet-ürün geliştirme yeteneğinin arttırılmasını kapsamaktadır. İşletmelerin uyum kapasitelerinin desteklenmesi sürecinde ise, üye devletlerden insan kaynaklarına yatırım yapmalarını engelleyen ve özellikle de mali nitelikteki tüm sorunları incelemeleri ve gerektiğinde işletme bünyesinde mesleki eğitimi geliştirmeyi amaçlayan mali teşvikleri uygulamaları istenmektedir.¹³⁰

¹²⁷ Mehmet Rauf Kesici ve Ahmet Selamoğlu, age. , s.35.

¹²⁸ Sedat Murat ve Levent Şahin, 2011, age. , s.260-261.

¹²⁹ Mehmet Rauf Kesici ve Ahmet Selamoğlu, age. , s.36.

¹³⁰ Can Baydarol, "Avrupa Birliği'nde İstihdam Sorunu", MESS Mercek Yayınları, Yıl:7, Sayı:27, Temmuz 2002, s.29-30.

Amsterdam Antlaşması Avrupa İstihdam Politikası(AİP) için bir dönüm noktası iken, Lizbon Zirvesi Avrupa İstihdam Stratejisi(AİS) için bir dönüm noktasıdır. Bu zirvede gelecek on yıla ilişkin dünyanın rekabetçi, dinamik ve bilgiye dayalı bir ekonomisi olmak, daha fazla ve daha iyi işler meydana getirip sosyal bütünleşmeyi gerçekleştirerek sürdürülebilir ekonomik gelişmeyi sağlamak stratejik hedef olarak belirlenmiştir. Bu stratejinin somut hedefi, 2010 yılında Avrupa’da istihdam oranını %70’in ve 2006 yılında kadınların istihdam oranını %60’ın üzerine çıkarmaktır. Yani toplam istihdamla birlikte kadın istihdamında da artış hedefleri konulmuştur. Kadınların çalışma piyasasındaki etkinliklerini artırarak var olan eşitsiz yapının düzeltilmesi hedeflenmiştir.¹³¹

23-24 Mart 2001 tarihinde Stockholm Zirvesi’nde Lizbon’da belirlenen hedeflere iki yeni ara hedef eklenmiş ve bir yeni hedef belirlenmiştir. 2001 yılına kadar yaşanan değişimler geniş açıdan değerlendirilmiş ve eksiklikler tespit edilmiştir. En önemli eksik olarak ise yaşlı çalışanların(55-64 yaş arası) istihdamda daha uzun süre kalmalarını sağlamaktır. 2010 yılına kadar yaşlı istihdamında %50’li seviyelere ulaşmak hedeflenmiştir. Amaç bu yaş aralığındaki insanların piyasadan erken yaşta çekilerek üretici pozisyondan tüketici pozisyona geçmelerini engellemektir.¹³²

Mart 2002 tarihinde Barselona Zirvesi’nde ise, tam istihdam AB’nin en başta gelen amacı olarak vurgulanmıştır. Ayrıca tüm öncelikleri içine alacak şekilde 3 temel amaç tespit edilmiştir. Bunlar; tam istihdamın sağlanması, işte kalite ve verimliliğin artırılması ve sosyal bütünleşmenin güçlendirilmesidir.¹³³

Avrupa Birliği liderleri 22-23 Mart 2005 toplantılarında Avrupa Gençlik Paktı’nı kabul etmişlerdir. Paktın kabulü bir anlamda gençleri yenilenmiş Lizbon hedefleri doğrultusunda AB’nin büyüme ve istihdam stratejisinin merkezine yerleşmesi anlamına da gelmiştir. Bu bakımdan çok büyük önem arz eden Avrupa Gençlik Paktı, Birliği ve üye ülkeleri üç alanda eyleme geçmeye davet etmiştir. Bu

¹³¹ Mehmet Rauf Kesici ve Ahmet Selamoğlu, age. , s.36-37.

¹³² Sedat Murat ve Levent Şahin, 2011, age. , s.265.

¹³³ Necdet Kenar, “Avrupa istihdam Stratejisi ve Türkiye”, İktisat İşletme ve Finans Dergisi, Yıl: 19, Sayı: 223, Ekim,2004, s.75.

alanlar; istihdam, bütünleşme ve toplumsal ilerleme; eğitim, öğretim ve mesleki hareketlilik ve son olarak da iş ve aile hayatı arasında uzlaşma sağlanmasıdır.¹³⁴

Gençlerin istihdam sorunlarının çözümüne yönelik olarak oluşturulmuş küresel girişimlerden belki de en önemlisi 2001 yılında BM, ILO ve Dünya Bankası ortaklığında uluslararası düzeyde oluşturulan Gençlik İstihdam Ağı (YEN)'dir. YEN çerçevesinde BM Genel Kurulu tarafından alınan tavsiye kararları, ülkeler açısından büyük önem arz etmektedir. Türkiye, 2001 yılında YEN'in dokuz öncü ülkesinden birisi olmayı gönüllü olarak kabul etmiştir. Bu doğrultuda 2006 yılında YEN'e dâhil olan Türkiye, genç istihdamı konusunda ulusal istihdam stratejisi oluşturma ve ulusal eylem planı hazırlama yükümlülüğü altına girmiştir.¹³⁵ Üye ülkelerin yerine getirmesi gereken en önemli sorumlulukların başında, gençlerin istihdamına yönelik ulusal eylem planının hazırlanması gerekmektedir. Ancak Türkiye gençlere yönelik istihdam stratejisi oluşturulmamış ve eylem planı hazırlanmamıştır. Gençlerin istihdam sorunlarının çözümüne yönelik olarak uluslararası platformda en fazla vurgu yapılan konular eğitim ve öğretim konularıdır. BM Genel Kurul toplantılarında alınan tavsiye kararlarının temel odak noktası, gençlere daha iyi iş ve daha fazla istihdam sağlanmasında eğitim ve öğretimin anahtar rol oynadığı hususunda olmuştur. Bu bağlamda, genç istihdamına ilişkin 2001 yılındaki Genel Kurul toplantısı sonucunda, 2005 yılında da tekrarlanan, tüm ulusların genç istihdamına yönelik ulusal hareket planları oluştururlarken dikkat etmeleri gereken, eğitim ve öğretim programları ile iç içe olan dört öncelikli tavsiye kararı kabul edilmiştir. Söz konusu öncelikler, istihdam yaratma, istihdam edilebilirlik, girişimcilik ve fırsat eşitliği konularıdır.¹³⁶ Burada dikkat çeken nokta ise, ulusal düzenlemeler açısından yol gösterici nitelik taşıyan önceliklerin AİS'nin dört temel ayağı ile birebir uyumlu olduğudur.

Genel olarak değerlendirildiğinde, ülkelerin genç işsizlik sorununun çözümüne yönelik olarak uygulamaya koyacakları ulusal politikaların başarısının her şeyden

¹³⁴ European Commission, Employment in Europe 2005: Recent Trends and Prospects, Brussels, 2005, s.65.

¹³⁵ ILO (2006b), A Resource Directory for Lead Countries of the Youth Employment Network, p. 8, <http://www.ilo.org'dan> aktaran; Ahmet Utku ERDAYI, age. , s.141.

¹³⁶ A. Utku Erdayı, 2009, age. , s.141.

önce güçlü bir ekonomik büyüme ve istihdam artışını gerçekleştirecek koşulları içinde barındıran istihdam yaratma stratejilerine bağlı olmasıdır. Unutulmaması gereken çok önemli bir gerçek vardır ki, o da genç işsizliğinin en temel sebebinin yeteri kadar istihdam yaratılmamasıyla alakalı olduğudur. Dolayısıyla, bir ülke ne kadar çok aktif işgücü piyasası ya da eğitim politikalarına yoğunlaşırsa yoğunlaşsın, gençler için yeteri kadar yeni işler yaratılmazsa bu politikalar, sorunun sadece bir kısmını törpülüyor olmakla yetinmek zorunda kalacağı vurgulanmaktadır.¹³⁷

2.2. TÜRKİYE'DE GENÇ İŞSİZLİĞİ

Türkiye'de önemli bir işsizlik sorunu yaşanmaktadır. Gençlerin işsizliği ise yetişkinlerin işsizliğinin üzerinde seyretmektedir. Bu birçok ülkede böyle olmakla beraber Türkiye'de genç işsizliğinde yıllar içinde bir iyileşme olmadığı görülmüştür. Türkiye'de gençlerin işgücü piyasasındaki sorunlarını sadece işsizlikle sınırlı tutmak doğru değildir. Gençler piyasalarda işsizlik haricinde birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Özellikle cesareti kırıldığı için işgücüne katılmayanlar, dezavantajlı olanlar, eğitimden işe geçişte karşılaştıkları sorunlardan dolayı işsiz kalanlar, çalışmalarına rağmen yoksul olanlar, eksik istihdam ve çalışma koşullarından kaynaklanan sorunlar gibi problemler gençlerin karşılaştıkları önemli engellerin başında gelmektedir.¹³⁸

Ancak Türkiye genç nüfus açısından, diğer ülkelerde görülmeyen ayırt edici önemli bir özelliğe sahiptir. Bu önemli özellik demografik fırsat penceresi adlı kavramla ifade edilmektedir. Bu kavram Türkiye'nin önemli bir genç nüfus potansiyelinin varlığını anlatır. Demografik fırsat penceresinin 2040 yılında kapanacağı ve o zamana kadar gençlerin iyi eğitilerek üretime odaklandırıldığı takdirde Türkiye de işsizlik sorunun çözülebileceği ve ciddi bir ekonomik büyüme yaşanabileceği belirtilmektedir.¹³⁹ Bunun nedeni ise; 2023 yılına kadar, Türkiye'deki çalışma çağındaki nüfus artacak ve yaklaşık %70'lerde olacaktır. Bundan sonra ise

¹³⁷ Sedat Murat ve Levent Şahin, 2011, age. , s.293-295.

¹³⁸ Nurhan Yentürk ve Cem Başlevent, 2007, age. , s.3-4.

¹³⁹ UNDP(2008), Turkey Human Development Report Youth İn Turkey, p.2-3.

azalan bir hızla da olsa, ülkenin çalışma çağındaki nüfusu 2040 yılına kadar artmaya devam edecektir. 2040 yılından sonra ise, nüfus yaşlanma eğilimine girecek ve fırsat penceresi kapanacaktır. Böyle bir olgu, bir ülkenin tarihinde ancak bir kez rastlanan bir “fırsat” olarak karşımıza çıkmaktadır.¹⁴⁰

Nüfusumuzun büyük bir bölümünü oluşturan gençlerin karşılaştıkları en önemli sorunlar; yetersiz eğitim, işsizlik, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanamaması ve gelecek beklentilerinin olmaması biçiminde sıralanmaktadır. Çalışma şansı elde eden gençlerin durumu da pek iç açıcı görünmemektedir. Özellikle örgütlenmenin olmadığı kayıtsız sektörde düşük ücret, çalışma saatleri yasal çalışma saatlerinin üzerinde, sosyal güvenlik hakları sınırlı ve sigortasız çalışma yaygındır.¹⁴¹

2.2.1. Türkiye’deki İşgücü Piyasalarında Gençlerin Durumu

Bir ülkenin en önemli serveti nitelikli insan gücüdür. Nitelikli bir nüfus, ülke kaynaklarının en verimli şekilde kullanılmasında ve iktisadi gelişmenin sağlanmasında belirleyici bir faktördür. Aynı zamanda nüfusun genç ve dinamik olması da birçok açıdan avantajlar sağlamakta, beşeri sermaye yatırımlarının etkinliğini artırmaktadır. Bu yüzden, nüfusun niteliğini artırmaya yönelik olarak uygulanacak eğitim politikalarının seçiminde, ülkenin beşeri sermaye düzeyinin ve potansiyelinin göz önünde bulundurulması gerekmektedir.¹⁴² Bir ülkedeki genç nüfusun nicel ve nitel özellikleri, beşeri sermayenin iktisadi etkinliğini belirlemede etkili olan önemli noktalardır.¹⁴³

Nüfusun yaş ve cinsiyet yapısı gibi özellikleri beşeri sermayenin etkinliğini belirleyen nicel faktörleri oluştururken nüfusun eğitim ve sağlıkla ilgili özellikleri ise, beşeri sermayenin etkinliğini belirleyen nitel özellikleridir. Beşeri sermaye genelde nüfusun nitel özellikleriyle ilgilidir ve gelişmiş ülkelerde de önemli olan nüfusun nitel

¹⁴⁰ UNDP(2008), age. , p.87.

¹⁴¹ Özcan Karabulut, Genç İşçilerin Sorunları ve Çözüm Yolları, Türk-İş Yayınları, 1999, Ankara, s.26-28.

¹⁴² İbrahim Güran Yumuşak, Beşeri Sermayenin İktisadi Önemi ve Türkiye’nin Beşeri Sermaye Potansiyeli, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Cilt:0, Sayı:55, 2008, s.3.

¹⁴³ Güliz Seda Kayalı, age. , s.69.

özellikleridir. Ancak gelişmekte olan ülkelerde nüfusun nicel özelliklerinin ön plana çıktığı görülmektedir. Nüfusun miktarı, yaş ve cinsiyet yapısı, beşeri sermayenin oluşması için gerekli altyapı sağlayan en önemli faktörlerdendir. Diğer şartlar da eşit olduğu takdirde, daha genç ve daha büyük nüfusa sahip bir ülkenin beşeri sermayesi daha geniş ve dinamik olacaktır. Bu sebeple nüfusun büyüklüğü ve de genç olma özelliği beşeri sermayenin etkinliğini sağlayan önemli nicel özellik olarak karşımıza çıkmaktadır.¹⁴⁴

Türkiye’de de gençlerin işgücü piyasasındaki, işgücüne katılma oranlarına, işsizlik oranlarına, işsizlik sürelerine, eğitim seviyelerine, yaş ve cinsiyet durumlarına, kırsal ve kentsel genç işsizliği sorunlarına değinilerek gençler arası işsizlik problemleri açıklanmaya çalışılacaktır.

2.2.1.1. Nüfusun Yapısı ve İşgücü

Nüfus, çalışma çağındaki ve çalışma çağı dışındaki nüfus olmak üzere iki ayrı kategoride incelenebilir. Çalışma çağındaki nüfus, 15-64 yaş arasındaki nüfustur ve işgücünün temel kaynağını oluşturur. Çalışma çağı dışındaki nüfus ise yani bağımlı nüfus, 15 yaşın altındaki çocuklar ile 65 yaşın üstündeki insanlardan oluşmaktadır. Çalışma çağı dışındaki nüfusun, çalışma çağı nüfus grubu olan 15-64 yaş grubuna bölünmesi ile bağımlılık oranı bulunur. Nüfusun artış hızının yüksek olması, hem bağımlı nüfusun hem de çalışma çağındaki nüfusun artmasını sağlar. Nüfus artış hızı yükseldiğinde, bağımlı nüfusun toplam nüfus içindeki payı artmakta ve çalışma çağı dışındaki bu yaş grubunun toplam tüketimi artarak tasarruf oranı azalmaktadır. Bu durum ekonominin büyüme sürecini olumsuz etkilemekte, artan bağımlı nüfus büyüme süreci üzerinde bir baskı oluşturmaktadır.¹⁴⁵

Türkiye’de genç işsizliği sorununun boyutlarını ve özelliklerini tespit etmek ve demografik durumu incelenmek sorunun daha iyi anlaşılması açısından önem arz etmektedir. Adrese dayalı nüfus kayıt sistemi sonuçları verilerine göre, Türkiye nüfusu

¹⁴⁴ İbrahim Güran Yumuşak, age. , s.12.

¹⁴⁵ Hilal Kuvvetli Yavaş, Türkiye’de Genç İşsizliği Ve İstihdam Politikalarının Genç İşsizliğine Etkileri, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010, s.37.

31 Aralık 2017 tarihi itibarıyla 80 milyon 810 bin 525 kişi olmuştur. Türkiye’de ikamet eden nüfus 2017 yılında, bir önceki yıla göre 995 bin 654 kişi artmıştır. Ülkemizde 15-64 yaş grubunda bulunan (çalışma çağındaki) nüfus 2017 yılında bir önceki yıla göre sayısal olarak %1,2 artmıştır. Buna göre, çalışma çağındaki nüfusun oranı %67,9; çocuk yaş grubu olarak tanımlanan 0-14 yaş grubundaki nüfusun oranı %23,6; 65 ve daha yukarı yaştaki nüfusun oranı ise %8,5 olarak gerçekleşmiştir.¹⁴⁶

¹⁴⁶ TÜİK, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2017, <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27587>.

Tablo 6: Türkiye’de Kurumsal Olmayan Nüfusun İşgücü Durumu(2010-2018)

	2010	2012	2014	2015	2016	2017	2018
15 ve Daha Yukarı Yaştaki Nüfus(Bin)	52 904	54 961	56 986	57 854	58 820	59 855	60 626
İşgücü(Bin)	24 594	26 141	28 786	29 678	30 535	31 954	32 629
İstihdam(Bin)	21 858	23 937	25 933	26 621	27 205	28 703	29 314
İşsiz(Bin)	2 737	2 204	2 853	3 057	3 330	3 251	3 315
İşgücüne Dâhil Olmayan Nüfus(Bin)	28 310	28 820	28 200	28 176	28 185	27 901	27 997
İşgücüne Katılma Oranı(%)	46.5	47.6	50.5	51.3	52.0	53.4	53.8
İstihdam Oranı(%)	41.3	43.6	45.5	46.0	46.3	48.0	48.4
İşsizlik Oranı(%)	11.1	8.4	9.9	10.3	10.9	10.2	10.2
Tarım Dışı İşsizlik Oranı(%)	13.7	10.3	12.0	12.4	13.0	12.2	12.1
Genç Nüfusta İşsizlik Oranı(%)	19.9	17.5	17.9	18.5	19.6	20.6	19.4

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları , <http://tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>.

İş ve istihdam, gençlerin sosyal kimliğini şekillendiren, yaşamlarını, bağımsızlıklarını, gelişimlerini, gelirlerini, kendilerine saygılarını belirleyen önemli bir etkidir. Bu nedenle de genel işsizlik gibi gençlerin işsiz kalmaları hem bireysel hem de toplumsal anlamda ciddi sorunlara yol açmaktadır.¹⁴⁷ Türkiye’nin sahip olduğu

¹⁴⁷ Emel Çetinkaya, 2010, age. , s.46.

genç işgücünün yüksek oranlarda olmasına karşın, genel anlamda işsizlik, özel olarak da genç işsizliği çözüm bekleyen en önemli sorunlardan birisidir.¹⁴⁸ Tablo 6 incelendiğinde genç işsizlik oranının genel işsizlik oranından yaklaşık iki katı olduğu görülmektedir. Bu da Türkiye'nin demografik fırsat avantajını iş hayatında etkin bir şekilde kullanamadığını göstermektedir.

2.2.1.2. Genç İşgücünün Yaş Yapısı

Bir ülkenin toplam nüfusunun yaş yapısı doğal olarak hem genç yaş grubunu hem de genç işgücünü etkileyecektir. Bu açıklamadan yola çıkacak olursak genel olarak genç nüfusa sahip bir ülkenin işgücü genç bir yapı arz ederken, yaşlı bir nüfusa sahip ülkenin işgücünün de yaş ortalaması nispeten artış göstermektedir ve yaşlı işgücü yapısına sahip olmaktadır. Genç nüfus olarak belirlenen 15-24 yaş grubunu; 15-19 alt gençlik yaş grubu ve 20-24 üst gençlik yaş grubu olarak iki kısımda incelenebilir. Bu iki kısma ayırdığımız gençlik kesiminin toplam genç nüfus içindeki oranları farklı olabildiği gibi işgücü yapıları da farklılık gösterebilmektedir.¹⁴⁹

Tablo 7'de Türkiye'deki genç işgücünün yaş yapısına göre işsizlik oranları verilmiştir. Verilen bu oranlar incelendiğinde bazı dönemlerde işsizlik oranlarında artışlar gözlemlenmiştir. Bu artışların nedeni araştırıldığında ise bize kriz dönemlerinin hemen sonrasındaki yılları işaret etmektedir. Bu araştırma sonucuna bakılarak 2001 ve 2008 yılında yaşanan kriz sonrası yıllarda işsizlik oranlarında yaşanan artışları görebilmekteyiz. Örneğin 2001 krizi öncesi ve sonrası(2000-2003) oranlarda bariz farklar dikkat çekmiştir. Bu oranlar; 15-19 yaş arası 10,7'den 17,9'a, 20-24 yaş arası oranlar 14,8'den 21,1'e 15-24 yaş arası işsizlik oranı ise 20,5'e yükselerek sıkıntının boyutu işsizlik oranları ve diğer birçok olumsuzluklarla dikkat çekmiştir. Yine benzer bir tablo 2008 yılında yaşanan krizle kendini göstermiştir ve bu kriz öncesi ve sonrası (2007-2009) oranlar farklılık göstermiş ve kriz sonrası oranlarda aşırı bir artış yaşanmıştır. Yeni oranlar şu şekildedir; 15-19 yaş arası işsizlik oranı

¹⁴⁸ Volkan Işık, Türkiye'de Genç İşsizliği Ve Genç Nüfusta Atalet, Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 11, 2016, s.137.

¹⁴⁹ Sedat Murat ve Levent Şahin, age. , s.194.

19,7'den 23,6'ya, 20-24 yaş arası işsizlik oranı 20,1'den 26,3'e, 15-24 yaş arası işsizlik oranı ise 19,6'dan 25,3'e yükselmiştir.

Tablo 7: Türkiye'de Genç İşgücünün Yaş Yapısına Göre 2000-2017 Yılları Arası İşsizlik Oranları (%)

	15-19 (Alt Gençlik Yaş Grubu) İşsizlik Oranları %	20-24 (Üst Gençlik Yaş Grubu) İşsizlik Oranları %	15-24 (Genç İşgücü) İşsizlik Oranları
2000	10,7	14,8	-
2003	17,9	21,1	20,5
2005	18,2	20,9	21,4
2006	17,4	20,1	18,7
2007	19,7	20,1	19,6
2009	23,6	26,3	25,3
2012	14,9	19,0	17,5
2015	16,5	19,7	18,5
2016	16,2	21,5	17,4
2017	17,0	22,8	19,8

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, <http://www.tuik.gov.tr>, 2018

İşsizlik oranını yaş gruplarına göre sıralarsak en yüksek işsizlik oranı 20-24 yaş grubunda çıkmaktadır. Gençler arasında 20-24 yaş grubunun işsizlik oranının yüksek çıkmasından dolayı bazı nedenler sıralanabilir. Bunlardan birkaçı ise şöyledir; okuldan yeni mezun olmuş iş arayanların deneyimsizlikleri, kendilerine uygun iş bulmalarının

zaman alması, lise mezunlarının mesleki bilgilerinin eksik olması, üniversiteden yeni mezun olanların ücret beklentilerinin yüksek olması gibi faktörler belirtilebilir. 20-24 yaş grubundaki işsizlik oranlarının yüksek olmasına karşın 15-19 yaş grubunun işsizlik oranı ise azalmaktadır. Bu yaş grubundaki gençlerin işsizlik oranlarının azalmasındaki neden olarak ise eğitim hayatlarının bu dönemde devam etmesinden kaynaklanmaktadır.¹⁵⁰

Alt ve üst gençlik yaş grupları açısından bakıldığında, burada öncelikle belirtilmesi gereken önemli bir nokta, her iki genç kesimin toplam işgücü içindeki payının AB 'ne göre Türkiye'de bu oranların daha yüksek olduğu gerçeğidir. Türkiye nüfusu 2017 yılı adrese dayalı nüfus kayıt sistemi sonuçlarına göre yaklaşık olarak 80 milyondur.¹⁵¹ Avrupa İstatistik Ofisi (Eurostat) ve Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre, Türkiye'de 2017 itibarıyla 15-24 yaş grubunda yaklaşık 13 milyon kişi bulunmaktadır. AB üyesi 28 ülkenin bu yaş grubundaki genç nüfusu yaklaşık 56 milyonu bulurken, Türkiye'deki genç nüfus, bu rakamın yaklaşık 4'te 1'i seviyesindedir. Türkiye'de 15-24 yaş grubundaki genç nüfus, toplam nüfusun yüzde 16,1'ini oluştururken, AB'de genç nüfus toplam nüfusun yüzde 10,9'unu oluşturmaktadır.¹⁵² Verilen oranlardan da anlaşılacağı üzere Türkiye'de genç işgücünün yapısı diğer AB ülkelerine göre farklılık arz etmektedir. Türkiye, genç nüfus açısından dünyada çok az ülkenin sahip olduğu bir potansiyele sahiptir ve bu imkânlarla sahip olmasından dolayı ise *demografik fırsat penceresinde* bulunmaktadır. Bu süreçte gençler iyi eğitilir ve üretime kanalize edilirlerse, Türkiye'nin ciddi bir ekonomik büyüme sağlayacağı ve özellikle gençlerin yaşadığı işsizlik sorununun çözülebileme imkânı elde edileceği öngörülmektedir.¹⁵³

2.2.1.3. Genç İşgücünün Cinsiyet Yapısı

Genellikle tüm ülkelerde genç işgücünün çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır. Genç işgücünün çoğunluğunu erkekler oluşturmakla birlikte, bazı

¹⁵⁰ Nurhan Yentürk ve Cem Başlevent, age. , s. 4-5.

¹⁵¹ TÜİK, Haber Bülteni "Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü", 2018, Sayı:27587, s.1.

¹⁵² <http://www.trthaber.com/haber/turkiye/turkiye-genc-nufusuyla-20-ab-ulkesini-geride-birakti-365834.html>.

¹⁵³ <https://docplayer.biz.tr/4607464-Isgucu-ve-istihdam-demografik-firsat-penceresi.html>

ülkelerde erkeklerin oranının çok yüksek olduğu da gözlemlenmiştir. Nitekim genç işgücü içinde en yüksek erkek oranına sahip ülkeler arasında Türkiye’de yerini almaktadır.¹⁵⁴ Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) sonuçlarına göre; Türkiye’nin toplam nüfusu 2017 yılı sonu itibariyle yaklaşık 80 milyondur. Bu 80 milyonun 12 milyonunu 15-24 yaş grubundaki genç nüfus oluşturmaktadır. Genç nüfus, toplam nüfusun %16,1’ini oluşturmaktadır. Genç nüfusun, %51,2’si erkek nüfustan, %48,8’i ise kadın nüfustan oluşmaktadır.¹⁵⁵

2017 yılında gençlerdeki toplam işsizlik oranı %20,8 olarak belirlenmiştir. Genç erkeklerde işsizlik oranı %17,8 olurken, genç kadınlarda bu oran %26,1 olmuştur. Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin oranı 2017 yılında %24,2 olurken; bu oran genç erkeklerde %14,6, genç kadınlarda ise %34 oldu.¹⁵⁶ Yüzdelerden de görüleceği üzere genç kadınların işgücüne katılım oranları genç erkeklerin işgücüne katılım oranlarından daha düşüktür. Genç erkeklerin işgücü piyasasında daha aktif yer aldıkları gözlemlenmiştir. Görüldüğü üzere kadınların ev hanımı statüsünde bulunmayı tercih etmeleri ve işgücüne katılma oranlarının düşük olması nedeniyle, toplam işgücünde olduğu gibi, genç işgücü içindeki oranları da, zamanla az bir artış göstermekle birlikte, oldukça düşük olduğu ifade edilmektedir.¹⁵⁷

¹⁵⁴ Sedat Murat ve Levent Şahin, age. , s.201.

¹⁵⁵ TÜİK, Haber Bülteni “İstatistiklerle Gençlik”, 2017, Sayı:27598, s.1.

¹⁵⁶ TÜİK, Haber Bülteni “İstatistiklerle Gençlik”, age. , s.1.

¹⁵⁷ Sedat Murat ve Levent Şahin, age. , s.204.

Tablo 8: Türkiye’de Genç (15-24) Erkeklerin ve Kadınların Cinsiyet Farklılıklarına Göre 2000-2017 Yılları Arası İşsizlik Oranları(%)

	Genç Erkek (15-24) %	Genç Kadın (15-24) %	Toplam Genç İşsiz Oran (15-24) %
2000	13,7	11,9	13,1
2003	21,4	18,9	20,5
2005	10,3	10,3	19,3
2006	-	-	18,7
2007	20,1	20,8	19,6
2009	25,4	25,0	27,9
2012	16,3	19,9	17,5
2015	16,5	22,2	18,5
2016	17,4	23,7	19,6
2017	17,8	26,1	20,8

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, Haber Bülteni(Yayımlanma Takviminden Yıllara Göre İncelenmiştir).

Tablo 8’de Türkiye’de cinsiyete göre genç işsizlik oranları verilmektedir. 2000-2017 yılları arasındaki cinsiyet bazında genç işsizlik oranları incelendiğinde ekonomik krizlerin yaşandığı 2001 ve 2008 yılları sonrasında işsizlik oranlarının hem kadınlarda hem de erkeklerde en yüksek seviyelere ulaştığını görmekteyiz. 2009 yılında ise hem genç erkeklerde hem de genç kadınlarda işsizlik oranı en yüksek seviyeye ulaşmıştır. TÜİK verilerine göre 2012 yılına kadar olan zaman dilimi içerisinde genç erkek işsizliği genç kadın işsizliği oranının üzerinde seyretmektedir, fakat 2012 yılı itibariyle durum tam tersine dönmekte ve genç kadın işsizlik oranları

genç erkek işsizlik oranlarının üzerinde seyrettiği görülmektedir. Bu durum, kadınların iş piyasasına daha çok dâhil olmaları ve okullaşma oranları arttığı için iş konusunda seçici olmalarından kaynaklanmaktadır. Erkeklerin iş konusunda her ne kadar seçici olmak isteseler de ilerde ev sorumluluğu üstlenecekleri için kadınlara göre daha tavizkar oldukları söylenebilir. 2017 yılında genç kadın işsizlik oranı %26,1 olarak gerçekleşirken, genç erkek işsizlik oranı %17,8 olarak gerçekleşmiştir.

Genç istihdamı sektörlere bağlamında incelendiğinde ise 2017 verilerine göre istihdam edilen gençlerin %51,6'sı hizmet sektöründe yer almıştır. Bu verileri %30,4 ile sanayi sektörü izlerken, en düşük istihdam sağlanan sektör %18 ile tarım sektörü olmuştur. İstihdam edilen genç erkeklerin %48,9'u hizmet sektöründe, %36,5'inin sanayi sektöründe, %14,6'sının tarım sektöründe yer aldığı saptanırken; genç kadınların %57,1'inin hizmet sektöründe, %18'inin sanayi sektöründe, %24,9'unun ise tarım sektöründe yer aldığı görülmüştür.¹⁵⁸ Verilen oranlardan da görüldüğü üzere gençlerin sektör tercihi hizmet sektörü yönündedir. Hizmet sektörü hem genç erkekler hem de genç kadınlar tarafından tercih edilen sektör olmuştur. Diğer sektörleri ele alacak olursak; sanayi sektöründe genç erkeklerin daha fazla orana sahip oldukları dikkat çekerken, tarım sektöründe ise genç kadınların daha çok orana sahip oldukları gözlemlenmiştir.

Türkiye'de genç kadın ve erkek işsizliğinin uzun yıllardan itibaren yetişkin işsizliğinin iki katı çıkması genç işsizliğini azaltmak için Türkiye'de yeterli politikaların uygulanmadığını göstermektedir. Gençler arasında ortaya çıkan bu olumsuz tablodan ise en çok genç kadınların etkilendikleri görülmektedir.¹⁵⁹

2.2.1.4. İşgücüne Katılma Ve İşsizlik Durumu

Türkiye'de işgücü piyasasına ilişkin temel veriler incelendiğinde ilk dikkat çeken durum aktif nüfusun fazlalığına karşılık işgücüne katılım oranlarının yetersizliğidir. Bu durum; Türkiye'de işgücüne dâhil olmama yönündeki eğilimin kuvvetli olduğunun bir göstergesidir. Türkiye'de işgücü piyasası açısından bir diğer

¹⁵⁸ TÜİK, Haber Bülteni "İstatistiklerle Gençlik", age. , s.1.

¹⁵⁹ Nurhan Yentürk ve Cem Başlevent, age. , s.8.

önemli veri ise; işsizlik oranlarına ilişkindir. İşsizlik sorunu; günümüzde bütün dünya ülkeleri açısından farklı nedenlere bağlı olarak ortaya çıkan bir problemdir. İstihdam edilenlerin sayısı 2018 yılı Haziran döneminde, bir önceki yılın aynı dönemine göre 611 bin kişi artarak 29 milyon 314 bin kişi, istihdam oranı ise 0,4 puanlık artış ile %48,4 olmuştur. İşgücüne katılma oranı 2018 yılı Haziran döneminde bir önceki yılın aynı dönemine göre 675 bin kişi artarak 32 milyon 629 bin kişi, işgücüne katılma oranı ise 0,4 puan artarak %53,8 olarak gerçekleşmiştir.¹⁶⁰ Bu oranlarda işgücüne katılma ve istihdam oranlarında yükselme olduğu görülse de 15 yaş ve üzeri nüfusun hala yarısının işgücüne katıldığı ve istihdam edildiği görülmektedir.

Türkiye'nin temel sorunlarının başında gelen işsizlik genel olarak çalışma çağı içindeki tüm grupları etkilemekle beraber, genç işsizler olarak ifade edilen 15-24 yaş arası grupta daha fazla hissedilmektedir.¹⁶¹ Gençlerin işgücüne katılım oranı cinsiyete göre değerlendirildiğinde, genç kadınların işgücüne katılımlarının genç erkeklerin işgücüne katılımlarından daha az oldukları görülmektedir. 2017 yılı TÜİK verilerine göre genç kadınların işgücüne katılım oranı %31,1 iken genç erkeklerin işgücüne katılım oranı %55,2 olarak saptanmıştır.¹⁶² Kadınlarda işgücüne katılma oranlarının düşük olması, kentleşmenin artışı ile ücretsiz aile işçiliğinden çıkan kadınların kent içinde işgücüne katılmayarak evdeki işlerle ilgilenmelerinden kaynaklanmaktadır.¹⁶³

Gençlerin işgücüne katılımının artması, yüksek bir büyüme yakalamak için önemli bir faktördür. Ancak bunun için eğitim, nitelik, verimlilik artışları ile bir paralellik sağlanmalıdır. İşgücüne katılım tek başına arttığı zaman işsizliğin, yoksulluğun ve sosyal güvensizliğin beraberinde geleceği düşünülmektedir.¹⁶⁴ Bu nedenle de işgücüne katılım sağlanırken eğitim, nitelik ve verimlilik sarmalının düzenli işlemesi gerekmektedir.

¹⁶⁰ TÜİK, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2017, <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27587>.

¹⁶¹ Emel Çetinkaya, 2008, age. , s.95.

¹⁶² TÜİK, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>.

¹⁶³ Ahmet Selamoğlu ve Kuvvet Lordoğlu, Katılım Sürecinde Avrupa Birliği Ve Türkiye'de İşgücü Ve İstihdamın Görünümü, Belediye-İş Yayınları, Ankara, 2006, s.194-195.

¹⁶⁴ Nurhan Yentürk ve Cem Başlevent, age. , s.30.

2.2.1.5. Eğitim Düzeyine Göre Genç İşgücünün Durumu

Eğitim bireylere bilgi, beceri ve davranış kabiliyetleri kazandırarak hedeflerini gerçekleştirmelerini sağlayan bir süreçtir. İnsan gücünün gelişiminde ve toplumların sosyal ve ekonomik ilerlemelerinde artan bir öneme sahiptir. Hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerin ekonomik büyüme ve gelişmelerinde eğitimin önemli bir yeri olduğu kabul edilmektedir.¹⁶⁵ Ancak Türkiye işgücü verimliliği ve işgücünün eğitim seviyesi düşüklüğü nedeniyle ekonomik büyüme imkânları açısından olumsuz bir tablo çizmektedir. Bunlara bağlı olarak da ciddi anlamda genç işgücünün işsizliği sıkıntılarıyla karşı karşıya kalmaktadır.

Türkiye’de önemli bir işsizlik sorunu yaşanmakla birlikte; gençlerin işsizlik oranlarının yetişkinlerin işsizlik oranlarının üzerinde seyretmeye devam ettiği gözlemlenmektedir. Bu birçok ülkede böyle olmakla beraber Türkiye’de genç işsizliğinde yıllar içinde bir iyileşme yaşanmamıştır. Çünkü eğitimsizlik, yoksulluk, sosyal dışlanma bu sorunların yaşanmasındaki etkenlerden bazıları olarak karşımıza çıkmaktadır.¹⁶⁶ Bu etkenlerden en önemlisi olarak ise Türkiye’de işsizlik sorununun, bireylerin eğitim durumundaki farklılıklardan kaynaklanmasıdır.

15-24 yaş aralığında bulunan genç nüfus olarak belirtilen bu grupta var olan işsizlik sorunu eğitim durumları açısından incelendiğinde özellikle yükseköğretim görenlerde bu oranın oldukça yüksek olması dikkat çekmektedir. Bu durum sorunun ciddiyetini daha da arttırmaktadır. Türkiye’de işsizliğin nedenleri arasında eğitim sisteminin ve istihdam ilişkisinin kurulamamış olması da önemli bir yer tutmaktadır. Emek piyasasının beklenti ve ihtiyaçları göz ardı edildikleri için eğitim sisteminden kaynaklı işsizlik durumu ortaya çıkmaktadır.¹⁶⁷

¹⁶⁵ Funda Çundur ve Necmiye Cömertler Şimşir, “Türkiye’de Eğitim Harcamaları, Ekonomik Büyüme ve Genç İşsizlik İlişkilerinin Analizi”, Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi, Cilt:2, Sayı:6, 2017, s.50.

¹⁶⁶ Nurhan Yentürk ve Cem Başlevent, age. , s.3-4.

¹⁶⁷ Funda Çundur ve Mehmet Bölükbaş, “Türkiye’de İşgücü Piyasası ve Genç İşsizlik-Büyüme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme”, Amme İdaresi Dergisi, Cilt: 47, Sayı: 2, 2014, s.85-86.

Tablo 9: Türkiye’de Gençlerin (15-24) Eğitim Durumlarına Göre 2000-2017 Yılları Arası İşsizlik Oranları (%)

	2000	2001	2003	2004	2007	2008	2009	2014	2015	2016	2017*
Okuma-yazma Bilmeyen(%)	5,0	8,7	18,1	9,6	16,7	11,0	19,5	12,1	7,9	13,4	12,1
Okuma-Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen(%)	11,0	14,4	30,2	13,0	17,3	19,8	23,0	15,0	14,1	15,0	16,1
İlkokul(%)	8,3	10,6	15,3	13,4	14,7	14,3	17,9	16,0	16,3	16,5	14,1
İlköğretim(%)	10,3	9,6	11,4	13,3	16,8	17,9	22,4	14,8	15,6	15,8	16,2
Ortaokul veya Dengi Meslek Okul(%)	13,7	17,7	19,7	19,6	19,3	18,7	21,6	13,1	14,0	14,1	13,8
Genel Lise(%)	20,6	24,0	25,9	26,6	23,5	25,0	30,6	20,4	22,2	22,8	24,4
Lise Dengi Meslek Okul(%)	20,8	25,5	23,8	29,3	22,6	20,8	27,6	19,3	18,1	21,0	21,8
Yüksek Okul veya Fakülte(%)	28,3	30,7	38,8	39,8	28,5	29,8	33,2	28,3	29,5	30,8	34,4

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, <http://www.tuik.gov.tr>

*2017 Yıllık verileri esas alınmıştır.

Türkiye’de işsizlik sorunu, bireylerin eğitim durumuna göre farklılıklar göstermektedir. Tablo 9’da, Türkiye’deki genç nüfus olarak kabul edilen 15-24 yaş grubunun yıllara göre, kırılma dönemleri dikkate alınarak eğitim durumları ve buna bağlı olarak işsizlik oranları verilmiştir. Tablodan da anlaşılacağı üzere hiç okuma yazma bilmeyenlerin yüksekokul veya fakülte mezunlarına göre işsizlik oranları daha

düşüktür. Yani bu oranlara bakıldığında herhangi bir okuldan mezun olmanın işgücüne katılma oranlarını olumlu yönde etkilediği söylenemez.

Yukarıdaki tablo incelendiğinde krizden sonraki dönemlerde işsizlik oranlarının fazlasıyla yükselmesi dikkatleri çekmektedir. Bu tarz ekonomik durgunluk ve gerileme dönemlerinde yetişkin işsizliğiyle beraber genç işsizliğinin de hayli arttığı söylenebilir. Örneğin 2001 yılında okuma-yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen genç işsizlerin oranı %14,4'ten 2003 yılında %30,2'ye yükselmiştir, bu oran 2008 yılında %19,8 iken yine yaşanan ekonomik kriz nedeniyle 2009 yılında %23,0'e yükselmiştir. Örnekte olduğu gibi gençlerin eğitim-öğretim seviyelerine bakılarak ve yıllar itibariyle incelendiği zaman ekonomik kriz dönemleri sonrasında yaşanan işsizlik artışları bariz bir şekilde gözlemlenebilir. Ancak bu inceleme yapılırken bir sıkıntı göze çarpmaktadır. Normalde eğitim seviyesi arttıkça işsizlik oranlarının düşmesi beklenirken tablo da tam tersi bir durum söz konusudur. TÜİK verilerine göre 2000'li yıllardan itibaren genç işsizlik oranlarının %30'ların altına çok fazla düşmediğini görmekteyiz. Özellikle yüksekokul mezunu gençlerin işsizlik oranlarının bu derece yüksek olmasının makul açıklamaları vardır. Bu açıklamaları Mahiroğulları şöyle sıralamıştır: Gençlerin iş piyasasına ilk defa girmeleri, piyasa hakkında bilgilerinin olmaması, okudukları bölüm veya meslekle ilgili tecrübe sahibi olmamaları, ev geçimi kaygılarının bulunmaması ve esnek yaşam tarzları gibi dezavantajlarıdır.¹⁶⁸

Eğitim sisteminin bu kadar önemli olması esasında, işgücü piyasalarının nitelik talepleriyle de yakından alakalı olduğu düşünülmektedir. Bu yüzden geçmişten günümüze kadar gelen genç işsizliğinin önemli nedenlerinden biri olarak gençlerin işgücü niteliklerinden kaynaklanan eksiklikleri gösterilmektedir.¹⁶⁹

Türkiye'de, işgücü piyasasında nitelikli işgücü talebi artarken aynı zamanda işgücü arzı ile işgücü talebi arasında işgücünün niteliği yönünden bir uyumsuzluk bulunmaktadır. Buna bağlı olarak, çeşitli işler sahiplerini beklerken genç işsizler niteliklerine uygun işler aramak durumunda kalmaktadırlar. Bu konuda eğitim

¹⁶⁸ Adnan Mahiroğulları, age. , s.89-90.

¹⁶⁹ Naci Gündoğan, "Genç İşsizliği ve Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstihdam Politikaları", age. , s.68.

faktörünün işsizlik süresini uzatan etmenlerden biri olduğu ortaya çıkmaktadır.¹⁷⁰ Ancak yapılan son araştırmalara ve verilere bakılacak olursa artık üniversiteyi kazanmış olmakta gençler için yaşamın geri kalan kısmının garanti altına alındığını ifade etmemektedir. Çünkü genç işsizlerin önemli bir bölümünü üniversite mezunu gençler oluşturmaktadır. İş bulamama nedeni olarak sahip oldukları niteliklerin yetersiz olduğunu düşünen gençler ise yüksek lisans programlarına yönelmektedirler. Bu programlara yönelerek “işsizliği öteleme” diye tabir edilen sürecin içine girerek genç işsizler hem kendilerine hem de yakın sosyal çevrelerine işe girmemiş olmalarını açıklayabilecek bir neden yaratmaktadırlar. Böylece gençler kendilerini işsiz olarak değil, kurslardan veya yüksek lisans eğitimini tamamlar tamamlamaz işe girecek olan profesyoneller olarak benimsetmeye çalışmaktadırlar. Fakat bu eğitimlerin çoğu, sadece gençlerin geleceğe iyimser açıdan bakmalarını sağlamakla kaldığı belirtilmiştir.¹⁷¹

Eğitim-istihdam ve işsizlik arasındaki ilişkiler, ülkelerin gelişimi açısından oldukça önemlidir. İstihdamın önemli bir kısmının eğitim düzeyi düşük işgücünden oluşması ülkenin gelişmesi ve toplam katma değer üretimi açısından olumsuz bir göstergedir.¹⁷²

Türkiye’de emek piyasasındaki gençlerin, yüksekokul ve fakülte mezunu işsizler arasındaki payı son 10 yıl verileri incelendiğinde arttığı gözlemlenmiştir. TÜİK verilerine göre; 2007 yılındaki yüksekokul veya fakülte mezunu işsizlik oranı %28,5 iken 2017 yılında bu oranın %34,4’e çıktığı görülmektedir. Bu durumda ise eğitilmiş işsizlerin artmasıyla ülkenin toplam vasıf düzeyinin ve toplumsal kaynakların verimli kullanılmadığının en net göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır.¹⁷³

¹⁷⁰ Berna Balcı İzgi, “Genç İşsizliği Ve Eğitim İle Olan İlişkisi”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:11, Sayı:41, 2012, s.302.

¹⁷¹ İlkay Savcı, “Genç İşsizliği, Eğitim ve İstihdamda Sorunlar, Çözüm Arayışları”, TİSK AKADEMİ-Özel Sayı-I, Genç İşsizliği Sempozyumu, 2007, s.95.

¹⁷² Adnan Mahiroğulları ve Adem Korkmaz, 2013, age. , s.75.

¹⁷³ Adnan Mahiroğulları ve Adem Korkmaz, 2013, age. , s.77.

Tablo 10: Türkiye’de Eğitim Düzeyine Göre Genç İşgücü Oranları(2007-2017)

	2007			2017		
	İşgücüne Katılma Oranı (%)	İşsizlik (%)	İstihdam (%)	İşgücüne Katılma Oranı (%)	İşsizlik (%)	İstihdam (%)
Okuma-yazma bilmeyen	17,5	16,7	14,6	23,3	12,1	20,5
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	29,6	17,3	24,5	42,6	16,1	35,8
İlkokul	46,1	14,7	39,3	42,8	14,1	36,7
İlköğretim	27,3	16,8	22,7	64,4	16,2	54
Ortaokul veya dengi	67,5	19,3	54,8	23,4	13,8	20,1
Genel Lise	31,2	23,5	23,9	32,3	24,4	24,4
Lise Dengi Meslek Okulu	58,4	22,6	45,2	57,2	21,8	44,7
Yüksekokul veya Fakülte	76,3	28,5	54,6	78,2	34,4	51,2

Kaynak: TÜİK, rapory.tuik.gov.tr.

Genç işsizlerin eğitim düzeyine ve işsizlik oranlarına baktığımızda 2007 yılındaki en düşük işsizlik oranının %14,7 ile ilkokul mezunlarında olduğu dikkat çekmektedir. 2017 yılı verileri incelendiğinde de durumun değişmediği dikkat çekmektedir. 2017 yılındaki genç işsizlerden en düşük işsizlik oranına sahip olanlar da %14,1 ile ilkokul mezunu gençlerden oluşmaktadır. En yüksek işsizlik oranlarını ise genel lise, lise dengi meslek okulları ve yüksekokul mezunu gençler oluşturmaktadır. 2017 yılındaki en yüksek işsizlik oranı %34,4 ile yüksekokul ve fakülte mezunları oluşturmaktadır.

Yukarıda verilen Tablo 10'daki oranlardan da görüldüğü üzere ülkemizde özellikle ilköğretim ve ortaöğretim konusunda ciddi sorunlar mevcuttur. Türkiye'de ilköğretimin sekiz yıla çıkması genel olarak önemli bir adım olarak kabul edilse de, ortaöğretimin gerekli yapılandırmayı gerçekleştirememiş olması büyük sorunlar yaratmıştır. Genel lise mezunları üniversiteyi kazanma umutları ile yıllarca beklemekte, umutları tükenince de emek piyasasına neredeyse vasıfsız bir birey olarak girmektedirler. Diğer taraftan ülkemizde meslek ve teknik liselere yeterince önem verilmemekte, işgücü piyasasına ara eleman yetiştirme amacı olan bu okullar işlevlerini yerine getirememekte ve toplum tarafından çok tercih edilmemektedir. Ayrıca bu öğretim kurumlarından mezun olan gençlerin üniversiteye geçişte mezun oldukları ilgili programlara sınavsız geçiş hakkı tanınsa da bu durum sorun oluşturmuş ve önemli sıkıntıları beraberinde getirdiği için tercih edilmemiştir.¹⁷⁴

2.2.1.6. İş Arama Sürelerine Göre Genç İşsizlik

Genç işsizlerin iş arama sürelerine göre dağılımına bakıldığında, iş arama sürelerinin genel olarak 5 aydan kısa süredir iş arayanlarda yoğunlaştığı görülmektedir. Eğitim durumu ile iş arama süreleri arasında doğrudan bir ilişki olduğunu söylemek mümkün değildir. Bununla birlikte, 1 yıldan fazla iki yıldan az süredir iş arayanların sayısı 2017 yılında 48 bin ile yüksekokul veya fakülte mezunları için en yüksek rakama sahiptir. Yüksekokul veya fakülte mezunlarının okul bittikten sonraki ilk 8 ay içerisinde iş başı etmeleri diğer mezunlara nispeten daha az olduğu görülmektedir. İlk 8 ay içerisindeki işsizlik rakamları yüksekokul ve fakülte mezunlarında en yüksek seviyelerde seyretmiştir.

¹⁷⁴ Adnan Mahiroğulları ve Adem Korkmaz, 2013, age. , s.77.

Tablo 11: Gençlerde İşsizlik Süreleri

2017 YILI							
	1-2 Ay	3-5 Ay	6-8 Ay	9-11 Ay	1 Yıdan Fazla 2 Yıdan Az	2 Yıdan Fazla 3 Yıdan Az	3 Yıl ve 3 Yıdan Fazla
Okuma-yazma bilmeyen	3	3	0	(6)*	0	(6)*	(6)*
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	16	13	4	2	5	1	0
İlkokul	7	2	0	1	1	0	1
İlköğretim	114	54	23	7	24	4	2
Ortaokul veya dengi	80	29	9	4	12	3	1
Genel Lise	72	27	14	5	14	2	1
Lise Dengi Meslek Okulu	86	49	21	7	22	5	1
Yüksekokul veya Fakülte	119	80	45	17	48	10	1

(6)* Bilgi yoktur.

Kaynak: tuik.gov.tr.

İşsizlik oranlarının eğitim durumlarına göre genç erkek-kadın karşılaştırması yapıldığında, ilkokuldan itibaren tüm eğitim kademelerinde genç kadınların işsizlik

rakamları genç erkeklerin işsizlik rakamlarından fazladır. Ancak bu durum hem genç kadınlar hem de genç erkekler açısından "diplomalı işsiz" nitelendirmesini değiştirmemektedir.¹⁷⁵ Özetle Türkiye’de iş gücü piyasasında gençlerin profili şu temel özellikler çerçevesinde değerlendirilebilir; gençler arasında düşük istihdam yüksek işsizlik oranları mevcuttur, yüksek kentsel ve tarım dışı genç işsizlik oranları vardır, genç işgücünde yükselen eğitim düzeylerine rağmen yetersiz eğitim altyapısı görülmektedir ve işgücü piyasası ihtiyaçlarını karşılayamayan bir mesleki eğitim sistemi olduğu dikkat çekmektedir.¹⁷⁶

2.2.1.7. İşteki Durumuna Göre İstihdamdaki Gençler

Türkiye’deki genç istihdamının işteki durumu, genç istihdamının özelliğini ve gençlerin istihdamdaki işlerinin niteliğini gösterir. İstihdamda olan gençlerin işteki durumlarına göre ücretli veya maaşlı, yevmiyeli(mevsimlik, arzi, geçici), işveren, kendi hesabına çalışan ve ücretsiz aile işçisi olmak üzere 5 grupta toplamak mümkündür. Aşağıdaki tabloda istihdamdaki gençlerin işteki durumlarının yıllara göre değişimi incelenecektir.

¹⁷⁵ Şeyma İpek Köstekli, İstihdam Stratejileri ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi, İstanbul Sanayi Odası Yayınları, İstanbul, 2006, s.98-99.

¹⁷⁶ Güliz Seda Kayalı, age. , s.86-87.

Tablo 12: İŖteki Durumuna Göre İstihdam Edilen Gençler (15-24 yaŖ grubu/ Bin)

	cretli veya MaaŖlı	Yevmiyeli (Mevsimlik , Arzi, Geici)	İŖveren	Kendi Hesabına alıŖan	cretsiz Aile İŖisi	Toplam
2000	1.887	586	50	291	1.882	4.696
2005	2.080	311	29	184	930	3.554
2008	2.220	304	37	151	772	3.484
2009	2.343	0	31	162	792	3.328
2010	2.486	0	34	145	799	3.465
2011	2.699	0	30	153	815	3.697
2012	2.728	0	27	130	762	3.647
2013	2.800	0	30	123	774	3.727
2014	3.005	0	23	123	779	3.930
2015	3.117	0	27	121	774	4.039
2016	3.133	0	25	113	769	4.040
2017	3.134	0	28	124	792	4.078

Kaynak: tüik.gov.tr.

Gençlerin iŖteki durumlarına bakıldığında, 2005 yılı itibariyle istihdamdaki gençlerin yaklaŖık 2000'den fazlası ücretli veya maaŖlı olarak alıŖmaya baŖlamıŖ, 2014 yılından sonra ise bu rakam 3000 kiŖi üzerinde seyretmeye devam etmiŖtir. Bu rakamlar dikkate alındığında gençlerin büyük bir oğunluğunun ücretli veya maaŖlı

işlere yoğunlaştığı görülmektedir. 2000'li yılların başında ücretsiz aile işçisi olarak çalışan gençlerin sayısı neredeyse 2000 kişiye yakınken, bu durum da köylerden kentlere göç eden gençlerin artması nedeniyle 2017 yılında azalarak 792 bin kişiye gerilemiştir. Bu durumu yevmiyeli çalışan gençler de izlemiştir. 2000 yılında 586 bin kişi bu tarz işlerde çalışırken 2009 yılından itibaren bu tarz işlerde çalışanlar sınırlanmıştır. Yıllar boyu en az rakama sahip olan gençler ise işveren olarak hayata atılan gençlerde gözlemlenmiştir. Yine işveren olan gençlerde de 2000 yılından 2017 yılına kadar azalışlar olmuştur. 2017 yılında işveren gençlerin sayısı 28 bin kişi olarak tespit edilmiştir.

Yıllar itibariyle ücretli veya maaşlı çalışan gençlerde önemli bir artış, ücretsiz aile işçisi olarak çalışan gençlerde ise önemli bir azalış söz konusudur. Bilindiği üzere ücretsiz aile işçiliği kırsal alanlarda ve daha ziyade tarımsal faaliyetlerde yaygın bir istihdam şeklidir. Ülkemiz ekonomisinde de sanayinin payının gittikçe artması ve tarımın payının da giderek azalmasıyla ücretsiz aile işçilerinin payında giderek azalma olmuştur. Ancak ücretsiz aile işçisi olarak çalışan genç kadınların oranının erkeklere göre daha yüksek olduğu dikkat çeken bir diğer durumdur. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların büyük bir bölümünü kadınların oluşturması ve bu kadınların şehirlere göç ettiklerinde eve kapandıkları, işgücü piyasasına girmedikleri içinde ücretsiz aile işçileri rakamlarında azalma olması olağan bir durum olarak karşımıza çıktığı ifade edilmektedir.¹⁷⁷

2.2.1.8. Kırsal- Kentsel Genç İşsizliği

Türkiye’de işgücüne katılma oranının 1950’lerden itibaren giderek azalmasının altında yatan temel neden, tarımdaki çözülme ve kırdan kente göç olgusudur. Kırdan kente göç sürecinde kırdaki işgücü içinde yer alan kadınlar kentte işgücü dışında görünmektedir. Diğer taraftan, kentlerde çalışılacak işlerin belirli beceri ve eğitim gerektirmesi buna karşın kırdan göç eden kadınların eğitim düzeyinin düşüklüğü işgücü dışında kalmalarını kalıcı hale getirmektedir.¹⁷⁸ Tarım istihdamında ortaya çıkan azalmalarda önemli sonuçlardan biri de işgücü piyasasına daha az kadının

¹⁷⁷ Emel Çetinkaya, 2008, age. , s.89-90.

¹⁷⁸ İŞKUR, Dördüncü Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 2007, s.19.

katılıyor olmasıdır.¹⁷⁹ Kırsal alandan kentsel alana göç eden kadınlar, kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak tarım sektöründe çalışırken kentlere geldiklerinde işgücü piyasasına katılmamayı tercih ettikleri görülmektedir.

Kır-kent ayrımına göre genç işsizlik oranları incelendiğinde, kentsel alanlarda genel olarak gençlerin işgücüne katılma oranında düşüş olduğu göze çarpmaktadır. İşgücüne katılma oranlarının düşmesinde, nüfusun artış hızının düşmesinin yanı sıra, eğitim süresinin uzamasının da etkisi olduğu düşünülmektedir.

Kentsel-kırsal yerleşim açısından bakıldığında, kentsel alanlarda genç işsizlerin oransal fazlalığı ile karşılaşmaktadır. Genç işsizliği oranları kentlerde kırsal alanlara göre daha yüksektir. Kırsal alanlarda erkekler arasında ve kentlerde kadınlar arasında işsizlik oranları daha yüksektir. Genel ortalamaya bakıldığında da genç işsizliği oranı kadınlarda, erkeklere göre daha hızlı artmaktadır.¹⁸⁰

Köyde iş bulmak için kadınlar eğitime ihtiyaç duymazlar. Çünkü eğitim düzeyinin düşük olması, kentlerde yaşayan kadınların çalışamama nedenlerinden biridir. Eğitimli genç kadınların köylerde iş bulmak açısından şansları kentlerdeki kadınlara göre düşüktür. Genç kadınların kentlerde iş bulmak için ise genç erkeklere göre daha eğitimli olmaları gerekmektedir. Kentlerde çalışan erkeklerin kırsal alanlarda çalışan erkeklere göre daha eğitimlidirler. Kentlerde yerleşik genç erkeklerin arasında üniversite mezunlarının çalışma oranlarının ise diğer eğitim düzeylerine göre daha yüksek olduğu bilinmektedir.¹⁸¹

Şehirlerde işsizlik oranları çok yüksektir ve şehirlere yönelik hem işgücünün eğitimini artırıcı hem de istihdam dostu ekonomi politikaları birincil derecede önem taşımaktadır. Tarımda önemli çözümler olmaktadır ve ayrıca gençler tarım sektöründen uzaklaşmaktadır. Bu nedenle de kırsal bölgelere yönelik istihdam yaratma stratejileri, altyapı yatırımları ve verimlilik artışı gibi konular önem taşımaktadır. Kırsal yerlere yönelik istihdamı artırma politikaları, hem tarım sektöründen

¹⁷⁹ Ahmet Selamoğlu ve Kuvvet Lordoğlu, age. , s.197.

¹⁸⁰ Emel Çetinkaya, 2008, age. , s.98.

¹⁸¹ Nurhan Yentürk ve Cem Başlevent, age. , s.14-15.

uzaklaşarak kentlerde kayıt dışı çalışan, hem de tarımda kalarak ücretli aile işçisi olarak çalışan ve her ikisi de sosyal güvenlikten yoksun olan genç kadın ve erkeklerin yoksulluklarını azaltmak için son derece önemli politikalaradır.¹⁸² Ayrıca, tarımdan tarım dışı kesime doğru yaşanacak olan genç işgücü arzının eğitimsiz gençlerde yaratacağı işsizlik artışına karşı, örgün eğitim sisteminin dışına taşan beceri ve nitelik kazandırma merkezlerinin oluşturulması, uygulanmak istenen diğer politikalara ek avantajlar sağlayacaktır.¹⁸³

2.2.2. Türkiye’de Genç İşsizliği Problemine Yönelik Uygulanan Politika Ve Programlar

Bilgi toplumuna geçişle birlikte, geleneksel üretim modelleri yerini bilgi ve teknoloji ağırlıklı modellere bırakmıştır. Bu ise, mevcut ve ihtiyaç duyulan işgücünün donanımlı, nitelikli olmasını zorunlu kılmaktadır. Gelişmiş ülkeler istihdamda bilgi toplumunun ihtiyaçlarına yönelik işgücü yetiştirme sorunlarıyla uğraşırken, gelişmekte olan veya bizim gibi henüz sanayileşmesini tamamlamadan yeni bir toplumsal aşamaya geçmekte olan ülkeler, bu değişim sürecinin genel sorunları yanında bilgi toplumunun ihtiyaçlarından doğan yeni sorunlarla da uğraşmak zorunda kalmaktadırlar. Bu nedenle de; “dezavantajlı grupların” ve bunlar içinde de işsizlik oranları önemli seviyelerde olan “gençlerin” istihdamı ayrı bir sorun olarak karşımıza çıkmakta ve bu sorunlara çözümler bulunması gerekmektedir.¹⁸⁴ Şimdi Türkiye’de bu sorunlara karşı alınan tedbirlere; beş yıllık kalkınma planlarına, eğitim ve pasif istihdam politikalarına değinilecektir.

2.2.2.1. Beş Yıllık Kalkınma Planlarında Genç İşsizliği

Kalkınma planları; eğitim, sağlık, istihdam gibi sosyal politika alanlarında gençlerin yaşam kalitelerini yükseltmeyi, istihdamda sorunlu alanların iyileştirilmesini, gençlerin toplumla bütünleşmiş, özgüven sahibi, sağlıklı bireyler

¹⁸² Nurhan Yentürk ve Cem Başlevent, age. , s.15.

¹⁸³ Nurhan Yentürk ve Cem Başlevent, age. , s.31.

¹⁸⁴ Namık Ata, age. , s.112.

olarak yetişmelerini, toplumsal hayata ve işgücüne aktif katılımlarını sağlayacak tedbir ve faaliyetlere yer vermeyi amaçlayan programlardır.¹⁸⁵

1963-1967 dönemi Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda gençlik konusu, ayrı bir konu olarak ele alınmadığından, alternatif çözüm politikaları geliştirilememiştir. Ancak nüfus artış hızının yüksekliğine ve tarımsal nüfusun yoğunluğuna dikkat çekilerek istihdam konusunda şu dört ana hedef belirlenmiştir.¹⁸⁶ Bu hedefler; işsizlik meselesini çözmek, çalışanların mesleki seviyelerini yükseltmek, her basamakta yeterliliğe dayanan bir çalıştırma politikasıyla yetişenleri yerinde kullanmak ve sağlam bir sosyal hareketlilik yaratmak, çalışan nüfusun çeşitli meslek gruplarının bölünüşündeki dengesizlikleri ortadan kaldırmak ve daha dengeli bir dağılış sağlamaktır.

1968-1972 dönemini İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, gençlik konusunu “gençlik sorunları” başlığı altında detaylı olarak incelemiştir. 14-24 yaş grubu genç nüfus olarak tanımlanmıştır. Planda, “genellikle sorunlar bir bütün olarak ele alınacak, gençliğe hizmet sağlayan programlar geliştirilecek, farklı hizmetler arasında yakın ilişki ve işbirliği kurulacak, fırsat eşitliği ilkesine göre çözüm yolları getirilecek, köy ve şehirde yaşayan, okuyan ve okul dışı gençliğin özel sorunları ele alınmaya çalışılacaktır” denilmiştir.¹⁸⁷

1973-1977 dönemi Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda gençlik ile ilgili sorunlar; “Eğitim ve Kültür” başlıklı on ikinci bölümün alt başlıkları arasında düzenlenmiştir. 1690 yılındaki İkinci Planda gençlik sorunlarının bütüncül, bir yaklaşımla çözülmesi yolunda getirilen politika tedbirlerine rağmen, bu konuda çaba gösteren ve gençliğe hizmet götüren kuruluşlar arası işbirliği gerçekleştirilememiş ve hizmetler verimli olarak yürütülememiştir. Bunun sonucunda Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, gençlik ve sporla ilgili sorunların çözülmesine bir bütünlük, yeni bir anlayış getirmek ve ilgili kuruluşlar arası işbirliğini sağlamak amacıyla Gençlik ve

¹⁸⁵ Güliz Seda Kayalı, age. , s.131-132.

¹⁸⁶ DPT, I. Beş Yıllık Kalkınma Planı, http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/10/Birinci_Bes_Yillik_Kalkinma_Plani-1962-1967.pdf, s.442.

¹⁸⁷ DPT, II. Beş Yıllık Kalkınma Planı, http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/10/ikinci_Bes_Yillik_Kalkinma_Plani-1968-1972.pdf , s.254.

Spor Bakanlığı kurulmuştur.¹⁸⁸ Planda, gençliğin istihdamla ilgili problemlerine çok genel ifadelerle değinilmiş, gençlerin içinde bulunduğu ekonomik ve sosyal sorunların gençliğe yöneltilmiş eğitim, rehberlik, çalışma gibi hizmetlerin yaygınlaştırılması ve etkinliğinin artırılmasıyla çözülebileceği belirtilmiştir.¹⁸⁹

1979-1983 dönemi Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda gençlik kesimi olarak tanımlanan 12 - 24 yaş grubunun toplam nüfus içindeki oranının giderek arttığına dikkat çekilmiştir. Bu planda genç çağ nüfusunun, iş ve eğitim olanaklarının görece olarak çok olduğu, gelişmişlik düzeyi yüksek olduğu büyük kentlerde yoğunlaşma eğiliminde olduklarından bahsedilmiştir. Kentlerde eğitim ve öğretim olanaklarının daha iyi olması, ücretlerin ve kent yaşamının çekiciliği gibi nedenler, kırsal alanlardaki genç yaş grubunda iktisaden aktif olanların sayıca azalmalarına neden olmaktadır.¹⁹⁰ Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, Türkiye'nin giderek artan istihdam sorununa gerçekçi çözümler getirmeyi ilke edinmişlerdir. Bu Plan döneminde, teknoloji ve sanayi politikalarıyla uyumlu istihdam politikası geliştirilecektir ve işgücünün üretim sürecine girmeden ve üretim süreci içerisinde sürekli olarak eğitilmesine önem ve öncelik verilecektir. Orta nitelikli teknik insan gücünün yetiştirilmesi için ise özel plan ve programlar geliştirilmesi gerekliliğine dikkat çekilmiştir.¹⁹¹

1983-1987 dönemi Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda; genç istihdamını ve işsizlik sorununu doğrudan ön plana çıkaran ve bu sorunların çözümüne yönelik politikalar içeren ilk kalkınma planı olma özelliğini taşımaktadır.¹⁹² Plana göre; Türkiye ortalaması olarak 15 - 19 yaş grubunda bulunan her 100 gençten, 10.5'i açık işsiz durumundadır. Bu durumda işsizler içindeki genç işsizlerin önemini ortaya çıkmaktadır. Genç işsizlere yönelik alınan önlemler ve yıllık programlarla istihdam

¹⁸⁸ DPT, III. Beş Yıllık Kalkınma Planı, http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/10/Ucuncu_Bes_Yillik_Kalkinma_Plani-1973-1977.pdf , s.789.

¹⁸⁹ Naci Gündoğan, 2001, age. , s.127.

¹⁹⁰ DPT, IV. Beş Yıllık Kalkınma Planı, http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/10/Dorduncu_Bes_Yillik_Kalkinma_Plani-1979-1983.pdf , s.155.

¹⁹¹ DPT, IV. Beş Yıllık Kalkınma Planı, age. , s.277.

¹⁹² Sedat Murat ve Levent Şahin, 2011, age. , s.449.

artırıcı projeler hazırlanarak uygulanması hedeflenmiştir.¹⁹³ Ayrıca Planda, genç işsizliğini azaltmak amacıyla, gençlere istihdam imkânı sağlayan işverenlerin vergi vb. yollarla teşvik edilerek, gençlerin istihdam edilebilir hale getirilmesini sağlayacak nitelikte beceri eğitimiyle donatılmasına yardımcı olan işverenlere de vergi iadesi uygulamasını başlatmak amaçlanmıştır. Son olarak ise ortaöğretim ve daha alt kademelerde okula devam eden öğrencileri mesleğe yöneltme hizmetleri verilmesi de planda yer alan politikalar arasında yer almaktadır.¹⁹⁴

1990-1994 dönemi Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda; Uluslararası standarda uygun olarak 15-24 yaş grubu genç olarak kabul edilmiştir. İşsizlik oranlarında belirli ölçüde düşme sağlanmasına rağmen, genç nüfus içindeki işsizliğin ağırlığını sürdürdüğü dikkat çekmiştir.¹⁹⁵ İstihdamın gelişmesini sağlamak amacıyla bazı hedefler belirlenmiştir. Bu genel hedefler doğrultusunda; yatırımların teşvik edilmesi, girişimcilik ruhunun ve gücünün geliştirilmesi, küçük ve orta ölçekli girişimcilerin desteklenmesi, nitelikli işgücü yetiştirmeye ağırlık verilmesi ve mevcut iş gücünün niteliğinin yükseltilmesi, işgücü piyasasında karşılaşılan ve istihdamın gelişmesini olumsuz yönde etkileyen sorunların ortadan kaldırılması istihdam politikasının temel ilkeleri olarak benimsenmiştir.¹⁹⁶ Bu planda en önemli gelişme ise, kısmi zamanlı (part-time) olarak yeni iş alanlarının açılmasına ve bu tür istihdamın geliştirilmesine önem verilerek gerekli mevzuat düzenlemesinin yapılacak olması kararının alınmasıdır. Böylece İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun etkinliğin artırılması düşüncesi de bu plan döneminde gerçekleştirilmiştir.¹⁹⁷

1996-2000 dönemi Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı; bu dönemde küreselleşmenin avantajlarından maksimum faydayı sağlayarak çağı yakalamayı ve ülkemizin gelişmiş dünya ülkeleri arasında seçkin yerini alması hedeflenmiştir. Yani 2000'li yıllarda iyi eğitilecek bir genç nüfusun Türkiye'nin en büyük avantajı olacağı

¹⁹³ DPT, V. Beş Yıllık Kalkınma Planı, http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/10/Besinci_Bes_Yillik_Kalkinma_Planı-1985-1989.pdf , s. 132.

¹⁹⁴ DPT, V. Beş Yıllık Kalkınma Planı, age. , s.133.

¹⁹⁵ DPT, VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı, http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/10/Altinci_Bes_Yillik_Kalkinma_Planı-1990-1994.pdf, s.288.

¹⁹⁶ DPT, VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı, age. , s. 302.

¹⁹⁷ DPT, VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı, age. , s.303.

düşünülmektedir. Bu nedenle milli değerleri kabul edebilen ve evrensel değerlere açık, bilgi üretimine katkıda bulunabilen ve bilgiyi yaratıcı biçimde kullanabilen insan gücünün yetiştirilmesi gerekmektedir. Böylece verimliliği ve refahı yukarlara taşımanın mümkün olabileceğinden bahsedilmiştir.¹⁹⁸ Bu planda hem güvenceli, hem de esnek bir işgücü piyasası düzenlemesi gerçekleştirmek, işgücünün piyasa şartlarına daha iyi cevap verebilmesini sağlayacak beceri eğitimleri ve yeniden eğitim programlarını içeren uyum çalışmalarına ağırlık vermek hedeflenmiştir. Bu çerçevede, küreselleşme süreci ve AB'ye uyum politikaları kapsamında aktif işgücü piyasası önlemlerine ağırlık verilecek, İş ve İşçi Bulma Kurumu çağdaş istihdam hizmetleri sağlayabilecek bir yapıya kavuşturularak İş-Kur adı altında yeniden örgütlenecektir.¹⁹⁹

2001-2005 dönemi Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda; gençlerin eğitim, sağlık, çalışma hayatı, sosyal güvenlik, istihdam ve serbest zamanlarını değerlendirmeleri ve bu konulardaki sorunlarının tespitine imkân verecek araştırma çalışmaları yapmaları ve bunlara uygun çözüm önerileri geliştirmeleri amaçlanmıştır.²⁰⁰ Bu plan döneminde de gençlerin işsizliği önem ve ağırlığını korumaya devam ederken eğitilmiş gençler arasındaki işsizlik oranı kentlerde yüzde 30'a yaklaşmıştır ve planda diğer dönemlerde olduğu gibi genç işsizlere uygulanacak somut politika ve programlardan söz edilmemiştir. Ancak istihdam hizmetlerinde etkinliği artırmak, özel istihdam bürolarının faaliyet göstermelerine imkân sağlamak, işsizler ile beceri düzeyi düşük işçilerin niteliklerinin arttırmak ve mesleki danışmanlık sistemi kurarak başlatılan aktif istihdam politikaları ve eğitim projesinin uygulanmasına devam edilmesi gibi kararlar alınmıştır.²⁰¹

2007-2013 dönemi Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı; değişimin çok boyutlu ve hızlı bir şekilde yaşandığı, küreselleşmenin her alanda etkili olduğu, rekabetin yoğunlaştığı ve belirsizliklerin arttığı bir döneme rastlamaktadır. Herkes için

¹⁹⁸ DPT, VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı, http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/10/Yedinci_Bes_Yillik_Kalkinma_Planı-1996-2000.pdf , s.19-20.

¹⁹⁹ DPT, VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı, age. , s. 54.

²⁰⁰ DPT, VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı, http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/10/Sekizinci_Bes_Yillik_Kalkinma_Planı-2001-2005.pdf , s.91.

²⁰¹ DPT, VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı, age. , s.103.

risklerin arttığı bu dönemde, Plan Türkiye'nin ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda bütüncül bir yaklaşımla gerçekleştireceği dönüşümleri ortaya koyan ve uzun vadeli stratejileri içeren temel politika dokümanı olmuştur.²⁰² İşgücü piyasasının geliştirilmesi için bu piyasasında zorluklarla karşılaşan kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, özürllüler, eski hükümlüler için fırsat eşitliği sağlamak ve gençlerin işgücü piyasasında deneyim kazanmalarını sağlayıcı programlar yaratmak amaçlanmıştır.²⁰³ Bu plan döneminde eğitim sistemi, işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kalmıştır. Genç ve eğitilmiş kişilerin işsizlik oranlarında da kayda değer bir düşüş sağlanamamıştır. Ekonominin ve işgücü piyasasının taleplerine cevap verecek ve özellikle gençlerin istihdam edilebilirliğini artıracak yeni politikalara ihtiyaç duyulmuştur.²⁰⁴

2014 – 2018 dönemi Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda; giderek derinleşen ve çok boyutlu hale gelen küreselleşme süreci, ülkelerin büyümeleri ve gelişmelerinde önemli fırsatlar sunduğu gibi, bazı tehdit ve riskleri de beraberinde getirmesinden dolayı krizleri fırsata çevirecek politika ve programların oluşturulması asıl amaçları olmuştur.²⁰⁵ Bu planda eğitim sisteminin işgücü piyasasının isteklerine cevap verememesi ve eğitilmiş gençlerin işsizlik oranlarında yaşanan düşüşün beklenenin çok altında gerçekleşmesi istihdam piyasasının temel sorunları olarak kabul edilmiştir.²⁰⁶ Plandaki diğer hedefler ise; başta gençler ve kadınlarda olmak üzere işgücüne katılımın ve istihdamın artırılmasıyla işsizliğin azaltılması, olası iş kazalarının önlenmesi, kayıt dışı istihdamın önüne geçilmesi ve işgücü niteliğinin yükseltilmesi konuları olmuştur. İşgücü piyasasında etkinliğin artırılması amacıyla güvenceli şekilde esnek çalışma, kıdem tazminatı, alt işverenlik, sosyal diyalog, aktif ve pasif işgücü programları gibi alanlarda sosyal taraflarla birlikte uzlaşıyla ilerleme

²⁰² DPT, IX. Beş Yıllık Kalkınma Planı, http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/10/Dokuzuncu_Kalkinma_Plani_2007-2013.pdf, s.1.

²⁰³ DPT, IX. Beş Yıllık Kalkınma Planı, age. , s. 84.

²⁰⁴ DPT, IX. Beş Yıllık Kalkınma Planı, age. , s.39.

²⁰⁵ DPT, X. Beş Yıllık Kalkınma Planı, http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/10/Onuncu_Kalkinma_Plani.pdf, s.5.

²⁰⁶ Güliz Seda Kayalı, age. , s. 141.

kaydedilmesi gerekmektedir.²⁰⁷ Temel ve mesleki becerileri geliştirme programlarında ise gençlerin kariyerlerini planlamaları, temel becerileri arttırmaları, sanatsal ve sportif becerilere sahip olmaları amaçlanmıştır.²⁰⁸ Onuncu planda diğer planlardan farklı olarak, yapısal problemlere çözüm olması beklenen, genellikle birden fazla bakanlığın sorumluluk alanında olan ve kurumlar arası koordinasyon gerektiren bazı reform alanları için “ Öncelikli Dönüşüm Programları” tasarlanmıştır.²⁰⁹

Kalkınma planlarını genel olarak değerlendirecek olursak; çoğu planda bahsedilen gençlerin istihdamdaki payını arttırmak, eğitim seviyelerini yükselterek beceri kurslarının yaygınlaştırılması, güvenceli esnek çalışma sağlanması vb. durumlar sık sık dile getirilmiştir. Her plan bir önceki planın geliştirilmiş tekrarı niteliğinde olmuştur ve genç işsizliği problemine gereken önem verilmemiş olup, ayrıca belirlenen hedef ve amaçlar da uygulanmamıştır.

2.2.2.2. Eğitim Politikalarıyla Genç İşsizliği

Türkiye’de, işgücü piyasasında nitelikli işgücü talebi artarken aynı zamanda işgücü arzı ile işgücü talebi arasında nitelik yönünden bir uyumsuzluk oluşmaktadır. Buna bağlı olarak ise, bazı işler sahiplerini beklerken genç işsizler niteliklerine uygun işleri aramak durumunda kalmaktadırlar. Bu konuda eğitim faktörünün işsizlik süresini uzatan en önemli etmenlerden biri olduğu ortaya çıkmaktadır.²¹⁰ Eğitim sisteminin düzenlenmesindeki amaç ise, eğitimden istihdama geçişi kolaylaştıracak düzenlemelerin yapılmasıdır. Gençler arasında işsizliğin yetişkinler arasındaki işsizlikten daha fazla olması, bu sorunun çözüm aşamasında genel yaklaşımların yanı sıra, genç grubun özelliklerine uygun politikaların oluşturulmasını gerekli kılmaktadır.²¹¹

Gençlerin daha iyi istihdam hedefleri, tüm gençleri okuldan sonra iyi bir iş sahibi olabilmeleri için gereken becerilerle donatacak eğitim alanında yapılacak köklü

²⁰⁷ DPT, X. Beş Yıllık Kalkınma Planı, age. , s.46-47.

²⁰⁸ DPT, X. Beş Yıllık Kalkınma Planı, age. , s.186.

²⁰⁹ Güliz Seda Kayalı, age. , s.142.

²¹⁰ Berna Balcı İzgi, age. , s.302.

²¹¹ Barış Seçer, age. , s.84.

reformlara bağlıdır. Tüm ülkelerde, gençlerin istihdam hedefleri iki esasa dayanmaktadır. Bunlardan, birincisi beceri sahibi gençler yetiştiren bir eğitim sisteminin olması, ikincisi ise iyi işler yaratan bir işgücü piyasasının varlığıdır. Pek çok genç için, beceri eksiklikleri işgücü piyasasına girişin önünde önemli bir engel teşkil etmektedir.²¹²

1997 yılından bu yana temel eğitim süresi 8 yıl olarak devam etmektedir. Türkiye'nin geldiği noktada nüfusunun tamamı en az temel eğitim almış bir ülke olması gerekirken, hala eğitim seferberlikleri ile uğraşan gelişmekte olan ülke pozisyonundadır. Örgün eğitim kapsamındaki genel liseleri seçen gençlerin eğitimlerini genel olarak üniversite eğitimi ile tamamlayacakları ve meslek sahibi olacakları planlanmıştır. Mesleki teknik eğitimi tercih eden gençlerin ise mezuniyet sonrası ara işgücü olarak hemen işgücü piyasasına girmeleri öngörülmüştür. Ancak bu planlamanın uygulamada başarılı olduğunu söylemenin mümkün olmadığı belirtilmiştir.²¹³

Üniversite sınavına her geçen gün daha fazla öğrenci katılmakta ancak çok azı istedikleri programlara yerleşme imkânı bulmaktadır. Gençlerin birçoğu 3. veya 4. tercihine belki daha aşağıda kalan istemediği bölümlere yerleşmektedir. Bu da gençlerde istemedikleri alanda meslek sahibi olmalarına ya da kariyer ve mesleki doyum sorunu yaşamalarına neden olmaktadır. Bu durum mezuniyet sonrası seçtiği mesleği yapmayan veya istediği işi bulamayan gençler yaratmakta, edinilen vasfın kaybolması ya da yeni vasıf kazanma arayışlarını ortaya çıkarmaktadır.²¹⁴

Gençler eğitimlerini tamamladıktan sonra ilk kez tecrübe edinecekleri işi ararken “iş beğenme” aşamasında oldukları için, ilk işlerini ve sahip olacakları ücret düzeyini beğenmediklerinden dolayı işten ayrılmaları daha kolay olmaktadır. Böylece gençler eğitimini aldıkları iş alanında kendilerini tatmin edecek düzeyde bir iş ve ücrete sahip olana kadar iş aramaya veya iş değiştirmeye meyilli olmaktadırlar.

²¹² World Bank, Türkiye'nin Gelecek Nesillere Yatırım Yapmak: Okuldan İşe Geçiş ve Türkiye'nin Kalkınması, İnsani Kalkınma Sektörü Türkiye Birimi Avrupa ve Orta Asya Bölgesi, Haziran 2008, s.ii.

²¹³ İlkay Savcı, age. , s.91.

²¹⁴ İlkay Savcı, age. , s.93.

Gençler tecrübe eksikliği, vasıf uyuşmazlığı ve ücret beklentisini karşılayamama gibi sebeplerle işverenler açısından iş akdinin sona erdirilmesinde öncelikli olarak tercih edilmektedirler. Çünkü işverenler açısından genç çalışana yetişkin çalışana oranla iş konusunda daha az yatırım yapıldığı ve gençlerin daha az maliyetli olduğu belirtilmiştir.²¹⁵

Gençlerin işsizliği ile mücadele de gençlerin eğitime özel önem verilmesinin iki temel nedeni olduğu belirtilmektedir. Birincisi, gençlerin öğrenme kapasitelerinin yetişkinlere kıyasla daha yüksek olmasıdır. İkincisi ise, beşeri sermaye açısından gençlerin önünde uzun bir yaşam bulunması nedeniyle yapılan yatırımları getirisi uzun dönemde daha yüksek olacağı tahmin edilmektedir.²¹⁶

Türkiye’de 15 Temmuz 2010 tarihli 27642 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Bakanlar Kurulu kararı ile yürürlüğe giren ve Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK)’nun sekretaryasında sürdürülen “İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı (İMEİGEP)” mesleki eğitim ve istihdam ilişkisinin geliştirilmesine yönelik bir plandır. Bu plan, mesleki ve teknik eğitimin iş piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda verilmesi, eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, aktif işgücü piyasası politikalarının etkin olarak uygulanması ve mesleksizlik sorununun giderilerek işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması hedeflenmiştir.²¹⁷

Türkiye, bugünkü büyük genç nüfusunun sunduğu demografik fırsat penceresinden yararlanabilmek için gençlerine yatırım yapmak zorundadır. Potansiyel faydalar oldukça büyük olmakla birlikte, eğer günümüzdeki büyük genç nüfus grubu yarının işgücü piyasasında yerini bulamazsa, riskler de oldukça büyük olacaktır. Günümüzdeki genç nesil, yetişkinliğe oldukça hızlı bir şekilde küreselleşen bir ortamda girecektir. Beceri eksikliklerine ve sınırlı yeni iş olanaklarına ek olarak, gençler bilgi eksikliğini de okuldan işe geçiş sürecinde bir sorun olarak görmektedir. Gelecek için daha iyi istihdam hedefleri, tüm gençleri okuldan sonra iyi bir iş sahibi

²¹⁵ Barış Seçer, age. , s.81.

²¹⁶ Ahmet Utku Erdayı, age. , s.144.

²¹⁷ Mesleki Yeterlilik Kurumu(MYK), “İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı (İMEİGEP)”, <https://www.myk.gov.tr>.

olabilmeleri için gereken becerilerle donatacak eğitim reformları gerekmektedir. İşgücü piyasasındaki hareketsizlik de gençler için bir risk teşkil etmektedir.²¹⁸ Sonuç olarak ise, tüm öğrencilere ortak beceri ve yetenek temeli oluşturabilmek için genel ve mesleki orta öğretim arasındaki farklılıklar ortadan kaldırılmalı, yükseköğretime ayak uydurmalı ve verilen eğitimin piyasadaki işgücü ihtiyaçlarına uyumu arttırılmalıdır.²¹⁹

2.2.2.3. Genç İşsizliğini Önlemeye Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları

Günümüzde dünya nüfusu hızla artmakta genç nüfus ise işsizlikten ciddi olarak etkilenmektedir. Oysaki genç nüfus, dinamik yapısıyla ülke kalkınmasının motor gücüdür. Yeni fikirlere açık, enerjik, dinamik gençler ekonomik büyümeyi pozitif yönde etkiler. Diğer koşullar sabit kaldığında, genç nüfusa sahip ülkeler diğer ülkelere göre ekonomide daha avantajlı olup, daha hızlı büyüme sağlarlar.²²⁰ Bu nedenle işsizlik sorununun yaşandığı ülkelerde gençlerin işsizlik sorunundan en az etkilenmelerini sağlayarak işgücü piyasalarında aktif bir şekilde yer almaları amacıyla gençlere yönelik aktif istihdam politikalarının uygulanması ve yaygınlaştırılması gerekmektedir.²²¹

AİPP temel olarak, işgücü piyasasındaki ve eğitim sistemindeki bozuklukları iyileştirici rol üstlenmektedir. AİPP, işsizliğin gelir kaybı gibi maddi sonuçlarını ortadan kaldırmaktan ziyade, doğrudan kişilerin istihdam edilebilirliğini arttırarak kısa sürede iş bulmalarını sağlamayı amaçlayan politikaların bütünüdür.²²² AİPP, özellikle gençler açısından iş deneyimini telafi edici bir özellik taşımaktadır. İş gücü piyasasında tecrübeleri olmayan gençleri yetiştirmek işverene ek bir maliyet getirdiğinden işverenler gençleri işe almakta isteksiz davranmaktadır.²²³ Böylece aktif istihdam politikalarıyla iş deneyimini ikame ederek işverenlerin ayrımcı tutumlarının

²¹⁸ World Bank, age. , s. (i- iv).

²¹⁹ Güliz Seda Kayalı, age. , s.146.

²²⁰ Necdet Kenar, age. , s.6-7.

²²¹ Sevgi Işık Erol, Gençlere Yönelik Aktif İstihdam Politikaları: Japonya, Kore, Çin ve Türkiye Örnekleri, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 24 Sayı: 6 / Cilt: 25 Sayı: 1-2, 2013, s.26.

²²² Ahmet Utku Erdayı, age. , s.148.

²²³ Ahmet Selamoğlu ve Kuvvet Lordoğlu, age. , s.212.

önüne geçildiği belirtilmiştir. Ayrıca AİPP katılmış olmak işsizlerin istihdam edilebilirliklerine ilişkin belirsizliği ortadan kaldırarak işverenlerin uzun dönemli işsizleri işe alma konusundaki direnişlerini kırabilmektedir.²²⁴

Genç işsizliğini önlemeye yönelik aktif işgücü piyasası politikaları, Türkiye'nin dâhil olduğu uluslararası girişimler çerçevesinde değerlendirilecektir. Türkiye, 2001 yılında YEN'in dokuz öncülüklerinden birisi olmayı gönüllü olarak kabul etmiştir. Böylece 2006 yılında YEN'e dâhil olan Türkiye, genç istihdamı konusunda ulusal istihdam stratejisi oluşturma ve ulusal eylem planı hazırlama yükümlülüğü altına girmiştir. Ancak, henüz gençlere yönelik bir istihdam stratejisi oluşturulmamış ve eylem planı hazırlanmamıştır.²²⁵

AİPP, kapsam ve uygulama biçimi bakımından ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Ancak genel olarak; doğrudan kamu işleri yaratma programları, ücret ve istihdam sübvansiyonları, işgücü piyasasına yönelik eğitim programları, bağımsız çalışma ve girişimciliğin desteklenmesi, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri, işe yerleştirme hizmetleri ve sosyal tarafların katılımının sağlanması politikalarını içeren programlardır.²²⁶

a) Ücret ve İstihdam Yaratma Programları

Ücret sübvansiyonları, genellikle işverenlere veya nadiren kişilere hükümet tarafından verilen ekonomik teşviklerdir. Bu teşvikler, gençler gibi dezavantajlı grupların istihdamını arttırmak konusunda başvurulan bir yöntemdir. Sübvansiyonların etkinliği, türüne ve uygulanacağı işgücü piyasasının yapısına göre değişmektedir.²²⁷ Teşvikler genellikle 6 ay ile 2 yıl arasında belirli bir süre için ve brüt maaşın belirli bir yüzdesi tutarında verilmektedir. Bu teşvikle amaç; ilave işçi

²²⁴ M. Kemal Biçerli, Çalışma Ekonomisi, 7. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, s.497.

²²⁵ Güliz Seda Kayalı, age. , s.147.

²²⁶ Ahmet Utku Erdayı, age. , s.149.

²²⁷ Naci Gündoğan, 2001, age. , s.60.

maliyetini azaltmak ve işverenlerin risklerini az da olsa telafi ederek deneyimsiz olarak işe alacakları gençlere karşı sergiledikleri ayrımcı tutumlarını törpülemektir.²²⁸

Ücret ve istihdam sübvansiyonu politikalarının çeşitli avantajları bulunmaktadır. İlk olarak bu programlar sayesinde bazı işçiler ulaşamayacakları istihdam fırsatlarından faydalanabilmektedirler, ikinci olarak işçiler iş beğenme sürecinde kendilerinin en verimli olacakları işleri seçme ve çalışma imkânı bulacaklardır, üçüncü ve son olarak ise bu tür programlar gençlerin işgücü piyasalarına entegre olmalarıyla işsizliğin neden olacağı kaynak israfını ve suç işleme oranlarını engellerler.²²⁹ Bu sübvansiyonların avantajları olduğu kadar dezavantajları da bulunmaktadır. Bunlardan ilki, istihdamı artırma konusunda görece olarak maliyetli bir yol olduğunun ifade edilmesidir ve ayrıca sübvansiyonların olmayan yeni işler yaratmaması sadece törpüleyici bir politika olmasıdır.²³⁰ İkinci olarak, diğer çalışanlar ve işsizler açısından dezavantajlı bir durumdur. Çünkü işverenler işe alırken teşvik çerçevesindeki grupları, maliyetleri daha az olduğu için tercih etmektedir. Hatta işverenlerin bu durumu kendi lehlerine kullanmak adına teşvik olmadığı zamanlarda genç işçi çalıştırmama eğilimi içine girdikleri gözlemlenmiştir.²³¹ Ancak uygulamada her ne kadar aksaklıklar söz konusu olsa da teşvikler sayesinde işverenler genç işçi çalıştırmaya ve teşviklerden yararlanmaya özen göstermektedirler. Ülkemizde genç istihdamının artırılması ve işsizliğin önlenmesi adına yapılan, yeni işe alınacak gençlerin SSK primlerinin bir kısmının veya tamamının devlet tarafından ödenmesi uygulaması bu sübvansiyonlara örnek gösterilebilir.

b) İşgücü Piyasasına Yönelik Eğitim Programları

Gençlerin işgücü piyasasına geçişlerindeki en önemli engellerden bir diğeri, eğitim ve mesleki eğitimidir. Bir toplumda iyi eğitilmiş insanların işgücüne katılımları

²²⁸ World Bank (2007a), World Development Report 2007: Development and the Next Generation, <http://www-wds.worldbank.org> , p. 109'dan aktaran; Ahmet Utku Erdayı, age. , s.150.

²²⁹ M. Kemal Biçerli, age. , s.501.

²³⁰ Niall O'Higgins, Recent Trends in Youth Labour Markets and Youth Employment Policy in Europe and Central Asia, Università degli Studi di Salerno Centro di Economia del Lavoro e di Politica Economica, Discussion Paper 85 Ottobre, 2004, p.31-32.

²³¹ World Bank (2007a), p.109' dan aktaran; Ahmet Utku Erdayı, age. ,150-151.

daha kolay ve daha yüksektir.²³² Mesleki eğitim programlarının hedef kitesinde yer alan grupları ise genellikle dezavantajlı gruplar oluşturmaktadır. Mesleki eğitim programlarının yaygınlaştırılması ve uygulanmasıyla işgücünün kalitesi yükseltilmiş olup yapısal işsizliğin azaltılacağı ön görülmüştür.²³³ İşgücü piyasasına yönelik eğitim programları, gençlere yönelik programların en etkili olarak kabul edilmektedir. Çünkü programlar, işgücü piyasası ve eğitim sistemiyle doğrudan bağlantılı olup, gençlerin okuldaki istihdam becerilerinin eksikliğini telafi etmektedir.²³⁴ Böylece, genç işsizliğin önemli nedenlerinden birisi olarak bilinen eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki bağların etkin bir biçimde kurulamaması sorununu ortadan kaldırmak mümkün olabilmektedir.²³⁵

Eğitim programları ile özel sektör işletmeleri, mesleki eğitimin bir parçası olarak çalışırlar. Çünkü gençlerin niteliklerinin geliştirilmesine yardımcı olarak işgücü piyasası ile eğitim kurumları arasında doğrudan bağ kurulabilmektedirler. Gençler, direk iş dünyasına katılarak işgücü piyasasının beklentileri çerçevesinde beceriler kazanmakta ve piyasadaki nitelik talepleriyle doğru orantılı olarak uygulamalı eğitim almaktadırlar. Böylece, hem gençler iş bulma şanslarını arttırmakta, hem de işletmeler, eğitim sürecine katılarak nitelik taleplerini karşılamakta ve nitelikleri hakkında bilgi sahibi oldukları gençleri istihdam ederek işe alma, eğitim gibi maliyetlerin altına girmemiş olmaktadır.²³⁶

Aktif istihdam politikaları içinde en pahalı uygulama eğitim programlarıdır. Bu nedenle bu programlar genelde dezavantajlı grup içinde yer alan gençlere yöneliktir. Bu hedef kitlenin gençleri temel almasında ise iki neden vardır. Birinci neden eğitim gibi pahalı bir yatırımın getirisini karşılaması için belirli bir zaman diliminde emek piyasalarında bulunulması gerekir. İkinci neden ise gençlerin zihinsel yetenekleri daha

²³² Necdet Kenar, age. , s.10.

²³³ M. Kemal Biçerli, age. , s.505.

²³⁴ Ahmet Utku Erdayı, age. , s.151.

²³⁵ Ahmet Selamoğlu ve Kuvvet Lordoğlu, age. , s.212.

²³⁶ Ahmet Utku Erdayı, age. , s.151.

iyidir ve yaşlılara göre anlama ve kavrama kabiliyetleri daha yüksek olduğu için daha çabuk eğitilirler.²³⁷

Her ülkede olduğu gibi Türkiye’de de mesleki eğitim programları son derece önemlidir. Çünkü genel mesleki eğitim düşük nitelikli mezunlar vermekte ve işgücü piyasasının taleplerini karşılayamamaktadır. Böylece işgücü piyasasına yönelik eğitim programları ile nitelikli işgücü açığı kapatılmaya çalışılarak mesleki eğitim sisteminin eksiklikleri telafi edilebilir.²³⁸

c) Doğrudan Kamu İstihdamı Yaratma Programları

İşsizlere doğrudan kamu istihdamı yaratma imkânı sağlayan programlar genellikle işsizlik problemi ile başa çıkamayan veya çoğu kez ülke durumunda iyileşme olsa bile kolayca iş bulamayacak durumda bulunan dezavantajlı grupların emek piyasalarından kopmalarını engellemek içindir.²³⁹ Bu programlar, uzun dönemli işsizliğin zarar verici sonuçlarını törpülemeye ve kişilerin işgücü piyasası ile bağlantılarını tamamen kesmelerini engellemeye yardımcı olmak için işsizlere kısa dönemli gelir desteği sağlayan programlardır.²⁴⁰

Türkiye’de bu durum Toplum Yararına Çalışma Programı’yla(TYÇP) yürütülmeye çalışılmaktadır. Bu programlar, işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde işsizlerin kısa süreli istihdam ve eğitimini amaçlayan, doğrudan veya yüklenici eli ile toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesini sağlayan programlardır. Genellikle ekonomik kriz, özelleştirme, ekonomik yapılanma, doğal afetler ve işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde Kuruma kayıtlı işsizlerin, çalışma hayatından uzun süre ayrı kalarak maddi sıkıntıya düşmelerini önlemek, çalışma alışkanlık ve disiplinlerini kaybetmemelerini, kısa süreli istihdam ve eğitimlerini sağlamak için yürütülmektedirler. Katılımcılara program süresince cari asgari ücret üzerinden

²³⁷ M. Kemal Biçerli, age. , s.507.

²³⁸ Güliz Seda Kayalı, age. , s.153.

²³⁹ M. Kemal Biçerli, age. , s.511.

²⁴⁰ Ahmet Utku Erdayı, age. , s.150.

çalışma süresine göre hesap edilecek ücret ödenmekte ve sosyal güvenlik ile genel sağlık sigorta prim ödemeleri gerçekleştirilmektedir.²⁴¹

Ancak bu program geçici işler yarattığı için genç işsizliğinin önüne geçememiştir. Zaten doğrudan kamu işleri yaratma programları, genç işsizliğini ortadan kaldırma iddiasında olmayan, uzun dönemli işsizlik durumlarında gençlerin ek gelir elde ederek piyasadan tamamen çekilmelerini önlemeyi amaçlayan uygulamalar olmuştur.²⁴²

d) Genç Girişimcilerin Desteklenmesi

Girişimcilik faaliyetlerinin geliştirilerek gençlerin kendi işini kurmaları ve bağımsız çalışmanın yaygınlaştırılması, YEN tarafından özellikle üzerinde durulan konulardan biri olmuştur.²⁴³ Küreselleşme ile birlikte rekabetin giderek arttığı bu dönemde girişimcilerin ve yeni buluşların verimlilikteki gelişmelerini sürekli kılarak refahı arttırdığı ve yeni istihdam imkânları sunduğu gerçektir. Asıl amaç Kendi İşini Kuranlara Yardım Program'larıyla (KİKYP) dezavantajlı grup içinde yer alan gençlerin işsizlikten kurtulmalarını sağlamaktır. Ancak bu amacın yanı sıra birçok başka amaçları da vardır. Bu amaçları şöyle sıralayabiliriz; bu programla düşük kaliteli ve düşük ücretli istihdamdan kaçınmak, işgücü arasında girişimcilik kültürünü benimsetmek ve yaygınlaştırmak, girişimcilere tecrübe kazandırmak ve son olarak ise bu yolla kurulan işlerin gelecekte başka işçilere istihdam sağlayacağı düşüncesidir.²⁴⁴

Genç Girişimci Geliştirme Programı, KOSGEB'in genç işsizlik sorunuyla yakından alakalı önemli bir programdır ancak etki alanı sınırlıdır. Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerinin amacı, ülkede girişimcilik kültürünün yaygınlaştırılması ve başarılı işletmelerin kurulmasıdır. Bu doğrultuda gençlerin genel hedefine uygun olarak; iş kurma ve yürütme konularında bilgi ve beceri sahibi olmaları, kendi rol ve sorumluluklarının farkına varmaları ve kendi iş fikirlerine yönelik iş planı

²⁴¹ Mesleki Eğitim Kursları Ve İşgücü Uyum Hizmetleri, https://statik.iskur.gov.tr/tr/isgucu_uyum/isgucu_yetistirme_kurslari.htm .

²⁴² Ahmet Utku Erdayı, age. , s.150.

²⁴³ Ahmet Utku Erdayı, age. , s.153.

²⁴⁴ M. Kemal Biçerli, age. , s.502-503.

hazırlayabilecek bilgiye sahip olmaları gerekmektedir. Yeni Girişimci Desteğine başvurunun ön şartlarından biri bu Eğitimi tamamlamış olmaktır. Bunların dışında herhangi bir ön katılım şartı bulunmamakta, herkesin katılımına açık ve ücretsiz olarak sağlanmakta olan bir programdır.²⁴⁵

e) İş Arama Yardımları ve İstihdam Hizmetleri

İş arama yardımlarıyla, işsizlere işgücü piyasası hakkında bilgi vermek, finansal teşvikler sağlayarak iş arama sürecini kolaylaştırmak ve işsizlik süresini kısaltmak amaçlanmaktadır. Bu programlar, kamu iş bulma kurumları tarafından yürütülmektedir. Bu programlarda iş arama yardım ve hizmetlerinin çoğunda, işgücü piyasasına ve boş işlere ilişkin bilgilerin sağlanmasına öncelik verilmektedir.²⁴⁶

Kamu istihdam kurumları tarafından yerine getirilen istihdam hizmetleri ile gençlere verilen destek, AİPP'nin önemli bir ayağını oluşturmaktadır. İşe yerleştirme hizmetlerinin temelinde, gençlerin kendilerine uygun işleri bulabilmeleri ve bu konuda bilgilendirilmeleri en önemli fonksiyondur. Özellikle işgücü piyasasının işleyişinden önemli ölçüde etkilenen eski mahkûmlar, kadınlar ve gençler gibi dezavantajlı gruplar, kamu istihdam kurumları tarafından özel olarak korunacak programlar içerisine alınmaktadır.²⁴⁷

Bu program, diğer aktif programlara göre, oldukça az maliyet gerektirmesi nedeniyle oldukça ekonomik görünmektedir.²⁴⁸ Ancak çoğu ülkede bu programın işe yerleştirmelerde aktif bir şekilde kullanılmadığı ortadadır. Bunun nedeni olarak ise işverene yakınlık durumundan dolayı açık işlerin doldurulması gösterilmektedir.²⁴⁹ Ne

²⁴⁵ KOSGEB, <https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/destekdetay/1231/girisimcilik-destek-programi> , Yeni Girişimci Desteği, 13 Kasım 2018.

²⁴⁶ Recep Kapar, Aktif İşgücü Piyasası Politikaları, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt 55, Sayı 1, 2005, s.349.

²⁴⁷ Ahmet Utku Erdayı, age. , s.155.

²⁴⁸ Recep Kapar, age. , s.350.

²⁴⁹ M. Kemal Biçerli, age. , s.509-510.

yazık ki bu tür bağları olmayan gençler için özellikle kamu istihdam kurumlarının aktif bir şekilde işlemesi büyük önem taşımaktadır.²⁵⁰

f) Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri

Gençlerin istihdamını arttırmada uygulanan politikaların başarısı açısından, gençlerin işgücü piyasasına girmeden önce ve sonra rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinden yararlanmalarının önemi büyüktür. Gençler istihdam seçenekleri hakkında yeterince bilgilendirilmedikleri için gerçekçi seçimler yapamamaktadırlar. Bu nedenle son zamanlarda, AİPP gençleri mevcut iş alternatiflerinin farkında olmalarını sağlayan rehberlik ve işe alıştırma hizmetlerini içermektedir. Rehberlik ve danışmanlık hizmetleri, zengin ülkelerde hem eğitim sistemi içerisinde, hem de kamu istihdam ofisleri aracılığıyla işgücü piyasalarında uygulanmaktadır.²⁵¹

Piyasalar pek çok açıdan şeffaf değildir. Bu nedenle de geçici işsizliğin en temel nedeni olarak emek piyasaları hakkındaki eksik bilgilendirme söylenebilir. Bu konuda ise kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri işgücü piyasasındaki bilgi eksikliğini giderip işçi-işveren eşleşmesini sağlayarak geçici işsizliğin azaltılması amaçlanmaktadır.²⁵²

Türkiye’de sistemin iyi işlememesinin en temel nedeni, öneminin yeni yeni fark edilmesi ve bu alandaki girişimlerin ve yetmişmiş elemanın yetersiz olmasıdır. Özellikle gençlerin, işgücü piyasasına girmeden önce eğitim sistemi içerisinde, seçecekleri meslekler konusunda yönlendirilmeleri ile ilgili rehberlik ve danışmanlık birimleri yetersiz kalmaktadır. Gençler ortaöğretimden sonra meslek seçimlerini çoktan seçmeli bir sınav sonucunda aldıkları puanlara göre, iş güvencesini, yüksek gelir seviyesini ve ailenin isteklerini dikkate alarak yapmaktadırlar. Üniversitelerde ise, işgücü piyasasına ilişkin rehberlik ve danışmanlık hizmetleri ile ilgili herhangi bir birim dahi bulunmamaktadır.²⁵³ Bu aksaklıklar dikkate alındığında, AİPP içerisindeki

²⁵⁰ Güliz Seda Kayalı, age. , s157.

²⁵¹ Niall O’Higgins, Recent Trends in Youth Labour Markets and Youth Employment Policy in Europe and Central Asia, s.33-34.

²⁵² M. Kemal Biçerli, age. , s.509.

²⁵³ Ahmet Utku Erdayı, age. , s.155.

görelî maliyeti de düşük kabul edilen rehberlik ve danışmanlık hizmeti programlarının Türkiye’de de yaygınlaştırılması ve eğitimin bir parçası olarak kabul edilmesi gerektiği belirtilmelidir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÜNİVERSİTE MEZUNU GENÇLERİN EMEK PİYASASINA GİRİŞTE YAŞADIKLARI SORUNLAR ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

(SİVAS İLİ ÖRNEĞİ)

Bu bölümde Sivas ilinde ikamet eden üniversite mezunu gençlerin emek piyasasına geçişlerinde yaşadıkları sorunlar üzerine yapılan alan araştırması sonucu ulaşılan bulgular ve bu bulgulara ilişkin değerlendirmeler sunulmaya çalışılmıştır. Yapılan alan araştırması, üniversiteden mezun olan gençlerin hangi fakülte ya da bölümden mezun olduklarına bakılmaksızın hemen hemen her fakülteden örneklem seçilmeye özen gösterilerek yapılmış ve yapılan görüşmeler derlenmiştir. Farklı fakülte mezunlarıyla görüşme yapılmasındaki temel amaç, farklı bölüm mezunlarının karşılaştıkları sıkıntıların çeşitlilik arz etmesi ve bunların bu görüşme aracılığıyla ortaya çıkarılmaya çalışılmasıdır. Aşağıda ilk olarak, yapılan araştırmanın amacı belirtilmiştir. İkinci olarak, araştırmanın yöntemine ilişkin bilgiler sunulmuştur. Son olarak ise araştırmaya ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Bulgular açıklanırken zaman zaman konu hakkında yorumlara ve değerlendirmelere de yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı

Üniversiteden mezun olan gençlerin çalışma hayatına girişte karşılaştıkları sorunlar, zorluklar ve bu süreçte yaşadıkları sıkıntıların belirlenmesi, araştırmamızın asıl amacını oluşturmaktadır. Günümüzde üniversiteden mezun olan gençlerin sayısı oldukça fazladır ve git gide de artmaktadır. Yani kısaca artık emek piyasasında yer alabilmek için üniversiteden mezun olmak yetmemektedir. Bu çerçevede gençlerin piyasalara girişte yaşadıkları olumsuzlukların ve sık sık karşılaştıkları zorlukların araştırılarak bu sorunların ortaya konulması büyük önem taşımaktadır.

Bu araştırmayı yaparken, gençlerin emek piyasalarına girişte yaşadıkları sorunların neler olduğunu, eğitim hayatından sonra işgücü piyasasına girmeye çalışanları ya da kariyerlerini ön planda tutanların bu plan dâhilinde kendilerini geliştirme süreçlerini öğrenerek gençlerin kendilerine uygun işi bulana kadar olan mücadelelerini ele almaya çalıştık. Araştırma, üniversiteden mezun olan gençlerin sayılarındaki artış ve bu mezun kitleyi karşılayamayan piyasa sorunları nedeniyle günümüz koşullarında kendilerine uygun işi bulamayarak emek piyasasına girişte zorluklar yaşayan gençleri ve onların sıkıntılı geçen bu süreçlerini ele almaktadır.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada yüz yüze olarak derinlemesine görüşme tekniği kullanılmıştır. Bu yöntemin tercih edilmesinin nedeni, üniversiteden mezun olan gençlerin emek piyasalarına girişte yaşadıkları sorunların yüzeysel tespitini yapmaktan çok bu sorunların altında yatan asıl nedenleri ortaya çıkarmaktır. Nitel araştırma yöntemlerinden olan derinlemesine görüşme yönteminin tercih edilmesinin bir diğer nedeni ise araştırmada seçilen gençlere yöneltilen açık uçlu sorulara alınacak cevapların daha kapsamlı ve detaylı olmasıdır. Bu görüşme insanların bakış açılarını, deneyimlerini, duygularını ve algılarını anlamlandırmak için oldukça güçlü bir yöntemdir. Bu araştırma yapılırken 13 kişiyle derinlemesine görüşme yapılmıştır.

3.2.1. Araştırmanın Evreninin Belirlenmesi

Araştırmamızın evrenini belirlerken araştırmanın amacına uygun olan ve sorunsalın etkisi altında bulunan üniversiteden yeni mezun olmuş, genç ve işsiz kitleye ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu çalışmada genç olarak tanımladığımız grubun üniversiteden yeni mezun olduğu zamanlarda işsizlik karşısında en çok etkilenen gruplardan biri olduğu ve işsizliğin olumsuz sonuçlarının onlar üzerinde net bir şekilde görüldüğu düşünüldüğu için araştırmanın evrenini bu grup oluşturmuştur. İş ararken okuldan aldıkları teorik bilginin yetmemesi ve staj eğitimlerinin yetersiz kalması nedeniyle tecrübesiz olmaları gençlerin özel sektörde tercih edilen grup olmamalarının önündeki en büyük engel olarak karşılarına çıktığı gözlemlenmiştir. Gençlerin

işverenler karşısında bu ve buna benzer sıkıntılarla karşılaşmaları bizi bu karşılaşılan sorunları incelemeye yöneltmiştir.

Görüşme yapılan kişiler seçilirken farklı fakültelerden mezun olan gençler seçilmeye çalışılmıştır. Çünkü her bölümün kendi içinde karşılaştıkları sıkıntılar birbirinden farklıdır. Ancak çoğu üniversite mezununun yaşadığı sıkıntıların ortak taraflarının bulunması görüşmelere verilen cevaplarla netlik kazanmıştır. Bu araştırma yapılırken derinlemesine görüşmeler Sivas ilinde bulunan, üniversiteden yeni mezun olmuş, 15-24 yaş aralığında olan genç işsizlerle yapılmıştır. Araştırmanın Sivas ilinde yapılmasının nedeni bu şehirde ikamet ediyorum olmam ve Sivas'ın çok sayıda üniversite öğrencisine ev sahipliği yapıyor olmasıdır. Çok sayıda üniversite öğrencisine ev sahipliği yapan Sivas'ta iş olanaklarının sınırlı olması ve genç işsizlerin artışı bizi bu araştırmayı yapmaya yöneltmiştir.

3.3. Araştırmaya İlişkin Bulgular ve Bulguların Değerlendirilmesi

Araştırmadan elde edilen veriler ve bu verilere ilişkin bazı değerlendirmeler sunulurken ilk olarak genç işsizlerin seçtikleri bölüm, aldıkları eğitim, kurslar ve seminerlere değinilmiştir. İkinci olarak gençlerin emek piyasasına girişte karşılaştıkları sorunlardan bahsedilerek işverenlerin onlardan beklentileri ve gençlerin geçici olarak çalışma konusuna bakış açıları incelenmiştir. Üçüncü olarak genç işsizlerin gelecekleri hakkındaki düşünceleri, psikolojik durumları, çevre baskıları gibi sorunları dile getirilmiştir. Son olarak ise, gençlerin işsizliğinin ülkenin ekonomik durumuyla olan bağlantısı ve Sivas'ta yaşayan gençlerin iş imkânlarının daha iyi olduğu şehirlere gitme konusundaki görüşlerine yer verilmiştir. Bu görüşmelerden elde edilen kayıtlar ve notlar, doğrudan alıntı şeklinde veya kısmen verilmiştir. Veriler aktarılırken yeri geldikçe yorumlarda bulunulmuştur. Son olarak da verilere ilişkin kapsamlı bir değerlendirme yapılmıştır.

3.3.1. Gençlerin Emek Piyasasına Girerken Karşılaştıkları Genel Sorunlar

Genç işsizler üzerine yapılan araştırmalarda gençlerin emek piyasalarına giriş mücadelelerinde birçok sorunla karşılaştıkları gözlemlenmiştir. Sorulara aldığımız cevaplarda farklılıklar olsa da çoğu gencin benzer sıkıntılarla karşılaştığı söylenebilir. Genç işsizlere bu piyasaya girişte yaşadıkları en büyük sıkıntı sorulduğunda çoğunluğun cevabı “tecrübesizlik” oldu. Emek piyasasına yeni giriyor olmak gençler için en büyük dezavantaj olmuştur. Bu konuda karşılaşılan, mülakat, referans, işe alımlarda şeffaflık ve liyakat sisteminin işlememesi gibi farklı sorunların olduğu da dile getirilen birtakım sorunlar olarak karşımıza çıkmıştır. Görüşme yaptığımız genç işsizlerden birkaçının verdiği cevaplardan bahsedilen sorunları görmek mümkündür:

“Kesinlikle deneyim karşıma en çok çıkan sorunlardan bir tanesi. Her işveren kendi doğruluğunu savunsa da kimse iş verip de elemanına deneyim kazandırma çabasında değil. İşverenlerin çoğu deneyim kazandıran işverenin elemanını alma peşinde bu piyasada.” (G4)

“Genç olmam değil ama deneyimsiz olmam çok karşıma çıkıyor benim. Deneyim çalışılarak kazanılacak bir şey. İşverenler ise iş vermeden deneyim sahibi olmamızı bekliyorlar bizden. İnternet üzerinden baktığım çoğu iş ilanına deneyim nedeniyle başvuramıyorum. Hep iki yıl ya da üç yıl alanında deneyimli kişiler ibaresi konuluyor ilana, bu da bizi direk eleyen en büyük etmen olarak karşımıza çıkıyor. Deneyimsiz olmak eğitim sisteminden de kaynaklanıyor ama en çokta işverenlerin okuldan yeni mezun olmuş gençlere kapılarını çaldıklarında ilk sordukları sorunun “*deneyimli misin?*” sorusu olması ne yazık ki. Ancak okuldan yeni mezun olan bir kişi deneyimi nerde kazanır diye düşünmüyorlar hiç. Sen iş verme, diğeri iş vermesin derken üniversiteden yeni mezun olmuş gençlere deneyim kazanacak fırsatların sunulmadığını düşünüyorum.” (G6)

Görüşme sağlanan gençlerden bir tanesi emek piyasasına girişte karşılaştığı en büyük sorunun özel sektördeki işverenlerin adam kayırmacılığı yaptıkları için bu

piyasaya giremediğinden bahsetmiştir. Ayrıca işverenlerin çalışan seçiminde şeffaflık ve liyakat sistemine aykırı davrandıklarını dile getirmektedir:

“Emek piyasasına girişte en çok karşılaştığım engel deneyimsizliğimdi. Ancak işverenlerinde bu süreçte sıkıntılı olduklarını düşünüyorum. Çünkü beni deneyimsiz diye işe almazken benim gibi deneyimsiz olan bir başka kişiyi işe alabiliyor. Yani işe alımda şeffaflık ve liyakat sisteminin işlemediğini düşünüyorum.” (G9)

“Emek piyasasına girerken yaşadığım en büyük dezavantaj kesinlikle tanıdığım olmaması. Tamam, KPSS’den atanamamak benim problemim olabilir ama özel sektörde iş bulamamam kesinlikle tanıdıklarımın olmamasıyla alakalı bir problem. Çünkü başvuruda bulunduğum yerlerde olumsuz bir CV olmamasına rağmen olumlu bir dönüş alamamamın bununla alakalı olduğunu düşünüyorum. Demek ki illa bir referans, bir tanıdık araya girmesi gerekiyor.” (G1)

Görüşme sağlanan genç işsiz bir başka soruya verdiği cevapta deneyimsiz olmanın suç olmadığından, bunun aşılabilir bir problem olduğundan söz etmiştir. Ayrıca deneyim kazanmak adına sahaya giremediklerinden ve kısıtlı imkânlar sunulmasından dolayı ilerleyemediklerini şu sözlerle dile getirmiştir:

“Kendim şu an tabii ki deneyimsizim. Deneyimsizliğimin kendimden kaynaklı olmadığını düşünüyorum. Şu an o kadar açız ki piyasaya girme konusunda, çok kısa sürede çok iyi şekilde kendimizi geliştirebileceğimizi düşünüyorum ama böyle bir imkân verilmiyor. Bu nedenle deneyimsizim ama bunu bir suç olarak görmüyorum. Yetersiz eğitim ve sunulan fırsatların kısıtlı olması ayrıca işverenlerinde bu seçici tutumları bizi bu halde bırakmaya yöneltiyor. Deneyimsiz olmak sadece eğitim sistemiyle alakalı bir durum değil bence. Siz bir kitabı okur bitirirsiniz ama hayatın içine atıldığınızda bambaşka bir gerçekle karşılaşabilirsiniz. Yani ne kadar iyi eğitim alırsanız alın okuldan mezun olduğunuzda sahaya deneyimsiz olarak inersiniz. Okul döneminde sahaya inme ve staj imkânımız olsa, az da olsa deneyim kazanmış olurduk diye

düşünüyorum. Şuan deneyim isteyen hiçbir ilana başvuramıyoruz. Çünkü bu durum direk ret sebebi.” (G1)

Yapılan görüşmelerde piyasaya girme konusunda istekli olan gençleri, piyasaya girişlerinde karşılayacak olan isteksiz işverenlerin olması genç işsizlerin önlerini tıkayan en büyük engel olarak karşımıza çıkmıştır. İşverenlerin genç işsizleri istihdam etme konusunda çekingen davranmalarının sebebinin ise gençlerin deneyimsiz olmalarına dayandırılmıştır. Ancak bir başka genç işsizin bu soruya verdiği cevapta deneyimsizliği sadece işverenlerin sorgulamadığını göstermiştir. Görüşülen genç işsiz okul öncesi öğretmenliği bölümünden mezun olduğu için bu durumun veliler karşısında dezavantaj yarattığından şu sözleriyle bahsetmiştir:

“Deneyimsiz olmak karşıma dezavantaj olarak çıkıyor. Velilerin de tepkisi farklı oluyor. İlk işe başladığımda illaki eksiklerim vardı. Okuldan yeni mezun olmuşsun, sadece teorik bilgilere sahipsin, stajın olmuş ama verimli geçmemiş gibi sorunların hepsiyle dezavantajlı olarak başlıyorsun zaten. Bu nedenlerden dolayı ilk başta zorluklar yaşadım ama alıştım şuan. İlk başladığımda deneyimsizdim, evet. Mesleğimle ilgili bilmediklerimi bilenlere sormaktan hiç çekinmedim. İlk başladığım sene okul öncesi sınıflarının rehberlikçileri oluyordu mesela onlardan çok yardım aldım. Sıkıntı yaşadığımda beraber üstesinden geldik. Deneyimsizliğimin o şekilde üstesinden gelmeye çalıştığımı düşünüyorum.” (G2)

3.3.2. Gençlerin Aldıkları Eğitimin Niteliği

Genç işsizlere aldıkları eğitimi yeterli bulup bulmadıkları sorulduğunda iş bulma olanakları diğerlerine göre daha iyi olanların ve eğitim sürecinde sahaya inme imkânı olanların aldıkları eğitimden memnun olduklarını dile getirirken tam tersi durumda olan gençler ise aldıkları eğitimi yeterli bulmadıklarından söz etmişlerdir. Aldıkları eğitimden memnun olan gençler eğitim süreçlerindeki olumlu yönleri şu sözlerle açıklamışlardır:

“Aldığım üniversite eğitimini yeterli buluyorum, evet. Çünkü Ankara’da büyük hastanelerde staj görme imkânım oldu. Aldığım eğitimi yeterli bulduğum için ikinci bir üniversite okumayı da hiç düşünmedim.” (G5)

“Aldığım üniversite eğitimini yeterli buluyorum. İkinci bir üniversite olarak da açık öğretimden çocuk gelişimi bölümü okuyorum. Bu bölümü bitirdikten sonra dört yıllığa tamamlamayı düşünüyorum.”(G8)

“Amacı eğitimci yetiştirmek olan bir fakülteden mezun oldum. Lisans eğitimim süresince gerek alanım ile alakalı ve gerekse eğitim bilimleri ile alakalı olarak almış olduğum dersler ve uygulamalar ile bu süreci gayet dolu dolu tamamladım. Bu durumu ise mezun olduğum fakültenin ülkemiz eğitim fakülteleri içerisinde ki yeri ve önemine uygun olarak disiplinli bir çerçeve de gelişmesine bağlamaktayım.” (G10)

Sahaya inme imkânı olmayan yani staj yapmayan gençler ve mezun oldukları bölümlerde iş olanakları az olan gençler aldıkları eğitimden memnun olmadıklarını dile getirmişlerdir. Sahaya inme fırsatı tanınmadığı için eğitimlerinin yarım kaldığını düşünen gençler okuldan sadece teorik bilgiyle mezun olduklarını bunun ise iş bulmak için yeterli olmadığını söylemişlerdir. Aldıkları eğitimden memnun olmayan gençlerin birçoğu ikinci bir üniversiteyi okumaya sıcak bakmaktadır. Ayrıca görüşme sağlanan gençlerden biri “işe yarar bir bölüm olduktan sonra iki yıllık da olabilir illa dört yıllık bir fakülte okumak şart değil” diyerek seçeceği bölümün iki yıllık bir bölüm olması ya da dört yıllık bir bölüm olmasının önemsiz olduğunu vurgulamıştır. Bu konu da seçilen ya da seçilmek istenen bölüm tercihi sorulduğunda ise genelde sağlıkla ilgili bölümlerin tercih edilmesi halinde iş bulmalarının daha kolay olacağı görüşünde olan gençlerle karşılaşmıştır. Görüşülen gençler içinde buldukları olumsuzlukları şu sözlerle ifade etmişlerdir:

“Aldığım üniversite eğitimini yeterli bulmuyorum tabiki. Kamu üniversitesiydi zaten ve hem fakülte hem de bölüm açısından eksikleri çok olan bir üniversiteydi... Eğer ikinci bir üniversiteyi okuyacak olsaydım şuan mezun olduğum üniversiteyi seçmek istemezdim. İki yıllıkta olsa işime yarayacak bir bölüm seçmek ve onu okumak isterdim. Üniversite tercihi zamanında

fizyoterapi bölümüne puanım yetiyordu ancak iki yıllık olduğu için ve bölümü bilmediğim için seçmemiştim. Ancak sonradan geçerliliği olan bir bölüm olduğunu ve iş imkânının iyi olduğunu öğrendim. Pişman oldum o bölümü okumadığıma. Şimdiki aklım olsa okumak isterdim.” (G3)

“Aldığım eğitimi yeterli bulmuyorum. Bana aldığım bu eğitimin tek faydası lisans diploması oldu. Ben bölümümle alakalı değil de başka işlere başvuru yapma peşindeydim ve buralara başvuru yapabilmem için de lisans diploması gerekiyordu. Bu nedenle de amacıma ulaştığımı söyleyebilirim. Olumsuz yanı nitelikli eğitimi alamamış olmam oldu... Şu an ki aklımla seçim yapacak olsam hem seçeceğim üniversiteyi hem de okuyacağım bölümü çok araştırırdım. Ne mezun olduğum üniversiteyi ne de okuduğum bölümü tercih etmezdim. Mezun olduğum da bana sağlayacağı iş olanaklarına bakardım.” (G9)

Aldıkları üniversite eğitimiyle alakalı bazı gençlerin ise eğitimcilerden memnun olmadıkları dikkat çekmiştir. Eğitimcilerin yeteri kadar ilgili olmadıklarından ve teorik kısım ile alakalı bilgileri öğretme konusunda yeterli olmadıklarından şu sözlerle bahsetmişlerdir:

“Aldığım üniversite eğitimi bazı hocalar kapsamında teorik olarak yeterli. Ancak her hoca için aynı şeyi söyleyemeyeceğim. Mesela bazı hocalarımın anlattığı şeyleri şuan kullanabiliyorum ama her hoca için aynı diyemiyorum. Mesela ben üç senedir atanamadım ve dershaneye gidiyorum. Ben kendimi dershanedeki hocalar sayesinde tamamladığımı düşünüyorum. O yüzden de okul eğitimini çok yeterli bulmuyorum ki zaten teorik olarak veriyorlar konuyu pratiği geçtiğinde çok farklı her şey. Her çocuk farklı bir dünya zaten o ayrı bir konu. Biz zaten üç dönem staj imkânı bulduk. Bir dönem gözlemci olarak katıldık, ikinci dönem de uygulamalı olarak gidiyoruz toplamda on hafta gidiyorduk. Bu süreçte de çocuk seni tanımıyor sen çocukları tanımıyorsun. Zaten alışamıyorsun hiç bir şey yapamıyorsun yani. Asıl mesleğimi öğrenmem benim ücretli öğretmen olarak çalışmamda oldu... İkinci üniversite olarak psikoloji okumak isterdim. Çünkü o tarz şeyler de dikkatimi ilgimi çekiyor veya çocuk gelişimi okumak isterdim. Farklı bölüm

olarak sadece psikolojiyi tercih ederdim onun dışında öğretmenliği seviyorum. O yüzden de öğretmenlikten sapacak bir bölüm istemezdim.” (G2)

“Aldığım üniversite eğitimini yeterli bulmuyorum. Zaten bence bunun eğitimle alakası yok kişinin kendini eğitmesiyle alakalı bir durum ama tabii ki hocanın da bu konuda öğrencinin önünü açması gerekiyor. Bizim okulumuzda da bir ya da iki-üç hoca önümüzü açan kişilerdi. Onun dışındaki hocalarımız çok umursamazdı. Yine de kişinin kendi üzerindeki faktörün daha çok olduğunu düşünüyorum. Kişi okuyarak kendini geliştirebilir.” (G1)

Görüşme sağlanan gençler arasında aldıkları eğitimden memnun olmayanların çoğu bu durumu eğitimcilere, eğitim sistemine veya okudukları üniversiteden kaynaklandığını söyleseler de kendilerinde de hata olduğunu dile getirmişlerdir. Bu süreçte kendilerine yatırım yapma ve okudukları alanda geliştirme konusunda verimli davranmadıklarını ama bunun önemini okul bitince anladıklarından bahsetmişlerdir.

3.3.3. Gençlerin Bölüm Tercihleri

Genç işsizlere bölüm tercihini yaparken nelere dikkat ettikleri, kimlerin etkisi altında kaldıkları gibi sorular yöneltmiştir. Bu sorulara alınan cevaplarda gençlerin çoğunun ailesinin etkisinde kalarak tercih yaptıkları gözlemlenmiştir. Gençlerin ailelerin bölüm seçimlerinde dikkat ettikleri en önemli noktanın okuyacakları bölümün ön lisans eğitimi mi, lisans eğitimi mi olduğu olmuştur. Burada ailelerinin dikkat ettikleri noktanın eğitimin iki yıllık mı yoksa dört yıllık bir bölüm mü olduğuyula ilgilendikleri görülmüştür. Ayrıca bazı ailelerin çocuklarının sene kaybı yaşamaması adına gelen herhangi bir dört yıllık bölümü tercih etmeleri için telkinde bulduklarını görüşülen gençlerden biri şu şekilde ifade etmiştir:

“Okuduğum bölümü seçerken kendi yetenek ve isteklerimi göz önünde bulundurmam. Tamamen ailemin zoruyla boşta kalmamak için, bir sene evde oturmamı istemedikleri için öylesine bir tercih yaptım... Direk Çalışma Ekonomisi seç demediler ama dört yıllık bir bölüme git dedikleri için bu bölüm geldi. Onun dışında meslek seçimim konusunda bir etkileri olmadı. Şu an da yok zaten. Ama ilk seneden git diye ısrar ettikleri için böyle bir yanlış seçim

oldu... Dediğim gibi daha ilk tercihimin açıklandığı andan itibaren saçma bir tercih olduğunu düşünüyorum. Başka alanlara da yönelmeye çalıştım. Üç sene polislik için uğraştım ama olmadı. Polislik hem istediğim bir meslekti hem de iki sene sonra garanti bir işim olacaktı, yirmi yaşındayken maaşım olacaktı, kendi işimin sahibi olacaktım ve hem maddi hem manevi olarak beni yıpratmayacaktı ama olmadı... İşsiz kalmamın okuduğum bölümle alakası olduğunu düşünüyorum. Ataması olmayan bir bölüm sektörde de hiçbir şekilde tanıdığınız referansınız olmazsa sizin işe girme şansınız yok. Ben bu iki sene boyunca tekstil firmalarında tezgâhtar olarak bile işe çağırılmadım.” (G1)

“Beni bu bölüme yönlendiren sebep ailemdi. Bu nedenle de kendi yetenek ve isteklerimi göz önünde bulundurarak tercih yapmadım. Çünkü ben daha çok sanatla, boyamayla alakalı işlerden hoşlanıyorum ve o tarz işler yapmak isterdim. Ama hayat şartları bizi nedense İİBF’ye götürdü. Ailemde akademisyenler bulunuyor ve benim için bu bölümün iyi olacağını anlatmışlardı o zaman. Meslek seçimimin tesadüfen ve bilinçsizce olduğuna kesinlikle katılıyorum. Şuan ki düşüncemle olsaydı kesinlikle iki yıllık ya da dört yıllık ayrımı yapmazdım ve fizyoterapi bölümünü seçerdim. İşsiz kalmamla seçtiğim bölüm arasında yakından bir ilişki olduğunu düşünüyorum. Çünkü İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde hangi bölüm olursa olsun atanma puanları oldukça yüksek. Özel sektörde de tecrübe aradıklarından dolayı iş bulamıyoruz bu nedenle işsiziz.” (G3)

Gençlerin bölüm tercihi yaparken kendi yetenek ve isteklerini göz önünde bulunduramama nedenlerinden bir diğeri ise puanlarının yeteceği yerleri tercih etmek zorunda kalmaları olmuştur. Görüşme sağlanan gençlerden bir tanesi bu durumu şu şekilde anlatmıştır:

“Bölüm seçimi yaparken beni bu bölüme yönlendiren tek neden puanımın bu bölüme yetmesiydi. Tercih yapana kadar da bu bölümün ismini dahi duymamıştım... İşsiz kalmamla okuduğum bölüm arasında bir bağlantı olduğunu düşünüyorum. İş olanakları dar, imkânlar kısıtlı daha bunun gibi birçok neden sayılabilir. Daha önce de bahsettiğim gibi iktisat alanında iş yapmayı düşünüyorsan ve özelde çalışmak istiyorsan ya çok iyi bir

üniversiteye gidip bu meslek üzerinde kendini geliştireceksin ya da devlet kurumunda çalışacağım ben diyorsan da kurumların yapmış olduğu sınavlardan iyi puanlar alacaksın. Başka türlü bu alanlarda iş bulmak zor.” (G9)

Bölüm seçimlerini kendi istekleriyle yapan ve ailelerinin bölüm seçiminde sadece destek olduğu gençler ise meslek seçimlerinin bilinçsizce olmadığını düşündükleri gibi mezun oldukları bölümde iş bulamamalarını da okudukları bölüme bağlamadıkları görülmüştür. Bu düşüncede olan gençler tercihlerinden şu şekilde bahsetmişlerdir:

“Evet, tabii ki kendi yetenek ve isteklerimi göz önünde bulundurarak tercihte buldum. Üniversite sınavında ilk yılmda bazı dört yıllık bölümler geliyordu ama öğretmenlik olmadığı için tercihte bulunmadım ben. İkinci senemde de istediğim yeri kazandım... Çok isteyerek seçtim mesleğimi, bilinçli bir şekilde. Sadece branş olarak düşünmemiştim. Hayalimde branş olarak sınıf öğretmenliği vardı ve ona puanım yetmediği için bu bölümü tercih ettim. Ama bu durum beni olumsuz yönde etkilemedi öğretmenlik olsun da ne olursa olsun gözüyle bakmışım o zaman. Bu bölümü de sevdim ve severek yaptım... Şuan işsiz kalmamın nedeni ise bölümümden çok mezun olması. Zamanında daha düşük puanlarla atama yapılırken şuan puanlar çok yüksek.” (G2)

“Kendi yetenek ve isteklerimi göz önünde bulundurdum. Küçüklükten beri sağlık okumak istiyordum zaten anestezi bölümünü de kendime uygun bulduğum için bu bölümü seçtim. Beni okuduğum bölüme yönlendiren şey küçüklükten itibaren sağlık sektörüne duyduğum sevgiydi. Ben ne istediğimi bildiğim için ailemin rolü olmadı meslek seçimimde... İşsiz kalmamla seçtiğim bölüm arasında bağlantı olduğunu da düşünmüyorum. İstesem özelde iş çok sağlık sektöründe ama kamu da çalışmak istediğim için işsizim şuan.” (G5)

“Beni okuduğum bölüme yönlendiren babamdı. İş imkânları çok olduğu için. Ancak ben o bölümü kazanıp bitirene kadar bölüm çok fazla mezun verdiği için iş imkânlarının önü tılandı. Meslek seçimim de ailemin büyük rolü oldu. Annem ve babam sağlıkçı oldukları için bu bölümü okumamı

istediler. Sadece sağlık alanında eğitim veren bir üniversiteye gittim. Sağlık alanında herhangi bir bölüm okumamı istediler o nedenle tercihlerim hep sağlık yönündeydi ve bu bölüm geldi bana. Tercihimin bilinçsizce olduğunu düşünmüyorum. İşsiz kalmamla seçtiğim bölümün alakası olduğunu düşünmüyorum. Çünkü günümüz şartlarında hangi bölümden mezun olursan ol işsizsin.” (G8)

Görüşme sağlanan gençlerde aile baskısıyla bölüm tercihi yapan gençlerin tercih ettikleri bölümü istemeyerek okudukları ve kendi yetenek ve isteklerini ön planda tutmadıkları görülmüştür. Bu nedenle işsiz kalmalarını da okudukları bölüme bağlamışlardır. Ancak kendi istek ve yetenekleri yönünde tercihte bulunan gençlerin ise işsiz kalmalarını bile okudukları bölümle çok ilişkilendirmediikleri çıkarımı elde edilmiştir.

3.3.4. Gençlerin Ailelerinin Ekonomik Durumunun Bölüm Tercihlerine Etkisi

Gençlerin bölüm tercihinde bulunurken ailelerinin ekonomik durumlarının etkisi olduğu görülmüştür. Görüşülen gençler arasında genelde ekonomik sebeplerden dolayı istedikleri şehirde ve bölümde okuma imkânı elde edemedikleri dile getirilmiştir:

“...Özellikle tercih yaptığım sırada ailemin ekonomik durumu beni dışarda okutmaya yetmiyordu. Daha önce de böyle bir deneyimleri olmadıkları için korkuyorlardı açıkçası beni dışarda okutmaya.” (G1)

“Tabiki de ailemin durumu seçeceğim üniversiteyi belirledi. Zaten ilk yılımda istediğim yeri kazanamamıştım. Eğer ailemin durumu iyi olsaydı özele giderdim. Hiç uğraşmazdık... Ben babamın cebindeki son parayı çıkarıp bana verdiği günleri biliyorum. Dediği hep şuydu; “*siz yeter ki okuyun ben ceketimi de satar sizi yine okuturum*”. O yüzden ailemin bizi okutma konusunda sıkıntılar yaşadı illa ki ama bunları bize hissettirmemeye çalıştılar hep.” (G2)

“Ailemin ekonomik durumu okuyacağım ili illaki etkiledi. Çünkü ben üniversiteye gideceğim sene ablamda başka şehirde üniversite okuyordu,

kardeşimde o şekilde bu nedenle de benim Sivas dışına çıkma imkânım olmadı. Ha belki tercih etsem gönderirlerdi ama ailem çok sıkıntı çekti. Bende bunu göze alamadım ve almakta istemedim açıkçası. Ailemin ekonomik durumu beni birçok yönden etkiledi. Bunlardan bir tanesi; ben liseden mezun olur olmaz aldığım ilk puanla tercih yapmak zorunda kaldım çünkü dershaneye gitme imkânım olmadı. Bu nedenle de istemediğim bir bölümü okumak durumunda kaldım.” (G6)

Görüşmelerden de anlaşılacağı üzere ekonomik durumda sıkıntı yaşayan ailelerin çocukları ya sene kaybı yaşamak zorunda kalmışlar ya da ailelerinin yanında istemedikleri bir bölümü okumak zorunda kalmışlardır. Ancak bunun tam tersi durumda olan ailelerin çocukları ise hem şehir dışına çıkabilmişler hem de kamu üniversitesinde okumak zorunda olmadıkları için vakıf üniversitesi tercih edebilmişlerdir. Bu imkânlara sahip olan gençler yaşadıkları avantajdan şu şekilde bahsetmişlerdir:

“Ailemin ekonomik durumu seçeceğim il ve üniversitede tabiki etkili oldu. Bu bölümü özelde okuma fırsatını buldum. Ailemin ekonomik durumuyla ilgili sıkıntı yaşamadım.” (G5)

“Ailemin ekonomik durumu beni üniversiteye göndermek için yeterliydi. Bu konu da hiçbir sıkıntı da yaşamadım. Hatta özelde istediğim bölümü istediğim şehir ve üniversite de okudum.” (G8)

Gençler dışarda okumanın kolay olmadığından zorluklarından yakınsalar da dışarda okuma fırsatı bulanlar bu durumda manevi olarak birçok şey kazandıklarını dile getirmişlerdir.

3.3.5. Gençlerin Katıldıkları Seminerler ve Kurslar

Gençlerin okul dışında katıldıkları seminerler ve kurslarla alakalı ortak kanaatleri ise hemen hemen aynıdır; aldıkları kursların faydalı olmadığı ve ne aldıkları eğitimin ne de sahip oldukları sertifikaların onlara şimdiye kadar iş imkânı sağlamadığıdır. Görüşülen gençler seminerlerde verilen 3-5 saatlik eğitimlerin kendilerine sadece maddi külfeti olduğunu onun dışında çokta verimli geçmeyen

programlar olduğunu belirtmişlerdir. Gençler bu konudaki görüşlerini şu cümlelerle dile getirmişlerdir:

“Okul dışında kendimi geliştirmek adına kurslara katıldım ancak çokta kapsamlı kurslar olduğunu söyleyemem. Haber spikeri olan Cem Öğretir ’in sertifikalı seminerine ve diksiyon kursuna katılma fırsatım olmuştu. Katıldığım kursların çokta faydalı olduğunu düşünmüyorum.” (G2)

“...Bu kursların faydalı olduğunu düşünmüyorum. Bu sertifikaları almak için bir gün içerisinde 2 saatlik ya da 5 saatlik eğitimlerine katıldık sadece. Bu nedenle de çoğunun ismini bile hatırlamıyorum açıkçası. Sadece İngilizce kursundan büyük fayda sağladım. Zaten sadece bu kurs zaman yayılarak ve öğrenme amacı güdülen bir kurstu.” (G3)

“Okul sürecinde bu tarz kurslara katılma fırsatım oldu. Katıldığım kurslarla ilgili İngilizce, diksiyon, etkili iletişim ve beden dili sertifikalarına sahibim. Bu kursları faydalı bulmuyorum. Seminerlere katılan kişi sayılarının çok olması ve sürenin kısıtlı olmasından dolayı gerekli faydayı sağlamadığımı düşünüyorum.” (G7)

“Okul dışında pek çok kursa katıldım. Aşçı yardımcılığı kursu, girişimcilik kursu, dikiş nakış kursu ve bilgisayar kurslarına katıldım. Şu ana kadar katıldığım kursların bir yararı olmadı ama kendimi geliştirme açısından faydalı olduğunu düşünüyorum. Sertifikaların bana iş imkânı sağladığını henüz görmedim.” (G6)

“...Daktilo, grafik ve bilgisayar işletmenliği kurslarına gittim. MEB onaylı sertifikalar aldım. Kursların kişisel açıdan beni geliştirdiğini düşünüyorum ama iş bulma konusunda şimdiye kadar bir fayda sağladığımı görmedim.” (G8)

Görüşme yapılan genç işsizlerin konuşmalarından da anlaşıldığı üzere katıldıkları eğitimlerin, kursları ve seminerlerin iş bulma konusunda avantaj sağlamadığı söylenebilir.

3.3.6. Gençlerin Lisansüstü Eğitime Bakışı

Görüşme sağlanan gençlerden lisans mezunu olanlar yüksek lisans yapma konusuna sıcak bakarken ön lisans mezunları kendi bölümlerini dört yıllığa tamamlamayı düşündüklerinden bahsetmişlerdir. Lisans mezunlarının yüksek lisans yapmalarındaki asıl amaç ise çoğunlukla iş bulma konusunda artı sağlayacağına düşünülmesi olmuştur. Çünkü artık herkesin üniversite mezunu olduğunu ve iş alımlarında diğer üniversite mezunlarından farkları olması gerektiğini düşündükleri için alanlarında yüksek lisans yapmak istediklerini dile getirmişlerdir:

“...Yüksek lisans yapmak isterdim. Yüksek lisans eğitimi almayı akademik kariyer için değil ilerde iş bulma imkânımı kolaylaştırması ve arttırması için isterdim.” (G3)

“Yüksek lisans yapmayı gerçekten çok istiyorum. Beni hem kariyer anlamında bir üst basamağa taşıyacak hem de iş bulma konusunda faydalı olacağımı düşünüyorum. Yüksek lisans yapmadaki asıl amacım ise üniversite de akademisyen olmak olurdu. Ancak bunun yanı sıra tabiki de iş bulma konusunda artı sağlayacağımı da düşünüyorum.” (G4)

“...İş bulma konusunda bana katkılarının olacağını düşünüyordum. Ayrıca bölümümle alakalı iki yıl boyunca daha kapsamlı eğitim almamın bana çok faydası olacağını düşündüm.” (G7)

“...Yüksek lisans eğitimi almayı hem akademik kariyer için hem de iş bulma konusunda artı puan olacağımı düşündüğüm için isterdim. Hangisi daha ağır basar diye soracak olursanız iş bulma amacıyla isterdim.” (G9)

Sorulan sorulara alınan cevaplar dikkate alındığında lisansüstü eğitim almadaki asıl amaç genç işsizler için iş bulmaktır. Ancak bunun tam tersi olarak bu eğitimi akademik kariyer açısından isteyen gençlerde mevcuttur:

“...Bu eğitimi akademik kariyer için almak istedim. ...Ayrıca bölümümün KPSS ataması zordu, o yüzden yapabileceğim işler de bana yönelik işler değildi, bölümümü de sevmediğim için akademik kariyer bana

daha uygundu ve daha çok seviyordum bu yüzden bu yolda yürümeye başladım. Sürekli aktif olduğum, sürekli öğrenime açık olduğum bir programda okumak ve bu işi yapmak bence daha güzel bir şey, hem iş açısından hem de kendimi geliştirmek açısından yüksek lisansı istemiştim.” (G1)

“...Akademisyen olmanın ilk adımlarından birisi olması nedeniyle yüksek lisans eğitimi tercih ettim. Akademisyenlik ile akademik kariyer arasında bulunan organik bağ nedeniyle bu sorunuza vereceğim cevap hem akademik kariyer nedeni ve hem de mesleksi nedendir.” (G10)

Genç işsizlerden bir tanesi ise sorulan sorulara bölümüyle alakalı eksiklerini kapatmak için bu eğitimi almayı çok istediğini ancak memuriyete atanmanın onun için öncelikli adım olması nedeniyle fırsat bulamadığını şu sözlerle ifade etmiştir:

“Lisansın sonra yüksek lisans yapma fırsatım olmadı. Çünkü direkt KPSS odaklı çalıştım. İşimi elimden alayım yüksek lisansa ondan sonra bakıyım kafasındaydım. Ama kendi bölümümde kesinlikle yüksek lisans yapmak isterdim. Bizim üniversitede okul öncesi bölümünde hoca sıkıntısı yaşıyorduk. Kimi hemşirelikten gelme, kimi başka bir bölümden. Mesela bir hocanın evet dediğine alan hocalarımız hayır öyle bir şey yok diyordu ve biz sorduğumuz şeylerin doğrusunu öğrenemiyorduk genellikle. O yüzden sıkıntılar yaşıyorduk. Bu tarz açıkları kapatmak, kendimi alanımda daha iyi geliştirmek adına yüksek lisans yapmak isterdim.” (G2)

Yapılan görüşmelerden de anlaşılacağı üzere lisansüstü eğitime gençlerin geneli olumlu bakmakta olup sadece akademik kariyer düşünmeyenlerin bu eğitimi sonraya bıraktıkları, önceliklerinin iş bulmak olduğu saptanmıştır.

3.3.7. Gençlerin Staj İmkânı

Gençler her bölümde stajın zorunlu bir eğitim olarak verilmesinden yana olmuştur. Derslerde, okudukları bölümü teorik olarak gördüklerini staj imkânıyla ise gördükleri teorik bilgiyi sahada öğrendiklerini dile getirmişlerdir. Sahada alınan eğitimin çoğu zaman teorik bilgiyi öğrenmekten daha etkili bir süreç olduğundan bahsetmişlerdir:

“Staj yapma zorunluluğumuz olmasa da staj yapmak isterdim. Çünkü ezbere dayalı öğrenim sürecimiz oldu. Bu nedenle de stajda öğrendiğimiz teorik bilgiyi uygulamaya çalıştık az da olsa. Staj yapmak bir nevi çalışma hayatına geçişin ön provasası diyebiliriz. Çalışma hayatına geçmeden önce alınması gereken en önemli eğitim basamağı bence bu program. Staj yaparken ilerde devam ettireceğim mesleğin provasasını yapmış oluyorsun. Staj yapmadan okuduğun bölümün ve mesleğin neye yaradığını bile tam anlamıyla anlamıyorsun. Staj yapılmalı hatta bu staj süreleri uzatılmalı diye düşünüyorum.” (G6)

“...Staj bölümümüzden mezun olmak için zorunluydu. Çünkü ders olarak alıyorduk stajı. Sistemde ders olarak görünüyordu. Zorunlu olmasa da yapmak isterdim stajı. ...Evet, gerçekten stajını hakkını vererek yaparsan ve staj hocan da hakkını verirse gerçekten önemli bir basamak. Çünkü sen ne kadar çalışkan olursan, ol ne kadar seversen sev teorikle pratik çok çok farklı. Teorikte şu şöyle ya da böyle diyorsun ama pratikte bu böyle olmuyor. Her bölümde zorunlu olmalı bu nedenlerle staj. Başka bölümlerde nasıl ama özellerde bizden deneyim bekliyorlar. Staj imkânı da en azından iyi ya da kötü bir deneyimin olduğunu gösteriyor. Türkiye'nin yaşadığı ekonomik sıkıntıların başında verilen eğitimlerin kalitesiz oluşu geliyor bence.” (G2)

Görüşme sağlanan gençlerden bir tanesi staj konusuna farklı bir bakış açısıyla yaklaşmıştır. Bu genç stajın sadece dönem içerisinde birkaç ay ya da son sınıfta yapılmasından ziyade birinci sınıftan itibaren verilmesi gereken bir eğitim olduğunun kanaatindedir. Bu genç neden böyle olması gerektiğini şu sözlerle anlatmıştır:

“...Staj eğitimi emek piyasasına geçişte en önemli ve ilk basamak bence. Zorunlu olmasını isterdim staj eğitiminin kesinlikle ve hatta bu eğitimin birinci sınıfta olmasını isterdim. Çünkü birinci sınıfta bölümüyle alakalı staj bahanesiyle sahaya girenlerin gerçekten bu işi isteyip istemediklerine karar verecekleri bir ortam olurdu en azından. Staj imkânıyla sahaya giren kişi bu işi gerçekten yapmak istiyorsa eğitim hayatına devam eder, yapamayacak kişi ise kısa yoldan kendine uygun bir bölüm arayışına girerdi. Bu nedenle son sınıfta yapılan staj eğitiminin önemi olduğunu düşünmüyorum. Kişi son sınıfta

yapılan staj eğitiminden sadece deneyim elde eder bu işi yürütüp yürütemeyeceğine karar vermesi imkânsız ya da çok düşük bir ihtimal diyebiliriz.” (G3)

Bir başka genç işsiz sorumuza verdiği yanıtta ise G3’ün verdiği yanıt doğrular niteliktedir. Gençler sahaya girerek en önce öğrenmeleri gereken şeyin seçtikleri mesleği yapıp yapamayacaklarına staj eğitimi sayesinde karar vermelerini sağlayan süreç olmasından söz etmişlerdir:

“...Bu eğitim mecbur olmasa da staj yapmak isterdim. Çünkü bana çok tecrübe kattığını düşünüyorum. Staj imkânı sayesinde öğretmenlik mesleğini gerçekten sevdiğimi ve bu işi yapmak istediğimi anladım. Stajın faydalı olduğunu düşünüyorum. Bu sayede acemiliğimizin az da olsa gittiği kanaatindeyim. Heyecanınızı yeniyorsunuz, bu işi yapmaktan ne kadar emin olup olmadığınızı görüyorsunuz, bu işi yapıp yapamayacağınız konusunda kendinizi değerlendiriyorsunuz, artılarınızı eksilerinizi görerek bu konuda kendinizi tamamlamaya çalışıyorsunuz. Her bölümle zorunlu olmasını isterdim stajın. Çünkü mesleğini yapıp yapamayacağına stajda karar veriyor insan bence. En azından insanların bu imkânla kendini sorgulayabildiklerini düşünüyorum...” (G4)

“...Staj emek piyasasına girişte önemli bir basamaktır. Okulda öğrenilen bilgi stajla pekiştirilerek emek piyasasına daha sağlam adım atılabilir. Kişiler işe başladıklarında konuya ve çalışma şartlarına az çok hâkimdirler ve uyum sorunu yaşamazlar bu nedenle. Her bölümde zorunlu olmalıdır. Öğrenciler bölüm seçimi yaparlarken o dönemin popüler olan bölümünü tercih ediyorlar genelde kendi yeteneklerini göz önünde bulundurmuyorlar. Staj sayesinde öğrenciler seçtikleri bölüme yatkınlıklarını da test etme fırsatı buluyorlar. Mezun olduktan sonra mesleğinin zorluklarını öğrenmektense öğrenciyken bu sorunları görerek bölüm değişikliği yapabilir...” (G7)

Bir başka görüşme sağlanan genç işsiz ise sağlık bölümü mezunu olduğunu ve özellikle bu alanda stajın olmazsa olmaz olduğundan, insan sağlığı ve hayati risk taşımaması nedeniyle özellikle bu alanlarda stajın çok önemli olduğundan söz etmiştir:

“...Stajın kesinlikle faydalı olduğunu düşünüyorum. Bölümünün teorik kısmı kadar sahadaki kısmında önemli olduğunu düşünüyorum. Hatta sahadaki kısım daha önemli diyebiliriz. Mesela benim bölümüm anestezi ve hastanın öyküsünü dinlemek ona göre anesteziyi uygulamak çok önemli. Bizde doz aşımının pardonu yok. Çünkü her adımınız hayati risk taşıyor. Staj eğitimi tabii ki emek piyasasına geçişte önemli bir basamak. Bizim bölümde deneyim olmazsa olmaz olan ve aranan ilk özellik diyebilirim. Evet, staj her bölümde zorunlu istenmeli bence. İnsan, bölümünü işin içine girince daha net anlıyor ve bu alanda deneyim kazanıyor.” (G5)

Bölümlerinde staj imkânı sunulmayan gençler ise bu durumun çok büyük bir eksiklik olduğunu, ayırım yapılmaksızın her bölümde staj fırsatının olması gerekliliğini savunmuşlardır:

“Hayır, staj yapmadım. Böyle bir zorunlulukta yoktu zaten... Staj zorunluluğumuz yoktu ama zorunlu olmasını isterdim. Çünkü okuduğumuz bölüm daha çok sahada öğrenilen bir alan. Mesela insan kaynakları alanı dersini teorik olarak görmüş olabiliriz ama bir şirkette o departmanda çalışmakla teorik bilgiyi almak çok farklı şeyler.” (G1)

“Hayır, staj yapma imkânım olmadı. Zaten bizim bölümde zorunlu da değildi, kolay kolay da staj yapacak yer bile bulamıyorduk. Kimse stajyer kabul etmiyor. Bizim bölümde staj yapma imkânı olsa zorunlu olmasa da yapmak isterdim. Çünkü stajda pratik yapıyorsun. Bölümünün sahadaki işleyişini görüyorsun. Bunlar nitelik olarak insanı geliştiren şeyler. Bölümün hangi alanlarda, ne gibi çalışma imkânları sunuyor vs. bunların hepsini stajla görüyorsun...” (G10)

3.3.8. Gençlerin İş Ararken Yararlandıkları Kanallar

Genç işsizlerin hemen hemen hepsi iş ararken benzer kanallardan yararlanmışlardır ve yararlanılan kanal çoğu zaman işe yaramamıştır. Bu süreçte genç işsizler ya internette başvuruda bulunmuşlardır ya da tanıdık bildik vasıtasıyla işe girmeye çalışmışlardır. Özel sektörde iş arayan genç işsizler ise işe girememelerindeki en büyük engeli referansları olmamasına bağlamışlardır. Görüşülen genç işsizler iş arama süreçlerini şu ifadelerle anlatmışlardır:

“ İş ararken, kariyer netten, internet üzerindeki ilanlardan ve İş Kur’dan yararlandım. Ancak bu kanalların faydalı olduğunu düşünmüyorum. İş Kur’a gittiğimde sadece kaydımı oluşturdular, olursa uygun iş biz size haber vereceğiz diyerek gönderdiler. Yararlandığım hiçbir kaynak işe yaramadı. Hiçbir yerden geri dönüş almadım.” (G1)

“ Yaklaşık 6-7 aydır iş arıyorum. İş ararken İş Kur’dan yararlandım ve eşe dosta iş aradığımı bildirdim. Yararlandığım kanalların hiç biri işe yaramadı...” (G3)

“ Son bir yıldır iş arıyorum. İstedğim işi bulduğum anda başlamayı düşünüyorum şuan. İş başvurusu internet üzerinden de yaptım ama tanıdık vasıtası söz konusu olduğu için belgelerimi ve CV direk elden de bıraktım. Ancak yararlandığım kanalların hiç biri işe yaramadı tabiki.” (G4)

“ Lisans eğitimimi tamamladım tamamlayalı iş arıyorum yani iki senedir. Sosyal medyadan, arkadaş çevremden, internette ve İş-Kur’dan. En çok İş-Kur’dan yararlandım ama hiç biri işe yaramadı...” (G9)

Pek çok genç işsiz aynı sorunla karşı karşıya kalmış ve yararlanılan kanalların hiç birinin işe yaramadığı ortaya çıkmıştır. Bu konuda genç işsizlerden G7 hem üniversiteden yeni mezun olmalarından hem de staj imkânı tanınmadığından dolayı işverenler karşısında tecrübesiz görülmeleri nedeniyle de bu süreçte dezavantajlı konuma düştüklerini şu sözlerle dile getirmiştir:

“ İş ararken öncelikli olarak internet aracılığıyla daha sonra ise çevremizdeki insanların yönlendirmeleri ve tavsiyeleri üzerine başvurularda bulunuyorum. Yararlandığım kanalların hiç biri şimdiye kadar işe yaramadı. Çünkü işverenlerin birçoğu tecrübeli eleman arayışında. Böylelikle yeni mezunlara fırsat verilmiyor. Hele ki staj yapma imkânı olmayan bölümler deneyim konusunda daha çok sıkıntılarla karşılaşılıyor bu süreçte.” (G7)

Görüşülen gençlerin verdiği cevaplardan da anlaşılacağı üzere, üniversiteden yeni mezun olmaları, tecrübesiz olmaları veya iyi bir referansa sahip olmamaları gibi birçok nedenlerden dolayı işsizlik sürecinde yararlandıkları kanalların hiçbiri işe yaramamıştır.

3.3.9. Gençlerin Geçici Çalışmaya Bakışı

Gençler geçici çalışmaya sıcak bakmasalar da ekonomik zorluklar nedeniyle birçoğunun iş deneyimi olduğunu bu çalışma sayesinde öğrendik. Bu süreçte gençlerin çoğu özel sektörlerde hatta bazıları özel sektörde olsa bile kendi bölümüyle alakası olmayan işlerde çalışmak durumunda kalmış. Özel sektörün zorluklarını da gördükleri için genç işsizlerin kamu sektörüne girme istekleri artmıştır. Genç işsizler özel sektörde yaşadıkları geçici çalışma deneyimlerini şu şekilde anlatmışlardır:

“ Üniversite okurken çok kısa süreli yani bir hafta kadar süren bir çalışma imkânım oldu. İsteyerek çalıştığım bir yer değildi zorla annem tarafından yönlendirilmiştim. Benim için kötü bir deneyimdi. Kendi isteğimle ayrıldım işten. Çalışma Ekonomisi öğrencisi olduğum için işçinin hiçbir hakkının verilmediğini gördüm orada. O yüzden de daha fazla dayanamadım ve ayrıldım. Hiçbir koşulu iyi değildi. Düşük ücret veriyorlardı, biyolojik ihtiyaçlarım karşılanmıyordu mesela su vs. almıyorlardı. Geç saatlere kadar çalıştırıyorlardı. Hiçbir şekilde saygılı davranmıyorlardı. Asgari ücretin lafı bile edilmiyordu daha düşük ücret veriyorlardı. Mesela sabah sekizde işte oluyorduk ve kahvaltıyı işyerinde yapıyorduk ayrıca kahvaltı ücretini de kendi cebimizden karşılıyorduk. Akşam dokuz işten çıkış saatimizdi. Günlük yevmiyemiz ise yirmi liraydı. Çalıştığım sektör tekstil sektörüydü ve mesela abiye, pardösü, ferace, çeyiz gibi büyük meblağlı ürünler satarsak onlar

üzerinden pirim veriyorlardı. Bu tarz ürünlerin satışını yaptığımızda kırk ya da elli lira gibi pirim alıyorduk.” (G1)

“Kısa süreli çalışma fırsatım oldu. İsteyerek çalıştığım bir işti. Çağrı merkezinde üç dört ay kadar çalıştım. Ancak vardiyalı olduğu için geceleri de çalışmam gerekiyordu. Evli olduğum için de bu duruma alışamadım. Evime vakit ayıramadım. Çalışma saatlerini evime uyarlayamadım kısacası. 11 saat gece vardiyası oluyordu. İşten kendi isteğimle ayrıldım. Bunun nedeni ise işimle evim arasındaki dengeyi gece çalışması nedeniyle kuramamış olmamdı.” (G6)

“ Kısa süreli çalışma fırsatım oldu. Havuzda çalıştım. Emek yoğun bir işti. Okuduğum bölümle hiçbir alakası olmayan bir işti. Ekonomik nedenlerden dolayı çalıştım. Bu işte üç ay çalıştım. İsteyerek çalıştığım bir işti. Ancak bölümümle alakalı bir iş bulsam hemen çıkacağım bir işti aynı zamanda da. Normal şartlarda çalışacağım bir iş değildi. İşten askere gideceğim için kendi isteğimle ayrıldım. Askere gitmeden birkaç ay önce dinlenmek için ayrıldım. Sonrasında ise askere gittim.” (G9)

Görüşme sağlanan genç işsizlerden okul öncesi öğretmenliği mezunu olan genç boşta kalmamak için “*ücretli öğretmenlik*” yaptığını bu çalışma sürecinin ise kamunun elinde olduğu için oturmuş bir düzenin olduğunu dile getirmiştir. Ancak yaz tatilinde boş durmamak için özel bir kreşe başvurmuş ve oradaki çalışma koşullarından memnun kalmamıştır. Özel sektörde yaşadığı bir olayı şöyle anlatmıştır:

“Kısa süreli de olsa çalışma fırsatım oldu. Benim üçüncü yılım ücretli öğretmenlikte. Ücretli öğretmen olarak çalıştığım yerlerde rahat ediyorum çünkü belli bir oturmuş sistem var. Dört günlük özel sektörde çalışma imkânım oldu ama hiç beğenmedim. Her şeyden soğudum o arada diyebilirim. Mesleğimi yapamadım, kendimi gösteremedim, çocuklarla bir iletişim kuramadım. Çünkü çocuk sınıfa girmek istemiyor, ben içeri girmesini sağlamaya çalışıyorum, girmesini ve çıkmaması gerektiğini söyleyince de çocuk bu durumu kullanıyor, ağlıyor ve “anneme gitmek istiyorum” diyor. Bunun gibi daha birçok örnek yaşıyoruz. Evde çocuklarına “hayır”ı öğretmiyorlar. Oysaki çocukları bir bilemedin iki kere uyarınca, kurallar olduğuna

alıştırınca sıkıntı çıkmıyor. Ama özelde bu baskının olmasını veliler kabullenemiyor ve şikâyet ediyorlar bu nedenle de müdürler “aman hocam öğrencileri fazla sıkmayın hocam, çocuğun üstüne gitmeyin,.. vs.” durumlar olunca ben kendi kurallarımı koyamadım ve devam etmek istemedim.” (G2)

Özelde sağlık sektöründe çalışma fırsatı bulan bir gençte koşulların iyi olmadığından ve kamu sektörüne girmek için uğraştığından bahsetmiştir:

“Dokuz ay boyunca Sivas’ta özel bir hastanede çalışma fırsatı buldum. İsteyerek çalıştığım bir işti... KPSS’ye çalışmak için kendi isteğimle işten ayrıldım. Ön lisans mezunu olduğum için KPSS sınavı iki yılda bir oluyor, bu süreçte boş kalmamak için çalıştım ve özel sektörün zorluklarından dolayı da işten ayrıldım.” (G5)

Görüşme sağlanan gençlerin verdiği cevaplardan da anlaşılacağı üzere geçici olarak özel sektörde çalışan genç işsizlerin çoğu benzer sorunlarla karşı karşıya kalmıştır. Özel sektörde iş bulunsa dahi çalışma şartlarının zorluğu onları kamu sektörüne girmeye teşvik etmiştir.

3.3.10. Üniversite Mezunu Olmanın İş Bulma Üzerindeki Etkileri

Gençler, artık üniversite mezunu olmanın ayrıcalıklı bir nitelik olmadığından, özel sektörde iş bulabilmek için en önemli şeyin kendini geliştirmek ve diğer mezunlardan önemli derecede farkın olması gerektiğini anlatmışlardır. Diğer üniversite mezunlardan farklı olmak konusunda ise; dil bilmek, bilgisayar programlarına hâkim olmak, çalışma düzenine ayak uydurmak ve işverenin ondan talep edeceği çalışma koşullarına uyum sağlayabilmek gibi özellikleri sıralamışlardır:

“Bence üniversite mezunu olmak istediğim işi bulmak konusunda önemli bir kriter değil. Belki iyi bir bölüm mezunu olunursa istediğin işi bulma konusunda önemli bir adım olabilir ama onun dışında üniversite mezunu olmadan da insanlar çok iyi yerlere gelebiliyorlar. Ya da işte ne biliyim kendini geliştirmeden de hiç bir şey elde edemiyorsun. İster git Gazi Üniversitesinden mezun ol istersen Marmara’dan mezun ol ama dil bilmiyorsan adamlar seni işe alırken tercih etmiyorlar. Ama Cumhuriyetten ya da iki yıllık bir bölümden

mezunsan ve dil biliyorsan kendini de iyi geliştirdiyisen adamlar seni işe alırken tercih ediyorlar...” (G1)

“Üniversite mezunu olmak kendime uygun olan işi bulmamda kesinlikle yeterli değil. Bir sürü üniversite mezunu genç var ve bunların için de arkadaşlarımda mevcut. Kendi bölümümden de başka bölümlerden de üniversite mezunu olup işsiz olan bir sürü arkadaşım var. Üniversite mezunu olmak artık diploma sahibi olmaktan başka bir şey değil...” (G2)

“...Kendine uygun işi bulmadaki esas kriter öncelikle kendine uygun bir bölümde okumak bence. Bizim ülkemizde okuldaki rehberlikçiler sınav sonrası tercihlerini yapıyorlar ve sende gelen bölümü okuyorsun sadece...” (G3)

“...Herkes üniversite mezunu ve herkes işsiz bu zaman diliminde. Çoğu üniversite mezunu insan kendi mesleğini yapamıyor zaten. Mecbur kaldıkları için buldukları işi kabul ediyorlar. Bu tarz durumlara örnek verecek olursak mesela kişi coğrafya öğretmeni ama atanamadığı için polislik sınavlarına giriyor ve hayatına polis olarak devam ediyor. Ya da adam kimya öğretmeni ama köy okullarında sözleşmeli olarak sınıf öğretmenliği yapıyor. Bu gibi durumlarla günümüzde o kadar çok karşılaşıyoruz ki...” (G4)

Görüşme yapılan genç işsizler üniversiteden mezun olmak yerine işverenin aradığı niteliklere sahip olmanın işe alımlarda kendilerine daha çok avantaj sağlayacağı kanaatindedir. Bu durumu da ise gencin hangi bölümden mezun olduğunun öneminin olmadığını, iş bulduğu alanda çalışmaya razı olduğunu söylemişlerdir. Çoğu iş bulamayan gencin ise kendine uygun olmayan branş ve pozisyonlarda sırf boşta kalmamak için istihdam edildiği de bahsedilen konular arasında yer almıştır. Ayrıca istihdam alanı bulamayan gençlerin polislik, askerlik, kâtiplik veya infaz koruma memurluğu gibi kolay iş bulabilecekleri alanlara yönelindikleri de dile getirilmiştir.

3.3.11. Gençlerin Üzerindeki Çevre Baskısı

Çevre baskısı konusu görüşülen her gencin başına gelmiş bir olay olarak karşımıza çıkmıştır ve bu konuda rahatsız oldukları birçok noktayı bizimle paylaşmışlardır. Karşılaşılan bu çevre baskısından gençler şu sözlerle bahsetmişlerdir:

“...Yüksek lisans yapıyor olsam da ailem yüksek lisanstan sonra iş bulacak demiyor mesela lisanstan sonra iş bulamadı diyor direk. Yüksek lisans yapıyor olabilirsin ama önce işe girmeliydin diyorlar. İlk önceliğin iş olmalıydı şuan boşa vakit harcıyorsun algısı oluşuyor. Aileden de bu tepkiyi görmek çok kötü. İnsanın psikolojisi olumsuz etkileniyor bu durumdan. Yüksek lisansa başlayınca ilk başta ailemde aa aferin falan dediler yani, bizde sevindik ama maddi boyut işin içine girince, alınması gereken kitaplar, dil eğitimi vs. olunca ilk senende yine neyse ama ikinci senede sorular gelmeye başlıyor. ...Ne zaman işe gireceksin, okul ne zaman bitecek, ne zaman akademisyen olacaksın gibi sorularla çok fazla karşı karşıya kalıyorum...” (G1)

“Çevremden sürekli sorularla karşılaşıyorum. “E mezun oldun ne oldu, şimdi ne yapmayı düşünüyorsun, çocuğunda var aslında çalışmasan mı?” gibi sorularla çok çok karşılaşıyorum. Kendi kararınızı bile kendiniz veremiyorsunuz. Herkes sizin adınıza bir plan yapmış oluyor zaten. Onlar konuşuyor siz dinliyorsunuz bu süreçte sadece diyebilirim. ...Zaten iş bulamamışım sınırlarım bozuk bir de üstüme gelmeleri bu konularda çok ağrıma gidiyor. Bir söz vardır “ sizin anlattıklarınız karşınızdakinin anladığı kadardır” diye. O kadar doğru bir söz ki siz ne söylerseniz söyleyin, siz ne anlatırsanız anlatın karşınızdaki insan sizi zihninde bir profile oturtuyor ve ona göre de sizi yorumluyor. Ne anlattığının o insan için bir önemi olmuyor genelde. Bu nedenle de artık kimseye kendinizi ifade etmek istemiyorsunuz ya da bunun için çaba harcamak istemiyorsunuz. Çünkü artık sizde şöyle düşünmeye başlıyorsunuz; “ ben ne anlatırsam anlatayım o bildiğini anlayacak” o nedenle de sizde artık bildiğinizi yapıp susuyorsunuz. Bu süreç bana duymazdan ve görmezden gelmeyi öğretti.” (G4)

Okul öncesi öğretmenliği mezunu bir genç işsiz ise bu süreçte atanamaması ya da işe girememesi gibi sorulardan ziyade bir de mezun olduğu bölümü küçümseme tavırlarına maruz kaldığını ve bu durumdan rahatsız olduğunu şu sözlerle anlatmıştır:

“Çevrem tarafından sürekli soru sorulması beni çok yoruyor. Alım oldu yine mi atanamadın sorularıyla çok karşılaşıyorum. İnsanlara dert anlatmak sıkıntı. Bir de şu sıkıntı oluyor. Ne öğretmenisin diye soruyorlar. Okul öncesi öğretmeniyim deyince “*ha neyse o da iyi*” falan diyorlar. Kötünün iyisi der gibi. İnsanın zoruna gidiyor bu da.” (G2)

Görüşme sağlanan gençlerden G6 ise içinde bulunduğu çevre baskısına farklı bir bakış açısıyla bakmaya başladığından söz etmiştir. Artık çevrelerinde bu soruları yöneltenlerin çocuklarının büyüdüğü ve onların üniversiteden mezun olup işsiz kalma durumlarıyla karşı karşıya kaldıktan sonra iş bulmanın kolay bir iş olmadığını anladıklarını bu nedenle de işsiz kalması hakkında çok soru sormadıklarını dile getirmiştir:

“Mezun olduktan sonra iş bulamamak akrabalar tarafından çok konuşulan ve dile getirilen bir süreç. “*Okulun bitti mi, bitti de ne oldu, atanamıyor musun, demek ki üniversite mezunu olmakta bir işe yaramıyormuş...*” gibi sorulara fazlaca maruz kaldım. Ama bu durumun artık şöyle bir güzelliği var ve akrabalarım da beni anlıyor. Denildiği gibi günümüzde herkes üniversite mezunu. Artık o yorum yapan ailelerin de çocukları üniversite okudular mezun da oldular ve birçoğu da atanamadı. Bu süreci onlar ve aileleri de yaşadıkları için anladılar ki atanmak hem kolay değil hem de üniversite mezunu olmak artık atanmak için yeterli bir ölçüt olmaktan çıktı. Bunun bilincine geçte olsa vardılar. Bu nedenle de beni eskisi kadar aşağılayamıyor ve yeremiyorlar...” (G6)

Görüşme sağlanan genç işsizlerden bir tanesi ise çevresindeki insanların yüksek lisans ve doktora eğitimini atanamadığı için yaptığını düşüncelerinden rahatsız olduğunu ancak bu durumun kendisini daha çok motive ettiğini anlatmıştır:

“...Evet, yüksek lisans ve sonrasında doktora yapmayı iş bulamadığım için yaptığımı düşündüler. Oysa insanın ideallerinin her şeyden önemli olduğunu fark etmediklerinden bu beni daha da motive etti.” (G10)

Genç işsizlerin maruz kaldıkları çevre baskısına genel olarak bakacak olursak hemen hepsi aynı sıkıntıyı içermektedir. Genç işsizler çevrelerindeki insanların bu durumda bilip bilmeden yorum yapmalarından oldukça rahatsız olduklarını dile getirirken, eğitim seviyesi düşük olan insanların ise bu durumu hiç bilmeden, yaşamadan yorum yapıyor olmalarına ayrıca sinir oldukları ve anlam veremediklerini anlatmışlardır.

3.3.12. Gençlerin Psikolojik Durumları

Gençler işsiz kaldıkları bu süreçte yukarıda da bahsedildiği üzere hem çevre baskılarından olumsuz etkilenmişler hem de kendi içlerinde bu durumun psikolojik savaşını vermişlerdir. Zaman zaman psikolojik olarak tavan yaptıkları dönemleri hep tek başlarına atlatmaya çalışmışlardır. Yükseköğrenimleri boyunca birçok sınava girdiklerini ve sürekli çaba gösterdiklerini bunun sonucu olarak ise bunu hak etmediklerini düşündüklerini söylemişlerdir. Ayrıca okumanın kolay olmadığını, bu aşamaya gelene kadar ise hem maddi hem de manevi sıkıntılar yaşadıklarından bahsederek bunun sonucunda işsiz kalarak maddi zorluklara hala katlanmak zorunda olmaları onları en çok etkileyen sorun olmuştur. Bu süreçte yaşadıkları olumsuzlukları ve düşüncelerini gençler şu şekilde dile getirmişlerdir:

“ Psikolojimiz bu durumdan tabii ki de olumsuz etkileniyor. Bu kadar yıl boşuna mı okuduk, bunca borca boşuna mı girdik diyorsunuz. Açıkçası işsizlik beni fizyolojik olarak hiçbir şekilde etkilemiyor. Yani benim maddi olarak bir şeyi alıp alamam beni çok irdilemez. Ama psikolojik olarak artık kendimi bir sahanın içerisinde görememek, bir mesleğimin olmaması hala öğrenci veya öğrencilikten çıkmış hala iş arıyor arasındaki yerde olmaktan sıkıldım. Yani artık düzenli olarak gidip geleceğim bir iş olursa daha iyi olur. Yani o yönden psikolojik açıdan çok fazla etkiliyor. ” (G1)

“ Bu durumdan maddi olarak da çok etkilendim ama psikolojik olarak daha çok etkilendim. Bazen insanın cebinde parası kalmadığında daha net anlıyor her şeyi. Zor süreçler tabiki.” (G3)

Bir başka genç ise bu süreçte artık kendini yetersiz hissederek özgüvenini kaybettiğini ve psikolojik olarak en zirveleri yaşadığını şu sözlerle anlatmıştır:

“ Üniversiteden mezun olduktan sonra düzgün ve sürekli bir işe sahip olmadığım için psikolojim bu durumdan olumsuz etkilendi. Kendime olan özgüvenimi kaybettim. Maddi olarak zorluklar yaşadım ve en çok da kendimi yetersiz hissetmeme neden oldu. Bu sıkıntılı dönemlerimi devamlı iş arayarak geçirdim ama baktım bir yerden sonra sonuç alamayınca oturdum kurum sınavlarına hazırlandım. İlk barajı geçtim. Şimdi kendimi diğer sınavlara hazırlamaya çalışıyorum.” (G9)

Gençlerden bir diğeri arkadaşları işe girip de kendisi bu süreçte işsiz kaldıkça daha da olumsuz ruh hallerine girerek yakın çevresindeki insanları mutsuzluğuyla rahatsız ettiğini ve bu durumun elinde olan bir şey olmadığından bahsetmiştir:

“ İşe giren arkadaşlarımı gördükçe neden bende giremiyorum, neden bende yapamıyorum diye çok üzüldüm ve çok sıkıntı yaşadım. Kendime göre bir işim olmaması ve bulamamam beni çok üzüyor. Bu durumda insan kendini mutlu edemeyince çevresini de mutlu edemiyor. Mesela ben bu durumlarda çevremdekileri de rahatsız ediyorum farkındayım ama elimde değil.” (G4)

“İşsizlik beni en çok psikolojik olarak etkiledi. İnsan bu süreçte kendini işe yaramaz, verimsiz, ekonomik olarak ailesine bağımlı, üretime katılmayan ama devamlı tüketen birisi olarak görüyor. Benim yaşlıtlarımın üretime dâhil olduklarını görünce ve ben bu süreçte hala iş arıyor pozisyonda olduğumun farkında oldukça psikolojik olarak kendimi çok yıprattım...” (G13)

Genç işsizler o kadar sene emek verip, okuyup bunun sonucunda ise iş bulamadıklarında kendilerini yetersiz hissetmeye başlayarak özgüvenlerini yitirdiklerinden söz etmişlerdir. Çevrelerindeki diğer gençler işe girdikçe kendilerini

yetersiz ve eksik görme durumlarının arttığını bu durumda ise hem kendilerini hem de ailelerini mutsuz ettiklerini söylemişlerdir.

“...İşsizlik beni en çok psikolojik olarak ekiliyor. Özellikle son iki aydır canıma tak etti diyebilirim bu durum. İki üniversite bitirdim, formasyon eğitimi aldım ve insanlar beni artık ev hanımı statüsünden çıkarsınlar farklı bir statüye koysunlar istiyorum. Bu eğitimleri almamın hiçbir işe yaramıyor olması beni psikolojik olarak ciddi anlamda etkiledi ve bunun sonucunda 7-8 kilo kadar kilo verdim. Farklı farklı takıntılar ortaya çıkmaya başladı bu süreçte kendimi ev temizliğine adadım. Günde aynı yeri birçok kez sildiğim oldu. Çünkü başka şeylerle uğraşınca bu düşünceler aklına gelmeyecek gibi hissediyor insan... En yakın arkadaşlarım dışında çalışan hiçbir arkadaşım ile görüşmek istemiyorum. Bunu kıskançlık olarak adlandırmıyorum ama kendimi onların yanında rahatsız hissediyorum. Hiçbir işe yaramayan vasıfsız bir insan gibi görüyorum kendimi onların yanında... ” (G12)

Genç işsizlerden G12 bu süreçte psikolojik olarak farklı takıntılarının ortaya çıktığını dile getirerek bu süreci böyle törpülemeye çalıştığını vurgulamıştır. İşsizliğin kendilerini maddi boyuttan çok psikolojik olarak daha kötü etkilediğini belirtmişlerdir. Bazı gençler bu süreçte herkese hesap vermemek adına yakın akraba ve arkadaşlarıyla da görüşmeyerek kendilerini toplumdan soyutladıklarını ve böylece kendilerini daha az psikolojik baskı altında hissettiklerini anlatmışlardır.

3.3.13. Gençlerin Geleceğe Dair Düşünce Ve Endişeleri

Gençler, işsiz oldukları için bu süreçte geleceğe dair de hep endişeli ve kuşku olmuşturlardır. Kendilerini maddi anlamda garantiye alamamaktan ve bu konuda sürekli ailelerine bağımlı kalmaktan korktuklarını dile getirmişlerdir. O kadar sene sürekli eğitim alan yani tüketen kısım olduklarını bu saatten sonra ise aldıkları eğitimi kullanmak yani üreten kısım olmak istediklerini ifade etmişlerdir:

“...En büyük endişem işsiz kalmak... Maddi olarak kendimi garantiye alamamaktan korkuyorum. Evlensem dahi başka birinin eline bakmaktan ve hatta şöyle bir durum var evleneceğim kişinin de maddi durumunun bizi ve

çocuklarımızı geçindiremeyecek durumda olmasından korkuyorum. Yoksulluk seviyesinde falan yaşamak beni korkutuyor... Sosyal olarak arkadaşlarımla dışarda olmanın hakkım olmadığını düşünüyorum artık. Tüketen değil de üreten olmak istiyorum. Aileden artık para almak çok acı geliyor ve benim onlara yardım etmem gerektiğini düşünüyorum.” (G1)

“...Geleceğe dair endişeler taşıyorum. Atanamamak artık bir sıkıntı halini alıyor. Tanıdıklar her gördüklerinde; “*şu kadar öğretmen atanması yapıldı sen atanamadın mı?*” sorusunu soruyorlar devamlı. Bir yerden sonra artık alay eder gibi sorduklarını hissediyorsun zaten. 20 senedir okudum hep bundan sonrasında ise verdiğin emeklerin meyvesini almak istiyorsun. Sevdiğim de meslek olduğu için bir an önce çalışmak istiyorum.” (G2)

Gençlerden bir tanesi içinde bulunduğu işsizlik durumunun sosyal alana dahi etkisi olduğunu, gitmek istediği yerlere gidemediğini ve bunun gibi birçok etkinlikleri yok saymak durumunda kaldığını şu sözle ifade etmiştir:

“Geleceğe dair endişeler taşıyorum. İşsizlik oranlarının bu kadar yüksek olması hem benim geleceğim için, hem de ülkem için, hem de bebeğim için beni endişelendiriyor... İşsizlik ailenin yanındayken çok fazla anlaşılmasa da evlendikten ve özellikle bir bebek sahibi olduktan sonra işsizliğin etkileri daha iyi hissedilebiliyor ve anlaşılıyor. İşsizlik insanı psikolojik olsun, sosyal olsun fiziksel olsun her yönden etkiliyor. Örneğin gideceğin bir sinemaya bile gidemiyorsun en küçüğü. Sosyal yaşantından fedakârlıklar etmen gerekebiliyor...” (G3)

İşsizliğin psikolojik sıkıntılarını gençlere en çok hissettirenlerin çevrelerindeki insanların sürekli bu durumu dile getirmeleri olmuştur. Bu süreçte genç işsizlere alım yapan yerleri ve kurumları bildiren yakın çevreleri bile onlara psikolojik olarak baskı yaptığı hissini verdiklerini söylemişlerdir. Böylece de gençlerin işsizlik endişeleri katlanarak sürekli işsiz kalacakları ve bir yere yerleşemeyecekleri düşünceleri hâkim olduğu gözlemlenmiştir. Bu gençlere göre:

“...Geleceğe dair endişelerim oldukça fazla. Şuan üniversiteden mezun olmayan çok az sayıda insan var. Üniversiteler çok fazla mezun veriyor ancak emek piyasası bu kadar mezunu kaldırabilecek güçte değil... İşsizliğin bizi psikolojik olarak olumsuz etkilemesini en çok hissettiren çevremizdeki insanlar oluyor. Bu insanlarda mezun olur olmaz işe girecekmiz gibi bir algı oluşuyor. Bu nedenle de ister istemez üzerinizde sözleriyle ve tavırlarıyla bu durumu size aşıl原因 bir baskı sistemi kuruyorlar. Bu baskılar arttıkça da insan kendini psikolojik olarak kötü hissediyor...” (G7)

Geleceğe dair düşüncelerinden bahseden gençlerin çoğu üniversite mezunu gençlerin işsiz kalmalarında yaşanan artış nedeniyle iş bulma konusundaki ümitlerinin kırıldığından söz etmişlerdir:

“Endişem zaman geçtikçe tavan yaptı bu süreçte. Geleceğe dair her zaman endişe duydum ben. Ama en çokta iş başvurusu yapıp da olumlu cevap alamayınca artarak çoğaldı. İşverenlerin devamlı deneyim konusunu önüme koymaları, referans istemeleri beni iyiden iyiye umutsuzluğu sürükledi... Ben zaten ümitsizdim ama çevremdeki gençlerinde bu konudaki ümitsizliklerini görünce daha da ümitsizlikler yaşadım.” (G9)

Bu süreçte görüşme sağlanan gençlerin hepsinin geleceğe endişeli ve karamsar baktıkları gözlenmiştir. Gençler üniversite mezunu oldukları için emek piyasasına girerek üretime dâhil olmak ve kimseye bağımlı olmadan yaşamak istemektedirler. En azından kendi hayatlarını idame ettirecekleri kadar gelire sahip olmak ilk hedeflerini oluşturmaktadır.

3.3.14. Ülkedeki Ekonomik Durumun İşsizliğe Etkisi

Gençler ülkedeki ekonomik durumun, üniversiteden mezun olmuş ve mezun olacak gençlere istihdam imkânı sunacak güçte olmadığından söz etmişlerdir. Türkiye’deki yeterli istihdam alanlarının olmaması yetişkin işsizliğine neden olduğu gibi gençlerimizin de işsiz kalmalarında büyük rol oynadığı bir gerçektir. Genç işsizler bu durumu genelde siyasi güçlere ve adam kayırmacılığına bağlamışlardır ayrıca bu konudaki izlenimlerini şu şekilde açıklamışlardır:

“Ben bu olaya ekonomik durumdan çok siyasi olarak bakıyorum açıkçası. İşe alımlarda kayırmacılık olduğu apaçık ortada. Alt soy üst soy durumu var elinin kolunun uzandığı insanlar işe giriyor. Hatta insanlar bunları böbürlene böbürlene anlatıyorlar. Bu sistemin değişmesini isterdim. Bir seferberlik olsa ve milletçe yapmamız gereken şeyler olsa ekonomik anlamda buna canı gönülden katılmak isterim. Bir saat ya da iki saat devletim için fazla çalışmam gerekiyorsa yaparım, bu taşın altına elimi bende koyarım ama dediğim gibi bu durumun bunlarla alakalı olduğunu düşünmüyorum.” (G1)

“...Ülkedeki ekonomik durumla işsizlik arasında kuvvetli bir bağ olduğunu düşünüyorum. Ülkedeki siyasi hareketler bile gençleri ve çocukları etkiliyor.” (G3)

Görüşme sağlanan gençlerden bir tanesi şu an işi olan birçok insanın bile işini ekonomik nedenlerden dolayı kaybettiğini söylemiştir. Bir başka genç ise üniversitelere alınan öğrenci sayılarının çok olmasından şikâyet ederek, herkesin üniversite mezunu olması gerekmediğini, üniversite okumanın bu kadar kolay olmaması gerektiğini savunmuştur. Böylece hem daha kaliteli eğitimler verilmiş olacağını hem de üniversiteden mezun olan gençlerin sayısında azalma olacağı için iş imkânlarının genişleyeceğini dile getirmiştir:

“...Her sene üniversitedeki bölümlere gündüz 70-80 öğrenci alarak, geceye de 70-80 öğrenci alarak toplamda her sene bir bölümden 140-150 öğrenci mezun ederek başarılı bir ülke olamıyoruz maalesef ki. Az ve kaliteli mezunlar verilerek bunlara istihdam sağlanması ülkenin gelişimi açısından daha iyi olacaktır. Üniversiteyi kazanmak ve üniversiteden mezun olmak bu kadar kolay olmamalı bence. Herkes üniversite eğitimi almamalı diye düşünüyorum. Eğitime yapılan katkı çok az. İnsanlar hayır yapmak istiyorlarsa bence bunu kesinlikle eğitime yapmalılar ülkelerinin refahı için.” (G4)

“İşsiz kalmamın en çok ülkenin ekonomik durumuyla alakası var bence. Ekonomimiz mezun olan gençlere istihdam imkânı sunamıyor. Bu nedenle biz bu sorunları yaşıyoruz. Yatırımlar olmadığından da işsiz kalıyoruz.” (G9)

Gençlerinde anlattığı gibi ülkemizde yapılan yatırımlar az sayıda olduğu için iş imkânları da kısıtlı kalmaktadır. İş olanağı olan yerlere ise tanıdık bildik yani referanslar sayesinde yerleşme sağlandığı için bu tarz fırsatlara sahip olmayan gençler kendi çabalarıyla bir yerlere gelmeye çalışmışlar ama bu süreçte iş bulamamışlardır.

3.3.15. Gençlerin Başka Şehre Göçe Bakışı

Genç işsizler Sivas'ta iş imkânlarının sınırlı olduğundan söz etmişlerdir. Özelde iş bulmaya çalıştıklarında hep referans istedikleri için bir işte istihdam edilmediklerini dile getirmişlerdir. Görüşülen gençler kamu da çalışmaları halinde büyük şehir ya da küçük şehir fark etmeksizin başka şehirlere göç etme düşüncesine sıcak bakarken, özel kurumlarda çalışmaları söz konusu olduğunda bu fikre sıcak bakmadıkları gözlemlenmiştir ve kendileri de bu durumu şu şekilde ifade etmişlerdir:

“...Özel sektör düşünmediğim için başka ile taşınmayı hiç düşünmedim. Ancak akademisyen olarak başka ilde bulunan bir üniversite de boşluk olursa o şekilde oraya yerleşme ihtimalim olur diye düşünüyorum. Atanacağım yer kadro açıldığı takdirde doğu da bile olsa giderim. İlla büyükşehire gidiyim orda bir iş arıyım gibi bir düşüncem olmadı.” (G1)

“Bizim bölümde Sivas'ta özelde sınırlı sayıda bu eğitimi veren kurumlar var ama yavaş yavaş çoğalıyor... Atanmak istiyorum sadece. Bulduğum şehirden daha büyük ya da küçük şehre gitme gibi bir seçimim söz konusu değil. Vatanımın her yeri kutsal bence. Şehirmiş, köymüş, mecraymış umurumda değil açıkçası. Mesleğimi hakkıyla yapıp düzgün anılmak istiyorum sadece. İyi bir nesil yetiştirmek önemli olan benim için.” (G2)

“Sivas'ın iş olanakları açısından zengin bir şehir olduğunu düşünmüyorum. Çünkü bir tane üniversite hastanesi, bir tane devlet hastanesi, iki tane de özel hastanesi mevcut. Bu da sağlık alanında yeterli bir sayı değil bence. Devlet ataması sonucu yerleşeceğim şehre gitmeyi düşünürüm.” (G5)

“Sivas’ın iş olanakları açısından zengin bir şehir olduğunu düşünmüyorum. Ne sanayisi gelişmiş bir şehir ne de iklimi tarıma elverişli bir şehir değil. Bu nedenlerden dolayı olsa gerek, yatırımcıların tercih etmediği, iş olanaklarının arttırılmadığı bir şehir olarak görüyorum. Girdiğim kurum sınavlarından beklediğim sonucu alamazsam illaki bir gün bende iş imkânlarının daha çok olduğu şehirlere yerleşmeyi düşünürüm.” (G9)

Görüşme sağlanan gençlerden birkaç tanesi ise evli oldukları için başka şehre göç fikrine sıcak bakmadıklarını evli olmasalar ya da eşlerinin başka şehre gitme fırsatları olsa anca o şekilde gidebileceklerini anlatmışlardır:

“... İş olanaklarının zengin olduğu bir şehre gitmeyi çok isterim. Ama eşim esnaf olduğu için bütün düzenimiz burada. Bu nedenle de başka şehre gitme imkânım şuan için yok. Bende bu şehirde bir şekilde piyasaya girmek için uğraşmaya devam edeceğim ya da kendi işimi kurmaya çalışacağım.” (G4)

“Sivas’ta iş imkânlarının az olduğunu düşünüyorum... İş imkânı yine de insanları büyük şehirlere çekiyor olsa da benim şuan yaşadığım şehirden taşınma olasılığım çok düşük evli olduğum için. Evli olmasaydım iş olanakları açısından başka şehre gitmeyi düşünebilirdim. Ama dediğim gibi şuan öyle bir düşüncem yok.” (G6)

Görüşülen başka bir genç ise evlenmeden önce başka şehirde yaşadığını ve orda iş imkânlarının Sivas’a göre daha iyi olduğunu anlatmıştır. Eşinin başka şehre taşınma durumu söz konusu olursa iş olanaklarının daha iyi olduğu şehre taşınma fikrine sıcak baktığını söylemiştir:

“Sivas’ın iş olanakları açısından zengin bir şehir olduğunu düşünmüyorum. Nereye başvuracak olsam kayırmacılıkla karşılaşıyorum. Daha önce başka bir şehirde yaşıyordum ve iş olanakları oldukça iyi bir şehirdi. Evlendiğim için Sivas’a gelmek zorunda kaldım. İlerde eşimin tayin durumu olursa iş olanaklarının daha iyi olduğu şehirlere gitmek isterim.” (G8)

Görüşmecilerin anlattıklarından yola çıkacak olursak gençler özel sektörde çalışmak için başka şehre göç fikrine sıcak bakmazken kamu ataması sonucu

yerleşecekleri yerin şehir değil kasaba ya da köy bile olsa onlar için sorun olmayacağı dşncesindeler. Biz bu söylemden anlıyoruz ki kamu atamasıyla gençler kendilerini garantiye alacaklarını düşündükleri için ancak bu şartlarda başka yerlere g fikrine olumlu yaklaşmaktadırlar.

SONUÇ

Dezavantajlı grup içerisinde yer alan genç işsizlerin içerisindeki üniversite mezunlarının işsizliğinin artması giderek kötü bir hal almaktadır. Gençler arasındaki eğitim düzeyi tüm dünyada artmaya devam etmektedir. Bu durum ülkelerin okumuşluk düzeyi açısından faydalı gibi görünse de piyasada bu işgücünü karşılayacak yeteri kadar iş bulunmamaktadır. Bu da birçok sıkıntıyı beraberinde getirmektedir.

Gençlik döneminin son evresini, kişinin sosyal ve ekonomik bağımsızlığını kazanmak için uğraştığı dönem olarak kabul edersek, genç bu dönemde kendine yaraşır iş sahibi olmak için çabalar. Gençler kendi gelirini kazanmaya başladıkları zaman yetişkin rolüne bürünmeye çalışırlar. Ancak genç, çalışma isteğinde olduğu halde çalışamazsa onlar için kötü bir deneyim olur ve bu deneyimi neden yaşadıklarının cevabı yavaş yavaş ortaya çıkmaya başlar. Burada asıl önemli olan ise bu deneyimin neden yaşandığıdır. Genç işsizliğin yorumlanmasında, küreselleşme, üniversite mezunlarının sayıca artışı, teknolojik gelişmeler, işgücü piyasalarındaki bölünmeler ve standart dışı istihdam biçimlerinin yaygınlaşması gibi kavramların sorgulanması gerekmektedir. Özellikle gençlerin eğitimde kalma sürelerinin uzaması bu yaş grubunun işgücüne katılımını ötelediği bilinmektedir.

Yapılan görüşmelerde gencin aldığı eğitim ve seçtiği mesleğin de, işsiz kalmasında etkili olabildiği görülmüştür. Bu doğrultuda, gencin yetenekleri ve istekleriyle uyuşan doğru mesleği seçmesi ve bu alanda eğitim görmesi önemlidir. Ancak gençlerin çoğunun, mesleklerini tesadüfen ve bilinçsizce seçtikleri gözlenmiştir. Çünkü görüşülen gençlerin çoğunun üniversitelere giriş puanına veya sene kaybı yaşamamak adına bilinçsizce tercih yaptıkları anlaşılmaktadır. Sevilmeyen bir meslek, iş arama davranışına yansiyabilmekte ve işsiz kalınan süreyi genç tarafından gönüllü olarak uzatabilmektedir. Gençler aldıkları eğitimin çoğunun teorik olduğunu ve sahaya inme fırsatları olmadıkları için mesleki eğitimlerinin yetersiz olduğunu eleştirmişlerdir.

Genç işsizlerin ailelerinin ekonomik durumlarının da meslek seçimlerinde etkisi olduğu gözlemlenmiştir. Aile, bireyin yer aldığı ilk toplumsal birim olması açısından önem arz etmektedir. Her ailenin maddi ve manevi yapısındaki farklılıklar

doğrudan ya da dolaylı olarak bireye yansıyabilmektedir. Böylece başka şehirde okuma imkânı olmayan genç, yaşadığı şehirde puanına gelen bölümü tercih etmek durumunda kalıp istemediği sıradan bir bölümü okurken, ailesinin ekonomik durumu iyi olan gençler ise istedikleri bölümü özelde de olsa okuma fırsatını elde ettiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca anne-babanın eğitim durumunun ve mesleklerinin, gencin beklentilerine yansıdığı da dikkat çekmiştir.

Gençler iş bulurken fayda sağlayacağını düşündükleri seminerlere ve kurslara katılma fırsatları oldukça katılmışlardır ancak bu kurslara katılanların çoğu verilen eğitimden memnun kalmamıştır. Çünkü verilen sertifikalı eğitimlerin 3-5 saatlik bir eğitim olduğu ve bununda kısıtlı sürede gerçekleşmesi nedeniyle faydalı olmadığını düşündüklerini söylemişlerdir. Aldıkları eğitim belgelerinin de hiçbir iş başvurusunda onlara faydası olmadığını görmüşlerdir.

İşsiz kalan gençler bu dönemde kendi bölümlerine yatırım olması açısından ve işe alımlarda kendilerine avantaj sağlayacağını düşündüklerinden dolayı lisansüstü eğitime sıcak bakmışlardır. Gençler, artık herkesin üniversiteden mezun olduğunu bu eğitimi yaparlarsa kendi bölüm mezunlarından farkları olacağını düşündükleri için yapmak istediklerini dile getirmişlerdir. Ayrıca ön lisans mezunu gençler ise okudukları bölümü bir an önce lisansa tamamlamak istediklerini belirtmişlerdir.

Genç işsizler üniversite eğitimi döneminde verilen staj eğitiminin faydalı olduğundan ve kesinlikle her bölümde verilmesi gereken bir eğitim olduğundan söz etmişlerdir. Özellikle görüşme sağlanan gençlerden biri verilen staj eğitimine farklı bir bakış açısıyla yaklaşmış ve staj eğitiminin birinci sınıftan itibaren verilmesi gereken bir eğitim olması gerektiğini savunmuştur. Bunun nedeninin ise gencin birinci sınıfta sahaya inmesinin sağlanması ve seçtiği mesleği yapıp yapamayacağını başta görmesi gerektiğini anlayarak eğer bölümünden hoşnut kalmazsa o bölümü bırakarak kendine daha uygun olan mesleğe geç kalmadan yönelmesi açısından önemli bir basamak olduğunu anlatmıştır. Ayrıca işverenler de kaliteli bir staj eğitimi tecrübeden saydıkları için işverenler karşısında tecrübesiz olmaktan bir miktar da olsa kurtulacakları düşünülmektedir.

Gençler, işsiz kaldığı süre boyunca bu durumundan olumsuz etkilendikleri iş arama süreçlerinde çevrelerindeki insanların iğneleyici konuşmaları ve baskılarının psikolojilerini olumsuz yönde etkiledikleri görülmüştür. Ruh hallerini yönetemeyerek sürece kendini kaptıran gençlerde takıntılar olduğu tespit edilirken, bu süreçte moralini yüksek tutarak kendine iyi telkinlerde bulunan gençlerin ise bunalım yaşamadığı ve bu durumun iş arama süreçlerine olumlu yansıdığı gözlenmiştir.

Gençlerin gelecekteki en büyük endişeleri işsiz kalmak ve başka birine ekonomik yönden bağımlı olmak olmuştur. İş bulduklarında kendilerini ve en önemlisi geleceklerini garantiye alacaklarını düşünmektedirler. Kısacası gençler tüketmek yerine artık üretmek istemektedirler. Günümüzde çok sayıda genç eğitilmiş olmasına rağmen iş bulamamakta ya da buldukları işi aldıkları eğitimle bağdaştıramadıkları için tercih etmemektedir. Gençlere insan onuruna yaraşır iş sağlamak birbirinden bağımsız politikalardan ziyade işgücü piyasasını oluşturan aktörlerin birbirleriyle tutarlı ve uyumlu olmalarıyla mümkün gözükmektedir. Ancak gelişmekte olan ekonomilerde yaşayan gençlere istihdam imkânları sağlanmazsa, boş gezmek, kayıt dışı ekonomide çalışmak veya göç etmekten başka seçeneklerinin kalmayacağı düşünülmektedir.

Gençlerin işsizliği hem ülke ekonomisini olumsuz etkilerken hem de toplumda olumsuz etkiler yaratmaktadır. Özellikle Türkiye gibi genç nüfus oranının yüksek olduğu ülkeler bu durumun etkilerini daha net yaşamaktadırlar. Genç kesimin işsiz kalmasıyla bağımlılık oranlarında ve suç oranlarında da artışlar yaşandığı bilinmektedir. Ancak gençlerin işsizliği, gençlerin istihdam sorunları içindeki en önemlisi ve en kötüsü değildir. Çünkü gençler işsizlik, eksik istihdam, istikrarsız istihdam, düşük verimlilik, az gelir, yoksulluk, güvencesiz çalışma ve ayrımcılık gibi pek çok sorunla daha karşı karşıyadır.

EKLER

EK 1: Sorular

1. Kişisel bilgiler
 - a. Cinsiyeti
 - b. Yaşınız
 - c. Medeni haliniz (evli, bekâr, boşanmış)
 - d. Evde bakıma muhtaç kişi sayısı (varsa)
2. Eğitim durumu
 - Mezun olduğunuz program türünüz nedir? (ön lisans, lisans, tezli yüksek lisans, tezsiz yüksek lisans)
 - Mezun olduğunuz fakülte ve bölümünüz nedir?
 - Hangi yabancı dil eğitimi aldınız? Seviyeniz nedir?
 - Üniversite türünüz nedir? (kamu, özel/vakıf)
3. Okul dışında bölümünüzle ilgili sizi geliştirecek kurs(lar)a katılma fırsatınız oldu mu?
 - Katıldığınız kurslarla ilgili hangi sertifikalara sahibsiniz?
 - Kurslardan aldığınız eğitim ya da sertifikaların faydalı olduğunu düşünüyor musunuz? Hayır, ise nedenlerini anlatır mısınız?
4. Aldığınız üniversite eğitimi yeterli buluyor musunuz? Bu konu hakkındaki olumlu ve olumsuz düşüncelerinizden bahsedebilir misiniz?
 - Aldığınız üniversite eğitimi yeterli bulmuyorsanız ikinci bir üniversite okumayı düşündünüz mü?
 - İkinci bir üniversite okuma kararı aldıysanız ya da alacak olsaydınız bu seçimi yaparken okuduğunuz üniversiteyi mi seçmek isterdiniz? Bölüm olarak da farklı bir bölüm okumayı mı isterdiniz? Seçiminizi yaparken nelere dikkat ederdiniz nedenleriyle birlikte anlatır mısınız?
5. Üniversite eğitiminden sonra yüksek lisans eğitimi alma fırsatınız oldu mu? Yoksa böyle bir eğitim almayı hiç düşünmediniz mi?
 - Almadıysanız yüksek lisans yapmak ister miydiniz? Neden?

- Yüksek lisans eğitimi almayı düşünseydiniz bunu akademik kariyer için mi isterdiniz? Yoksa iş bulma konusunda artı puan olacağını düşündüğünüz için mi isterdiniz? Başka nedenleriniz varsa bunları anlatabilir misiniz?
- 6.** Üniversiteden ne zaman mezun oldunuz?
- Üniversiteden mezun olmadan önce ya da sonrasında bölümünüzle ilgili staj yapma imkânınız oldu mu?
 - Staj yapmanız, bölümünüzden mezun olabilmemiz için zorunlu olarak istenen şart mıydı? Yoksa isteğe bağlı olarak mı yaptınız?
 - Staj zorunluluğunuz olmasa da yapmak ister miydiniz? Neden?
 - Stajın faydalı olduğunu düşünüyor musunuz? Bu konu hakkındaki düşüncelerinizi anlatır mısınız?
 - Sizce staj eğitimi emek piyasasına geçişte önemli bir basamak mıdır? Her bölümde zorunlu bir eğitim olarak verilmesini ister miydiniz? Nedenlerinden bahseder misiniz?
- 7.** Ne zamandır iş arıyorsunuz?
- İş ararken hangi kanallardan yararlandınız?
 - Yararlandığınız kanal işe yaradı mı?
- 8.** Kısa süreli olsa çalışma fırsatınız oldu mu?
- İsteyerek çalıştığınız bir iş miydi? Ne kadar süre çalıştınız?
 - İşten ayrılma nedeniniz neydi? Kendi isteğinizle mi ayrıldınız? Anlatır mısınız?
- 9.** Okuduğunuz bölümü seçerken kendi yetenek ve isteklerinizi göz önünde bulundurarak mı tercih yaptınız?
- Tercih yaparken sizi okuduğunuz bölüme yönlendiren sebep neydi?
 - Bölüm(meslek) seçiminizde ailenizin rolü oldu mu? Aileniz bu konuda sizi ne yönde etkiledi?
 - Mezun olduktan sonra, meslek seçiminizin tesadüfen ve bilinçsizce olduğunu düşündünüz mü? Nedenlerinden bahseder misiniz?
 - İşsiz kalmanızla seçtiğiniz bölüm arasında bir bağlantı olduğunu düşünüyor musunuz? Evet, ise açıklar mısınız?
- 10.** Ailenizin ekonomik durumu, gideceğiniz ili, bölümü veya üniversite seçiminizi(devlet/ vakıf) etkiledi mi? Bu durumun size ne gibi artı ve eksileri oldu?

- Ailenizin ekonomik durumuyla ilgili karşılaştığınız ne gibi sıkıntılar oldu? Varsa bu sıkıntıların sizi nasıl etkilediğini anlatır mısınız?
- 11.** Geleceğe dair endişeler taşıyor musunuz? Taşıyorsanız bu endişelerinizden kısaca bahseder misiniz?
- Türkiye’de üniversite mezunu gençlerin iş bulma konusunda zorlanmaları sizin de ümidinizin kırılmasına neden oluyor mu?
 - İşsizlik sizi (psikolojik, fiziksel, sosyal-davranışsal) en çok nasıl etkiliyor? Bu konu hakkındaki düşüncelerinizi anlatır mısınız?
- 12.** Emek piyasasına girme mücadelenizde ne gibi engellerle karşılaşmaktasınız?
- Emek piyasasına girişte öncelikli olarak tercih ettiğiniz sektör(tarım, sanayi, hizmet) var mı?
 - Varsa bu nedenle mi piyasaya girişte sorunlar yaşadınız? Karşılaştığınız sorunlardan bahseder misiniz?
 - Bu piyasaya girişte başka ne gibi engellerle karşılaşıyorsunuz? Anlatır mısınız?
- 13.** İş ararken kariyer hedefleriniz mi ön planda tutuyorsunuz? Yoksa başka kriterleriniz mi var?
- Kriterlerinize uygun bir iş bulana kadar başka bir işte çalışmayı tercih eder misiniz?
 - Kriterlerinize uygun işi bulana kadar geçen süreyi nasıl değerlendiriyorsunuz ya da nasıl değerlendirmek isterdiniz? (ek eğitimler alarak, kendi işini kurmaya çalışarak, askere giderek, yüksek lisans eğitimi alarak,...vb.)
 - Eğer kriterlerinize uygun bir iş bulana kadar herhangi bir işte çalışmayı düşünürseniz önünüze çıkan ilk işi kabul eder misiniz? Yoksa bu iş içinde bazı kriterler gözetir misiniz?
- 14.** Sizce üniversite mezunu olmak kendinize uygun işi bulmada yeterli mi?
- Hayır, ise nedenlerini anlatır mısınız?
 - İş ararken işveren sizden ne gibi nitelikler bekliyor?
 - Sizce işverenin aradığı nitelikler gerçekten olması gereken nitelikler mi?
 - İşverenlerin aradıkları ve sürekli karşınıza çıkan olmasını istedikleri nitelikler için kendinizi geliştirme fırsatınız oldu mu? Kendinizi bu konuda geliştirmek ister misiniz? Bu konu hakkındaki düşüncelerinizi anlatır mısınız?

15. Geçici olarak çalışmayı tercih ettiğiniz işinizde işveren bu durumdan haberdar oluyor mu?

- İşvereniniz bu konuda bazı illegal olan teklifler sunuyor mu size? (Mesela; sigortasız çalıştırmak, asgari ücretin altında ücret vermek, resmi tatillerde çalışmak, sigorta priminin düşük gösterilmesi,...vb.
- İşveren geçici olarak işe giren elemana yatırım yapma konusunda çekingen davranıyor mu? (Yani yabancı dil eğitimi, öğrenmesi gereken bilgisayar programları, eğitim seminerleri vb. her türlü eğitim programları.) Varsa bu konudaki gözlemlerinizi anlatır mısınız?

16. İş başvurusundan bulunduğunuzda “genç ve deneyimsiz” olmanız karşınıza dezavantaj olarak çıkıyor mu?

- İş başvurunuzun ret nedeni size bildiriliyor mu?
- İş başvurunuzun hangi sebeplerden dolayı reddedildiğini anlatır mısınız?
- Kendinizin deneyimsiz olduğunuzu düşünüyor ve bunu kabul ediyor musunuz? Evet, ise deneyimsiz olmanızın nedenini neye bağlıyorsunuz? Bu konu hakkındaki düşüncelerinizi anlatır mısınız?
- Sizce deneyimsiz olmak eğitim sistemindeki yanlışlıklardan mı kaynaklanıyor? Yoksa başka nedenler mi var? Bu konuda ne düşünüyorsunuz?

17. Yüksekokul mezunu olduğunuz halde işsiz kaldığınızda psikolojiniz bu durumdan nasıl etkilendi?

- Bu süreçte karşılaştığınız zorluklardan bahseder misiniz?
- Bu sıkıntılı dönemlerinizi atlatabilmek için neler yaptınız(yapıyorsunuz)?

18. Okuldan mezun olduktan sonraki işsiz kaldığınız süreç çevreniz tarafından nasıl karşılandı?

- Çevrenizde ne gibi tepkilere maruz kaldınız?
- Size sürekli yönelttikleri ve rahatsız olduğunuz soru(lar)la karşılaştınız mı? Karşılaştıysanız bu soruları ve rahatsız olduğunuz davranışları anlatır mısınız? Bu durum sizi nasıl etkiledi?
- İçinde bulunduğunuz durumu onlara izah etmeye çalıştınız mı? Nasıl izah ettiğinizi anlatır mısınız?

19. İşsiz kalmanızla ülkedeki ekonomik durum arasında bir bağ olduğunu düşünüyor musunuz? Bu konu hakkındaki düşüncelerinizi anlatır mısınız?

20. Bulduğunuz şehrin(Sivas) iş olanakları açısından zengin bir şehir olduğunu düşünüyor musunuz?

- Hayır, ise nedenlerinden bahseder misiniz?
- İleriye dönük planlarınız arasında iş imkânlarının daha çok olduğu büyük şehirlere yerleşme planınız var mı?

EK 2: Görüşülen Gençlerin Mezun Oldukları Program Türü ve Bölümleri

KOD	PROGRAM TÜRÜ	BÖLÜM
G1	Yüksek Lisans	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler
G2	Lisans	Okul Öncesi Öğretmenliği
G3	Lisans	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler
G4	Lisans	Felsefe
G5	Ön Lisans	Anestezi Hemşiresi
G6	Ön Lisans	Bilgisayar Programcılığı
G7	Lisans	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler
G8	Ön Lisans	Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik
G9	Lisans	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler
G10	Yüksek Lisans	Tarih öğretmenliği
G11	Lisans	İktisat
G12	Ön Lisans	İnşaat Teknikerliği
G13	Lisans	İnşaat Mühendisliği

KAYNAKÇA

AKALIN Şükrü Haluk, “*Türkçe Sözlük*”, Türk Dil Kurumu Yayınları, 11.Baskı, Ankara, 2011.

AKGEYİK Tekin. “Türkiye’de Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını Etkileyen Faktörler: TÜİK Verileri Üzerine Bir Analiz”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı:70, 2016, s. 31-53.

ATA Namık. “Türkiye’de İşgücü Piyasasının Yapısı ve Genç İşsizlik”, TİSK AKADEMİ- Özel Sayı-I, Genç İşsizliği Sempozyumu, 2007, s.(109-118).

ATABEY Selin Ertürk. “ Genç İşsizliğine Çözümde Alternatif Bir Politika Önerisi: Mali Alan Uygulaması”, *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 1/1: (2013), s. (170-187).

AY Sema. “Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri; İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme”, Yönetim ve Ekonomi, Cilt:19, Sayı:2, 2012, Manisa, s.(321-341).

BARAN Aylın Görgün. “ *Genç Ve Gençlik: Sosyolojik Bakış*”, Gençlik Araştırmaları Dergisi, 1/1: (2013).

BAYDAROL Can, “Avrupa Birliği’nde İstihdam Sorunu”, MESS Mercek Yayınları, Yıl:7, Sayı:27, Temmuz 2002, s.(22-33).

BİÇERLİ M. Kemal, Çalışma Ekonomisi, 7. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.

BLOOM David E. and FREEMAN Richard B. , The “Youth Problem”: Age or Generational Crowding? , 1986.

BLS News Release, Employment And Unemployment Among Youth — Summer 2014. https://www.bls.gov/news.release/archives/youth_08132014.pdf

CASSON Mark. “Youth Unemployment, Macmillan Publishers Limited, London, 1979.

CEYLAN ATAMAN Berrin, “İşsizlik Sorunu ve Türkiye’nin Avrupa Birliği İstihdam Stratejisine Uyumu”, İşveren Dergisi, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=809&id=48, 13/10/2004.

ÇALIŞKAN Şadan, KARABACAK Mustafa ve MEÇİK Oytun, “Türkiye’de Eğitim-Ekonomik Büyüme İlişkisi 1923-2011(Kantitatif Bir Yaklaşım)”, Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt:11, Sayı:21, 2013, s.(29-48).

ÇELEBİ Nilgün. “1. Milletlerarası Gençlik Kongresi”, Selçuk Üniversitesi Yayınları, Konya, 1988, s(211-214).

ÇETİNKAYA Emel. “Genç İşsizliğin Teorik Açıklamaları”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Cilt:0, Sayı:58, 2010, s.(45-57).

ÇETİNKAYA Emel. “Türkiye’de Genç İşsizliği İle Mücadelede Aktif İşgücü Piyasası Politikaları”, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2008.

ÇONDUR Funda ve BÖLÜKBAŞ Mehmet, “Türkiye’de İşgücü Piyasası ve Genç İşsizlik-Büyüme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme”, Amme İdaresi Dergisi, Cilt: 47, Sayı: 2, Haziran 2014, s. (77-93).

ÇONDUR Funda ve CÖMERTLER ŞİMŞİR Necmiye, “Türkiye’de Eğitim Harcamaları, Ekonomik Büyüme ve Genç İşsizlik İlişkilerinin Analizi”, Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi, Cilt:2, Sayı:6, 2017, s.(44-59).

DEMİRAY Hande Tufan, *Türkiye’de Genç İşsizliği Ve Yükseköğretim Mezunu Gençlerin Çalışma Yaşamına Geçişteki Sorunları*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2003.

DPT, I. Beş Yıllık Kalkınma Planı, http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/10/Birinci_Bes_Yillik_Kalkinma_Plani-1962-1967.pdf.

DPT, II. Beş Yıllık Kalkınma Planı, http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/10/ikinci_Bes_Yillik_Kalkinma_Plani-1968-1972.pdf.

DPT, III. Beş Yıllık Kalkınma Planı, http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/10/Ucuncu_Bes_Yillik_Kalkinma_Plani-1973-1977.pdf.

DPT, IV. Beş Yıllık Kalkınma Planı, http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/10/Dorduncu_Bes_Yillik_Kalkinma_Plani-1979-1983.pdf.

DPT, IX. Beş Yıllık Kalkınma Planı, http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/10/Dokuzuncu_Kalkinma_Plani_2007-2013.pdf.

DPT, V. Beş Yıllık Kalkınma Planı, http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/10/Besinci_Bes_Yillik_Kalkinma_Plani-1985-1989.pdf.

DPT, VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı, http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/10/Altinci_Bes_Yillik_Kalkinma_Plani-1990-1994.pdf.

DPT, VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı, http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/10/Yedinci_Bes_Yillik_Kalkinma_Plani-1996-2000.pdf.

DPT, VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı, http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/10/Sekizinci_Bes_Yillik_Kalkinma_Plani-2001-2005.pdf.

DPT, X. Beş Yıllık Kalkınma Planı, http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/10/Onuncu_Kalkinma_Plani.pdf.

DURMAZ Şerife, “İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller”, Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 3, 2016, s.(37-60).

DURSUN Salih ve AYTAÇ Serpil, “Üniversite Öğrencileri Arasında İşsizlik Kaygısı”, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt XXVIII, Sayı: 1, 2009, s.(71-84).

ECEVİT Yıldız, “Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu İlişki Nasıl Çalışılabilir?”, Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, Cilt: 25, Sayı:4(Ek), 2003, s.(83-88).

EKİN Nusret, “Küresel Bilgi Çağında Eğitim- Verimlilik- İstidam”, İstanbul Ticaret Odası, İstanbul, 1997-43.

ERDAYI A. Utku, “*Dünyada Genç İşsizliği Sorununun Çözümüne Yönelik Ulusal Politikalar ve Türkiye*”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2009/3, s.(133-162).

ERDUT Tijen, “Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkileri”, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası(TÜHİS), İzmir, 1998.

ERGÜDER Cansu, “*Genç İşsizliği, Genç İşsizliğinin Nedenleri-Eğitimle Olan ilişkisi*”, 2014.

EROL Sevgi Işık, Gençlere Yönelik Aktif İstihdam Politikaları: Japonya, Kore, Çin ve Türkiye Örnekleri, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 24 Sayı: 6 / Cilt: 25 Sayı: 1-2, 2013.

ERTEK Tümay, *Makroekonomiye Giriş(Basından Örneklerle)*, Beta Yayınları, 3.Baskı, İstanbul, 2012.

European Commission, Employment in Europe 2005: Recent Trends and Prospects, Brussels, 2005.

FRANCE Alan and WİLES Paul, “Dangerous Future: Social Exclusion and Youth Work in Late Modernity”, Cilt:31, Sayı:5, 1997, s.(59-78).

GHELLAB Youcef, Minimum Wages and Youth Unemployment, Employment and Training Papers 26, Geneva, ILO Pub., 1998.

GORZ Andre, Yaşadığımız Sefalet, Ayrıntı Yayınları, İstanbul 2002.

GÜNDOĞAN Naci, “*Genç İşsizliği ve Avrupa Birliği’ne Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstihdam Politikaları*”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt:54, Sayı:1, 1999.

GÜNDOĞAN Naci, “Genç İşsizliği”, TC Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2001.

GÜNDOĞAN Naci, “Okuldan Çalışma Hayatına Geçiş: Örnek Uygulamalar”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt:55, Sayı:1, 2005, s. (105-124).

GÜNEY Alptekin, *Türkiye’de Geliştirilmiş İşsizlik Oranları*, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2010, s.(239-252).

HAMMER Torild, “Explanation of Youth Unemployment”, 1993.

HINCHLIFFE Keith, “*Economics of Education Research and Studies*”, (Edited by George Psacharopoulos), The World Bank, Washington D.C. Pergamon Press-1987.

<http://www.trthaber.com/haber/turkiye/turkiye-genc-nufusuyla-20-ab-ulkesini-geride-birakti-365834.html>.

http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html

<https://docplayer.biz.tr/4607464-Isgucu-ve-istihdam-demografik-firsat-penceresi.html>.

<https://www.dw.com/tr/d%C3%BCnyada-71-milyona-yak%C4%B1n-gen%C3%A7-i%C5%9Fsiz/a-41459662>

https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_600486/lang--tr/index.htm

https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_600486/lang--tr/index.htm

ILO, Global Employment Trends For Youth 2010, Special Issue On The Impact Of The Global Economic Crisis On Youth.

ILO, Global Employment Trends For Youth 2014, Risk of a jobless recovery?

ILO, Global Employment Trends For Youth 2017.

ILO, World Employment Social Outlook, Trends 2016.

İŞİĞİÇOK Özlem, *İşsizlik ve İstihdam*, Ekin Yayınevi, Bursa, 2011.

İŞİK Volkan, Türkiye’de Genç İşsizliği Ve Genç Nüfusta Atalet, Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 11, 2016, s.(130-145).

İŞKUR, Dördüncü Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 2007.

İZGİ Berna Balcı, “Genç İşsizliği Ve Eğitim İle Olan İlişkisi”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:11, Sayı:41, 2012, s.(295-310).

KAPAR Recep, Aktif İşgücü Piyasası Politikaları, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt: 55, Sayı: 1, 2005, s.(341-371).

KARABULUT Özcan, Genç İşçilerin Sorunları ve Çözüm Yolları, Türk-İş Yayınları, 1999, Ankara.

KAYALI Güliz Seda, *Genç İşsizliği*, Türk Metal Yayınları, Ankara, 2015.

KENAR Necdet, “Avrupa İstihdam Stratejisi ve Türkiye”, İktisat İşletme ve Finans Dergisi, Yıl: 19, Sayı: 223, Ekim, 2004, s.(71-90).

KENAR Necdet, “Genç İstihdamı”, Çankaya Üniversitesi Gündem Dergisi, Sayı: 39, Ankara, 2011, s.(6-15).

KESER Aşkın, *Çalışmanın Değişen Anlamı ve Çalışmaya İlişkin Yeni Trendler*, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Cilt:0, Sayı:49, 2005, s.(361-377).

KESİCİ Mehmet Rauf ve SELAMOĞLU Ahmet, “Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm”, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 2, s.(25-51).

KOSGEB, <https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/destekdetay/1231/girisimcilik-destek-programi>, Yeni Girişimci Desteği, 13 Kasım 2018.

KÖSTEKLİ Şeyma İpek, İstihdam Stratejileri ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi, İstanbul Sanayi Odası Yayınları, İstanbul, 2006.

KUTAL Gülten, “Küreselleşme, Esnekleşme ve Küresel İstihdama Etkileri”, Mercek Dergisi(Özel Sayı), MESS Yayınları, Ekim 2007, İstanbul, s. (21-30).

KUVVETLİ YAVAŞ Hilal, Türkiye’de Genç İşsizliği Ve İstihdam Politikalarının Genç İşsizliğine Etkileri, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010.

MAHİROĞULLARI Adnan ve KORKMAZ Adem, “İşsizlikle Mücadelede EMEK PİYASASI POLİTİKALARI- Türkiye Ve AB Ülkeleri-”, Ekin Yayınları, 3.Baskı, 2013.

MASTAR ÖZCAN Pelin, TEPEKULE Umut ve KAYALIDERE Gül, “Eğitim Kalitesinin Genç İşsizliği ile İlişkisi: PISA Test Sonuçları Üzerinden Bir Değerlendirme”, Aydın İktisat Fakültesi Dergisi, Cilt:1, Sayı:2, 2016, s.(89-113).

Mesleki Eğitim Kursları Ve İşgücü Uyum Hizmetleri, https://statik.iskur.gov.tr/tr/isgucu_uyum/isgucu_yetistirme_kurslari.htm.

Mesleki Yeterlilik Kurumu(MYK), “İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı (İMEİGEP)”, <https://www.myk.gov.tr>.

MURAT Sedat ve ŞAHİN Levent, “Gençlerin İstihdamı/İşsizliği Bakımından Türk Eğitim Sisteminin Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S:3 (2011), s. (93-135).

MURAT Sedat ve ŞAHİN Levent, *AB’ye Uyum Sürecinde Genç İşsizliği*, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul, 2011.

MURAT Sedat, “Gelişmiş Ülkelerde Gençlerin İşsizliği”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt: 47, Sayı: 1-4, 1989, s. (189-214).

NAM Sunghee, “Determinants of Female Labor Force Participation: A Study of Seoul, South Korea, 1970-1980”, *Sociological Forum*, Vol:6, No:4, 1991.

O’HİGGİNS Niall, “Recent Trends in Youth Labour Markets and Youth Employment Policy in Europe and Central Asia”.

O’HİGGİNS Niall, “Recent Trends in Youth Labour Markets and Youth Employment Policy in Europe and Central Asia” , Università Degli Studi di Salerno Centro di Economia del Lavoro e di Politica Economica, Discussion Paper No:85, Ottobre, 2004.

O’HİGGİNS Niall, “The Challenge of Youth Unemployment”, International Labour Office, Employment and Training Papers, Geneva, 1997.

O’HİGGİNS Niall, “The Challenge of Youth Unemployment”.

O'HİGGİNS Niall, Youth Unemployment and Employment Policy: A Global Perspective, International Labour Organization, ILO, Geneva 2001.

OSTERMAN Paul, "Getting Started: Youth Labour Market", 1980, s.22.

PİRLER Bülent, "Genç İşsizliği Sorunu ve Çözmeye Yönelik Politikalar", TİSK AKADEMİ, Ankara, 2007/Özel Sayı-I, s.(147-157).

SAVCI İlkey, "Genç İşsizliği, Eğitim ve İstihdamda Sorunlar, Çözüm Arayışları", TİSK AKADEMİ- Özel Sayı-I, Genç İşsizliği Sempozyumu, 2007, s.(87-108).

SEÇER Barış, "Uluslararası Boyutuyla Genç İşsizliği ve Gençlere Yönelik İstihdam Politikaları", TİSK AKADEMİ, Cilt:1, Sayı:2, Eylül 2006, s.(79-97).

SEAMOĞLU Ahmet ve LORDOĞLU Kuvvet, "Katılım Sürecinde Avrupa Birliği ve Türkiye'de İşgücü ve İstihdam Görünümü", Belediye-İş Yayınları, Ankara, 2006.

SEAMOĞLU Ahmet ve LORDOĞLU Kuvvet, Katılım Sürecinde Avrupa Birliği Ve Türkiye'de İşgücü Ve İstihdamın Görünümü, Belediye-İş Yayınları, Ankara, 2006.

SÜRÜCÜ Mustafa, "İşsizlik, İşsizlikle Mücadelede Pasif İstihdam Politikaları: Almanya Ve Türkiye Örnekleri", Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yurt Dışı İşçi Hizmetleri Uzmanlık Tezi, Ankara, Nisan 2014.

TAŞ H.Yunus ve BİLEN Merve, "Avrupa Birliği ve Türkiye'de Genç İşsizliği Sorunu ve Çözüm Önerileri", Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 3/3: (2014).

TÜİK, Haber Bülteni "İstatistiklerle Gençlik", 2017, Sayı:27598.

TÜİK, Haber Bülteni "İşgücü İstatistikleri", 2018, Sayı:27699.

TÜİK, Haber Bülteni "Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü", 2018, Sayı:27587.

TÜİK İşgücü İstatistikleri, <http://www.tuik.gov.tr>.

TÜİK İşgücü İstatistikleri, <http://www.tuik.gov.tr>. 2018

TÜİK İşgücü İstatistikleri, Haber Bülteni(Yayımlanma Takviminden Yıllara Göre İncelenmiştir).

TÜİK, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2017, <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27587>.

TÜİK, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>.

Türkiye'nin Kalkınması, İnsani Kalkınma Sektörü Türkiye Birimi Avrupa ve Orta Asya Bölgesi, Haziran 2008.

UNDP(2008), Turkey Human Development Report Youth İn Turkey.

UYANIK Yücel, “*Dualist (İkili) İşgücü Piyasası Teorisi*”, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:1, Sayı:3, Ankara, 1999.

ÜRÜT KELLEÇİ Serap ve TÜRK Zehra, *Genç İşsizliğin İncelenmesi: OECD Ülkeleri Ve Türkiye Karşılaştırması*, Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 5, Yıl: 5, Sayı: 13, 2016, s.(10-25).

WATCHER Michael.L., (1980), “The Dimension and Complexities of the Youth Unemployment Problem”, Youth Employment and Public Policy, Englewood Cliffs N,d: Prentice Hall, American Assembly, Columbia University, s.(33–63).

World Bank (2007a), World Development Report 2007: Development and the Next Generation, <http://www-wds.worldbank.org>.

World Bank, Türkiye'nin Gelecek Nesillere Yatırım Yapmak: Okuldan İşe Geçiş ve

YENTÜRK Nurhan ve BAŞLEVENT Cem, “*Türkiye’de Genç İşsizliği*”, Gençlik Çalışmaları Birimi Araştırma Raporu, İstanbul,2007.

YÖRÜKOĞLU Atalay, *Gençlik Çağı*, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 2.Baskı, Ankara, 1986.

YUMUŞAK İbrahim Güran, Beşeri Sermayenin İktisadi Önemi ve Türkiye'nin Beşeri Sermaye Potansiyeli, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Cilt:0, Sayı:55, 2008.

YÜCEL İsmail Hakkı. “Bilim-Teknoloji Politikaları ve 21. Yüzyılın Toplumu”, Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü Araştırma Dairesi Başkanlığı, 1997.

ZAİM Sabahaddin, *Çalışma Ekonomisi*, Filiz Kitabevi, 10.Baskı, İstanbul, 1997.

Öz Geçmiş

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Kübra ÖZ
Uyruğu :Türkiye Cumhuriyeti
Doğum Tarihi ve Yeri: 30/04/1993 Sivas
e-posta : kubraeser13@gmail.com

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
Lisans	Cumhuriyet Üniversitesi	2016
Yüksek Lisans	Cumhuriyet Üniversitesi	2019

İŞ TECRÜBESİ

Tarih	Kurum	Görev
-------	-------	-------

YABANCI DİL BİLGİSİ

Yabancı Dilin Adı KPDS (.....) ÜDS (.....) TOEFL (.....) EILTS (.....)