TÜRKİYE'DE GENÇ İŞSİZLİK SORUNU VE BU SORUNUN ÇÖZÜMÜNE YÖNELİK İSTİHDAM POLİTİKALARI

Mehtap Akgün
161173103

YÜKSEK LİSANS TEZİ
İktisat Anabilim Dalı
Uluslararası İktisat ve Finans
Danışman: Prof. Dr. Ergül Han

İstanbul
T.C. Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Ocak, 2019

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Mehtap AKGÜN'ün **"Türkiye'de Genç İşsizlik Sorunu ve Bu Soruna Yönelik İstihdam Politikaları"** başlıklı tezi 22.01.2018 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından değerlendirilerek "Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği" nin ilgili maddeleri uyarınca İktisat Anabilim Dalında Yüksek Lisans/~~Doktora~~ tezi **oy birliğiyle / ~~oy çokluğuyla~~, başarılı / ~~başarısız~~** olarak kabul edilmiştir.

Unvanı. Adı ve Soyadı	İmza
Üye (Tez Danışmanı) : Prof. Dr. Ergül HAN Maltepe Üniversitesi	
Üye :Dr. Öğr. Üyesi Ayhan ARTAR Maltepe Üniversitesi	
Üye : Dr. Öğr. Üyesi İdris AKKUZU Namık Kemal Üniversitesi	

Doç. Dr. Ahu TUNÇEL ÖNKAL
Enstitü Müdürü

ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI

maltepe üniversitesi	ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI	Doküman No	FR-178
		İlk Yayın Tarihi	01.03.2018
		Revizyon Tarihi	
		Revizyon No	00
		Sayfa	1/1

Revizyon Takip Tablosu

REVİZYON NO	TARİH	AÇIKLAMA
00	01.03.2018	İlk yayın.

ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI

19/02/2019

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarından bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilmeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; çalışmanın Maltepe Üniversitesinde kullanılan "bilimsel intihal tespit programı" ile tarandığını ve öngörülen standartları karşıladığını beyan ederim.

Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

(Islak İmza)
Mehtap AKGÜN

Hazırlayan	Kalite Koordinatörü	Kurumsal Yetkili
İlgili Birim	Dr. Öğr. Üyesi Şafak GÜNDÜZ	Prof. Dr. Belma AKŞİT

(Doküman No: FR-178; Yayın Tarihi: 01.03.2018; Revizyon Tarihi: ; Revizyon No:00)

TEŞEKKÜR

Tez çalışmam sırasında bilgi, birikim ve tecrübeleri ile bana yol gösteren ve destek olan değerli danışman hocam sayın Prof. Dr. Ergül HAN'a, çalışmam boyunca benden bir an olsun yardımlarını esirgemeyen kardeşim Gülhan AYDOĞDU'ya, tüm zorlukları benimle göğüsleyen ve hayatımın her evresinde bana destek olan eşim Özgür AKGÜN'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Mehtap Akgün

Ocak 2019

ÖZ

TÜRKİYE'DE GENÇ İŞSİZLİK SORUNU VE BU SORUNUN ÇÖZÜMÜNE YÖNELİK İSTİHDAM POLİTİKALARI

Mehtap Akgün
Yüksek Lisans Tezi
İktisat Anabilim Dalı
Uluslararası İktisat ve Finans
Danışman: Prof. Dr. Ergül Han
Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019

Ekonomik büyüme bir ülkede ki sermaye birikimi, teknoloji, nüfus ve dolayısıyla işgücündeki artışı ifade etmektedir. Önemli olan nokta, ekonomik büyümenin devamının sağlanması, sürdürülebilir olmasıdır. Sürdürülebilir büyüme, ekonomi de uzun vadeli büyümeye işaret etmekte ve iki ana temele dayanmaktadır. Bunlar; üretim kaynaklarının miktarının artması yanısıra verimlilik ve kalitede iyileşmenin sağlanmasıdır. İşsizlik ve genel işsizlikten daha fazla oranda görülen genç işsizlik ekonominin başta gelen sorunudur. Çalışmada işsizlik, istihdam temelinde genç işizlik nedenleri ve sonuçları incelenmeye çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Genç İşsizlik, İstihdam, Eğitim, İşgücü

ABSTRACT

YOUTH UNEMPLOYMENT PROBLEM OF TURKEY AND EMPLOYMENT POLICIES FOR SOLUTIONS

Mehtap Akgün
Master Thesis
Economics
Department of International Economics and Finance
Thesis Advisor: Prof. Dr. Ergül Han
Maltepe University Graduate School of Social Sciences, 2019

Economic growth refers to the accumulation of capital, technology, population, and therefore the labor force in a country. In line with this, policies are being developed to increase the amount of goods and services produced per capita. Here the important point is to ensure the continuation of the economic growth meaning sustainability. Long term economic growthnamely sustainability in any economy is based on two fundamental factors. These; to provide the increase in the amount of production factors as well as improve the productivity and quality. Major problem of any economy is unemployment and youth unemployment rate is higher than overall unemployment rate. In the study, economic growth, unemployment and youth unemployment will be tried to analyze in the context of the causes and consequences of the dimension of youth unemployment.

Keywords: Youth Unemployment, Employment, Education, Labor

İÇİNDEKİLER

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI ii
İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI iii
TEŞEKKÜR iv
ÖZ v
ABSTRACT vi
İÇİNDEKİLER vii
TABLOLAR LİSTESİ x
KISALTMALAR xi
ÖZGEÇMİŞ xii
GİRİŞ 1
1. BÖLÜM: İŞSİZLİK, GENÇ İŞSİZLİK İLE İLGİLİ KAVRAMLAR VE GENÇ İŞSİZLİĞİN YAPISI 4
1. 1. İşsizliğin Tanımı Ve Kapsamı 4
1.2. İşsizliği Açıklamaya Yönelik Teoriler 4
1.2.1. Klasik İktisat Teorisi 5
1.2.2. Neo-Klasik İktisat Teorisi 5
1.2.3. Keynesyen İktisat Teorisi 6
1.2.4. Monetarist İktisat Teorisi 7
1.2.5. Yapısalcı İktisat Teorisi 7
1.2.6. Yeni Yaklaşımlar 8
1.2.6.1. İş Arama Teorisi 8
1.2.6.2. Konjonktür Devresi Teorisi 9
1.2.6.3. İş Kontratları Teorisi 10
1.2.6.4. İçerdekiler Dışardakiler Teorisi 11
1.2.6.5. Etkin Ücret Teorisi 12
1.3. Genç İşsizliğin Tanımı Ve Kapsamı 13

1.3.1. Genç İşsizliğin Özellikleri 13
1.3.2. Genç İşsizliğin Yapısı 15
1.3.2.1. Eğitim Durumuna Göre Genç İşsizlik 15
1.3.2.2. İş Arama Süresine Göre Genç İşsizlik 18
1.3.2.3. Aradıkları İşin Türüne Göre Genç İşsizlik 19
1.3.2.4. İşsizlik Nedenlerine Göre Genç İşsizler 20
1.3.2.5. Yaş Gruplarına Göre Genç İşsizlik 21
1.3.2.6. Bölgelere Göre Kent-Kır Ayrımına Göre Genç İşsizlik 25
1.3.2.7. Aranılan Meslek Türüne Göre Genç İşsizlik 30
2. BÖLÜM: GENÇ İŞSİZLİĞİN TEMEL NEDENLERİ VE GENÇLERİN İŞGÜCÜNE KATILIMI 33
2.1. Genç İşsizliği Meydana Getiren Nedenler 33
2.1.1. Toplam Talep Yetersizliği 42
2.1.2. Ekonomik Durgunluk ve Krizler 46
2.1.3 Eğitim Sistemlerinin Yetersizliği 49
2.1.4. Demografik Yapıdan Kaynaklanan Nedenler 52
2.1.5. Ücret Politikaları ve Asgari Ücret Uygulaması 56
2.1.6. Gençlere Özgü Nitelikler ve Eğitimli İşsizler 58
2.1.7. Gençlerin Çalışma Eğilimleri 61
2.1.8. Gençlerin İlk Kez Piyasaya Giriş Yapması 63
2.2. Gençlerin İşgücüne Katılımı 64
2.2.1. Kent Kır Ayrımına Göre Gençlerin İşgücüne Katılımı 67
2.2.3. Gençlerin Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılımı 70
2.2.4. Gençlerin İşgücüne Dâhil Olamama Nedenleri 73

3. BÖLÜM: TÜRKİYE'DE GENÇ İŞSİZLİK SORUNUN ORTAYA ÇIKARDIĞI SORUNLAR, BU SORUNLARIN ÇÖZÜMÜNE YÖNELİK İSTİHDAM POLİTİKALARI, ÇÖZÜM ÖNERİLERİ VE SONUÇ 74

3.1. Genç İşsizliğin Ortaya Çıkardığı Sorunlar 74

3.1.1. Ekonomik Sorunlar 75

3.1.2. Sosyal Sorunlar 76

3.1.3. Psikolojik Sorunlar 78

3.2. Genç İşsizliğin Çözümüne Yönelik İstihdam Politikaları 80

3.2.1. Eğitim Politikaları 81

3.2.2. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları 89

3.2.2.1. Ücret Sübvansiyonları 90

3.2.2.2. Doğrudan Kamu İşleri Yaratma Programları 91

3.2.2.3. Girişimciliğin Desteklenmesi 92

3.2.2.4. İşe Yerleştirme Hizmetleri 93

3.2.2.5. Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri 95

3.2.2.6. Sosyal Tarafların Katılımının Sağlanması 96

3.3. Gençlerde İstihdam Artırma Önerileri 98

SONUÇ 104

KAYNAKÇA 107

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1: 2016 Yılı Eğitim Durumuna Göre Genç İşsizlik Oranları (%) 16

Tablo 1. 2: İş Arama Süresine ve Yıllara Göre İşsizler 15-24 Yaş Grubu 189

Tablo 1. 3: Aradıkları İşin Türüne ve Yıllara Göre İşsizler 15-24 Yaş Grubu..... 20

Tablo 1. 4: İşsizlik Nedenlerine Göre İşsizler 15-24 Yaş Grubu..... 21

Tablo 1.5: 15-19 Yaş Grubu Nüfusuna Göre Eğitim ve İşsizlik 23

Tablo:1.6: 25- 29 Yaş Grubu Nüfusuna Göre Eğitim ve İşsizlik 24

Tablo 1.7: Göç Etme Nedenine Göre Göç Eden Nüfus ve Oranı, 2 Ekim 2011 28

Tablo 1.8: Eğitim ve Yer Değiştirme Oranı 29

Tablo 1.9 : Eğitim Durumuna göre Meslek Grupları..... 30

Tablo 2.1 : Genç İşsizliğinin Temel Nedenleri..... 34

Tablo 2.2: Yıllara Göre Ekonomik Büyüme Hızı..... 40

Tablo 2.3: Yıllara Göre Genel ve Genç İşsiz Oranları 64

Tablo 2.4: Kır Genç Nüfusu 65

Tablo 2.5: Kent Genç Nüfusu..... 66

Tablo 2.6: Genç İşgücü ve İşsizliğinin Yaş Gruplarına Göre Bileşenleri 69

Tablo 2.7: Eğitimine devam eden 15-34 Yaş Arası İşgücü 71

Tablo 2.8: Eğitimine devam etmeyen 15-34 Yaş Arası İşgücü 72

KISALTMALAR

AB : AVRUPA BİRLİĞİ

ABD : AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ

AİPP : AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI

ILO : ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ

İTO : İSTANBUL TİCARET ODASI

İBBS : İSTATİSTİKİ BÖLGE BİRİMLERİ SINIFLANDIRMASI

İŞKUR : TÜRKİYE İŞ KURUMU

BM : BİRLEŞMİŞ MİLLETLER

OECD : EKONOMİK İŞBİRLİĞİ TEŞKİLATI

TCMB : TÜRKİYE CUMHURİYET MERKEZ BANKASI

NENI : NE İSTİHDAMDA NE EĞİTİMDE

TÜİK : TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU

TÜSİAD : TÜRK SANAYİCİLER VE İŞADAMLARI DERNEĞİ

EUROSTAT : AVRUPA İSTATİSTİK OFİSİ

YEN : GENÇ İSTİHDAM AĞI

KOSGEB : KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELERİ GELİŞTİRME VE DESTEKLEME İDARESİ BAŞKANLIĞI

KOBİ : KÜÇÜK VE ORTA BÜYÜKLÜKTEKİ İŞLETMELER

ÇSGB : ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

GSYİH : GAYRİ SAFİ YURT İÇİ HÂSILA

ÖZGEÇMİŞ

Mehtap Akgün
İktisat Anabilim Dalı

Eğitim

Derece Yıl	*Üniversite, Enstitü, Anabilim/Anasanat Dalı*	
Y.Ls.	2016	Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı
Ls.	2007	Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi İktisat Anabilim Dalı
Lise	2002	Bafra A.İ.H. Lisesi

İş/İstihdam

Yıl	*Görev*
2008- 18	Hukuk İşleri Memuru. TOKİ-Emlak Planlama İnşaat Proje Yönetimi A.Ş.

Kişisel Bilgiler

Doğum yeri ve yılı : Trabzon, 1984 Cinsiyet: K

Yabancı diller : İngilice (orta); Fransızca (orta)

GSM / e-posta : 0 541 657 23 61 / mehtapaydogdu61@hotmail.com

GİRİŞ

Temel üretim faktörleri içerisinde yer alan insan emeğinin etkin kullanımı ve istihdamın artırılması ekonomik büyümenin vazgeçilmez unsurudur. İşgücünün artması işleyen ve büyüyen ekonomi için ne kadar olumluysa işsizliğin kronik sorun hale geldiği ülkelerde de problemdir. Her yıl yeni işgücünün ekonomiye dâhil olması yeni iş alanlarının ve fırsatlarının yaratılmasını gerektirmektedir.

Bu doğrultuda ülkeler kişi başına üretilen mal ve hizmet tutarını artırmak için politikalar geliştirmektedir. Ekonominin büyümesi tüketimi ve dolayısıyla talebi artırmaktadır böylelikle arz canlanmaktadır.

Kaynak tarama yöntemi kullanılarak ülkemizde gençlerin istihdamdaki yeri, genç işsizliğini yaratan nedenler ve sonuçları bağlamında incelenecektir. Çalışmada ağırlıkla Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TUİK) verileri temel alınmıştır. Ülkemizin üyesi olduğu Uluslararası Çalışma Organizasyonu (ILO) raporları, istatistik değerleri geniş kapsamlı araştırma sonuçlarının yazında geniş yer bulduğu görülmektedir. Çalışmamızda ILO değerleri ve tanımları açıklamalar eşliğinde kullanılmıştır. Benzer şekilde çalışmada yararlanılan kaynaklar arasında Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından yayımlanan Gençlerde Küresel İstihdam Eğilimleri 2017 Raporu'da bulunmaktadır. Rapor sayısal verilerden yola çıkarak dünya işgücü piyasasında yerleşik ve yaygın dezavantajlı konumuna işaret etmektedir.

Ülkemiz işgücü ve nüfus değerlerinin kalkınmışlık göstergesi olan istihdam oranı, ülke ekonomik kaynaklarımızın özellikle de beşeri sermayenin verimli kullanılamaması sorununu gözler önüne sermektedir. İşgücü katılım oranımız gelişmiş ve gelişmekte olan ülke oranlarının altındadır ve yıllara göre yaklaşık %50'ler düzeyinde seyretmektedir. İlk etapta göze çarpan gelişmekte olan ülkelerde de görüldüğü üzere kadın işgücünün düşüklüğüdür.

Ülkemizde istihdam ve işsizlik konusundaki en kapsamlı ve güncel veri Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Hane Halkı İşgücü Araştırmaları sonucuna göre TUIK tarafından üretilmektedir.

1988 yılında başlatılan, devamında yılda iki kez düzenli olarak yapılan akabinde yayımlanan söz konusu araştırma sonuçları; 2000 yılı sonrasında 18 yıldır çeyrek dönemler itibariyle senede dört kez yayımlanmaya başlanmıştır. 2005 yılından itibaren dönemler sıklaştırılmış hareketli üçer aylık dönemler esas alınmak suretiyle hane halkı işgücü araştırması sonuçları aylık olarak yayımlanmaktadır. Bahse konu veri seti ülkemizde alanında en güvenilir bilgi kaynağı olarak görülmektedir. 2016 yılı için yayınlanan genç işsizlere yönelik istatistik tablolar çalışmamızda büyük yer tutmuştur. Genç işgücü ve işsizliğinin analiz edilmesine yardım edecek sayısal veriler sağlamıştır. Bununla birlikte bahse konu istatistikler işgücü ve istihdama yönelik kırılımları verirken genç işsizlerin neden işsiz olduklarına yönelik toplu istatistik bilgisinden yoksunluk bulunmaktadır. Birinci bölümde iş arama süresine, aranılan işin türüne, eğitime ve kent kır ve bölgelere göre nedenleri istatistik verinin karekteri gereği istihdamda olan genç işgücü değerleriyle çözümleme yapılmaya çalışılmıştır.

İkinci bölümde genç işsizliği yaratan makro ve mikro ekonomik nedenler seçilmiş kuram ve teoriler eşliğinde ülkemiz ekonomik yapısına uygun faktörler temelinde incelenmiştir. Ekonomik büyüme, yapısal sorunlar, toplam talep yetersizliği bağlamında işleyen ekonomide emeğin yeri tartışılmaktadır.

Çalışma kapsamında işsizliği yaratan nedenler; yapısal nedenler, talep yetersizliği ve ekonomik krizler ve durgunluk, eğitim, demografik yapı başlıkları altında kaynak taraması yöntemiyle ele alınacaktır. İşsizliğin gençler üzerinde yarattığı olumsuz psikolojik ve sosyal etkiler ana başlıklar altında verilmeye çalışılacaktır.

Serbest ekonominin dinamiklerine güvenen ve tam istihdam dengesini savunan klasik teori 1929 dünya ekonomi buhranının yıllarca süren yıkıcı etkisiyle yüksek işsizlik sorunuyla sarsılmıştır. Klasik teoriye karşılık geliştirilen Keynesçi genel teori bilahare geliştirilen ekonomik kuramlar konumuz itibariyle özet olarak verilerek genç işsizliğin makroekonomik nedenleri çözümlenmeye çalışılacaktır. İşsizliğin kendisi her birey için hem ekonomik hem de sosyal olarak olumsuz etkileri bulunmakta olup bu etkilerin gençler üzerinde yarattığı olumsuz etkiler incelenmeye çalışılacaktır.

Takip eden bölümde istihdam kavram ve teorileri verilerek gençlere yönelik işgücü ve istihdam önerileri araştırılacaktır. Türkiye'de genç işsizlik de çarpıcı veriler dikkat çekmektedir. Çalışmamızda geçmiş yıllara ait verileri incelediğimiz zaman, genç

olarak nitelediğimiz 15-24 yaş arası gençlerin işsizlik oranının 2000 yılında %13,1 olduğunu görmekteyiz. Ardı sıra gelen yıllar boyunca artan genç işsizlerin oranı 2009 yılında %25,6'lık oranla oldukça yüksek seviyelere çıktığı görülmektedir. 2015 yılında ise bu verinin %18,5'e gerilediği görülmektedir. Aynı dönemler için cinsiyet bağlamında farklılıklara değinmek gerekirse; 2000 yılında genç kadın işsizliği %11,9 seviyesinde iken erkeklerde bu oran %13,7'dir. 2009 yılında kadın gençlerde işsizlik oranı %25 iken erkelerde bu oran %25,7 ile en yüksek seviyeye ulaşmıştır. 2015 yılına geldiğimizde genç erkeklerde işsizlik oranı %16,5 iken, kadınlarda bu oran %22,2'dir. En güncel veri olarak 2018 yılı Agustos dönemi genç işsizlik oranı, geçen yılın aynı dönemine göre 0,2 puanlık bir artış göstererek yüzde 20,8 düzeyine çıkmıştır.

1. BÖLÜM: İŞSİZLİK, GENÇ İŞSİZLİK İLE İLGİLİ KAVRAMLAR VE GENÇ İŞSİZLİĞİN YAPISI

1. 1. İşsizliğin Tanımı Ve Kapsamı

Bir ekonomide çalışma iradesine sahip olup, mevcut iş kanunlarına göre geçerli bir ücret karşılığında çalışmaya razı olduğu ve iş aradığı halde iş bulamayan kişiye işsiz, çalışabilecek iş gücü oranı ile istihdam seviyesi arasındaki farka işsizlik denir.

Ülkemizde işsizlik ile ilgili olarak veri toplayan Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) işsizliği şu şekilde ifade etmiştir ; "referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı 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 dâhil edilmiştir. Ayrıca üç ay içinde başlayabileceği bir iş bulmuş ya da kendi işini kurmuş ancak işe başlamak ya da işbaşı yapmak için çeşitli eksikliklerini tamamlamak amacıyla bekleyenlerde işsiz nüfus kapsamına dâhil edilmiştir.

Literatürde işsizliğin birçok farklı tanımı bulunmaktadır. Resmi ya da kamu kurumu olarak kabul edeceğimiz sosyal kurumların tanımı da önem arz etmektedir. Bu bağlamda Türkiye İş ve işçi Bulma Kurumu, dikkate alındığında işsizlik "Çalışmak için gücü olan ve belli bir yaş olgunluğunda olan ayrıca çalışma isteğinde bulunan işe başvurduğunda asgari maddiyatı olmayan aynı zamanda kurumun da iş bulamadığı ancak listesinde yer verdiği kişileri kapsamaktadır. Herhangi bir işte hali hazırda çalışmakta olup yeni bir iş arayan kimseler ise bu kategoride sayılmamaktadır.

1.2. İşsizliği Açıklamaya Yönelik Teoriler

Sanayi Devrimi sonrası işsizlik olgusu iktisadi düşünürler tarafından ele alınmış ve farklı yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda işsizlik kavramını beş farklı yaklaşım üzerinden incelemeye çalışacağız. Klasik iktisat teorisi, neo-klasik yaklaşım, Keynesyen teori, monetarist yaklaşım ve yapısalcı yaklaşım başlıkları sırasıyla analiz edilecektir.

1.2.1. Klasik İktisat Teorisi

Klasik iktisat teorisini uygulayan ya da benimseyen teorisyenlere göre sendikaların ya da doğrudan bir şekilde devletin piyasaya yapacağı etkiler reel piyasadaki akışı (ücret ve fiyat esneklikleri) bozacaktır. Devletin ya da sendikaların piyasaysa herhenagi bir müdahelesinin olmadığı durumlarda ekonomi dengeye ulaşacaktır. Dolayısıyla ekonominin tam istihdam rakamlarını göstermesi dış müdahalenin olmamasına bağlıdır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2005: 403). Bu durumda Klasik iktisat teorisinde piyasa kendi iç dinamiklerine göre dengeye ulaşacaktır. Aksi takdirde dışarıdan yapılan her türlü müdahele (devlet ya da sendika eliyle ya da diğer türlü etkiler) piyasanın dengesini bozacak, piyasa dengelerinin bozulmasıyla da işsizlik ortaya çıkacaktır.

Gelinen noktada Klasik iktisat yaklaşımı işsizliği piyasa çerçevesinde açıklamamaktadır. Çünkü onlara göre dışarıdan müdahele olmadığı takdirde çalışmak isteyen herkes istihdama katılabilecektir. Bu bağlamda işsizlik piyasa kaynaklı değil kişilerin kendi iradesinden kaynaklanmaktadır (Gürsel ve Ulusoy, 1999: 88).

1.2.2. Neo-Klasik İktisat Teorisi

Neo-Klasik teorisyenler Klasik İktisat yaklaşımının fikirlerine karşı çıkmışlardır. Neo-Klasiklerin en büyük tepkileri işsizliğin ve dolaysıyla ekonomik, sosyal refahın sağlanmasında piyasa ekonomisi bir başına yeterli olmayacağı düşüncesidir. Nitekim Kalsik teorisyenlere göre devletin piyasaya olan müdahelesi istenir bir durum değildir. Ancak neo-klasikler devletin müdahelesini klasikler gibi olumsuz karşılamazlar. Onlara göre devlet, piyasaya; ekonomik refah ve istihdam için müdahelelerde bulunmalıdır. Ancak bu müdaheleler sınırlı olmalıdır (Kar ve Ağır, 2003:3). Klasik anlayışa göre çalışanlara ödenen ücret miktarının düşmesi işçilere olan talepleri artıracaktır. Piyasa dengeye ulaştıkça işgücü fazlalığı varsa o fazlalıkta eriyecektir. Aynı zamanda bu yaklaşım işsizliği iradi olarak açıklamaktaydı. Neo-Klasik yaklaşıma göre ise işsizlik, işgücüne olan beklentilerin artması neticesinde ücret seviyeleri azalır. Neo-Klasik İktisat Teorisine göre reel piyasadaki ücretlerin seviyelerinin düşmesi personele olan ihtiyacı artırmaktadır. Gelinen noktada işsizlik burada ifade edilen değişkenlerin ve emek piyasasının dengeye ulaşmasıyla açıklanacaktır. (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 24).

Diğer taraftan yine bu yaklaşıma göre işsizliği önlemeye yönelik kamusal önlemlere başvurulması; işsizliği önlemek yerine; fiyat artışı, işçi çıkarma, yatırımların duraklaması gibi sonuçlar doğurarak işsizliğin artmasına yol açacaktır. Bu bakımdan Neo-Klasik Yaklaşım, nüfus artışını azaltma çabaları ile işgücünün niteliğini geliştirme dışında, emek piyasasını kendi işleyişine bırakmanın en doğru yöntem olacağını öngörmektedir (Koray, 2008:231).

1.2.3. Keynesyen İktisat Teorisi

İşsizliğe ilişkin Klasik iktisadın yaptığı önermeler, 1929 Dünya Ekonomik Bunalımı sonrasında geçerliliğini yitirmiştir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 19). Bir başka deyişle Neo-Klasik Teori, 1929'da yaşanan Dünya Ekonomik Bunalımındaki işsizlik sorununu açıklamada yetersiz kalmıştır. İngiliz İktisatçı Jhon Maynard Keynes'in 1936 yılında İstihdamın, Paranın ve Faizin Genel Teorisi ya da kısaca Genel Teori olarak adlandırılan kitabının yayınlanmasıyla işsizlik sorununa bakış açısı da değişmiştir (Işığıçok, 2017: 87).

Keynesyen yaklaşıma göre klasiklerin savunduğu her arz kendi talebini oluşturur düşüncesi savunalamaz. Bu durumda Keynesyenler piyasadaki fiyatlar esnek olduğunda bile işsizlik bir sorun olmaya devam eder. Bu nedenle klasik iktisatçılardan farklı olarak gayri iradi işsizlikten söz etmektedirler (Savaş, 1997: 742; Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 22; Yavaş, 2010: 8).

Klasik iktisat teorisyenleri dışarıdan herhangi bir devlet ya da sendika müdahelesi olmadığı takdirde piyasaların refaha kavuşacağını ifade etmişlerdi. Ancak Keynesyenler tam tersine piyasaya dışarıdan müdahele edilmesi gerektiğini savunmaktadırlar. Bu müdaheleler kamusal alanlarda yapılarak işsizlik kontrol altına alınabilir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 22).

Keynesyen teorinin sunduğu bu reçete 1960'ların sonlarına değin ekonomide kullanıldı. Ancak gelinen noktada devlet müdahelesi sürekli bir hale geldi. Devletin müdahelesi arttıkça kamusal harcamalar ve yatırımlar arttı. Bu durum ise bütçe de sorunlar yaşanmasına neden oldu. Bu sorunların başında bütçe açıkları gelmektedir. Bütçe açıklarıyla birlikte devletin borçları da artmıştır. Özellikle enflasyon rakamlarının da yükselmesi ekonomideki sorunları daha görünür hale getirmiştir. (Tekelioğlu, 1993:

212). Bütün bu sorunlara Keynesyen yaklaşım istenen çözümleri sunamıştır. Bu durum üzerine Monetarist yaklaşım gündeme gelmiştir.

1.2.4. Monetarist İktisat Teorisi

Monetarist iktisat teorisini benimseyenler için ekonomi hiçbir zaman istenilen durumda yani tam istihdamı sağlayamayacakır. Çünkü her zaman daha iyi bir iş arayan ya da işsizlik imkânlarından fayadalanmak isteyen insanlar olacaktır. Bu durumda işsizlik de hiçbir zaman sıfırlanamayacaktır. Bu bağlamda her zaman doğal olarak bir işsizlik olacaktır (Aktan, 2000: 3). Şu durumda Monetarist teorisyenler işsizliği önlemekten daha çok yüksek enflasyonun yaratması muhtemel yüksek işsizliği önlemeye çalışırlar. (Gökalp, 2012: 44). Friedman'a göre işsizlik oranları kısa vadede değilse de uzun vadede enflasyondan bağımsız olarak analiz edilebilecektir. Dolayısıyla devletler bu durumu göz önünde bulundurmalıdır (Ünsal, 2007: 36). Friedman' a göre serbest piyasa ekonomisi kısa vadede işsizlik yaratsa da uzun dönemde işsizliği çözecektir. Kısa vadede istenen fiyat ile varolan reel fiyat seviyesi farklı olacaktır. Bu durumda devletler yeni politikaları uygulamaya geçirerek işsizliği kontrol altına alabilirler. Piyasaların istediği ya da beklediği fiyat ve ücretler reel olanla eşitlendiği zamanlarda devletin uygulayacağı genişletme politikaları da işsizliği önleyemeyecektir (Öcal, 2005: 21).

1.2.5. Yapısalcı İktisat Teorisi

Yapısalcı yaklaşıma göre ülkelerin sorunları gelişmişlik seviyelerine göre değişmektedir. Az gelişmiş ülkeler daha fazla yapısal sorunlar barındırmaktadır. Bu bağlamda Yapılsalcı teorisyenlere göre monetaristlerin sunduğu çözümler az gelişmiş ülkelerin sorunlarını çözememiştir. Yapısalcılar monetarizmi bu anlamda benimsememişlerdir. Yapılsalcılar, ekonomik sorunların kökenini yapısal problemlerde görmektedirler. Yapısal sorunlar çözülmediği sürece ekonomik refah beklenilen düzeye ulaşamayacaktır.

Yapısalcı teorisyenler işsizlik konusunda doğal işsizlik açıklamalarını kabul ederler. Fiyatların artması ve beklenilen üretimin yapılamaması durumunda stagflasyon oluşur. Stagflasyon yaşanmasında ise faiz oranlarının değişmesi söz konusudur (Tatar, 2006: 6). Yani faiz oranlarının yükselmesi, maliyetleri artırıp yatırımları azaltacak,

azalan yatırımların neticesinde ekonomi olumsuz yönde etkilenip istihdamın azalacağı ve işsizliğin ortaya çıkacağı savunulmaktadır.

Yapısalcı yaklaşımda işsizlik iki aşamda çözülecektir. Öncelikli olarak Keynesçi yaklaşım benimsenmelidir. Bu sayede işsizlik var olan seviyenin altına inecektir. Lakin düşen işsizlik oranı, enflasyon oranlarının artmasına neden olmaktadır. İkinci olarak, Yapısalcı teorisyenlerin işgücünün niteliğini yükseltmesi ve bölgelere göre değişen farklılıkların minimize edilmesi gelmektedir. Bu durumda nitelik yükseldikçe çalışanlar için istihdam alanları artacaktır. Bununla birlikte yapısalcı yaklaşıma göre bölgesel olarak yapılacak kalkınma politikaları da işsizliği önleyici düzenlemeler arasında sayılır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2005: 407).

1.2.6. Yeni Yaklaşımlar

1980'lere gelindiğinde devam eden işsizliğin açıklanmasında yetersiz kalan İktisadi teoriler yerini yeni yaklaşımlara bırakmıştır. Yeni yaklaşımlar çerçevesindeki Teorileri; İş Arama Teorisi, Konjonktür Devresi Teorisi, İş Kontratları Teorisi, İçerdekiler-Dışardakiler Teorisi ve Etkin Ücret Teorisi olarak sıralamak mümkündür.

1.2.6.1. İş Arama Teorisi

İş Arama Teorisi, Neo-Klasik İktisat Teorisinin bir uzantısı olarak kabul edilmektedir. İş Arama Teorisine göre her birey rasyonel davranmakta ve rasyonel düşünmektedir(Ataman, 1998: 64-65).

Bu teoriye göre çalışma ile çalışmama arasındaki tercih ile bir işi kabul etmek ile etmemek arasındaki tercih zaman içinde değişime uğramaktadır. Kişi belli bir süre zarfında belli bir düzeyin altındaki ücreti kabul etmez ancak işsizlik süresi uzadıkça bu sınır aşağı çekilerek tercihler yeniden belirlenir. İş aramanın maliyeti ile iş arandığı sürece vazgeçilen gelir karşılaştırılarak faydanın en çok olduğu noktada iş arama süreci durdurulacaktır (Ataman, 1998-65).

İş arama teorisi, serbest rekabetin tam bilgilendirme varsayımını sorgular. İş arama teorisine göre hem işçi hem de firma işgücü piyasası hakkında tam ve bedava bir bilgilendirmeye sahip değildir. Başka bir ifadeyle; emek piyasasında bilgi taraflara

bedelsiz olarak sağlanmamakta; bu nedenle de işsizlerin bilgi toplamak için zaman ve kaynak ayırması gerekmektedir (Gündoğan&Biçerli, 2003:205).

İş arama Teorisi'ne göre, birey boş zaman ile çalışma arasında bir tercih yapmayacak; aynı zamanda bir iş arama çalışması da yapacaktır. Bu anlamda karar verme sürecine eklenen bir başka boyut neo-klasik analiz çerçevesinde bir iyileştirme olarak ifade edilecektir. İş arama Teorisi bu nokta da Neo-Klasik Teoriden ayrılmaktadır. Bu Teori 'ye göre bireylerin nihai amacı yine fayda maksimizasyonu sağlamakla birlikte; "karar verme süreci" değişmiştir (Işığıçok, 2017: 90).

Teori' ye göre işsizlik oranı ile işsizlik süresini yani iş arama sürecini; aile içi yardımlar, işsizlik sigortası, kişinin almayı planladığı ücret, yan gelirlerin varlığı, iş ararken doğru yöntemlerin kullanılıp kullanılmadığı gibi unsurlar etkilemektedir.

İş Arama teorisi ile ilgili olarak çıkartabileceğimiz temel sonuç ücret-istihdam ilişkisinin neo-klasik analize göre daha geniş bir yelpazede sunulmuş olmasıdır. Bu analiz bilginin tam olmadığı ekseni etrafında oluşmuştur ve neo-klasik analizden farklı olarak piyasada oluşan gerçek ücret oranlarında çalışanların rasyonel tercihleri nedeniyle oluşan bir dengesizlik oluştuğunu vurgulamaktadır. Yani gerçek ücret oranının her zaman serbest piyasa koşullarında dengeyi sağlayacak düzeyde düşmeyeceğine dikkat çekmektedir (Ataman, 1998: 65).

1.2.6.2. Konjonktür Devresi Teorisi

Konjonktür Devresi Teorisi Yeni Klasik İktisatçıların tanımladıkları en son teori olarak değerlendirilmektedir. Hatta ekonomik dalgalanmaları klasik görüş çerçevesinde açıklayan en son teori olarak kabul edilmektedir (Ataman, 1998: 66).

Teoriye göre işsizlik olgusu, teknolojik işsizlik doğrultusunda ele alınmıştır. Konjonktür devresi Teorisi teknolojik değişmelerin neticesinde meydana gelen dalgalanmaların nedeninin hem arz hem de talep yönlü olabileceğini arz ve talebin birbirleriyle ilgili olup arzın talebi, talebin arzı doğurduğunu savunmaktadır.

Bu teoriye göre bir değişim süreci başlamışsa bu sürecin açıklanmasında hem arz hem de talep unsurlarına bakmanın daha sağlıklı bir yaklaşım olacağı kabul edilmektedir. Söz konusu Teori' ye göre teknolojik değişmeler çok hızlı olmakta ve bu

değişmelere hemen karşılık vermek mümkün değildir. Üretim sürecinde sermayenin emek faktörü ile ikame edilebiliyor olması 1974'den sonra daha belirgin bir hal almıştır ve otomasyon dönemi başlamıştır.

Konjonktür devresi teorisi bu değişimleri Şok dönemleri ve yayılma dönemleri olarak iki aşamada ele alarak açıklamaktadır. Şok dönemi mevcut dengeleri değiştirerek yeni durumlar oluşturmakta, oluşan bu yeni durumlar hem arz hem de talep unsurlarından kaynaklanabilmektedir. Yayılma döneminde ise değişen denge içinde gelişen yeni olaylar açıklanmaktadır.

Yeni klasik yaklaşımdan çıkarabileceğimiz sonuç artık klasik ortodoks teoride tanımlanan gönülsüz işsizlik kavramının bugün tartışmalı olmasıdır. Çünkü neo-klasik iktisatta tanımlandığı kadarıyla gönüllü işsizlik ücretlerin yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Oysa bugün yeni yaklaşımların açıklamaya çalıştığı temel nokta neden işsizlik olduğu halde ücretlerin düşmediğidir. Bunun diğer bir ifadesi de neo-kIasiklerin iddia ettikleri gibi serbest rekabetin özellikle işgücü piyasasında her zaman işlemediğidir. Dolayısıyla gerçek ücretin tam istihdamı sağlayacak düzeye kadar düşmesini engelleyen unsurlar dikkate alınmalıdır. Eğer bu fikri doğru kabul edersek (ki kanımızca gerçekte yaşanan budur) neo-klasiklerin gönüllü işsiz olarak tanımladığı kategoriyi de gönülsüz işsizlerin içine dâhil ederek daha geniş bir işsizlik tanımına ulaşmamız gerekecektir. O halde yeni klasik yaklaşımda neo-klasik gönüllü işsizlikle keynesci gönülsüz işsizlik kavramlar artık birbiriyle iç içe girmektedir. (Ataman, 1998:66).

Gönüllü işsizlik ile gönülsüz işsizlik arasındaki sınırın kalkması yeni klasik yaklaşımın ulaştığı son noktadır. Oysa açıklanması gereken esas nokta ücretlerin düşmesini engelleyen unsurlardır. İşte bu konuya Yeni keynesci akım yer vermiştir. Ortodoks Keynesci teori neo-klasik teorinin bir eleştirisidir ve işsizliğin nedenini ücretlerin düşmesindeki katılık olarak açıklamaktadır fakat bu kounun nedenlerine ayrıntılı olarak inmemektedir. Yeni Keynesci yaklaşımda ise bu noktadan hareket edilerek ücretlerin düşmesini açıklayan unsurlann neler olduğu açıklanmaktadır.

1.2.6.3. İş Kontratları Teorisi

Yeni yaklaşımlardan biri olan İş Kontratları Teorisi'ne Zımni Sözleşme Modeli adı da verilmektedir (Topalhan, 2010:203). Emek piyasalarında açık ve zımni olmak

üzere iki çeşit anlaşma\sözleşme bulunmaktadır. Zımni yani örtük Sözleşme emek piyasalarında işçi ile işveren arasında yapılan ve tarafların hak ve yükümlülüklerinin, aralarında çıkabilecek uyuşmazlıkların ve bunların çözümüne yönelik sorumluluklarını açık sözleşme ile tek tek belirlenmesi belirli bir maliyet gerektirmektedir. Başka bir ifadeyle açık sözleşmenin maliyetinin yüksek olması tarafları zımni sözleşmeler yapmaya yönlendirmektedir.

Zımni Sözleşme Modeli'nde firmalar işçilerine işsizlik riski ve sermaye piyasalarına erişme zorlukları bağlamında gelir dalgalanmalarına karşı, gerçek ücretleri dengeleyecek şekilde sigorta önermektedir. Bu bağlamda Zımni Sözleşme Modeli ve ya İş Kontratları Teorisi' ne göre, ücretler belli bir dönem içinde belirlenmekte ve değişmemektedir. Söz konusu Teoriye göre bu dönem içinde piyasalarda meydana gelen değişimler ücret üzerinde bir etki oluşturmamaktadır. Yine bu Teoriye göre örneğin bu dönem içinde işsizliğin yükselmesi, ücretler üzerinde herhangi bir etki yaratmamaktadır (Ataman, 1998:68).

İş Kontratları Teorisi'nde, ekonomik koşullar kötüye gittiğinde geçici işten çıkarmalardan ziyade çalışma paylaşımının öngörülmesi ve firmaların neden yeni işçilere daha düşük ücret ödemediğini açıklamakta da başarısız olmaktadır. Bu noktada Yeni Keynesyenler İçerdekiler-Dışardakiler ve Etkin Ücret Teorileri ile reel ücret katılıklarını açıklamaya çalışmışlardır. Ancak Zımni Sözleşme Modeli' nin zaman içinde değişik şekillerde geliştirilmesine rağmen, emek piyasasındaki reel katılıkları açıklamaya çalışan geleneksel yapısı ile işsizlik olgusunu açıklayamadığı ileri sürülmektedir (Topalhan, 2010:209).

1.2.6.4. İçerdekiler Dışardakiler Teorisi

İçerdekiler-Dışardakiler Teorisi, 1980'li yıllarda İngiltere'de yaşanan çok yüksek işsizlik oranlarına karşın, gerçekleşen yüksek ücret artışlarının nedenleri üzerinde araştırma yapma gereğinin doğması ile gerek profesyonel ekonomistler gerekse politikacıların ortak görüşleri olan ücretlerdeki oluşumun "içerdeki güçlerden" kaynaklandığı yönündeki görüşleriyle şekillenen bir Yeni Keynesyen Teori'dir (Ataman, 1998:69). Teori' ye adını veren "içerdekiler" kavramı firmada istihdam edilen işçileri ifade ederken; "dışardakiler" kavramı ise iş arayan işgücünü (işsizleri) nitelemek üzere kullanılmaktadır (Gündoğan & Biçerli, 2003:205).

Teori'ye göre firmaların bünyesinde istihdam edilen işçiyi (içerdekiler) işten çıkartıp onun yerine dışarda iş arayan işgücünü (dışardakiler) işe almaları firmalar açısından maliyetli bir durumdur. Nitekim yeni işçi alımı ve eğitim maliyetlerinin yüksek olması bir diğer taraftan hâlihazırda istihdam edilen işçilerin sahip oldukları iş tecrübesi sayesinde üretime sağladıkları katkıları nedeniyle firmalar içerdekilerle ücret pazarlığına gitmeyi tercih etmektedirler. Bu durum ücretlerin daha fazla yükselmesine neden olmakta ve yüksek ücret ile gönülsüz işsizlerin bir arada olması içerdekiler tarafından kaynaklanmaktadır.

Sonuç olarak Teori'ye göre ücretlerin belirlenmesinde içerdeki güçlerin çok büyük bir rol oynadığını söylemek mümkündür.

1.2.6.5. Etkin Ücret Teorisi

Etkin Ücret Teorisi (Ücret Etkinliği Teorisi), Yeni Keynesyen iktisatçıların ücretlerin düşme yönündeki katılığını açıklamaya çalıştıkları en önemli teoridir. Bu teori'ye göre yeni işgücü istihdam etme ve yetiştirmenin zaman ve parasal açıdan fırsat maliyetini dikkate alarak, mevcut yetişmiş nitelikli işgücüne etkinliği özendirecek biçimde yüksek ücret ödenmesini öngörmektedir (Topalhan, 2010:215-216).

Teori' de rekabetçi bir piyasada, gönülsüz işlerde dahi emek arzındaki fazlalığın, ücretleri düşürmemesinin nedenleri sorgulanmakta ve gönülsüz işsizliğin piyasa dengesini sağlayan ücret düzeyinin üstünde oluşan yüksek bir ücret düzeyinden kaynaklandığını öngörmektedir. Etkin Ücret Teorisi'ne göre bu sorunu gidermenin tek yolu ücretleri düşürmektir. Lakin ücretlerin katı olması bunu olanaksız kılar.

Teori' ye göre firmaların, işçilerinin verimliliği hakkında eksik bilgiye sahip oldukları ve işçilerin verimliliğinin, ödenen ücretin bir fonksiyonu olmasıdır (Bilir, 2017:199). Bu durumda firmalar, fazla işgücü arzı olsa bile, ücretleri düşürmek verimliliği daha fazla düşürebilir ve işgücü maliyetlerini artırabilir düşüncesiyle, ücretleri düşürmek istemeyeceklerdir. Bu sebeple, firmalar, işçilerine piyasa ücretinin üstünde bir ücret ödeme eğilimindedirler. Dolayısıyla firmaların işçilerine piyasa ücretinin üstünde ücret ödemesi, işçilerin verimliliğini artırdığı için işveren daha fazla işgücü talebinde bulunmayacak ve sonuç olarak ortaya doğal bir gönülsüz işsizlik ortaya çıkacaktır. Oluşan bu işsizlik işverenleri ücretleri düşürme yönünde bir eğilime

yöneltmeyecektir. Çünkü işverenlerin, işçilerine ödedikleri yüksek ücret; aynı zamanda işverenlerin kar maksimizasyonunu sağladıkları "etkin ücret" tir (Işığıçok, 2017:95).

Etkin Ücret Modeli' nin iki önemli noktaya dikkati çektiği iddia edilmektedir (Ataman, 1998:69). Birinci husus; emeğin üretkenliğinin firma tarafından belirlenmiş olmasıdır. Firmalar tarafından belirlenen ücretin piyasadaki ücretlerin üzerinde bir düzeyde belirlenen etkin ücret, nitelikli işgücünün istihdamını sağlamakta ve işten kaytarmaların önüne geçilmektedir. Bu Teori' ye göre fırsatını bulan her işçi işten kaytarma eğilimindedir. Bu nedenle Etkin Ücret Teorisi işçilerin kaytarma eğilimini önlemeye yönelik bir Teori olarak da değerlendirilebilir (Işığıçok, 2007:58).

İkinci husus ise ücret ile sarf edilen emek arasındaki ilişkinin firmadan firmaya değiştiği ve bu bakımdan da her firmanın farklı bir etkin ücreti olacağı hatta denge durumunda farklı ücretlerin ortaya çıkabileceği gerçeğidir. Bu noktanın aydınlatılması piyasalardaki ücret farklılıklarının nedenlerini açıklaması bakımından büyük bir önem taşımaktadır (Ataman, 1998:69).

1.3. Genç İşsizliğin Tanımı Ve Kapsamı

Birleşmiş milletlerin standart sınıflamasına göre 15-24 yaş aralığı genç olarak kabul edilir. Ancak sınıflama kültürel, kurumsal ve politik faktörlere göre ülkeden ülkeye değişir. Endüstrileşmiş ülkelerde yaşın üst sınırı değişmesine rağmen, alt sınır genellikle zorunlu eğitim çağının sona erdiği yaşa göre değişmektedir. İngiltere'de genç istihdamı politikaları 16-18 yaş grubunu kapsarken, İtalya'nın kuzeyinde 14-29, Güney İtalya'da ise 14-32 yaş gruplarını kapsamaktadır (O'Higgins N.:1997:1). Ülkemizde TÜİK verilerine baktığımızda genç yaş aralığı 15-24 olarak sınırlandırılmıştır.

1.3.1. Genç İşsizliğin Özellikleri

Ülkemizde 15-24 yaş arasındaki genç nüfusun işsizlik oranları incelendiğinde yetişkin işsizliğine göre daha yüksek oranlarda gerçekleştiği görülmektedir. Bu durum bazı istisnalar hariç dünya genelinde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde de gözlemlenmektedir.

Dünya genelinde 15 yaş üstü çalışma çağındaki gençler nüfusun %25'ini oluşturmakta fakat toplam işsizlik içindeki oranı ise %40 seviyesindedir. Ülkelerin

çoğunda genç işsizlik oranları yetişkin işsizlik oranlarına göre daha yüksek oranlarda seyretmektedir. Küreselleşmenin de etkisiyle günümüzde genç işsizlik yetişkinlere oranla üç kat, Orta Doğu ve Kuzey Afrika bölgelerinde ise dört katına kadar yükselmiştir. Genç işsizlik oranlarının yüksek düzeylerde olması iş piyasası ve potansiyel ekonomik büyüme üzerinde uzun dönemde olumsuz etkiler yaratacağı kısa dönemde ise genç işsizlerin istihdama katılmasının zor olacağı ifade edilmektedir (ILO: 2012:33).

Çin ve Hindistan'ın küresel piyasalara açılması ile birlikte dünyada ekonomik olarak faal nüfusa yeni çalışanlar eklenmiştir. Küresel işgücünün artması ve küresel sermaye – emek oranın azalması sonucunu doğuran bu gelişme, gelişmekte olan ülkeler için sanayisizleşme ve ciddi boyutlarda kayıt dışına kayma ve bunların sonucu olarak ücretli emeğin durumunun daha da kötüleşmesi sonucunu doğurur (Okur, 2015:7). Daha açık bir şekilde ifade etmek gerekirse, dünya ekonomisi yeterli iş yaratılması açısından çok yavaş büyümekte ve gelirinin çok daha küçük bir bölümünü sabit sermaye oluşumuna tahsis etmektedir (Yeldan:2012).

Genç ve yetişkin işsizlik dalgalanmaları birbirleriyle bağlantılıdır. Konuyla ilgili Avrupa ülkeleri esas alınarak yapılan çalışmada işsizlik oranlarındaki dalgalanmaların yetişkin ve gençlerle beraber hareket ettiği gözlemlenmiştir. Gençler yetişkinlere göre ekonomik durgunluk yada kriz dönemlerinde yetişkinlere göre daha çok etkilenmekte ancak ekonominin iyileşme dönemlerinde daha çabuk toparlanmaktadırlar (Higgins N.: 1997:6).

15-24 yaş grubunu kapsayan genç işsizliği eğitim açısından değerlendirildiğinde, lise veya yükseköğrenim açısından değerlendirilir. Genç işsizlik iki şekilde hesaplanmaktadır. Birincisi, genç işgücü içinde işsiz gençlerin oranı, ikincisi ise; toplam işsizler içinde genç işsizlerin oranı bulunarak yapılmaktadır (Okur, 2015:8).

Genç işsizliğin nedenlerinden bahsederken, ilk olarak gençlerin işten ayrılmaya daha yatkın oldukları ileri sürülmektedir. Gençler ilk iş tecrübelerinde iş beğenme aşamasında, çeşitli işleri deneyerek kendilerine en uygun işi bulmaya çalışmakta ve de daha düşük ücret almaya eğilimli oldukları için ve genelde ailelerini destekleme ihtiyacı duymadıkları için iş değiştirebilmektedirler (Okur, 2015:8). ABD' de 16-25 arasındaki gençlerin 7-8 arası iş değiştirdikleri ifade edilmektedir. Gençlerin sık iş değiştirmeleri,

işsizlik sürelerinin artmasına neden olmaktadır. Fakat gençlerin genelde düşük kaliteli işlerde istihdam edilmelerinin, iş değiştirme oranları üzerinde etkili olabileceği dikkate alınmalıdır (Seçer, 2006:81).

1.3.2. Genç İşsizliğin Yapısı

Türkiye'de genç işsizlik oranları incelendiğinde bölgelere, cinsiyete, eğitim durumuna, iş arama süresine ve aradıkları işin türüne göre farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır.

1.3.2.1. Eğitim Durumuna Göre Genç İşsizlik

Son yıllarda genç ve eğitimli nüfusun işsizliği artış göstermektedir. Türkiye'de genç ve eğitimli nüfus arasında görülen işsizlik oranı AB ve OECD ülkelerine göre oldukça yüksektir.

Eğitim ve işsizlik arasındaki ilişki, ülkelerin gelişimi açısından oldukça önem taşımaktadır. İstihdamın önemli bir bölümünün eğitim düzeyi düşük işgücünden oluşması mevcut ülkenin gelişmesi ve toplam katma değer üretimi açısından olumsuz bir göstergedir (Mahiroğulları & Korkmaz, a.g.e.58).

Genç işsizlerin önemli bir bölümü okuldan yeni mezun olmuş, askerlik görevlerini yeni tamamlamış, aileleri ile yaşayan kişilerden oluşmaktadır. Bu gençler işgücü piyasasında ilk kez iş aramaktadırlar. İşgücü piyasasından aranan niteliklere uygun olmama, deneyimsizlik, bu konularda yol gösterici kurumların eksikliği ve ücret beklentilerinin yüksek olması genç üniversite mezunlarının işsiz kalmalarının nedeni olmaktadır (Yentürk & Başlevent, 2007:10).

Gelişmiş ülkelerde eğitim düzeyinin artması ile birlikte işsizlik oranının düştüğü görülmektedir. Ancak Türkiye'de bunun tam tersi bir sonuç çıkmaktadır. Türkiye'de ilköğretim ve lise öncesi okulların mezunu olanların işsiz kalma olasılığı, lise ve yükseköğrenim görenlerin işsiz kalma olasılığından daha düşük görünmektedir. Bu duruma aşağıdaki tabloyu inceleyerek açıklık getirebiliriz.

Tablo 1.1: 2016 Yılı Eğitim Durumuna Göre Genç İşsizlik Oranları (%)

Okuma yazma bilmeyen	**13,4**
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	15
İlkokul	16,5
İlköğretim	15,8
Ortaokul veya dengi meslek ortaokul	14,1
Genel lise	22,8
Lise dengi mesleki okul	21
Yükseköğretim	30,8

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri internet verilerinden hesaplanmıştır.

Türkiye İstatistik Kurumunun açıklamış olduğu veriler ışığında 2016 yılı itibariyle genç işsizlerin kendi içinde eğitim durumlarını incelediğimizde, işsizliğin en düşük olduğu kesim okuryazar olmayanlar, bu kesimi sırasıyla ortaokul, okuma yazma bilen fakat okul bitirmeyenler, ilkokul ve lise ve dengi eğitimliler, en son olarak yükseköğretimliler takip etmektedir.

İşsizlik faktörünü iki temel başlık altında incelemek yanlış olmayacaktır. Bir genel işsizlik ikincisi ise genç işsizlik oranlarıdır. 17-27 yaş arası, genç, dinamik, sağlıklı iş gücünün ülke açısınından kullanılamayışı büyük bir verimlilik kaybıdır. Gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelere bakıldığında ülke sorunları bazında kesişim kümesinde aynı veriyle karşılaşılmaktadır: genç işsiz nüfus. Türkiye'de yapılan

ekonomik reformlar ve işsizlik sorununa karşı getirilen çözümlere rağmen 2017 TÜİK verileri genç işsizlik oranının toplam işsizlik oranının hala 2 katı olduğunu göstermektedir. Üstelik bu tablodaki tek negatif veri bununla sınırlı değildir. Yapılan araştırmalar göstermektedir ki Genç işsiz nüfusun büyük bir çoğunluğu eğitimli ve meslek sahibi kişilerden oluşmaktadır. Ekonomide açıklanan yüksek büyüme oranları yıl be yıl ne yazıkki ne işsizlik oranını ne de genç işsizlik oranını etkileyememiştir.

Orandaki büyük payı genç işsizliğin aldığı yüksek işsizlik oranı ülkenin 2008 krizi ile birlikte rekor seviyelerini görmüştür. Bu yıllar dâhil olmak üzere geçen yıllarda da işsizlik konusunda pozitif bir ivme yakalanamamıştır. Otalama beş gencin birinin işsiz olduğu ülkede TÜİK verilerine göre 2010'da ölçülen işsizlik oranı %32,5 leri göstererek tablonun ne kadar karamsar olduğunu gözler önüne sermektedir. Güçlü, lider ve gelişmiş bir ülke olma gereklilikleri arasında temel şartlardan biri olarak gösterilen genç insanlara istihdam ve çalışma alanları sağma gerekliliği göz önünde bulundurulduğunda, ülke gerçekçi ve sürdürülebilir çözümler üreten iç politikalara yönelme ihtiyacı duymuştur.

İşsizlik sorunu ile mücadelede ise herşeyi devlet ve yetkili makamlardan beklemek kuşkusuz en yanlış tutum olacaktır. Burada aslın iki kesime de büyük görev düşmektedir; işverenler ve işçiler (iş arayanlar). İş arayan kesimin üretmeye, çalışmaya gönüllü olması birinci şarttır. Çalışmak sadece SGK'lı işçi olmak değildir. Yaşadığı ülke içerisinde katma değerli herhangi bir iş başararak para kazanabilen herkes üretim çemberini çevirmeye devam etmiş sayılmaktadır. İşçi ve iş arayanlar emek kalitesinin sadece eğitimle sınırlı olmadığını kendilerini sürekli geliştirmek zorunda olduklarınında farkında olmaları gerektiğinin bilincinde olmalıdırlar. Yabancı dil bilen, gündemi takip eden, birer sanat dalıyla uğraşan her genç iş dünyasında ekstra artı değerler katabileceklerini sergilemiş olmaktadırlar.

Öte yandan işverenlere de görev düşmektedir. Aşikar olan Türkiye'de eğitim – istihdam ilişkisinin dengeli kurulamadığı gerçeğidir. Yetkin kişileri seçerken eğitimsiz kişilerden düşük maliyet sağlama amacı güden işverenler uzun vadede vizyon kaybına uğrmaktadır. İşveren de vermesi gereken emek ile yapması gereken yatırımın farkında

olmalıdır, kalifiye çalışan kadroları başka türlü oluşturulamaz ve ülkenin çalışan çehresi geliştirilemez.

1.3.2.2. İş Arama Süresine Göre Genç İşsizlik

İş arama süresine göre işsizlik analizlerinde kısa ve uzun süreli işsizlik ayrımları kullanılmaktadır. Buna göre, bir yıl ve daha uzun süreli işsiz olma hali, uzun süreli işsizlik; bir yıldan kısa süren işsizlik ise kısa süreli işsizlik olarak tanımlanmaktadır. ILO'nun kabul ettiği tanım budur ve bütün ülkeler ve EUROSTAT, OECD gibi kurumlar tarafından da benimsenmiştir (Bozdağlıoğlu, 2008:52).

Ülkemizdeki işsizlik sorunu özelikle de genç işsizlik sorunu analiz edilirken işsiz geçen sürenin de incelenmesi sorunun anlaşılması adına önem taşımaktadır. İş bulmak adına geçen zamanın her geçen gün uzaması gençlerin farklı sorunlarını tetikleyebilir. Bu sürenin uzaması meslek sahibi gençlerin becerilerinin körelmesine neden olacaktır. Böylece iş bulmaları daha da zorlaşacaktır. Gençler uzayan iş bulma süreleri sonucunda piyasanın da yavaş yavaş dışına itileceklerdir (Özşuca, 2003:75).

İşsizlik süresinin uzamasına dair literatür incelendiğinde kısa ve uzun olarak iki ayrım göze çarpmaktadır. Bir yıl ya da daha uzun zaman işsiz kalan süre için uzun süreli işsizlik tanımı kullanılmaktadır. Uzun süreli işsiz kavramı, bir yıl ve daha uzun süredir işsiz olanlar için kullanılmaktadır (TÜSİAD, 2004: 157-158). Sürenin uzaması işsizliğe yönelik politikaların da işlevini zorlaştıracaktır. İşsiz geçen süre arttıkça her işsiz piysanın dışına itilerek sorunlar artmaktadır.

İş arama süresine göre genç işsizlik, Tablo 1.2'de görüldüğü üzere en yüksek dilim 1 ya da 2 aydır işsiz kalan gençlere ait, onu 3 ay ya da 5 aydır işsiz kalanar, 1 yıldan fazla 2 yıldan az olanlar takip etmektedir. En düşük dilim ise 3 yıl ve daha uzun süredir işsiz kalan 15-24 yaş arası genç işsizlere aittir.

Tablo 1. 2: İş Arama Süresine ve Yıllara Göre İşsizler 15-24 Yaş Grubu

Bin	2015	2016	2017
1-2 ay	438	465	497

3-5 ay	232	244	256
6-8 ay	89	103	117
9-11 ay	33	31	42
1 yıl ve daha fazla 2 yıldan az	100	116	126
2 yıl ve daha fazla 3 yıldan az	24	21	25
3 yıl ve daha fazla	3	5	6

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri internet verilerinden hesaplanmıştır.

Tablo 1.2'nin verilerine bakıldığında 2015-2016-2017 yıllarında gençlerin çoğunluğunun 1 sene öncesinde iş buldukları görülmektedir. 1 ile 2 yıl arası işsiz kalanların oranı 2 yıl ve üstü işsiz kalanların oranından fazladır. Bu da Türkiye'nin işsizlik piyasası ile ilgili anlamlı bir veridir. Bu verilerden hareketle ülkemizdeki genç işsizlik sorununun çoğunlukla uzun süreli değil kısa süreli olduğu çıkarımı yapılabilir. Bu nedenle de işsizlik politikalarının bu anlamlı verinin üzerine kurulması gerekliliği kendini göstermektedir.

1.3.2.3. Aradıkları İşin Türüne Göre Genç İşsizlik

Bulmak istedikleri iş cinsi dikkate alındığında genç işsizlerin durumu aşağıdaki tabloda detaylı bir şekilde belirtilmiştir.

Gençlerin ne tür işlerde çalışmak istedikleri genç işsizliğinin boyutlarının incelenmesi açısından değerlidir. Bu bağlamda TÜİK bir tasnif yaparak genç işsizlerin mevcut durumunu 5'e ayırmıştır. Araştırma sonucunda oluşan bu beş sınıf; kendini işini yapmak ya da kurmak isteyenler, iş bulup başlamak için bekleyenler, yarı ya da tam zamanlı, yarı zamanlı, tam zamanlı olarak sıralanabilir. Tablo 1.3 ülkemizdeki aranan iş türünü göre genç işsizlerin durumunu göstermektedir. Bu durumda gençlerin mevcut hali analiz edildiğinde, 2015, 2016 ve 2017 yıllarına bakıldığında genç işsizlerin çoğunluğunun tam zamanlı iş baktığı tespit edilmektedir. Tablo incelendiğinde kendi işini kurmak isteyenlerin oransal değeri beklenen seviyenin altında kalmaktadır. Kendi işini kurmak isteyen gençlerin beklentilerin altında kalması gençlerin risk almadıklarını ya da ekonomik refahın olmadığını da göstermektedir (Buluttekin, 2008: 182). Bununla

birlikte aynı durumun gençlerde girişimciliğin olmadığına aynı zamanda eğitim konusunda istenen seviyede olmadığını da göstermektedir.

Tablo 1. 3: Aradıkları İşin Türüne ve Yıllara Göre İşsizler 15-24 Yaş Grubu

Bin	2015	2016	2017
Tam zamanlı	817	875	944
Yarı zamanlı	27	32	36
Tam zamanlı veya yarı zamanlı	15	14	9
İş bulmuş başlamak için bekliyor	15	17	19
Kendi işini kurmak istiyor	24	17	17

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri internet verilerinden hesaplanmıştır.

1.3.2.4. İşsizlik Nedenlerine Göre Genç İşsizler

Tablo 1.4'te 15-24 yaş grubundaki gençlerin hangi nedenlerden dolayı işsiz kaldıkları gösterilmektedir. 2015, 2016 ve 2017 yıllarına ait 15-24 yaş grubundaki gençlerin işsizlik nedenlerine baktığımızda büyük çoğunluğunun işini kaybettiği ya da işten çıkartıldığı, onu sırasıyla kendi isteğiyle işten çıkanlar ve ilk kez iş arayan-öğrenimine devam edenler, ev işleri ile meşgul olanlar, askerden yeni gelenler ve diğer grup takip etmektedir.

Tablo 1. 4: İşsizlik Nedenlerine Göre İşsizler 15-24 Yaş Grubu

İŞSİZLİK NEDENLERİ	2015 (Bin)	2016 (Bin)	2017 (Bin)
İşini kaybetti – Geçici bir işte çalışıyordu, iş bitti	262	267	314
İşini kaybetti-İşten çıkartıldı	68	73	68
İşini kaybetti-İş yerini kapattı, iflas etti	16	20	16
İşinden ayrıldı-Kendi isteğiyle	175	189	172
İşinden ayrıldı-Diğer	234	279	313
İlk kez iş arayan- Askerden yeni geldi	8	6	4
İlk kez iş arayan-Diğer	5	5	5
İlk kez iş arayan-Ev işleri ile meşgul	16	20	21
İşinden ayrıldı-Ücretsiz aile işçisi olarak çalışıyordu	2	2	2
İlk kez iş arayan-Öğrenimine devam ediyordu	134	125	153

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri internet verilerinden hesaplanmıştır.

1.3.2.5. Yaş Gruplarına Göre Genç İşsizlik

Bir ülkede iş bulamayan 15-24 yaş grubundaki genç nüfusun, yine bu yaş grubundaki toplam işgücüne oranlanmasıyla, genç işsizlik oranı hesaplanmaktadır. Birleşmiş Milletler (BM) tarafından verilen genç yaş aralığı 15-24'dür. Buna mukabil çok sayıdaki Avrupa Birliği (AB) üye ülkelerinde ve AB'nin gençliğe dair düzenlediği temel programlardaki hedef kitle 15- 29 yaş aralığı olarak daha geç yaşları odağına almaktadır zira bu ülkelerin çoğunda eğitim süreleri uzun tabiatıyla işe geçiş süreleri de daha geç gerçekleşmektedir. Türkiye'de gençlik yaşı bazı araştırma, belge ve

dökümanlarda çeşitli yaş aralıkları kullanılsa da TUİK dahil diğer kamu kurumlarıyla beraber genel olarak benimsenen yaş aralığı 15-24'tür.

Bununla birlikte eğitim ve sosyal hayatın getirdiği değişiklerin gerektirdiği genç yaş grubuna yönelik araştırmalarda farklı sınıflamalara da gidilebilmektedir. Genç yaş sınıfı işgücü piyasasına ilişkin sorunlardan önemli ölçüde etkilenen bir gruptur. Tüm dünyada olduğu şekilde işgücü talebi açısından, Türkiye'de özellikle eğitimli grubun işe girmekte zorlandığı 15-29 yaş grubu arasındaki işsizlik rakamlarından anlaşılmaktadır. Gelişmekte olan ülkeler ile bazı gelişmiş ülkelerde genç işsizlik önemli bir ekonomik ve sosyal sorun olarak ağırlığını korumaktadır. Türkiye için de geçerli olan bu durum ülkemizin genç nüfus yapısı itibariyle ekonomik ve sosyal etkileri bakımından önem arzetmektedir (Kabaklarlı - Gür, 2011).

Türkiye'de genç işsizliğinin 2001 yılına kadar OECD ortalamaları düzeyinde seyrettiği görülmektedir. 2001 krizinden sonra genç işsizlik oranın OECD ortalamasını aştığı, günümüze kadar da bu olumsuzluğun bertaraf edilemediği görülmektedir. 2016 yılı itibariyle OECD ülkelerinde 15-24 yaş grubundaki işsizlik % 13,0'dür. Aynı oranın Türkiye değeri % 19,5 olarak gerçekleşmiştir (OECD, 2017).

2017 yılı itibariyle TÜİK verilerine göre 15-24 yaş grubuna dair toplam nüfus 11milyon 875 bin kişidir. Bu yaş grubunda eğitimde olmayan işgücü kabul edilen kesim 5.146 bin kişidir. İşgücüne dâhil olmayan nüfus ise 6.729 bin kişidir ve açıkça görüldüğü üzere işgücü sayısından yüksektir. Yaş grubu itibariyle eğitimde olanların yüksekliği dikkate alınma gereği kayda değer bir yaklaşım olmakla birlikte yaş itibariyle aktif hayat içinde yer alan gençlerin eğitim ve iş faaliyetinde yer almayan %20,8'lik dilimi oluşturmaları ekonomik katma değer kaybı olarak dikkate alınması gereken önemli bir olgudur.

Son yıllarda eğitimin yaygınlaştırmasına yönelik olarak düzenlenen okullaşma kampanyaları, yükseköğretim öğrenci kontenjanlarının artırılması bunun yanısıra zorunlu eğitimin ilk uygulamada 8 yıl olarak düzenlenip bilahare 12 yıla yükseltilmesiyle birlikte Türkiye'de okullaşma oranı artmıştır. Bu gelişme doğal olarak genç nüfusun eğitim seviyesini önemli ölçüde yükseltmiştir.

15-24 yaş grubunda görülen işsizlik 2017 yılında 2016 yılına göre 1,2 puanlık artış göstererek yüzde % 20,8'e ulaşmıştır. Ülke genelindeki işsizlik ve 15-24 yaş arası

işsizlik rakamları arasında yaklaşık iki kat fark bulunmaktadır. Geçmiş yıllara dair rakamların incelenmesinden bu durumun geçici olmadığı giderek kronik bir hale evrildiği de anlaşılmaktadır.

Geçtiğimiz yıl rakamlarıyla yapılan değerlendirmede ekonomide 2017 son çeyreğinde yaşanan büyüme rakamı ile genç işsizlik arasında doğru bir ilişki kurulmadığı ve genç işsizliğin önceki yıla oranla yüksek denilebilecek seviyede %1.2 oranında arttığı görülmektedir.

2017 yılı TÜİK verileri 15-24 yaş grubu gençlerin yüzde 24,2'sinin eğitim (yaygın ve örgün eğtim) ya da istihdam faaliyetleri içinde yer almadığını ortaya koymaktadır. Yine TÜİK verilerinden yola çıkarak hazırlanan ve aşağıda verilen Tablolarda (Tablo:1.5, Tablo: 1.6) görüldüğü üzere; 15 ile 29 yaş arasında iki farklı yaş grubuna göre sınıflandırılmış gençlerin ne eğitimde ne de istihdamda olmayanların oranları incelendiğinde 25-29 yaş grubu gençlerinin 2014 ile 2017 dönemi için yıllara göre en az %34 en çok %35.5'le ne eğitim ne de istihdam içinde olmadıkları görülmektedir. 15-19 arası yaşlarda aynı sırayla bahse konu oran en az %16,5 ile %17,3 arasında değiştiği görülmektedir. 15-19 yaşları arasındaki gençlerle 25-29 yaş grubu arasında görülen bahse konu fark, 15 yaş grubu gençlerinin yaygın ve örgün eğitimde yer almasından ileri gelmektedir. Bu eğitimde olan gençlerin sayısının yaşın artmasıyla birlikte azalmasından çıkarılmaktadır. Benzer şekilde 20 ile 24 yaş grubunda bu oran en az ve en çok olarak %32,5 ile 33,5 arasında değişmektedir. Bahse konu rakamların yıllara göre gösterdiği değişiklik aynı yaş grubu içinde incelendiğinde en yüksek ve düşük arasındaki farkın %4 civarında gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Bu da rakamların düzgün seyir ettiği ve bir bakıma sorunun kemikleştiğini göstermektedir.

Tablo 1.5: 15-19 Yaş Grubu Nüfusuna Göre Eğitim ve İşsizlik

YILLAR	15 - 19 yaş grubundaki toplam nüfus	Eğitimde olan nüfus	Eğitim ya da istihdam da olmayan nüfus	Ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı (%)
2014	6 270	3 723	1086	17.3

2015	6321	3 789	1042	16,5
2016	6299	3773	1037	16.5
2017	6280	3741	1053	16.8

Kaynak: TÜİK

Kurucu üyesi olduğumuz OECD ülkeleri 15-19 yaş grubu gençlerinin yüzde 7'si ne işte ne de eğitim kategorisinde yer almaktadır. Ülkelere göre değerlendirmede kişi başı milli geliri göreceli olarak düşük ve bu yaş aralığında eğitimi bırakma oranları yüksek olan ülkelerde ne eğitimde ne de istihdamda olanların sayıca fazla olduğu gözlemlenmektedir (ILO, 2016: 18). Ülkemizde bahse konu yaş grubu için bu oran Tablo 1.5' de görüldüğü üzere %17'ler düzeyindedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (2016: 18) genç yaş grubunda görülen yüksek işsizlik oranının, niteliksiz gençlerle yükseköğrenimlerini yarıda bırakan gençlerin sınırlı iş olanaklarına sahip olması, dolayısıyla istihdama geçişte karşı karşıya kaldıkları engelleri yansıttığını ileri sürmektedir. Bu olumsuz durumun gençler üzerindeki etkisinin becerilerin bozulması, eksik istihdam ve cesaretin kırılması şeklinde devam edeceği belirtilmektedir.

Tablo:1.6: 25- 29 Yaş Grubu Nüfusuna Göre Eğitim ve İşsizlik

YILLAR	25- 29 yaş grubundaki toplam nüfus	Eğitimde olan nüfus	Eğitim ya da istihdam da olmayan nüfus	Ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı (%)
2014	6 165	389	2 182	35,4
2015	6 121	346	2 175	35,5

2016	6 089	360	2 151	35,3
2017	6 085	366	2 070	34,0

Kaynak: TÜİK

2007 ile 2016 yıllarındaki istihdam oranlarındaki değişim incelendiğinde ülkemiz AB ülkeleri ve aday ülkeler ararsında istihdam artış oranında %4,8 ile dördüncü ülke konumundadır. Bu sıralamada Makedonya % 6,4 ile birinci ülke olurken, -%9,3 ile Norveç son sırada yer almıştır (ÇSGB 2018 Bütçe Sunumu s.9). Ülkemizde istihdam oranlarında sağladığımız bu artışın genç işsizliğe olumlu katkı sağlamaması, belirtilen yaş gruplarındaki işsizlik oranlarının yüksekliğinden anlaşılmaktadır.

Gençler; işgücü piyasasının tecrübesiz ve kıdemsiz elemanları olarak, tecrübeli yetişkinlerin işsizliğinin arttığı dönemlerde işsizlikten daha fazla etkilenebilmektedirler (Hansen, 1987: 30). Rekabet ortamının zorlu ve standartlaşmanın arttığı serbest piyasa koşullarının sürdüğü bir ekonomide bahse konu gençlerin iş yerlerini bulmaları, istihdam içinde yer almaları giderek zorlaşmaktadır.

1.3.2.6. Bölgelere Göre Kent-Kır Ayrımına Göre Genç İşsizlik

TUİK haber bülteni güncel sonuçları itibariyle ülkemizde kentlerde ve ilçelerde yerleşen nüfus 2016 yılı itibariyle %92,3'e ulaşmıştır. 2017 yılında kent nüfusunun %92,5'e yükseldiği görülmektedir. Köy ve beldelerde yaşayan kır nüfusunun %7,5'da kaldığı anlaşılmaktadır (TUİK; Şubat 2018). 1950 yılındaki şehir nüfusu oranımız %26 düzeyindedir, 1950'lerden itibaren artan kent nüfus oranı 1980'li yıllarda başlayan neoliberal politikalar ve serbestleşme hareketleriyle artmış, 1985 yılında kent nüfusu oranı kır nüfusu oranının üstünde bir seviyeye ulaşmıştır. Tarımsal üretimde yaşanan gelir azalması kırsal kesimden kente olan iç göçü artırmıştır (Özay ve Kılıç, 2009:33). 2000 yılında il ve ilçede yaşayanların oranı %65'dir. 2007 yılında bu oran %70'e çıkmıştır. 2013 yılında yapılan Yasal düzenlemeyle Büyükşehir Belediyeleri kurulmuş ve yeni ilçeler oluşturulmuştur. Bahse konu idari uygulamalarla aradan geçen yıllar kent nüfusunu artırmış ve günümüzde %90'ların üzerine çıkarmıştır (Sürmeli, 2017).

Türkiye'de kentte yerleşik nüfus istihdamında son yıllarda artış görülmekle birlikte kırsal istihdamın oranının hala önemini koruduğu görülmektedir. İşgücündeki tarım sektörü payının göreceli olarak büyük olduğu bilinmektedir (Selamoğlu,

Lordoğlu, 2006). Ülkemizde tarım sektörü küçük ölçekli aile işletmeleri biçiminde örgütlenen geleneksel üretim yöntemlerini kullanan yapı içinde ağırlıkla kadının ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığı mevsimsel geçişlere hassas bir istihdam şekli bulunmaktadır. Tarım sektöründe önemli bir işgücü fazlası ve ciddi bir eksik istihdam sorununun varlığına dikkat çekilmektedir (Ekin 2000).

Türkiye'de uzun süreli işsizliğin kentlerde daha yaygın olduğu görülmektedir. Uzun süreli işsizlerin yaklaşık dörtte üçü kentlerde yaşamaktadır. 2000-2004 döneminde kentlerdeki uzun süreli işsizlik oranlarının kıra göre arttığı görülmektedir. 2001 yılında yaşanan ekonomik krizin kent yaşamı üzerindeki olumsuz ekonomik etkileri nedeniyle 2002 ve 2003 yılları arasında kentlerdeki uzun süreli işsizliğin kıra göre daha yüksek oranlarda arttığı anlaşılmaktadır. Kentlerdeki kadınlar oransal olarak kırdaki kadınlardan daha fazla uzun süreli işsizlikten etkilenmektedir. Uzun süreli işsizliğin kentlerde yoğunlaşmasının arka planında, tarım sektöründeki işgücünün diğer sektörlere kayması, kırsal kesimden kentlere göç olgusunun hızlanması olduğu anlaşılmaktadır. Kırsal kesimde ve tarımda yer tutan işgücünün büyük bir kısmı düşük verimlilikle ya da eksik istihdam koşullarında çalışmaktadır. Bu durum kırda uzun süreli işsizliği gizlemektedir. Kentlerde istihdam sanayi ve hizmetler sektöründedir. Bu sektörler ekonomik dalgalanmalara ve ekonomik krizlere tarım sektörüne göre daha duyarlıdır. Ekonomik kriz sonucunda krizin işsizliğe olan ağır faturası nedeniyle binlerce insan işsiz konumuna düşmekte ve bu insanların tekrar bir işe yerleşmesi uzun bir süre almaktadır (Alabaş, 2007:41).

İkinci dünya savaşı sonunda şehirleri harap olmuş ekonomisi zayıflamış Avrupa'yı ayağa kaldırmak imar etmek amacıyla stratejik ve jeopolitik hedefleri doğrultusunda Amerika Birleşik Devletlerinde (ABD) uygulamaya konulan aralarında Türkiye'nin de bulunduğu 15 Avrupa ülkesine teknik ve mali yardımı öngören Marshall Planı kapsamında yapılan yardımla (Erhan, 1996:3) 1950'lerde ülkemizde başlayan tarımda makineleşme ve ekonomide sanayileşmeye geçiş hareketleri köyden kente göç olgusunu harekelendirmiştir. Burada kentlerin çekici güçleri de köyden ayrılmayı kolaylaştıran başka bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Kırdan kente hareketi artıran iletişim ve ulaşım olanaklarının artması da önemli bir etken olarak görülmektedir (Keleş, 2014, ss. 67-68). Kentlerde ki iş ve eğitim olanakları ve yüksek ücretler özellikle genç nüfusun göç etmesini teşvik etmektedir (Mills ve Hazarika, 2001, s.329).

Tablo 1.7: Göç Etme Nedenine Göre Göç Eden Nüfus ve Oranı, 2 Ekim 2011

Göç etme nedeni	Göç eden Nüfus (%)	Göç eden nüfus Oranı
Toplam-Total	2207 844	100,0
İş aramak/Bulmak	268400	12,2
Tayin/İş değişikliği	295906	13,4
Eğitim	498137	22,6
Evlilik/Boşanma	166284	7,5
Sağlık	22649	1,0
Hanedeki fertlerden birine bağımlı göç	916761	41,5
Diğer	39115	1,8
Bilinmeyen	593	0,03

Kaynak: TÜİK, Nüfus ve Konut Araştırması, 2011

Genel nüfus üzerinden yapılan genç nüfus yaş grubunu ihtiva etmese de değerlendirme açısından önemli olacak göç nedeni ve karşılık gelen nüfus değerlerini veren TÜİK tarafından yayınlanan Tablo 1.7'de gösterildiği üzere toplam göç eden nüfus 2.207.844'dür.

Toplam göç eden nüfus içinde iş aramak için göç etme oranının %12,2 olduğu belirtilirken "Hanedeki fertlerden birine bağımlı göçün" %41,5'le ilk sırada yer aldığı anlaşılmaktadır. Hanedeki diğer kişilere bağlı göçün hangi nedenlere dayandığı anlaşılamamaktadır. TUİK verilerinden derlenen Tablo 1.8 Eğitim ve Yer Değiştirme Oranı verilmektedir.

Kırsal kesimde küçük aile işletmelerinin varlığı, toprakların bölünmesi kaynaklı ülkemize has yapısal özellikler nedeniyle tarımdaki işsizlik oranlarının kentlere göre nispi olarak düşük gözükmesi irdelenmeyi gerektirmektedir. Küçük aile işletmelerinde yapılan tarım faaliyetleri kısmi çalışma zamanlıdır ve gizli işsizlik bulunmaktadır. TÜİK 2012 verilerine göre kent ve kır ayrımına göre genç işsizlik oranları sırasıyla yüzde 20,3 ve yüzde 11,9' dur (Okur, 2014: 45).

Tablo 1.8: Eğitim ve Yer Değiştirme Oranı

	Toplam (bin)	Ülke içinde yerini değiştirdi ya da değiştirmek istiyor	Yurtdışından ikametgahını taşıdı veya yurtdışına taşımak istiyor	İkametgahını taşımadı veya taşımak istemiyor
Eğitim durumu	15-34 Yaş (bin)	%		
Toplam	24 263	7,0	5,8	87,2
Bir okul bitirmeyen	2 019	4,1	2,1	93,9
Lise altı	11 765	3,5	4,6	91,9
Lise alt	3 191	6,5	10,9	82,7
Mesleki veya teknik lise	2 618	6,3	5,2	88,5
2 veya 3 yıllık yüksekokul	1 594	11,2	6,1	82,7
4 yıllık yükseköğretim ve üzeri	3 075	21,0	8,0	71,0

Kaynak: TÜİK

Türkiye gibi bölgesel eşitsizliklerin yüksek olduğu ülkelerde, bölgesel gelişmişlik farklılıkları, ekonominin performansını olumsuz yönde etkileyerek işsizlik sorunu başta olmak üzere diğer ekonomik ve toplumsal sorunun da derinleşmesine neden olmaktadır. Bu bağlamda istihdam sorunu da, bölgesel eşitsizliklerin hem bir nedeni hem de sonucudur.

1.3.2.7. Aranılan Meslek Türüne Göre Genç İşsizlik

15-34 yaş arası için TUİK tarafından II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2016 tarihi itibariyle verilen değerlere göre en az bir okul bitiren hali hazırda eğitim görmeyen kişilerin, eğtim süreçlerini takiben üç aydan uzun süreli çalıştığı ilk işinde yaptığı mesleğe göre bitirdiği eğitim seviyesi aşağıda Tablo 1.9'da verilmektedir. Doğal olarak profesyonel meslek grupları içinde ağırlıklı kesimin %88 ile yüksekokul mezunları olduğu görülmektedir. Yüksekokul mezunları meslek grupları içindeki yüzdesi 22'dir. Yönetici grubunda aldığı pay ise %55'dir. 2 milyon 382 bin kişi hizmet ve satış elemanı olarak çalışırken bu meslek grubundaki lise altı eğitim düzeyine sahip çalışanların oranı %41'le en yüksek payı almaktadır. Büro hizmetlerinde çalışan gençlerin üniversite mezunu ile lise meslek, lisesi mezunu toplamınıyla yaklaşık aynı oranda sırasıyla %40 ve %35 olduğunu görmekteyiz.

Tablo 1.9 : Eğitim Durumuna göre Meslek Grupları

Meslek grubu (ISCO 08) (Bin)		Eğitim Durumu					%	%	%
	Toplam	Lise altı	Genel lise	Mes. ve Teknik lise	2 veya 3 yıllık	4 yıllık yüksek öğretim ve üzeri	Yüksek Okul	Lise Altı	Mesle k ve Genel Lise
Toplam	10205	4412	1273	1492	807	2 221	22	43	27
Yöneticiler	184	19	31	17	15	102	55	10	26
Profesyonel meslek mensupları	1 240	2	18	41	82	1 097	88	0	5

Teknisyenler teknikerler yardımcı profesyonel meslek mensupları	608	31	59	126	164	227	37	5	30
Büro hizmetleri	1 013	75	155	200	175	408	40	7	35
Hizmet ve satış elemanları	2 382	969	476	452	197	287	12	41	39
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar	692	574	59	43	10	6	1	83	15
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	1 631	1 019	180	310	85	37	2	62	30
Tesis ve makina operatörleri ve montajcılar	728	457	97	127	28	18	2	63	31
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	1 727	1 267	197	175	51	37	2	73	22

Kaynak: TÜİK

Yaşam memnuniyeti araştırması sonuçları 2016 yılı verilerine göre iş memnuniyet düzeyinin gençler arasında yüzde 78,7 düzeyine eriştiği görülmektedir. İş bulabilen, çalışan gençlerin üçte ikisini geçen memnuniyet oranına sahip olmasını, daha düşük bir oranla ücretlerden duyulan memnuniyet izlemektedir. Gençlerin %51'inin elde ettiği kazançtan memnun olduğu görülmektedir. İşten memnuniyet duymada kadınların ve erkeklerin oranı sırasıyla yüzde %82,4 ve %77 iken aynı sırada verilen kazanç memnuniyeti ise yüzde %51,5 ve %50 olarak gerçekleşmiştir (TUİK İstatistiklerle Gençlik, 2016).

2. BÖLÜM: GENÇ İŞSİZLİĞİN TEMEL NEDENLERİ VE GENÇLERİN İŞGÜCÜNE KATILIMI

2.1. Genç İşsizliği Meydana Getiren Nedenler

Genç işsizliğinin nedenleri konusunda çok sayıda kuram ve görüş ileri sürülmüştür. Bunlar makroekonomik nedenlerden, gençlerden kaynaklanan mikro nedenler arasında çok sayıda farklı değişken ve faktöre bağlanmaktadır.

Gençlere has bazı özellikler, eğitimli işsizler, gençlerin çalışma eğilimlerindeki farklılıklar, piyasaya ilk kez giriş yapacak olan gençlerin beklentilerinin yüksekliği, etnik köken kaynaklı nedenler genç işsizliğine yol açan mikro nedenler arasında sayılabilir (Murat & Şahin, 2011: 54) Genç işsizliğinin yukarıda sayılan mikro etkilerine ilave olarak toplumun tamamına etki eden makroekonomik etkileri de bulunmaktadır. Bunlar arasında en önemlisi; gençlerin işsizlik nedeniyle üretime katkı sunamamaları ve ülke ekonomisinin bu nedenle yaşadığı önemli emek kaybı ve eksik istihdam meydana getirmesidir (Darıcı & Taşçı, 2009:140).

Ülkemizde 15-24 yaş aralığı işgücü piyasasına ilk kez giriş yapan yaş kabul edilmektedir. Bu grubun genel olarak iş tecrübesinden yoksun oluşları işveren açısından dezavantajlı bir durum yaratmaktadır. Genç işgücünün eğitimi ve yetiştirilmesi işverene ilave külfet getirmektedir. Bunun yanısıra gençler cephesinden yapılan değerlendirme de gençlerin işgücü piyasasına uzak oluşları, iş arama stratejisi geliştirmede yaşadıkları tecrübe eksikliği nedeniyle bilgi ve becerilerine uygun işi seçmekte başarılı olamadıkları, iş beklentilerinin yüksek olduğu görülmektedir. Özellikle yüksekokul mezunu gençler gördükleri eğitimlerin kıymetinin bilinmesini istemekte karşılığını almak için yüksek ücret beklentisi içine girmekte rasyonel olmayan beklentilerini karşılayacak çalışma ortamını bulmak ümidiyle, daha uzun süre işsiz kalmaktadırlar (Okkalı ve Şanalmış 2005).

Gençler arasındaki işsizlik oranının yetişkinlere nispet neredeyse iki kat fazla olması arz tarafını belirleyen makroekonomik nedenler dâhil çok fazla faktörü içinde barındırdığından geçici nedenlere dayanmadığı kanısı yaygındır. Yüksek oranda görülen

genç işsizliğin dayandığı nedenler için temelde iki görüş ağırlık kazanmaktadır. Bunlar arz ve talep tarafından kaynaklanan nedenler olarak sınıflandırılmaktadır. Talep yanlı görüş, genç işsizliğin yüksek olmasını, ekonomik gelişmenin yavaş olmasına, ekonomideki dönemsel zayıflıklara, işlerde meydana gelen değişimlere ve katı asgari ücretlerin doğurduğuna bağlamaktadır. Arz yanlı görüş, genç işsizliğin yüksekliğini iş olanaklarının kıtlığından ziyade gençlerin istek ve niteliklerinde ki eksikliğe bağlamaktadır (Freeman, 1979: 1). Bu görüş ülkemizde de özellikle işveren kesimi tarafından dayanak bulmaktadır.

Gelişmekte olan ülkelerde genç işsizlik, ekonominin zayıflığına ve işgücü talebinin yetersiz olması gibi nedenlere dayandırılmaktadır. İşgücü piyasasında dezavantajlı konumda olan gençler bulundukları bölgedeki zayıf işgücü talebinden ve ekonomik durgunlukların yarattığı daralmalardan yetişkinlere nazaran daha çok etkilenmektedirler. İşgücü piyasasında, gençlerin, ekonomik durgunluklara karşı koyamamaları arz tarafını belirleyen makroekonomik nedenlerin dışında düşük işgücü piyasası yeteneklerine sahip olmaları, işgücü piyasasıyla ilişkilerinin zayıflığı, istihdamı koruma, işe alma ve işten çıkarmaya yönelik mevzuatın katılığı benzeri faktörlerde bulunmaktadır. Benzer şekilde toplam talep kadar, toplam arz da belirleyici olmaktadır. Bunun sonucunda istihdam olanaklarının ve iş bulma ümidinin azalmasıyla gençlerin çalışma şevki kırılmakta ailenin yanından ayrılmama, okulda kalma olasılığı da dâhil, farklı çareler üretmektedirler.

Genç işsizliğine yol açan nedenler makroekonomik faktörlerden, işgücü yapısından kaynaklanan eksikliklere, ücretlere, yüksek vergilere, demografik değişikliklere, gençlerin iş eğilimleri benzeri çok sayıda farklı değişkene bağlanmaktadır. Bahse konu genel olarak değişkenler talep ve arz yönlü olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, Freeman (1979) tarafından hazırlanan aşağıdaki verilen Tablo 2.1'de genç işsizliğinin yüksek olmasının temel nedenleri ana hatlarıyla verilmektedir (Bilir, 2011:80).

Tablo 2.1: Genç İşsizliğinin Temel Nedenleri

Genç İşsizliğin Yüksek Olmasının Nedenleri	Talep Yönünden	Arz Yönünden

Mevcut İşler	Ekonomi gençlere yönelik bir iş olasılığını azaltmaktadır.	Farklı yönlerden düşük seviyeli kabul edilen ve bu nedenle tercih edilmeyen çok sayıda işin boş olması.
Ücretler	Asgari ücretler ve diğer katı düzenlemeler nedeniyle düşük düzeyli işlerin sayısında azalma olur.	Gençlerin rasyonel olmayan ücret talepleri bulunmaktadır.
Mobilite	Yüksek işsizlik oranının temelinde kısa dönemli geçici işler bulunmaktadır.	Genç işçiler yüksek bir mobiliteye sahiptir.
Tavırlar	Gençler geleceği olan bir iş arzu ederler. İşveren ayrımcılığı genç işgücü talebini azaltır.	Cari ücret düzeyinde gençler boş zamanı tercih ederler.
Nitelikler	Nitelikler çalışırken kazanılır.	Gençlerde eğitim ve tecrübe eksikliği vardır.
Genç Nüfusun Hızlı Artışı	İş piyasası gençler için birçok yeni iş üretir.	Genç işsizliğin nedeni genç nüfusun hızla artmasıdır.

Kaynak: Freeman, 2014

Türkiye; Dünya Bankası'nın 2017 yılı ekonomi sınıflandırmasında bir önceki yıla ait ülke milli gelirinden hesaplanan değer ışığında, 3,956–12,235 $ arasındaki gelire

sahip ülkeleri işaret eden "üst orta gelir düzeyinde yaşanmakta olan, kayıt dışılığın azaldığı ülkeler" kategorisinde değerlendirilmektedir.

Çalışan ve potansiyel çalışanları cezbedecek çalışma ortamı yaratmak ve muhafaza etmek, çalışanları teşvik etmek, katma değeri yüksek kaliteli ve rasyonel iş yaratmak ve çalışma iklimi düzenlemek ve yeni iş alanları açmak ve istihdam olanaklarını garanti altına almak, riskleri yönetmek, işgücü piyasasında ekonomi dönüşümüne uyum sağlayacak işgücü geçişlerini sistematik olarak düzenlenmesi benzeri önlemler istihdam artırıcı faaliyetler olarak ülkemizde de kısmen uygulama bulmaktadır. Uygun çalışma ortamı sağlamak çalışan ve potansiyel çalışanları desteklemek yanında kaliteli iş yaratmak hedeflerine ulaşmanın yegâne yolu sağlam makro-ekonomik ve iş-yatırım ortamı yaratmakla mümkündür. Kendi hesabına katma değer yaratmak çalışmak ve girişimci olmak isteyenlerin desteklenmesi, doğrudan teşvikler sağlanması, iş ortamının geliştirilmesi ve ekonominin büyütülmesine yardımcı ve etkili araçlar arasındadır. Riskleri yönetmek ve iş geçişlerini kolaylaştırmak benzeri önlemler işgücünün karşılaşabileceği muhtemel iş kaybı ve sonucu olan gelir şokları benzeri risklerin üstesinden gelebilecek önmeleri almakla ilgilidir (Cho ve Margolis 2012).

İşgücünün artması işleyen ve büyüyen ekonomi için ne kadar olumluysa işsizliğin kronik sorun hale geldiği ülkelerde problemdir. Her yıl yeni işgücünün ekonomiye dâhil olması yeni iş alanlarının ve fırsatlarının yaratılmasını gerektirmektedir.

Son dönemlerde artan genel işsizlik oranına paralel olarak gençler arasındaki işsizlik oranlarında da artış görülmektedir. 2015 yılı TÜİK İşgücü İstatistikleri verileri istihdamdaki genç sayısını 4 milyon 39 bin olarak vermektedir. 2016 yılı değerleri bu rakamın artmadığını ve 4 milyon 40 bin civarında kaldığını göstermektedir. İstihdam değerlerindeki durağanlığa karşın gençlerin işgücüne katılımının oransal ve nicelik olarak yükseldiği görülmektedir. Gençlerin işgücüne katılım oranı 2015 itibariyle yüzde 42 olmuş, bu oran 2016'da yüzde 42,4'e yükselmiştir. Bu itibarla, gençler arasındaki işsizlik oranının toplam işsizlik oranına nispetle daha fazla arttığı açıktır. Nisan 2017 döneminde genç işsizlik oranı yüzde 19,8'e erişmiştir. Genç işsizliği problemi sadece

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde değil İspanya, İtalya benzeri OECD üyesi ülkelerde de görülmektedir. Genel işsizlik oranı üzerinden gençlerin işgücü piyasasına entegrasyonunu tartışmak sorunun diğer yönlerinin görülmesini engellememelidir. Ülkemizin diğer sorunlu alanı olan yüksek kayıt dışı istihdamda gençlerin payının daha yüksek ve ücret seviyelerinin daha düşük, iş arama sürelerininde daha uzun olduğu bilinmektedir (TUİK, 2016).

Doğal işsizlik oranı; uzun dönemli potansiyel büyüme oranı ile tutarlı işsizlik oranını temsil eden, enflasyon üzerinde negatif etki yaratarak hızlanmasına neden olmayan işsizlik oranı olarak tanımlanmaktadır. Mamafih doğal işsizlik oranı ve toplam işsizlik oranı arasındaki makasın açılması enflasyon oranına etki yapmakta ve değiştirmektedir. Şöyleki işsizlik oranını doğal oranın altına düşürme yönünde yapılan girişimler enflasyonu tetiklemektedir. Ekonomik faaliyetlerin azaldığı, daralma yaşanan dönemlerde işsizlik oranı doğal işsizlik oranının üzerine çıkmakta ve bu durumda enflasyon düşme eğilimine girmektedir. Ekonomi yazınında Phillips eğrisi olarak tanımlanan işsizlik ve enflasyon oranı arasındaki negatif yönlü ilişkiye işaret eden bu yaklaşım piyasa fiyatlarının uzun dönemde yeni denge değerlerine ulaşmasıyla birlikte ortadan kalkmaktadır.

Ekonomik büyüme ile istihdam ilişkisi konjonktüre diğer bir deyişle ekonomi döngüsüne paralel yürümektedir. Ekonomik büyümedeki artışın her daim yüksek işsizlik oranlarını aşağıya çekeceğini beklemek doğru değildir zira piyasa işleyişi bunu teyid etmemektedir. Konjonktürün daraldığı periyotlarda zora giren şirketler öncelikle üretimde verimlilik sağlamaya çalışırlar ve mevcut çalışanlarla daha fazla üretimi amaçlarlar. Üretimin artırılmasının çözüm sunmadığı durumda akabinde çalışma saatlerinin azaltılması yoluna gidilir, ücretler düşürülür devamındada işten çıkarmalar başlatılır. Bu nedenle bir ekonomideki işsizlik oranı, büyüme oranlarını belirli bir gecikme ile takip etmektedir (Akay vd.2016: s.209).

Ülkemizde 2002-2006 yılları arasındaki dönemde ekonominin yıllık yüzde 7,2 oranında (GSYİH) büyüme kaydettiği bilinmektedir. Büyüme büyük oranda sermaye birikimi ve toplam faktör verimliliğinden kaynaklanmıştı. 2006 yılı büyümesi neticesinde kişi başı GSYİH 7.651 USD'a ulaşmıştır. 2009 yılında gerçekleşen ve

dünya genelinde yıkıcı etkileri yaşanan küresel krizin etkisiyle ekonomimiz aynı yıl yüzde 4,8 oranında küçülmüştür. 2007-2012 döneminde yıllık büyüme oranının yüzde 3,3 seviyesinde gerçekleştiği görülmektedir. Bu dönemde sermaye ve istihdamdan gelen artış büyümenin başlıca kaynağı olmuş ekonomi için uzun dönemli yıkıcı etkileri olan toplam faktör verimliliği negatif yönde etkilemiştir.

Demografik gelişmeler ve makroekonomik koşulların yanı sıra, bir ekonominin sahip olduğu yapısal niteliklerin işgücü arzı üzerine önemli etkileri bulunmaktadır. Ekonomik yapıya ilişkin gösterge niteliği taşıyan değişkenlerin işgücüne katılım üzerindeki olası etkilerinin göz önünde bulundurulması zorunlu hale gelmektedir.

Ekonominin yapısal nedenlerinin, talep değişkenliklerinin yarattığı işsizlik ekonomi ya da ekonomi dışındaki nedenlere dayanmaktadır. Emeğin yerini makinalaşmanın alması teknolojik değişikliklerle bazı sektörlerin ekonomide ki olayının alması benzeri faktörler ekonomi içi değişkenleri işaret ederken üretim ya da ihracat edilen bölgelerdeki şavaş, deprem, büyük sel felaketleri ya da başka ülkelerden emek göçünün işgücünü artırması benzeri ögelerin üretimi ve işgücünü etkilemesi ekonomi dışı faktörlerdir. Bir ekonominin içinde bulunduğu yapısal dönüşüm sürecinde sanayinin bir kısmında işgücü klasmanında ya da bölgesel olarak değişiklikler gözlemlenmektedir. Bazı sektörlerde ve bölgelerde gelişme yaşanırken tersi durumda söz konusu olabilmekte bölgelere ve sektörlere göre yavaşlama ve takiben gerilime kaydedilebilmektedir (Bekiroğlu 2010).

Yurt içinde üretilen bütün nihai mal ve hizmetlerin pazar değeri olan ülkelerin Gayri Safi Yurt İçi Hasılasında (GSYİH) artış oranını gösteren bir kavram olan ekonomik büyüme ile gelir artmaktadır. Bunun yanısıra ekonomik büyüme, yeni iş yaratma konusunda belirleyici en önemli faktörlerden birisi olarak kabul görmektedir. Ekonomik büyümenin neden olduğu değişimlere paralel olarak işgücü talebinde de farklılıklar yaşanabilmektedir. Çözüm değişen talebi karşılamak için işgücünün yapısında değişikliğe gitmektir. Sermaye, teknoloji, işgücü arzı ve diğer üretim faktörleri arasındaki dengesizlik ve buna bağlı olarak gelişen uyumsuzluklar yapısal işsizliğe neden olmaktadır. Küreselleşmenin beraberinde getirdiği uluslararası rekabetin artmasıyla üretim şekilleri değişime uğramakta bu da üretimde yer alan işgücü talebinin

kesrini ve yapısını değiştirmektedir. Ekonomide işgücü talep yapısına yönelik değişimlerde işgücü arzının söz konusu değişimlere cevap verme hızında gecikme ya da kesinti olduğunda kaçınılmaz olarak uyum problemi baş göstermektedir. Söz konusu faktörlerin yapısal işsizliği artırıcı yönde etki yaptığı bilinmektedir (Bekiroğlu, 2010). Benzer şekilde ülkemizde tarım istihdamının diğer sektörlere ve münhasıran hizmet sektörüne doğru kayması ekonomimizde görülen yapısal dönüşüm sürecinin sonucu olarak görülmektedir. Bu durum işgücü piyasası için olumsuz ortam yaratmaktadır. Ekonomik büyüme, sanayi ve teknolojide yaşanan devrim niteliğindeki değişimlerle bunlara dair izlenen sektörel ve bölgesel politikaların rasyonel bir noktada buluşamamasının işsizliğin yapısal sorunlarını yaratan etkenler arasında olduğu değerlendirilmektedir (Parasız, 2002).

İktisadi kaynakların tam istihdam altında etkin şekilde kullanılması ya da yeni kaynakların eklenmesiyle ekonomik büyüme sağlanabilmektedir (Kaynak, 2005). Bir ülkedeki sermaye doğal kaynak ve diğer üretim faktörlerinin verimlilik ilkeleri doğrultusunda ülkedeki emek gücünün tam istihdam edilmesinin ekonomik büyüme getirdiği anlaşılmaktadır. Ek kaynak ifadesi basit olarak yeni enerji kaynağı bulunması ya da karlı pazarlara açılmak şeklinde örneklendirilebilir.

Bir ülkenin GSYİH'sini oluşturan ana kalemler tüketim ve yatırıma ayrılan harcamalar stok artışları ile ihracat ithalat arasındaki farklar olarak sayılabilir (Akyıldız, 2006). Bir ekonomide daha fazla mal ve hizmet üretmek daha fazla emek gerektirir önermesi Okun (1962) tarafından ortaya atılmıştır. Okun, daha fazla emek kullanımının, mevcut işçileri ya daha fazla saat iş gününde tutmak ya da daha fazla işçi çalıştırmakla gerçekleştiğini belirtmekte, işsizlik oranının ekonomideki emek kullanım düzeyi konusunda anlamlı bilgi verebileceğini ileri sürmektedir.

Sürdürülebilir ekonomik büyüme, uzun vadeli bir büyümeyi içermektedir ve sağlıklı bir büyüme dinamiğine dayanmasıdır ki üretim kaynaklarının miktar olarak artması yanında kaynakların nitelik yani verimlilik ve kalite bakımından artışına da işaret etmektedir. Ekonomik kalkınma, sosyoekonomik yapıda pek çok köklü değişimi beraberinde getirdiği gibi işgücü piyasası üzerinde de önemli etkilere yol açmaktadır. Ekonomik kalkınma ile eşleşen olgulardan birisinin sektörel dönüşüm süreci olduğu

bilinmektedir. Söz konusu süreç boyunca ekonomik faaliyetin sektörel ve konumsal dağılımı değişmekte ve bu durumun işgücü piyasası üzerine doğrudan yansımaları olmaktadır (Alcan, 2018).

Ülkemizde 2016 yılı büyüme hızı%3,2 olarak gerçekleşmiş 2017 yılı büyümesi ise yıllık % 7,4 olarak gerçekleşmiştir. 2000-2010 arası dönemde Türkiye büyüme hızının yıllık ortama %3,8 de kaldığı görülmektedir. Yıllara göre büyüme hızını veren aşağıdaki Tablo 2.2'de 2010 ve 2017 yılı verileri yer almaktadır.

Tablo 2.2: Yıllara Göre Ekonomik Büyüme Hızı

Yıl	Büyüme Hızı
2010	8,5
2011	11.1
2012	4,8
2013	8,5
2014	5,2
2015	6,1
2016	3,2
2017	7,4

Kaynak: TUİK

Türkiye'nin potansiyel büyüme hızını diğer bir ifadeyle makroekonomik dengeleri bozulmadan istikrarlı biçimde uzun süre götürülebilecek büyüme hızını başka bir deyişle sürdürülebilir büyüme hızını %5,5 olarak kabul edilmesi gerektiği Gürsel tarafından 2010 yılında yapılan araştırmada belirtilmektedir. Bu büyümenin işsizlik sorununa çare olması beklenebilir mi? Yüzde 5,5 civarında gerçekleşen büyümenin istihdam yaratma kapasitesi ne kadardır? Yakın geçmişte büyümenin ne kadar istihdam

yarattığı dönemler ve sektörler itibariyle incelendiğinde 2000-2010 döneminde ortalama büyüme hızı yüzde 3,8 iken istihdam artışının %1,5 de kaldığı görülmektedir (Gürsel, Uysal 2012).

1980'li yıllarda ihracata dayalı sanayileşme stratejisi hedefinde ekonomik büyüme gerçekleştirmeye çalışan ülkemiz ekonomisi yüksek işsizlik oranıyla karşı karşıya kalmış ve bu sorun yapısal bir hal almıştır. 1990'lı yılların başında Türkiye işgücü piyasasında yer alan işgücü arzı nitelik itibariyle işveren taleplerini karşılayacak nitelik gereksinimi ve ihtiyaçları arasındaki makasın açılması bu sorunu daha önemli hale getirmiştir. Bu bağlamda gelişen ülke işsizliği nüfus artışının da etkisiyle 2000'li yıllar itibariyle kronik bir sorun olarak günümüze ulaşmıştır. (Özay ve Kılıç, 2009:33).

Sermaye eksikliği ana etken olmakla beraber diğer ekonomik faktörlerin etkisiyle ülkemiz ekonomisinin yüksek faiz ve düşük kur sistemine esir olması sanayide üretimi dolayısıyla da ihracatımızı ithalata bağımlı kılmıştır. Ülkemizin kaliteli pamuk üretimi avantajıyla gelişen tekstil ve iplik benzeri istihdam kullanımı yüksek olan bazı sektörler üretimlerini yurt dışında işgücü emeğinin ucuz olduğu yerlere kaydırmışlardır. Bu durum tabiatıyla işsizliği arttırmıştır. Bu tabloya ek olarak döviz kurlarındaki dengesiz dalgalanmalar, kürisel kriz söylentileri ve hatta varlığının piyasalarda yarattığı korku ve belirsizlik, üzerine eklenen artan faizler, yabancı yatırımcılar için de ülke de güvensiz ve riske atılamayacak bir ortam oluşturarak yeni istihdam sahalarının açılmasında engel teşkil etmiştir. Bu sebeple ekonominin büyümesine rağmen istihdam oranlarında artış yakalanamamıştır.

Kalkınma, insan yaşamının siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel ve diğer boyutlarındaki gelişimi yanı sıra; fiziksel, ahlaki, entelektüel ve kültürel gelişim ve yansımalarını da kapsamaktadır. Toplumun refahını artıran, geniş kesimlerin hayat standardını yükselten, temel hak ve özgürlükler düzleminde güven, huzur adelet içinde bir yaşam ortamının kurulması sağlamak kalkınmanın temel amaçları arasındadır. Planlı ekonomiyi benimseyen ülkemizde 5 yıllık dönemleri kapsayan kalkınma planları hazırlanmaktadır.

Ekonomik gelişmeye makro çerçeve oluşturmak üzere ekonomik ve sosyal kalkınma için uygun ortam sağlayacak öngörülebilirliği artıran kalkınma planları;

etkinlik ve verimlilik odaklı kurumsal ve yapısal düzenlemeleri öne çıkarmaktadır. Yaratılacak refahın toplumun bütününe yayılmasını öncelikli hedef olarak belirleyen 10. Kalkınma Planı insanı odağına alan bir yaklaşım sergilemekte ve insan için insanla beraber kalkınma hedeflerine ulaşma yönünde plan ve programlar geliştirmektedir (10. kalkınma Planı Hedefler). Ekonomik büyümeye karşı duyarlı olan istihdamın ekonomik konjonktüre paralel olarak olumlu ya da olumsuz değişimler göstermesi beklenir. Bununla birlikte işsizlik oranının ekonomik büyümedeki artışa olumlu reaksiyon vererek hızlı bir düşüş içine girmesi her zaman için geçerli değildir büyümeye paralel giden bir işsizlik oranı beklenmemelidir. İşsizlik oranlarındaki düşme ekonomik büyümenin gerisinde seyretmektedir. Benzer şekilde ekonomik büyümenin zora girdiği dönemlerde işsizlik bundan en fazla etkilenen parametre olmaktadır zira ülkemizde her yıl kabaca 1.1-1.2 milyon yeni işgücü piyasaya giriş yapmakta ve istihdam olanağı beklemektedir. Yüksek işsizlik oranlarının herhangi bir ekonomide uzun dönem devam etmesi ve kalıcı olması o ekonomiye ağır bir maliyet yüklemektedir. Kaynakların atıl kullanıldığının önemli bir göstergesi olan yüksek işsizlik oranları büyüme üzerinde olumsuz etkilere neden olmaktadır.

2.1.1. Toplam Talep Yetersizliği

İşsizlik nedenleri ülkeden ülkeye değişmektedir ve geniş bir yelpazede farklı nedenlere dayanmaktadır. İşsizliğin alt kırılımı olan genç işsizliğin nedenleri incelendiğinde toplam talebin önde gelen faktör olduğu anlaşılmaktadır (Blanchflower, 1999: 7). Talep daralması işgücü talebini düşürmektedir. Bu etki zincirleme olarak genç işgücüne olan talebi yetişkin işgücüne olan talep gibi düşürmektedir (Gündoğan, 2001: 19).

Ekonomik büyümeye duyarlı olan genç işsizliği ekonomide talebin daraldığı durgunluk dönemlerinde genel işsizliğe göre daha fazla artmaktadır. Ekonomi dinamiklerindeki değişme istihdam yapısını, işgücü piyasasına yeni giren gençlerin şansını azaltacak şekilde değiştirmektedir. Bu durum uzun dönemli uygun, güvenceli işler arayan eğitimli genç işgücü için geçerlidir; daha az nitelikli genç grupları ise daha düşük ücretli, daha zor koşullar altında kayıtdışı sektörde çalışmayı kabul etmek zorunda kalmaktadır (Morris, 2006: 8).

Milli gelir ile toplam talep arasında doğru yönlü bir ilişki bulunmaktadır. İşleyen ekonomilerde yatırımların ülke ekonomisinde yaratılan tasarrufla gerçekleştirilmesi gereği temel bir doğrudur. Ekonomi de üretim ve tüketim denge içinde olmalıdır.

Keynes'e göre işsizlik, kapitalist ekonominin özelliğidir ve talebin yetersizliğinden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle tam istihdam denge düzeyinden sapmalar olabilmektedir. Bu konuda devletin düzenleyici ve müdahaleci önlemler alması gerekmektedir (Işık, 2009).

Genel Teori, toplam talep değişmelerinin ekonomi üzerindeki kısa dönemli dikkate değer etkisini istihdam ve üretim çıktısı üzerinden göstereceğini ileri sürmektedir. Toplam talep değişmelerinin fiyatlar üzerindeki etkisinin istihdam ve çıktı üzerindeki etkisi kadar dikkate değer olmayacağı düşünülmektedir. Buradan çıkarılacak sonuç; fiyatların toplam talep değişikliklerine olan hassasiyetinin kısa dönemde sınırlı kalacağıdır. Toplam talep değişikliklerine bağlı olarak kısa sürede ani fiyat yükselmelerini beklemek Keynesci yaklaşıma göre olası değildir. Talep değişmelerine karşı süreye hassas olan ilk reaksiyon üretim çıktısı ve doğal uzantısı olan istihdamda görüleceği vurgulanmaktadır. Keynes'e göre toplam talep üzerinde yaşanan değişiklikler, bundan kasıt artma ya da azalmadır, mal ve hizmet fiyatlarında yüksek artışa neden olmayacak ancak istihdamda artma ya da azalmaya neden olabilecektir (Blinder, 1988: 279).

İşsizlik oranlarının uzun dönemler boyunca yüksek olarak gerçekleşmesi yani kalıcı olmasının ekonomi üzerindeki tahrip edici etkileri olduğu kabul edilmektedir. İşsizliğin ekonomi üzerinde yarattığı maliyetlerin çözümü de zor ve zahmetli olmaktadır. Yüksek işsizlik oranları bir ülkenin en değerli kaynağı olan insan emeğini atıl tuttuğunun bir göstergesidir.

Yüksek işsizlik oranları nedeniyle düşen kazançların vergilendirilmesindeki azalan miktarlar yanısıra sosyal yardımlarda kamu harcamalarını artırmakta kamu maliyesi üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır. İşsizliği, doğal oranın altına çekme girişimlerinin enflasyon oranını artırıcı etkisi bulunmaktadır. Enflasyonu artırmadan ekonomik büyüme ve istihdam yaratmanın yolu ekonominin niceliğinden ziyade

niceliğini yükseltmekten geçmektedir. Sermaye oranını artırmak ve teknolojik gelişim ile verimliliği yükseltmek ve de katma değer yaratmak gerekmektedir. Teorik olarak bir ekonomide büyüme oranının artması piyasada faaliyette bulunan girişimcilerin arttığı devamında istihdamda kapasite artışının görüleceği ileri sürülmektedir (Akay vd.2016: s,212). Keynesci yaklaşım; uzun dönemde yatırımlarla tasarrufların dengeye geleceği birbirine eşit olacağını iddia etmektedir. Bununla birlikte yatırım ve tasarruf dengesine farklı istihdam seviyelerinde ulaşılabileceği ileri sürülmektedir. Bahse konu fikir; tasarruf-yatırım dengesizliğinin ekonomiyi işsizliğe yönelttiğine işaret etmektedir (Kumbaracıbaşı, 1973:112).

Toplam talepteki dalgalanmaların gençleri yetişkinlere göre daha fazla etkilemesine işgücü arzı tarafından yaklaşıldığında, gençlerin işte kalma ve devam ettirme yönelimlerinin yetişkinlere göre daha zayıf olduğu, yetişkin çalışanlara göre işlerini gönüllü olarak bırakma ihtimallerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Gençlerin işgücü piyasasında yaşadıkları ilk deneyimleri kısıtlı bir piyasa araştırmasına dayanmaktadır. Aile geçindirmek amacıyla bir işe sahip olma gereksiniminin yetişkinlere göre daha az olması böylelikle bahse konu piyasa araştırmasının da gençlere sunduğu fırsat maliyetinin düşük olduğu ileri sürülmektedir (O'Higgins, 2001: 40-41; Mroz ve Savage, 2006: 261). Bunun yanısıra aile tarafından gelire bağlanan daha iyi iş olanakları için beklemeyi göze almakta işgücü piyasasında yıpranmayı göze almamaktadırlar (IEG, 2013:3).

Konuya talep tarafından yaklaşıldığında özellikle ekonomik durgunluk dönemlerinde şirketlerin genç çalışanlardan vazgeçmesi toplam maliyet açısından değerlendirildiğinde yetişkin çalışanlarını işten çıkarmanın maliyetinden daha düşük olduğu değerlendirilmektedir. Gençler şirketlerin henüz yatırım yapmadıkları daha düşük yatırım düzeylerini temsil etmektedirler. Ayrıca mevzuatın emredici hükümlerinin hayata geçmesi için belirli bekleme süreleri gerekmekte ve çalışmada geçen sürenin artmasıyla işten çıkarmaların firmalara maliyeti de yükselmektedir (O'Higgins, 2001: 41). Şirketler talep daralmalarında mali bakımdan daha az yükümlülük yaratacak elemandan daha kolay vazgeçebilmektedir. Bu nedenle gençler, spesifik olarak daha az eğitimli olanlar ekonomik durgunluk dönemlerinde firmaların işten çıkaracakları kesimler arasında ilk sırada gelmektedir.

Ekonomik durgunluk genel itibariyle emek ve ürün talebindeki eksiklikten kaynaklanmaktadır. Üretilen mal ve hizmete olan talep daraldığında üretim kapasitesi aşağıya çekilmek durumundadır ve bu durum emeğe olan talepte de azalma yaratmaktadır. Zincirleme olarak işsiz insanların talep yaratacak ekonomik gücü olamadığından bu da ayrıca talepte düşme yaratmaktadır. Bu etkileşim nedeniyle talep yönlü politikalar işlevsel hale gelmektedir. Bu doğrultuda kamu tedbir olarak istihdamın artışına gittiğinde, insanların satın alma gücünü ve talebi artırarak piyasayı canlandırmaktadır. Mal ve hizmet talebi de üretici şirketlerin emek talebini canlandırmaktadır. Talep artışını sağlayacak işlevsel önlemler ürün ve emek piyasalarının birlikte hareket etmesidir (Yılancı, 2009).

Bir ülke ekonomisinde ve sosyal yapısında görülen olumlu dönüşümler kalkınma olarak tanımlanabilmektedir (Thirlwall, 2003:19). Ekonomik yapıyla sınırlı kalmayan kalkınma ülkede sağlanan olumlu gelişme kapsamında üretim ve teknoloji faktörünün boyutlarının artırılması ve edinilen kazanımların toplumun her kesimine yayılarak refah artışı yaratmayı başarmaktadır. Özetle ekonomik, sosyal, siyasal, kültürel anlamda olumlu gelişmenin sağlanabilmesidir (Kaynak, 2007: 65-66). İstikrarlı reel hasıla artışını yakalama durumunda ekonomik dönüşüm gerçekleşmeden mevcut yapının korunduğu halde başka bir deyişle ekonomik büyümenin kalkınmayı sağlamadaki önemi kabul edilmekle beraber bir ülkenin kalkınması içinde tek başına yeterli bir parametre olmadığı kabul edilmektedir. İstikrarlı üretim artışına ulaşılmadan kalkınmadan söz etmek mümkün görülmemektedir (Tezel, 1995: 6).

Ekonomide toplam talep yetersizliği durumlarında, hükümetlerin, ekonomik istikrarı sağlamak ve piyasa mekanizmasının işleyişinden kaynaklı istikrarsızlıkları ortadan kaldırabilmek için kamu yatırımlarını arttırması gerekmektedir. Talep daralmasının özellikle hissedildiği ekonomik kriz dönemlerinde kamu yatırımları yoluyla toplam talebin yönetilmesi, özel sektör yatırımcılarının beklentilerini cevaplamaktadır. Eğitim, AR-GE ve teknoloji yatırımları, emek ve sermayenin verimliliğini arttırmakta ülkede teknolojik gelişmeyi hızlandırmakta ve ekonominin büyüme performansını yükseltmektedir (Topal 2017).

2.1.2. Ekonomik Durgunluk ve Krizler

Kriz tıptan sosyal bilimlere kadar çok geniş bir alana hitap etmekte ve farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Genel itibariyle ekonomide krize öncelikli olarak sermaye birikiminin daralmasının neden olduğu ileri sürülmektedir. Daha geniş ifadesiyle bir ekonomide hali hazırda sürdürülmekte olan üretim kapasitesinin sermaye biriktirmeye yetmemesi, sermaye birikiminin daralması, üretimde ve dolaşımda olan sermayede kesintiler yaşanması olarak anlaşılmaktadır (Güler, E. Ve Yılmaz, B., 2007: 89). Ekonomik krizin yıkıcı etkisi ekonomik yapıyı oluşturan mekanizmaların işlevini kaybetmesinde görülmektedir.

Ekonomik krizle birlikte dile getirilen resesyon (durgunluk) ve depresyon ekonomik krizin önemli bileşenleri olarak değerlendirilmektedir. Buna göre durgunluk, ekonomik faaliyetlerde yavaşlamayı, depresyon ise bir ekonomideki ekonomik faliyetlereki yavaşlamanın uzun soluklu olmasını ifade etmektedir.

20. yüzyıla kadar, Dünya üzerinde birçok ekonomik kriz yaşanmıştır. Ancak bu krizler incelendiğinde daha çok bölgesel boyutlarda etkisini göstermiş, belirli bir coğrafi alanın dışarısına çıkamamıştır (Yardımcı vd. 2017:91). 20. Yüzyıldan itibaren ekonomik krizlerin sıklaştığı ve etkilerinin de giderek daha uzun sürdüğü görülmektedir. Çok sayıda nedeni olmakla birlikte artan sermaye birikimiyle beraber artan sermaye hareketlerinin ekonomik krizleri yaratan nedenler olduğu ileri sürülmektedir. 1929 ekonomik krizi, klasik ve bunun türevi olan neoklasik iktisat anlayışının hüküm sürdüğü bir dönemde ekonomiyi vurmuştur. Klasik yaklaşımda piyasanın serbestliği temel ilkedir. Klasik iktisat kuramı devletin ekonomiye olan müdahalesini tamamen reddetmekte ve piyasanın kendi düzenini ve dengesini bulacağını ileri sürmektedir. Bunun yanında insanın rasyonel davranacağını ve her durumda en akılcı olanı seçeceğini söyleyen bu iktisadi görüşler, yine insan davranışlarının yol açacağı krizi öngörmekte eksik kalmıştır.

ABD, İngiltere ve bazı Avrupa ülkeleri yanısıra ülkemizi de vuran 29 ekonomik buhranı sonrasında müdahaleci devlet anlayışına teorik zemin sunan Keynesyen yaklaşımla devletçi politikalar devreye girmiştir. 1923 - 1930 yılları arasında piyasa ekonomisini kaynak alan liberal bir ekonomi izlenmekte, kamu kesimi daha çok

düzenleyici ve denetleyici bir rol üstlenmekte, üretim alanında devlet çok fazla yer almamış ve bu alan çoğunlukla özel kesime bırakılmışken krizle birlikte bu yaklaşım değişmiştir (Eğilmez ve Kumcu, 2011:350). Özel sektör için görece büyük gelen yatırımlar kamu yararı felsefesiyle kamu kaynaklarıyla tesis edilmiş liberal ekonomiden uzaklaşılmıştır. Ülkemizde de durum bu şekilde işlemiştir. Keynezyen politika diğer adıyla genel teori işsizlikle mücadeleye çare olarak sunulan politikaların başında gelmektedir. Netice itibariyle kriz sonrası Keynesçi politikalar dünya çapında uygulamaya koyulmuş ve krizden çıkış reçetesi olarak uygulanmaya başlanmıştır (Yardımcı Vd. 2017) . Hakeza benzer şekilde; işgücü piyasalarının işsizliği değiştirme yönünde otomatik olarak kendi dinamikleri içerisinde dengeye ulaşma hareketine girmesi ve bunun kabul edilebilir zaman aralığında gerçekleşmesi mümkün mü dür sorusuna verilecek cevap ekonomide benimsenen yaklaşıma göre değişiklik göstermektedir. Olumlu cevap klasik ve parasalcı yaklaşımdan gelmektedir. Buna karşın Keynesçi görüş teorilerin işlemediği kriz ve daralma dönemlerinde kamunun işsizlik sorununa yardımcı olacak müdahalesinin beklenmesi gerektiğini vurgulamaktadır (İzgi, 2012).

Bununla birlikte ekonomide özel sektörün baskın rolü ve genişlemeci yaklaşımlarıyla liberal politika devreye girmekte gecikmemiştir. Bu şekilde ortaya çıkan neoliberal yaklaşımın temsilcileri, kamu müdahalesinin ürün ve faktör piyasalarında etkinsizliğe ve kaynak israfına yol açtığı, dolayısıyla kalkınmaya engel olduğu gerekçesiyle ekonomik faaliyet içerisinde en az rol alan devletin en iyi devlet olacağını ileri sürmüşlerdir (Selen, 2008: 100).

Ekonominin sağlıklı işlediği dönemlerde, iş yaratma imkânı arttığından işgücü piyasası gelişmekte ve istihdamda artmaktadır. Kriz dönemleri işsizliğin yükseldiği, kapasite kullanım oranlarının düştüğü bir periyottur. Etkileri günümüze kadar devam eden bazı ekonomistler tarafından sıklıkla dile getirilen (Eğilmez,) ve 3.büyük kriz olarak varsayılan (Eğilmez,) ABD'de başlayarak bu kez tüm dünyayı etkisi altına alan 2009 mortgage krizi nedeniyle tüm dünyada işsizliğin arttığı net bir şekilde görülmektedir. İşsizliği artıran nedenlerin arka planında krizin ekonomide çok sayıda sektörü ve işgücü piyasasını olumsuz etkilemesi olarak görülmektedir. Krizlerde işsizlik yükselmekte kapasite kullanım oranları düşmektedir. Kriz işsizliği

arttırmaktadır. Aynı şekilde işsizlerin yeniden iş bulma süresini de uzatmaktadır (Yaprak, 2009:44). 2007 yılından itibaren genç işsizlikte artış trendinin hızlandığı %20'nin üzerine doğru ilerlediği ve 2009 yılında %25'i geçtiği görülmektedir. 2010 itibariyle %20'ler seviyesine çekilmekle birlikte bugünkü genç işsizlik rakamlarından da anlaşılacağı üzere genç işsizliği %20'ler civarında kronikleşmiştir (TUİK Genç İşsizlik).

Ülkemizde küresel ölçekte yaşanan yukarıda ana hatlarıyla verilen küresel krizlerden etkilenmekle birlikte ekonomik yapı ve ithalat ihracat dengesi ve finansal yapı itibariyle 1970'lerden itibaren Kıbrıs Barış Harekâtı ve takip eden ABD ambargosu, 73-79 petrol krizinde ithal petrol fiyatlarındaki tırmanışın yarattığı kriz ve 78 istikrar tedbirleri, 1980 Ocak Kararları, 1994 finansal krizi, 1998 de yaşanan Asya krizinin etkisiyle Kasım 2000 krizi bunu takiben 2001 krizi ve son dönemde gördüğümüz 2009 küresel ekonomik krizidir. Krizler yarattıkları panikle, güvensizlik, ekonomik sistemin işleyişinde bozukluklar yaratmaktadırlar. Uluslararası ya da ulusal anlamda yaşanılan bu durum makroekonomik anlamda dengeleri bozmakta işsiz sayısının artışına neden olmaktadır (Kol ve Karaçor, 2012: 381).

Ülkemizde yaşanan ekonomik krizler mevcut işsizliği artırırken bu ortamdan kaçmak isteyen yetenekli gençlerin gelişmiş ülkelere beyin göçünü de hızlandırmaktadır. Zihinsel katma değer yaratan en önemli kaynağımız olan insan ve özellikle genç yeteneklerimizin etkin kullanılmamasına ve israf edilmesine yol açmaktadır. Ülkemizde ağır etkileri görülen 2001 bankacılık krizinde işsiz kalan çalışanların büyük bir kısmının genç, üniversite mezunu bankacılık ve etkilediği diğer sektör çalışanları oldukları görülmektedir. Bu durumda da ülkemizde uzun yıllardır sorun olan işsizlik problemi daha çok artmakta işin içinden çıkılmaz bir hal almaktadır (Işığıçok, 2002: 17). Benzer şekilde küresel finans krizinin etkilerinin görüldüğü 2007 ile 2009 arasındaki dönemde ve münhasıran 2009 yılında, iş arama sürelerinin tümünde bir uzama olduğu gözlemlenmektedir. Krizin etkisini bir yönüyle önceki yıllara nazaran iş arama süreçlerinin daha uzun olmasıyla göstermektedir (Çağlar ve Kumaş, 2015).

Ekonomik krizler yoksulluk, gelir dağılımı ve işsizlik üzerinde olumsuz etkilere neden olmaktadır. Genel olarak aratan borç yükü yüksek faiz oranları ve yüksek faiz ile

dışarı akan ülke kaynakları artan işgücü maliyetleri sonucunda ülke geliri düşmekte, ekonomik büyüme yavaşlamaktadır. Bu etkiler firmaların ve kişilerin geleceğe dönük beklentilerini olumsuz etkilemektedir. Bunun sonucunda ekonomi konjonktüründen dolayı kriz işsizliği meydana gelmektedir (Racelis ve Pemia, 1999: 19).

Ülkemizde eğitim derecesinin yükselmesiyle işgücünün arttığı buna mukabil istihdam olanaklarının daraldığı görülmektedir. Bu duruma krizlerin ayrıca negatif etkisi olmaktadır. Kasım 2000, 2001 bankacılık krizi ve 2008/2009 küresel ekonomik krizlerleriyle birlikte işsizlik oranların da artış kaydedildiği görülmektedir. Kasım 2000 ve 2001 bankacılık krizinde yüksekokul mezunlarının iş kayıplarının çok olduğu işsiz sayısında yükselme olduğu görülmektedir. 2008 ekonomik krizinin eğitim düzeyi daha alt seviyede olan kesimi vurduğu lise altı ve lise ve dengi meslek okulları mezunlarını işsiz bıraktığı anlaşılmaktadır (Sayın, 2012: 38).

2.1.3 Eğitim Sistemlerinin Yetersizliği

İşsizliğin azaltılması, istihdamın artırılması genel olarak yeni iş sahalarının açılması ve verimli bir eğitim sisteminin kurulmasıyla sağlanacağı ileri sürülmektedir (Murat ve Şahin, 2011, s. 95). Eğitim sosyal hayat kadar ekonomik hayat içinde getirisi yüksek olumlu bir girdidir. Eğitim derecesi ve kalitesi yükseldikçe ekonomik etkinlik artmakta ve işgücüne katılımı da artırmaktadır.

Bununla birlikte işsizlik ve bireyin eğitim düzeyi arasındaki ilişki ekonomik ve sosyal birçok faktörün etkileyebildiği karmaşık bir yapı ortaya koymaktadır. İstihdam ve işsizlik olgusuna diğer faktörleri göz ardı ederek salt eğtim üzerinden yaklaşılması da bu görüşün kabul edilebilirliğini güçleştirmektedir.

Ekonomik görüş ihtisas geliştirmeyi vasıf kazanmayı önemli bir yatırım süreci olarak değerlendirmektedir. Diğer yatırım kararları gibi insanı geliştime yönünde yapılan yatırım da, gelecekte beklenen kazançlar için harcama yapılması anlamına gelmektedir. Elbette diğer yatırım kararlarına benzer şekilde kazanç beklentiside burada önemli bir öge olmaktadır. Yüksek gelir eldesiyle genişleyen imkânlar ailede kuşaklar boyunca çocukların da beşeri sermayeye yatırım yapmaya yönlendirmekte aktarılan gelişim ve kazanç farkları gelecek kuşaklarda da doğal olarak tekrarlanmaktadır (Elliot, 1997,s.177-178).

Ekonomik İşbirliği Teşkilatının (OECD) (2014b, s. 102) "Bir Bakışta Eğitim" raporuna göre OECD ülkelerinde ortalama olarak, yükseköğrenim görmüş eğitimli insanların % 80'den fazlası istihdam edilirken bir lise ya da ortaokul sonrası yükseköğrenim görmemiş insanların % 70'den fazlası ve ortaöğretim altına eğitim almış olan kişilerin ise % 60'ından daha azı istihdam edilmektedir. Yükseköğrenim görmüş genç yetişkinler, yaşça daha büyük olan yetişkinlere oranla % 7 ile % 4 arası daha düşük düzeyde istihdam edilmektedir. Çalışan yetişkinler açısından bakıldığında ise yükseköğrenim görmüş olanlar % 74 oranında tam zamanlı işlerde çalışırken ortaöğretim düzeyinde eğitim alanlarda bu oran % 71'dir. Dolayısıyla eğitimin tek başına istihdam problemini çözümünde etken olmadığı ancak işsizlik sorunun çözümünde göz ardı edilemeyecek düzeyde olumlu etkisinin bulunduğu araştırma sonuçlarından anlaşılmaktadır (Vuranok, 2017:17).

Ülkemizde teknoloji ve rekabet beraberinde değişen piyasa koşulları işgücü piyasasında nitelikli işgücü talebini artırmaktadır. İşgücü arzı ve talebinin normal koşullarda kesişmesi gereklidir ancak nitelik beklentiler açısından uyuşmazlık olduğunda bunun işgücü piyasasına yansıması olumsuz olmaktadır. Sonuç olarak bazı işler sahiplerini beklerken çok sayıdaki genç işsizde beklentilerini karşılayacak niteliklerine uygun işler aramak durumunda kalmaktadırlar. Bu bağlamda eğitimin işsizlik süresini uzatan önemli bir faktör olduğu görülmektedir. Meslek lisesi mezunlarına ve özellikle ara elemana yönelik talebin büyük olduğu ve iş piyasasının bu talebe karşılık arz yaratamadığı farklı platformlarda dile getirilmekte, işverenler işin niteliklerini karşılayacak vasıfta eleman bulamadıklarını ifade etmektedirler. Meslek liselerinin sayıca yetersiz kaldığı devamlı dile getirilmektedir. Bununla birlikte mevcut meslek liselerinin işgücü piyasasının beklentilerini karşılayacak düzeyde bilgi ve beceri sahibi potansiyel çalışan mezun veremediği anlaşılmaktadır. Eğitimin istihdam üzerindeki kalite yönünden öneminin farkına varılması, eğitim ve istihdam arasında rasyonel bir bağlantının sağlanması gerektiğini vurgulamaktadır (Gürsel, 2005:20).

Eğitimin toplumun katmanlarına yayıldığı ve giderek yükseldiği günümüzde dijitalleşme ve teknolojik gelişim uzmanlaşmış işgücüne olan talebi artırmaktadır.

İşgücü arzında zihinsel katma değer verebilen çalışan tercih edilmektedir. Uzmanlaşmış branşlaşmanın arttığı mesleğe yönelik eğitim daha da önemli hale gelmiştir. Genel eğitim veren kurumlarda eğitim gören gençler mesleklerine yönelik ihtisaslaşmaya çalışmakta ve bu alanda eğitim almaktadırlar.

Üniversite sanayi işbirliği son yıllarda her platformda sıklıkla dile getirilmektedir. Üniversitelerin salt bilimsel amaçlar doğrultusunda ilerlemesi piyasa ve toplumdan soyutlanması sonucunu beraberinde getirmektedir. Üniversite bilim yapmak için var olsa da bilimin teknolojiye evrilmesinde en etkin faktör olduğu da unutulmamalıdır. Bu nedenle piyasa ve üniversite arasında devam eden rasyonel bir bağ kurulması önemlidir. Bu şekilde potansiyel çalışan ve çalışanların işgücü piyasasındaki verimleri ve ekonomiye getirecekleri katma değer artacaktır. Teknolojiye dayalı sanayinin gelişimi, üniversitelerin eğitim öğretim görevini yeniden tanımlamakta ve yeni görevler eklemektedir.

Eğitimde istenilen seviyeye ulaşmayı sağlayacak yöntem eğitimde kalite yönetimi uygulamasıdır. Kalite yönetiminin hedefi, ülkenin ihtiyaç duyduğu elemanı, ihtiyaç duyulan zamanda yetiştirmeyi, sürekli iyileşme ve gelişme sağlamayı hedeflemektedir. Şüphesiz eğitim saydığımız bu başlıklar arasında en önemli olanıdır. Genç işsizliğiyle mücadele etmenin yolu genel ve mesleki, hangi anlamda olursa olsun gençlerin eğitim düzeyini yükseltmektir. Zira en değerli kaynak olan insana özellikle gençlere niteliklerini geliştirmek üzere yapılan yatırımların karlı bir geri dönüşü olmaktadır. Türkiye'nin eğitim sistemini ele aldığımızda, okulunu bitirip iş hayatına atılanların iş hayatının gerçekleriyle karşılaşmaya hazır olmadıkları bilgi ve beceri düzeylerinin işgücü piyasası taleplerinin uzağında kaldığı görülmektedir (Erdayı, 2009: 145).

Okuldan işe geçiş sürecindeki sorunlar, eğitimsel kazanımların yetersizliği, yüksek işsizlik ve iş değişikliği oranları ve eğitim ile istihdam arasındaki ilişkinin zayıf olması hususlarında yoğunlaşmaktadır (Ryan, 2001: 37). Gençlerin işgücü piyasası ile entegrasyonlarının zayıf olmasının ve yüksek işsizlik oranlarının kökeninde yatan önemli bir diğer faktör de işgücünün nitelikleriyle işgücü piyasası talepleri arasındaki uyumsuzluk (Coenjaerts vd., 2009: 119) başka bir deyişle beceri uyumsuzluğudur.

Okulu bitirdikten sonra işe başlayan genç bu dönemi olumlu olarak geçiremiyorsa kesinti ya da duraklama yaşıyorsa bunun altında yatan sorunun beceri uyumsuzluğu olduğu gözlemlenmektedir.

Kalkınmayı hedefleyen toplumlarda nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde, eğitim sisteminin önemli bir görev üstlendiğine vurgu yapılmaktadır. Beşeri sermayenin artırılmasının temel faktörü olarak görülen eğitim hakkı, uluslararası sözleşmelerin neredeyse tümünde yer bulan en temel insan haklarından birisidir.

Dünya Bankası İnsani Kalkınma Sektörü Türkiye Birimi tarafından 2008 yılında okuldan işe geçiş ana teması altında hazırlanan Raporda ülke için, okuldan işe geçiş sürecinin yönetilmesi zorluğu sadece hedef kitle olan kalabalık genç nüfus değil aynı zamanda ekonominin modernleşmesi sosyal ve kültürel değerler farklılaşması nedeniyle ortamda yaşanan değişiklikleri de kapsadığına vurgu yapılmaktadır. Türkiye'deki genç nüfusun birçok bakımdan gelecek için hazır olduğu tespitine yer verilmekle beraber çok sayıda zorluğun da varlığını sürdürdüğü ifade edilmektedir.

Temel eğitimdeki başarılar önemli bulunmaktadır. Bununla birlikte sistemin karşılaştığı temel sorun; eğitim sisteminin çok az sayıda öğrencinin sahip olduğu uluslararası standartlarda kaliteli eğitimin, tüm öğrencileri kapsayacak şekilde geliştirilmesi ve dönüştürülmesidir. Bunun yanısıra; Türkiye nüfusu içinde büyük bir oranı oluşturan genç yaş grubunun kaliteli eğitim ihtiyacı ve talebini karşılayacak imkânları sunacak eğitim sistemlerinin kapsam ve kalitesinin uluslararası kabul gören standartlara yükseltilmesi ve kapasite gelişiminin sağlanması gerektiği düşünülmektedir (Dünya Bankası Raporu 2008).

2.1.4. Demografik Yapıdan Kaynaklanan Nedenler

Gelişmiş ülkelerde genç nüfus oranının düşmesi, yaşlı nüfus diliminin yükselmesinin neden olduğu olumsuzluklara çözüm yaratma yönünde geliştirilen politikalar yanında Çin'in nüfus artışını kontrol altına alma uğruna son yıllarda yumuşatmakla beraber uzun yıllar acımasızca uyguladığı metodlar ve ülkemizin sahip olduğu dinamik nüfus ve bu avantajını sürdürmek istemesi benzeri nedenlerle geleceğini planlamak yönünde doğurganlık faktörü dikkat çeken önemli göstergelerden birisidir.

Ülkelerin geleceğine şekil verecek olan yeni neslin hangi oranda arttığı, gelecekte bu artışın işgücünü nasıl etkileyeceği, yatırımların hangi düzeyde ve hangi alana yapılması gerektiği gibi hususlar doğurganlık hızının kapsamında yer almaktadır. Bahse konu oran ve artış düzeylerin doğru tahmin edilebilmesi yatırımların geçerliği için önemli bulunmaktadır. Yapılan öngörü çalışmalarında ve modellemelerde mevcut nüfus artışı ve öngörülen artış gelecekteki ekonomik ve demografik yapıyı tahmin edebilmek ve bu yapıya yön verebilmek için gösterge olarak kullanılmaktadır. Bununla birlikte nüfusun ülkenin ekonomik durumu da göz önüne alınarak hangi oranda artmaya veya azalmaya devam edeceği bir yönüyle doğurganlık tarafından diğer yönüyle ölümler tarafından belirlendiği dikkate alındığında bahse konu artış veya azalışın temelinde yatan nedenlerin irdelenmesi gereklidir. Bu nedenle istihdamın yapısına bağlı olarak ortaya çıkan işsizlik hakkında alınabilecek önlemler değerlendirilirken aynı zamanda doğurganlık oranı da göz önünde bulundurulmalıdır.

Nüfus artış hızının ve dolayısıyla genç nüfusun gerilediği ve orta yaş gruplarının nüfus içerisindeki ağırlığının arttığı ekonomilerde nüfusun yaş yapısı işgücüne katılım oranını belirgin bir biçimde etkilemektedir. Ayrıca nüfus artışının duraksadığı ve nüfusun hızla yaşlandığı ekonomilerde de işgücüne katılımın gerilediği gözlemlenmektedir (Biffl, 1998; Fallick ve Pingle,2006).

İş gücü piyasasının arz yönünü belirleyen temel faktör, nüfus artışının birincil kaynağı olan doğurganlıkta meydana gelen artıştır (Gürlesel, 2004:7; Deliktaş vd., 2008:878). İşgücü piyasası ve doğurganlık arasında bir ülkenin geleceğine şekil veren sıkı bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişki çoğu zaman doğurganlıktaki bir değişme sonucu nüfus artışında meydana gelen değişim işgücünün arz yönünü etkileyebilmesi ve işgücü piyasasında meydana gelen değişimin de doğurganlığı etkileyebilmesi şeklinde karşılıklı etkileşim yaratabilmektedir (Adresa, 2005:192; Bozdağlıoğlu, 2007:2).

Ülkemizde son yıllarda düşmekle birlikte, 2017 yılında doğurganlık hızı kendini yenileme hızının altına düşmüştür, doğum oranlarının yüksek olması genç nüfusu ve genç nüfusun toplam nüfus içerisindeki payını artırmaktadır. Demografik fırsat penceresi olarak değerlendirilen bu durum Türkiye işgücü piyasasına yeni giriş yapanların sayısını her sene artırmaktadır.

Doğurganlık hızının giderek düşmesi ülkemizin içinde bulunduğu yapısal dönüşüm ve yapılan beşeri sermaye yatırımları sonucunda kişilerin doğurganlık davranışlarını değiştirmesi olarak anlaşılabilmektedir. Doğurganlığı etkileyen faktörler temel olarak biyolojik, sosyal ve ekonomik olarak sınıflandırılabilmektedir. Bununla birlikte doğurganlığın azalmasını Türkiye'nin demografik geçiş süreci bağlamında değerlendirmesinde biyolojik faktörlerden ziyade ekonomik ve sosyal faktörlerinde dikkate alınması önerilmektedir (Akça ve Ela 2012:225).

Doğum artış hızlarının bölgelere göre değerlendirmesinin net olarak ortaya koyduğu sonuçlardan birisi de özellikle büyük kentlerde ve gelişmişlik düzeyi yüksek bölgelerde sosyal ve ekonomik koşulların aileleri daha az çocuk yapmaya yönelttiğidir. 2018 yılı TUİK Doğum İstatistikleri haber bülteni; toplam doğurganlık hızının en yüksek olduğu ilin 2017 yıl itibariyle 4,29 çocuk ile Şanlıurfa olduğunu Şırnak, Ağrı, Muş'un Urfayı izlediklerini belirtmektedir. Toplam doğurganlık hızının en düşük olduğu ilin doğu bölgemizde ki Gümüşhane olması şaşırtıcı olmakla birlikte 1,45 çocuk ile Gümüşhane'yi izleyen Bartın, 1,46 çocuk ile Edirne ve 1,48 çocuk ile çalışma memnuniyeti açısından ülkemizde birinci sırada yer alan Zonguldak devamında Ereğli, Kütahya, Eskişehir, Giresun gelmektedir.

Ekonomik ve sosyal çok sayıdaki faktör doğurganlığı etkilemekte sınırları net olmayan karmaşık ilişkiler içermektedir. Gelir seviyesi, iç ve dış göç, şehirleşme düzeyi, eğitim, işgücü piyasası, endüstrileşme düzeyi benzeri çok sayıdaki faktörün farklı düzeylerde etkiye sahiptir. Bunlar arasında eğitimin doğurganlık üzerinde çok yönlü baskısı bulunduğu not edilmelidir.

Artan çocuk maliyetinin doğurganlığı azalttığı, çocuğun ekonomik getirisindeki artışında doğurganlığı artırdığı bilinmektedir. Çalışma konumuz itibariyle işsizlik ve işgücüne katılım olguları ve doğurganlık ilişkisine yönelik araştırma bulgularının incelenmesinde çoğu çalışmanın doğurganlıktaki düşüşü, kadınların işgücüne katılımındaki artışına bağladığı görülmektedir.

2016 yılı rakamlarına göre ülkemizde 12 milyon 989 bin kişi 15-24 yaş aralığındadır. Gençlerin toplam nüfus içindeki payı son yıllarda düşmekle birlikte, 2016 yılında yüzde 16,3 ile yüzde 13,1 olan OECD ortalamasından yüksektir. 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. Ülkemizde 2016 yılında 31,4 olan ortanca yaş, 2017 yılında önceki yıla göre artış göstererek 31,7 olmuştur. 2017 yılında önceki yıla göre artış göstererek 31,7 olmuştur (TUİK 2018 Nüfus Bülteni).

Genç nüfusun genel nüfus içindeki oranının yüksekliği Türkiye için demografik olarak bir avantaj sağlasa da, genç nüfusun beşeri sermayesinin nitelikli bir eğitim ve iş tecrübesi ile artırılmasını gerekli kılmaktadır. Bu, gençlerin istihdamı ve ekonomik büyüme için bir ön koşuldur.

Öte yandan eğitim seviyelerinin artması, kadın işgücünü artırmayı teşvik eden politikalarla ülkemizde düşük olan kadın işgücünün artması beklenmektedir. Bahse konu yapısal özellikler nüfus artış hızının ilerideki yıllarda düşmeye meyilli olmasına rağmen işgücü artışı devam edecektir. İşsizlik oranlarındaki düşme ekonomik büyümenin gerisinde seyretmektedir. Benzer şekilde ekonomik büyümenin zora girdiği dönemlerde işsizlik bundan en fazla etkilenen parametre olmaktadır zira ülkemizde her yıl kabaca 1.1-1.2 milyon yeni işgücü piyasaya giriş yapmakta ve istihdam olanağı beklemektedir (Akay vd.2016:209).

Yapılan hesaplamalara göre artan nüfus sayısına paralel olarak genç nüfusun bütün nüfus içerisindeki oranında düşme yaşanacağını göstermektedir. Ama bu oransal düşüş sayısal olarak yansımayacaktır. İlerleyen amanlar nüfus ağırlığının 25-29 yaş grubuna kayacağının işaretlerini vermektedir. Ama bu tablodaki asıl negatif unsur bu değildir. Takip edilen doğum oranları ve sayısı nazaran küçük ve dezavantajlı iller, bölgeler ve ilçelerde daha yoğun olması genç nüfus içerisinde de dezavantajlı çocuk oranının yükseleceğini göstermektedir. Eğitime ve istihdama daha zor ulaşım şartları olan bölgelerde doğum oranlarının çok daha fazla olduğuna rastlanmıştır.

2.1.5. Ücret Politikaları ve Asgari Ücret Uygulaması

Gençlerin nitelikleri ve karşılığında işverenden istedikleri ücret arasında objektif kriterlere dayalı bir uyumun olmaması genç işsizliğin nedenleri arasında sayılmaktadır. Eğitim sürecini henüz tamamlayan, işgücü piyasasına adım atan gencin yaşı gereği hayattan beklentisi yüksek olmakta bu nedenle yüksek ücretli işlerde çalışmak istemektedir. Benzer şekilde; gençler hali hazırda çalışmakta oldukları işlerini aldıkları ücretin üzerinde gelir sağlayacak işlerle değiştirmek konusunda tereddüt göstermeden değiştirme yoluna gidebilmektedir. 15-24 yaş grubu bu konuda 25 yaş üstü bireylere göre daha mobilize olmuş görünmektedir. Söz konusu sürecin iş ve emek talebi doğrultusunda incelenmesinde işverenin istihdam edeceği elemanın yetişmesine katkı vermek durumunda kalmamak için tercihini tecrübeli eleman yönünde kullandığı genel ekonomide daralma durumunda ya da işten çıkarma sürecinde uzun süreli çalışmış tecrübeli eleman yerine işe yeni başlamış genç çalışanları işten çıkarma yönüne gittikleri görülmektedir. Çalışanların işten çıkarma durumunu düzenleyen ilgili mevzuat gereğince, kısa süreli çalışma hayatı olan genç çalışanların işten çıkarılmasında işverene yüklenecek maliyetin daha az olacağı da unutulmamalıdır (Kabaklarlı ve Gür, 2011).

Asgari ücret; "İşçilerin normal bir çalışma gününde çalışması karşılığında ödenen ve işçinin gıda, sağlık, ulaşım, konut gibi zorunlu ihtiyaçları güncel fiyatlara göre belirlenerek asgari düzeyde karşılayan ücret" olarak tanımlanmaktadır (Korkmaz, 2007).

Asgari ücretin 30 yaşın altındaki işçilerin istihdamı üzerindeki etkisini tahmin etmek için ülkemizde uygulanan asgari ücretin, bölgesel eşitsizlikleri dikkate alarak, 15-29 yaşlarındaki işçilerin istihdam oranlarını etkileyip etkilemediğini inceleyen Pelek (2015) tarafından yürütülen araştırmada asgari ücretliler içindeki yüksek oranı nedeniyle 15-29 yaş grubuna odaklanmanın tercih edildiği görülmektedir. Çalışma 2004'ten 2014'e kadar olan dönemi kapsamaktadır. Sonuçlar, asgari ücret ve istihdam düzeyinin herhangi bir negatif korelasyon vermediğini göstermektedir. Asgari ücret ile kayıt dışı ücret istihdamı arasında pozitif bir korelasyon olduğu araştırma sonuçlarıyla teyid edildiği belirtilmektedir. Kayıtdışı istihdam da ücret yalnızca düşük eğitimli

çalışanlar için değil, aynı zamanda orta eğitimli olanlar için de asgari ücretteki değişimlere yanıt olarak önemli ölçüde arttığıda bulgular arasındadır (Pelek, 2015).

Gelişmekte olan ülke kategorisinde olan ülkemizde asgari ücret üretim, istihdam, işsizlik gibi hem ekonomik hem de sosyal politikaların önemli bir bileşenini oluşturmaktadır. Asgari ücret, belirli bir piyasa veya ortamda verilebilecek en düşük ücret düzeyini ifade etmektedir (Acar, 2007: 23). Bir diğer tanıma göre; bir yandan işçiye insan kimliği nedeniyle toplumsal bakımdan uygun bir asgari yaşam düzeyi sağlamaya elverişli olan, öte yandan da işverenlerin daha düşük bir ücret ödemesini önleyen ve zorunlu niteliği olan bir ücrettir (Kutal 1969: 6) . Bu bağlamda, asgari ücretin iki temel özelliği bulunmaktadır. Bunlar; asgari ücret klasik anlamda bir ücret türü değil ücret düzeylerinin tabanını ifade eden bir limittir. Ayrıca asgari ücret nasıl tespit edilirse edilsin, ücretlerin belirli bir düzeyden aşağı düşmesini önleyici temel bir özelliği bulunmaktadır.

Asgari ücret tespit edilirken mevcut durumda kullanılan yaş sınırının ötesinde ekonomik bileşenlerin dikkate alınması, asgari ücretin gelir eşitsizliğini azaltma yönünde alınacak tedbirlerde etkin bir araç olarak ön plana çıkmasını sağlayacaktır. İş ve işgücü piyasasını homojen bir yapı olarak kabul eden bu doğrultuda yapılan işler arasında fark gözetmeyen bir yaklaşımla belirlenen asgari ücrette yaş sınırlaması 16 ile sabit tutulmaktadır. Bu yaklaşım gemi tersanelerinde ağır şartlar altında çalışan ehliyet sahibi işçi ile hizmet sektöründe çalışan ve satış danışmanlığı yapan elemanı aynı kategoride değerlendirmektedir. Verimli bir çalışma hayatı için işin sorumluluk ve yükümlülükleri değerlendirilmelidir. Farklı nitelikler gerektiren işler için eşit ücret tespit edilmesi özellikle gençlerin becerilerini geliştirerek ekonomik üretim sürecine nitelikli personel olarak katılımı önünde gizli bir bariyer olarak durmaktadır.

Asgari ücret, çalışanın ayda ya da haftada aldığı maaş, ücret olması yanında sosyal yardımlardan faydalanma Genel Sağlık Sigortası, memurların asgari geçim indirimindeki artış gibi kalemlerde referans veri olarak kullanılarak bu gelir kalemlerinin de belirleyici olması ekonomik yönünü baskın hale getirmektedir. Minimum ücret düzeyini temsil eden asgari ücrete tabii çalışanların bir üs seviyeye atlamasına yardım edecek aynı zamanda iş verimini artıracak iş becerilerini geliştirme

ve çeşitlendirme programlarına sokulması ve yetiştirilmesi gereklidir. Sosyal yönüne nazaran ekonomik boyutunun baskın oluşu, asıl amacı gelir dağılımında adaleti tesis etme yönünde katkı sunmak olan asgari ücretin bu işlevini zedelemektedir (Dama, 2017).

Ülkemizde asgari ücretin istihdam ve kayıtdışı ekonomi üzerindeki etkilerinin incelendiği araştırma sonuçları; asgari ücrette sağlanan artışın kayıtlı ve kayıt dışı istihdamda ücretleri arttırma yönünde etkisini ortaya koymaktadır. Asgari ücrettin ya da asgari ücret düzeyinin toplam istihdam üzerinde negatif bir etkisinin olmadığı vurgulanan araştırma sonuçlarına göre kayıt dışılığı artırma yönünde eğitimin duyulur veri üretmediğini, düşük eğitim düzeyli çalışanların yanısıra yüksek eğitimlilerin de kayıt dışılığını arttırdığı tespit edilmiştir (Gürsel vd. 2018).

2.1.6. Gençlere Özgü Nitelikler ve Eğitimli İşsizler

Türkiye işsizlik ve genç işsizlikle mücadele için "Avrupa istihdam stratejisi" ve "yoksulluk ve sosyal dışlanma ile mücadele stratejisini" benimsemiştir. Uzun dönemli uygulanan pasif istihdam politikalarının bireylerin üzerinde yarattığı etkiyle işsizliği kalıcı hale getirmesi ve yoksulluğun benimsenmesi benzeri olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Avrupa Birliği Komisyonu tarafından tespit edilen bu durum Komisyon tarafından hazırlanan ilgili belgelerde özellikle vurgulanmaktadır. Bu ve benzeri nedenlerle dünya genelinde daha fazla uygulama alanı bulan aktif istihdam politikalarının işsizlikle mücadelede ve genç işsizliğin önlenmesinde yaygın şekilde kullanılan önemli politikalar olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır (Savcı, 2007:99).

Türkiye'de işsizlik sorunu aşılması gereken en önemli sorunlar arasında başta yer almaktadır. İşsizliğin en kötü şekilde vurduğu kesimi gençler oluşturmaktadır ve maalesef 2001 yılından itibaren OECD ortalamalarının üzerinde seyreden genç işsizliğinin olumsuz sonuçlarına da gençler diğer kesimlerden daha fazla muhatap olmaktadırlar. Çalışma hayatı içinde yer almak, işsizlik kıskacından kurtulmak isteyen gençler çağın gerekleri ve ekonominin değişimine uygun çeşitli çözüm yolları üretmekte ve buna başvurmaktadırlar. Bilinen ve yaygın olarak kabul edilen yöntemlerin başında eğitime devam ederek işgücünün niteliğini artırmak gelmektedir. Genç işgücü piyasası giderek daha fazla üniversite mezunu gençle karşı karşıyadır. Üniversite bitirmiş,

meslek sahibi olmuş genç işgücü piyasasına daha avantajlı konumda başlamaktadır. Ülkemizde, üniversite eğitimi almak isteyen 2 milyondan fazla öğrenci her yıl üniversite giriş sınavına katılmaktadır. Bununla birlikte işsizliğin eğitimi artırma yoluyla kısa vadede çözülemeyeceği anlaşılmaktadır zira istatistik veriler üniversite bitmiş gençler arasında işsizlik oranının lise mezunu gençlerle paralel olarak diğer kesimlerden yüksek olduğunu göstermektedir.

2018 yılı TÜİK Mart bülteni tarafından yayımlanan 2017 yılına dair veriler, yükseköğretim mezunlarının işsizlik oranının % 12,2 seviyelerine ulaştığını göstermektedir. Bu rakam yaklaşık bir milyon üniversite mezunu gencin işsiz olduğu anlamına gelmektedir (TÜİK, 2017). Ocak 2016 rakamlarına bakıldığında aynı grup işsizlik rakamlarının %10,1 yükseldiği görülmektedir. Bu artış hızı beklentilerin üzerinde olmuştur.

Gençlerin eğitim düzeylerinin yükselmesi, gelişen çağa ve teknolojiye ayak uyduracak tarzda becerilerini geliştirme yoluyla işgücü piyasalarında yer almaları, refah yaratan sürdürülebilir ve dünyaya yayılmış adil bir sosyo ekonomik sistemin kurulması açısından önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir (ILO, 2016: 1). Ortayaş grubunda görülen uzun süren işsizlik gençler dikkate alındığında aynı şekilde değildir. Bununla beraber işsizlik dönemlerinin uzamasının gençlerde kazanılmış becerilerin zayıflamasına ve daha ileri giderek kaybına neden olduğu belirtilmektedir.

Gençlerin işgücü piyasasında tecrübe edinmesinin önüne konulan engeller piyasaya ilk kez giriş yapan gençlerin piyasa giriş cesaretini kırmaktadır. Aynı zamanda gençler bu bağlamda işten bekletilerinide düşürmektedirler (ILO, 2016: 7).

Eğitimli genç işsizliğinin Türkiye genç işsizliği içinde önemli yeri bulunmaktadır. İşsizlikle birçok farklı şekilde mücadele edilmiştir. Bunlardan biri de işçilerin niteliğini ve eğitim seviyelerini yükseltmektir. Ancak bu durum işsizliğe çare olamamıştır. Bu bağlamda özellikle 2001 de yaşanan krizden eğitimli olan kesimde etkilenmiştir. 1990'lı yıllarda eğitim seviyesi yüksek olan bireylerde de %7 seviyelerinde bir işsizlk görümüştür. Ekonomik krizden (2001 krizinden sonra) sonra eğitimli işszi oranı %11'e gelmiştir. Lisans ve ön lisans mezunlarında görülen işsizlik rakamları 2010 yılında %11 seviyelerini yakalamıştır. TUİK rakamları dikkate

alındığında Mart 2017'de neredeyse 1 Milyon lisans ya da ön lisans mezunu genç işsiz tespit edilmiştir (TÜİK, 2017).

Ülkemizde "Gençler iş beğenmiyor?" söyleminin nasıl üretildiğine yönelik "İşsizlik Yok, İş Beğenmeme var! Farklı Aktörlerin Gözünden Genç İşsizliği Nedenlerini Anlamak" başlığı altında iki akademisyen tarafından yapılan araştırmada; işveren cephesinde üniversite mezunu nitelikli gençlerle çalışma yönünde bir eğilim olmakla birlikte gençlerin ilk etapta işin kurucusuna itaat etmesinin beklendiği ücrete ve çalışma sürelerine yönelik insiyatif geliştirmesinin de olumlu karşılanmadığı düşük ücretlere mukabil her tür işin gençler tarafından üslenilmesinin normal karşılandığı anlaşılmaktadır. Gençler cephesinden bakıldığında üniversite mezunu olmanın maddi manevi belirli bir maliyeti olduğu eğitimine uygun masa başı iş ve düzgün çalışma koşullarının öncelikli talep olduğu, diğer taleplerin modern kölelikle eş tutulduğu anlaşılmaktadır. Çalışma dünyasının bu talepleri karşılayacak derinlik ve kapasitede olmadığı gençlerin yaratıcılık ve yeniliklere açık olma özelliklerini kullanmak istemelerine rağmen arz ve talebin buluşmasında rasyonel bir çizgi yakalanamaması nedeniyle genç potansiyelin kullanılamadığı ve heba olduğu anlaşılmaktadır (Bozan,2016).

Üniversite eğitimi, çeşitli sektörlerde iş görecek elemanları temel eğitimden geçirerek iş dünyasına hazırlamaktır. Artan üniversite sayısı mezun sayılarının hızla artmasına neden olmaktadır. İşe girişte yaşanacak yarışta binlerce gençle rekabet edebilecek düzeyde kendilerini yetiştirmenin önemide giderek artmakta ve farkındalık yaratmaktadır. Ülkemizde artan işsizlik ve genç işsizliği sorununun varlığı gençlerin işsizlik kaygılarının daha da fazlasıyla ortaya çıkmasına yol açmaktadır (Dursun, Aytaç 2009).

İŞKUR tarafından yayınlanan 2016 yılı İşgücü Piyasası Araştırması'nda işverenlerin yaklaşık yüzde 21'inin eleman temininde güçlük yaşadığı belirtilmektedir. İmalat sanayinde bu oranın yüzde 40'ı bulduğu görülmektedir. İşveren tarafında şirketlerin yaklaşık yarım milyon açık pozisyon için eleman bulmakta sıkıntı çektikleri

ifade edilmektedir. İşgücü temininde en önemli güçlüğün gerekli mesleki yeterliğe sahip başvuruların olmaması olarak gösterilmektedir. Yükseköğretim kurumlarının kontenjan kompozisyonunun işgücü piyasasının talepleriyle uyumlu olmaması yükseköğretim mezunları arasında işsizlik oranlarının yüksek olmasının nedenlerinden birisidir. İşgücü piyasasında yeterli talebi olmayan alanlardan mezun olan gençler, lise ve alt düzeyde becerilerin yeterli olduğu pozisyonlara, ücret ya da çalışma koşullarını beğenmedikleri için başvurmayabilirler. Bu nedenle yükseköğretimdeki alan kompozisyonunun işgücü piyasası talebine uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir.

Son dönemde yükseköğretim mezunu gençlerde gözlenen yüksek oranlı artışlar alanlar itibarıyla değerlendirildiğinde örnek vermek gerekirse sosyal bilimler ve sosyal hizmetler gibi alanlarda işsizlik oranları ortalamadan yüksek iken mezun sayısında ortalamanın üzerinde artış gerçekleştiği belirtilmektedir. Yüksek Öğretim Kurumu kontenjanlarında işsizliğin yaygın olduğu alanlara yönelik işgücü piyasası gereklerine uygun planlamaların yapılması ve kontenjan artış hızının kontrol altında tutulması gençlerin uzun süreli işsiz kalmasının önüne geçebilecek önlemlerden birisi olabilecektir. Bunun yanısıra bilgisayar gibi alanlardan mezun olan gençlerin artış oranı ortalamanın altında gerçekleşmiştir. Bu alanlarda işsizlik oranının ortalamanın altında olması, kontenjanların göreli olarak artırılabileceğine işaret etmektedir. (Akgündüz vd.2017).

2.1.7. Gençlerin Çalışma Eğilimleri

İş hayatında görülmektedir ki genç çalışanın yaşça büyük çalışana göre bir takım avantajları bulunmaktadır. Örneğin teknolojiye adaptasyon da, dünya gündemini takipte ve yeniliklere kolay uyum sağlayabilmede genç kadro avantaj sağlamakta iş hayatında katma değer arttırmaktadır.

Bunlara ek olarak işveren talepleride zaman içerisinde farklılıklar göstermeye başlamıştır. Örnek olarak orta düzey beceri sektörde artık ihtiyaçları karşılayamamaktadır. Beklenen beceri düzeyleri yüksek düzeye çekilmiş, ve spesifik özellikler aranmaya başlamıştır. Bu durumun yarattığı negatif sonuç ise iş dünyasında kutuplaşmaların yaşanması, acımasızlaşan rekabet şartlarının insanların psikoloji ve sağlıklarını bozucu noktaya gelmesine sebebiyet vermiştir. Gelişmiş ülkeler yüksek

becerili gençlere ihtiyaç duyarken, gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkeler ise düşük becerili çalışana ihtiyaç duymaktadır. Sonuç itibariyle orta düzey beceri tamamen ihtiyaç dışı kalmakta ve işsiz kesimin büyük çoğunluğunu oluşturmaktadır. Bu kutuplaşma acımasızlaşan rekabet şartlarında daha da dezavantajlı bir hale gelebilir ve insanları daha vahşi süreçlere sürükleyebilir.

İLO'nun Gençlerde Küresel İstihdam Eğilimleri raporundaki tespitlere göre genç istihdamı geniş bir yaşam döngüsü çerçevesinde düşünülmelidir. Bunun anlamı, çocukluk, ergenlik ve erken yetişkinlik döneminde yaşanan deneyimlerin etkisinin gelecekteki başarıyı şekillendirebilmesidir (ILO, 2004). Eğitimden terk ya da istihdama erken katılım benzeri yönelimler gençlerin, çocukların hayata karşı beklentilerini azaltmakla kalmaz, aynı zamanda bu olumsuzluk kuşaktan kuşağa da aktarılabilmektedir. İş yaşamına olumlu şartlarda başlayan gençler kendilerine daha iyi ve üretken yollar açabilmektedirler.

Gençlerin işe yönelimleri konusunda ülkemizde 2016 yılında yapılan bir araştırmada (Kalaycıoğlu, Çelik, 2016) çeşitli sektörlerden farklı işveren ve çok sayıda gençle konuşulmuş. Araştırmaya göre hizmet sektörü işverenleri, eğtimli ve üniversiteli ile çalışmak istemekle birlikte buna yönelik ısrarı bulunmadığını belirtmektedir. Bunlar arasında "üniversite mezunu çok istemiyorum zira gözü dışarıda oluyor, kolayca gidiyor" düşüncesinde olanlarda bulunmaktadır. İşveren işyerini benimseyecek, işyerini fırsat olarak görecek çalışanı tercih etmektedir.

Özellikle hizmet sektöründe işverenler eğitim, diploma üzerinden değil kişilik özellikleri üzerinden çalışan tanımlaması yaptığı görülmektedir. Araştırmacıların duygusal emek olarak nitelendirdiği "Her zaman müşteri haklıdır" diyen, her daim gülümseyen çalışan işverenlerin ilk tercihi olarak ön plana çıkmaktadır. Bunun yanısıra diploma, sertifika da beklenmekte. Ancak işverenin gençlerden talebinin esas olarak zihinsel emeğe değil, duygusal emeğe yoğunlaştığı anlaşılmaktadır (Bozan, 2016).

Gençler cephesinin buna verdiği yanıt eğitimlerine uygun iş istedikleri yönünde yoğunlaşmaktadır. İlkokuldan itibaren çözdüğü testlerin başardığı sınavların karşılığını görmek istiyor. Üniversite eğtiminin ayrıcalığını yaşamanın hakkı olduğunda ısrar

ediyor. Eğitimine uygun iş arıyor. Gençler eğitimleri dışındaki işlere bir süre sonunda açık hale geliyor ancak uzun çalışma saatleri ve asgari ücrete katlanamıyor. Ayrıca izin günlerinin yenmesine de rıza göstermiyorlar. Gençler, eğitimlerine, diplomalarına uygun, daha masa başı, daha zihinsel becerilerini kullanabilecekleri işler talep ediyorlar. Daha aşağıya da gelmeye razılar ama çalışma koşullarının düzeltilmesi ile razılar. Öncelikle eğitimlilik hallerinin tanınmasını istiyorlar. Diplomalarının kıymetsiz hale getirilmesine içerliyorlar (Bozan, 2016) .

Üniversite öğrencileriyle, öğrencilerin kaygı durumunu ölçmeye yönelik olarak farklı branşlardan eğitim alan öğrenciler üzerinde Ersoy-Kart ve Erdost (2008) tarafından yürütülen araştırmada fen bilimlerinde öğrenim gören öğrencilerin işsizlik sorununu çözmede kendi işlerini kurmaları girişimcilik potansiyeline sahip oldukları alternatif çözümler buldukları ve işsizlik nedenlerini ülkenin koşullarına bağladıkları analiz edilmiştir. Üniversitede bölüm tercih edilirken iş bulmakta düşünülürek bölümler seçilmektedir. Çalışmanın sonucuna göre fen alanındaki öğrenciler ile sosyal alanda öğrenim gören öğrenciler, işsizlik konusunu ve riskini farklı analiz etmişlerdir. Eğitim seviyesine göre işsizliğin yarattığı psikolojik sorunlar ve etkisi de farklılaşmaktadır (Kıcır, 2017).

Üniversite mezunları çalışma şartlarını daha iyi istedikleri içn işsizlik süreleri uzayabilmektedir. Bir iş sahibi olmak sadece maddi olarak değil aynı zamanda aileden bağımsız ev kurup bağımsız bir birey olmak için de son derece değerlidir (Çelik, 2006).

2.2.1. Gençlerin İlk Kez Piyasaya Giriş Yapması

Meslek lisesinden mezun olup sınavsız geçişle Meslek Yüksekokuluna kayıt olan ve okula devam ederek 2 yıllık önlisans eğitimini tamamlayarak diploma almaya hak kazanan öğrenciler mezun olmayla birlikte iş hayatıyla ilgili pek çok sorunla karşı karşıya gelmektedirler. Meslek yüksekokulunda öğrenciyken yapmış oldukları 30 günlük staj eğitimi onların işgücü piyasası ile ilgili deneyimlerini ve işe ilişkin algıları iş hayatına hazırlanmak için yeterli olmamaktadır. Bu deneyimsizlik ve Türkiye'nin işsizlik problemi onların kaygılarının artmasına neden olmaktadır (Tektaş, 2014).

İşgücündeki gençlerin %47,6'sının eğitimi süresince çalışma deneyiminin olması gençlerin yarısının iş ve okul hayatını birlikte götürmeyi tercih ettiklerine işaret

etmektedir. En az bir okul bitiren 15-34 yaş grubundaki fertlerin %35,9'u en son tamamladıkları eğitimleri süresince ücretli veya ücretsiz bir çalışma deneyimi yaşadığı güncel istatistiklerle ortaya konulmaktadır. Bu oran istihdamda olanlarda %48,2, işsizlerde %43,1 olmuştur. İşgücüne dâhil olmayan genç nüfusun %19,7'si eğitimi sırasında bir çalışma deneyimi yaşamıştır (7 Aralık 2016 TUİK Haber Bülteni).

Gençlerin %23,3'ü ilk işinde hizmet ve satış elemanı olarak vasıfsız işlerde çalıştığı görülmektedir. Bahse konu işlerin vardiyeli ve esnek çalışma saatlerine sahip olması çabuk vazgeçilebilir olması nedeniyle gençler tarafından tercih edildiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte düşük ücret düzeyi ve yetişkin işgücü için tercih nedeni olamaması da gençlerin bu işlerde yoğunlaşmasını açıklamaktadır. Bunun yanısıra satış elemanı işinde, işverenlerin gençleri temsil kabiliyetleri ve fiziksel özellikleri nedeniyle de tercih ettikleri düşünülmektedir. Bu doğrultuda gençlerin ilk işlerinde üç aydan uzun süre çalışanları %23,3'ü hizmet ve satış elemanı olmuş,%16,9'u nitelik gerektirmeyen basit işlerde, %16'sı sanatkârlık ve ilgili işlerde, %12,2'si ise profesyonel mesleklerde çalışmıştır (7 Aralık 2016 TUİK Haber Bülteni).

2.2. Gençlerin İşgücüne Katılımı

Bir ülkedeki genç nüfus uluslararası kabul görmüş tanımlamalara göre 15-24 yaş arasındaki bireylerden oluştmaktadır. Bununla birlikte iş piyasasına giriş bazı ülkelerde daha geç yaşlara kaymıştır. Buralarda 25-29 arasındaki yaş diliminde yer alan bireyler de genç kapsamında değerlendirilmektedirler. Türkiye'de yapılmış akademik çalışmalar ve kamu tarafından üretilmiş diğer resmi dokümanlar uyumlu olması ve anlam bütünlüğü sağlaması açısından 15-24 yaş grubunda yer alan kişiler genç nüfus olarak kabul edilmektedirler. Çalışmamızda da farklı yaş gruplarına yönelik çalışmalara ve tablolara yer verilmekle birlikte bahse konu sınırlamaya riayet edilmektedir (TUİK meta veri).

TUIK 2018 Mart ayı ülke verilerine göre 15-24 yaş arasında 11 milyon 840 bin gencimiz bulunmaktadır. Bu gençlerin işgücüne katılım oranı aynı tarih itibariyle % 41.1'dir. 2004-2014 döneminde gençlerin işgücüne katılma oranı ortalaması %41,5' iken, bu oran 2014-2018dönemi için %42,1 olarak gerçekleşmiştir. Dünyada gençlerin

işgücüne katılımı ise benzer şekilde ILO tarafından verilen rakamlara göre 2017 yılı için %45,7'dir. Aynı yıl için ülkemizdeki gençlerin işgücüne katılma oranı %43,3'dür. Ülkemizde gençlerin işgücü piyasası katılımının son yıllarda arttığı görülmektedir. Bununla birlikte 1997 yılı rakamları dünyada gençlerin işgücüne katılma oranlarının giderek azaldığına işaret etmektedir. ILO işgücü istatistiklerine göre 1997 yılında gençlerin işgücüne katılımı %55 olarak verilmektedir. Aynı yıl için ülkemizde gençlerin işgücüne katılma oranı %47'dir. Burada dikkate alınması gereken parametre 1997 yılındaki genç nüfusumuzun 2018 yılı genç nüfusuna göre neredeyse bir milyon genç daha fazla olduğudur. 1997 yılı ülkemiz genç nüfusu 12 milyon 628 bin gençtir. Ülkemizdeki işgücüne katılım oranında görülen son 20 yıldaki gelişmelerin okullaşma süresinin uzaması yanında nüfusun orta yaş dilimine doğru kaymasıyla da açıklanabilmektedir. İşgücüne katılımı olumsuz anlamda etkileyen genç nüfusta görülen işsizlik oranının son dönemlerde genel işsizlik oranına paralel olarak artma eğilimine girdiği rakamlardan gözlenen önemli bir konudur.

Türkiye'de işgücü piyasasında gençlerin durumu incelendiğinde genel olarak aşağıda ana hatlarıyla verilen şu temel sorunlarla karşılaşıldığı gözlemlenmektedir.

a) Gençlerin karşı karşıya kaldığı yüksek işsizlik oranları ve düşük istihdam,
b) Kent genç işsizliğinin yüksekliği ve tarım dışı genç işsizlik oranları,
c) Genç iş gücünde giderek artan eğitim düzeyine rağmen, eğitimin yetersizliği,
d) İşgücü piyasası ihtiyaçların değişimine hızlı uyumun gösterilememesi,
e) Mesleki eğitim sistemimizin işgücü piyasası ihtiyaçlarını karşılamakta yetersiz kalması
f) Okul-iş dünyası ilişkisinin yetersizliği,
g) İşgücü arzı ile işgücü talebi arasında uyumsuzluk

Tablo 2.3 : Yıllara Göre Genel ve Genç İşsizlik Oranları

Yıllar	Genel İşsizlik	Genç İşsizlik

2005	9,5	19,9
2006	9,0	19,1
2007	9,2	20,0
2008	10,0	20,5
2009	13,1	25,3
2010	11,1	21,7
2011	9,1	18,4
2012	8,4	17,5
2013	9,0	18,7
2014	9,9	17,9
2015	10,3	18,5
2016	10,9	19,6
2017	10,9	20,8
2018Ocak	10,8	19,9
2018 Şubat	10,6	19,0
2018 Mart	10,1	17,7

Kaynak: TUİK 2018

Tablo : 2.3'deki verileri incelediğimizde genç işsizlik oranları neredeyse genel işsizlik oranlarının iki katı civarındadır. 2005-2018 yıllarında birbirine çok yakın oranlarda değişmeler meydana gelmiştir. Bu durumda şunu söyleyebiliriz: hali hazırda

uygulanmakta olan ekonomi ve işgücü piyasasına yönelik eğitim politikalarının genç işsizliğini önlemede etkin bir rol oynamadığıdır.

2.2.1. Kent Kır Ayrımına Göre Gençlerin İşgücüne Katılımı

TUIK 2014 yılı verilerine göre hazırlanan Tablo: 2.4 ve Tablo: 2.5'de 15-24 yaş arası genç nüfusun Kır ve Kent işgücü durumu oranları verilmektedir. 2014 yılı sonrasında genç nüfus için kent ve kır ayrımını içeren işgücü tabloları yayımlanmamıştır. Ülkemizde il ve ilçe merkezlerinde ikamet eden toplam nüfusun kır nüfusuna oranı 2017 yılında %92,5'e yükselmiş, toplam kır nüfusu %7,5 düzeyine gerilemiştir. Kent genç nüfusundaki işsizliğin 2004-2014 Ocak dönemi için ortalama %23 olarak gerçekleştiği, aynı dönemdeki ortalama %14 olan kır genç işsizliğinden %65 fazla olduğu olduğu görülmektedir. Kent ve kır genç nüfustaki işgücüne katılım oranları arasında açıklık işsizlik oranı kadar vahim görünmemektedir. Kır genç nüfusunun işgücüne katılımı Tablo 2.4'de verilen 2004-2014 dönemi için ortalama % 41,7'dir. Bahse konu dönemde gerçekleşen kent genç nüfus işgücü katılım oranı ise ortalama %36,6'dır. Aradaki fark köyde yaşayan genç nüfusun aile tarım işletmelerinde üretime katılması yanında kentlerdeki genç nüfusun eğtimde olmasının da etkisi dikkate alınmalıdır.

Tablo 2.4: Kır Genç Nüfusu 15-24 Yaş

YIL	İşGücüne Katılım %	İşsizlik %	Tarım Dışı İşsizlik %	İstihdam %
2004	45,6	11,9	30,4	40,1
2005	42,0	13,5	28,0	36,3
2006	40,4	13,6	26,0	34,9
2007	40,0	15,6	28,5	33,7
2008	41,2	15,5	28,7	34,8
2009	42,2	18,9	34,2	34,3

2010	41,8	15,3	28,1	35,4
2011	43,1	12,7	23,2	37,6
2012	40,9	11,9	21,1	36,1
2013	42,4	13,7	23,2	36,6
2014 Ocak	37,7	14,0	22,9	32,4

Kaynak: TUIK Kır Genç İşgücü 2014

Tablo 2.5: Kent Genç Nüfusu 15-24 Yaş

YILLAR	İşgücüne katılma %	İşsizlik %	Tarım dışı işsizlik %	İstihdam %
2004	34,7	25,1	25,8	26,0
2005	36,0	22,8	23,4	27,8
2006	36,2	21,4	21,8	28,5
2007	36,8	21,8	22,1	28,8
2008	37,0	22,6	23,1	28,6
2009	37,3	28,2	28,7	26,8
2010	36,9	24,8	25,4	27,7
2011	37,6	21,2	21,8	29,6
2012	37,0	20,3	20,8	29,5
2013	38,4	21,2	21,7	30,3
2014	37,2	21,2	21,7	29,3

Kaynak: TUİK Kent İşgücü 2014

2.2.2. Gençlerin Yaş Grubuna Göre İşgücüne Katılımı

2016 yılı itibarıyla yüzde 54,3 olan genç erkeklerin işgücüne katılım oranı yüzde 51 olan OECD ortalamasının üstündedir. Ülkemizde genç kadınların işgücüne katılım oranı yüzde 30,4 iken OECD ortalaması yüzde 43'dür ve kadınların işgücüne katılım oranlarının OECD ortalamasının belirgin düzeyde altında kaldığı görülmektedir. Alt yaş kırılımları itibarıyla yapılan incelemede, kadınların işgücüne katılımını temel olarak 20-24 yaş grubundaki gençlerin yarattığı görülmektedir. 15-19 yaş aralığındaki gençlerin işgücüne katılımındaki artışın sınırlı kalması eğitime katılanların artmasıyla paralel gittiği anlaşılmaktadır. Özellikle genç kadınların işgücüne katılımında görülen hızlı artışın yükselen eğitim seviyesiyle birlikte önümüzdeki yıllarda da devam edeceği ve OECD ortalamasına yaklaşacağı düşünülmektedir. Ne istihdamda ne de eğitimde olan gençlerin (NENI) oranındaki ciddi düşüş de bu beklentiyi desteklemektedir. 2005 yılında yüzde 55 olan genç kadınlardaki NENI oranı 2016 yılında yüzde 33 seviyesine gerilemiştir (Akgündüz vd. 2017). Genç kadın ve erkeklerin işgücüne katılım oranları yıllar içinde belirgin bir şekilde artmıştır. Bununla birlikte olumlu bir gelişme olarak genç kadınların iş gücüne katılım oranlarındaki 6 puan artışın erkeklere nazaran 3 puan daha yüksek olması kaydedilmeye değer bir ilerlemedir.

20-24 yaş grubundaki kadınların son on yılda genç işgücünde ve genç işsizler içindeki payı tın dikkat çekici şekilde yükseldiği görülmektedir. Yükseköğretim görmek genç kadınlar için işgücüne katılım önündeki engellerin kalkmasını ifade ettiği bunun aratacağı tahmin edilmektedir. Bununla birlikte yükseköğretim mezunları kadınlardaki işsizlik oranının erkeklere nazaran yüksek olduğu gözlemlenmektedir.

Tablo 2.6: Genç İşgücü ve İşsizliğinin Yaş Gruplarına Göre Bileşenleri

Yaş	İşgücü Payı (%)			İşsizlik (%)			İşsiz Payı (%)		
	2005	2011	2016	2005	2011	2016	2005	2011	2016

Kadın	15-19 Yaş Grubu	11,5	11,4	11,5	17,6	15,5	17,2	10,2	9,6	10,0
	20-24 Yaş Grubu	21,8	23,5	24,1	22,1	23,3	26,8	24,3	29,7	33,0
Erkek	15-19 Yaş Grubu	25,6	24,8	23,9	18,4	15,9	15,7	23,7	21,5	19,1
	20-24 Yaş Grubu	41,1	40,4	40,5	20,2	17,8	18,3	41,8	39,2	37,9

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi

2.2.3. Gençlerin Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılımı

Nüfusun hızla kentleşmesi aşağı yönlü bir kuvveti beraberinde getirmekteyken, eğitim desenindeki düzelme işgücüne katılımı belirgin şekilde desteklemiştir. 2008 yılı itibariyle 15-24 yaş grubu gençlerinin işgücüne katılım oranı yüzde 37 olarak verilmektedir. Ülkemizde genç erkeklerin de işgücüne katılımı yüzde 53,2 olarak gerçekleşmiştir. Bu rakam kıyaslama yapılan ülkelerin ortalamasına yakın seyretmektedir. Genç kadınların işgücüne katılım oranları incelendiğinde genel yapıyla benzerlik içinde yüzde 24,4 oranında pay aldığı aldığı görülmektedir. Orta Doğu bölgesi dışındaki ülkelerde gerçekleşen kadın işgücü oranına kıyasla oldukça düşük bir seviyede bulunmaktadır (Gürsel 2010).

Genç erkeklerde işgücüne katılım oranı 2004'ten 2008 arasındaki periyotta yüzde 50 civarında neredeyse sabit denilecek bir oranda kalmasına karşın genç kadınlarda yüzde 24'ten yüzde 27'ye istikrarlı bir biçimde artış gözlemlenmiştir. Anılan artışın kaynağını büyük ölçüde genç kadınlarda ortalama eğitim düzeyinin

yükselmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Ayrıca ilk evlilik yaşının yükselmesi de kadınlarda genç işgücüne katılımı artırıcı etkenlerden birisidir (Gürsel 2010).

Toplam işsizler içerisindeki genç işsizlerin oranının irdelenmesinde genç işsizlerin yüzde 33,7 payı aldığı görülmektedir. Bu oranla Türkiye uluslararası karşılaştırmada ortalamaya yakın bir seviyede yer almaktadır. Söz konusu yüzde 33,7 'lik pay, ülkemizde gençlere yönelik olarak uygulanacak istihdam politika ve programlarında dikkate alınacak hedef kitlenin toplam işsizlerin üçte birini oluşturduğu anlamına gelmektedir. İşgücü piyasasına adım atmakta olan gençlerin ilk işlerini bulmakta karşılaştıkları zorlukların piyasaya ilk girişleri olması nedeniyle yaşadıkları uyum sorununda aramak gerekmektedir. Gençlerin, toplam işsizler içerisindeki paylarının yüksek olmasının nedenlerinden birisinin bu olduğu düşünülmektedir (Gürsel, 2010).

Tablo 2.7 ve Tablo 2.8'de eğitime devam eden ve eğitimini bırakan yani eğitimine devam etmeyen işgücünün 15-34 yaş arası kırılımlarına göre işgücü oranları verilmektedir.

Tablo 2.7: Eğitimine devam eden 15-34 Yaş Arası İşgücü

Kurumsal Olmayan Nüfusun Yaş Grubu ve Eğitime Devam Durumuna Göre İşgücü Durumu 2016 Yılı Nisan-Haziran Dönemi				
Yaş Grubu	Kurumsal olmayan nüfus (bin)	İşgücü (bin)	İşgücüne katılma oranı %	İşgücüne dahil olmayan (bin)
Toplam- Total	7 891	3 066	38,9	4 825
15 - 19	4 546	929	20,4	3 617
20 - 24	1 880	1 012	53,8	868
25 - 29	893	681	76,3	212

30 - 34	572	444	77,6	128

Kaynak: TÜIK (Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçişi, 2016)

Tablo 2.8 : Eğitimine Devam Etmeyen 15-34 yaş arası işgücü

Kurumsal Olmayan Nüfusun Yaş Grubu ve Eğitime Devam Durumuna Göre İşgücü Durumu 2016 Yılı Nisan-Haziran Dönemi				
Yaş Grubu	Kurumsal olmayan nüfus (bin)	İşgücü (bin)	İşgücüne katılma oranı %	İşgücüne dahil olmayannüfus (bin)
Toplam-Total	16 371	10 619	64,9	5 752
15 - 19	1 789	877	49,0	912
20 - 24	3 634	2 245	61,8	1 389
25 - 29	5 201	3 514	67,6	1 687
30 - 34	5 748	3 984	69,3	1 764

Kaynak: TÜIK (Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçişi, 2016)

İşgücü piyasasına adım atan gençlerin sahip oldukları nitelik ve donanımlarının işverenlerin talep ettiği vasıfları karşılayamaması, işgücü piyasasının çalışan yerine işi

korumaya odaklanmış yaklaşımının yarattığı düzenlemeler ve uygulamadaki katılıklar, iş arama kanallarına vakıf olamama benzeri nedenlerden kaynaklanmaktadır. Diğer taraftan, Türkiye'de kadın ve erkek işsizlik oranları arasındaki farkın benzer şekilde genç yaş grubunda da gözlemlendiği dikkate çekmektedir. Genç kadınlarda görülen yüzde 22 işsizlik oranına karşılık genç erkeklerde işsizlik oranı yüzde 16 olarak gerçekleşmiştir (Gürsel 2010).

2.2.4. Gençlerin İşgücüne Dâhil Olamama Nedenleri

Ülkemiz işgücü piyasasının, farklı sebeplerle ortaya çıkan işgücü arzı, istenilen seviyede olamayan istihdam, işgücüne katılımın azalması, işsizlik rakamlarının artması, istihdamın nicel olarak daha çok KOBİ'lerde olması ve farklı ücret düzeyleriyle tariflendiği görülmektedir (Tansel ve Taşçı, 2010).

Genç nüfusu etkileyen ve işgücü piyasasına ilk kez girmek isteyenler arasında yoğunlaşan uzun süreli açık işsizlik, düşük verimlilik ve düşük ücret biçiminde kendini gösteren eksik istihdam, düşük işgücüne katılma oranları, tarım sektöründe yüksek istihdam, çok sayıda ücretsiz aile işçisi ve yaygınlaşan kayıtdışı istihdam, Türkiye işgücü piyasasının bazı karakteristikleridir (Köstekli 2006).

İşverenler için yaş ve deneyim önemli bir ölçüt olarak değerlendirildiğinden yetişkin çalışanların gençlerden daha üretken olduğunu düşünmektedirler. Düşük ücret ödeyen firmalar ise gençler de dâhil olmak üzere işe kabul edilmeyen kişileri istihdam etmektedirler. Gençler bu nedenle, birincil ve yüksek ücretli işlere erişinceye kadar düşük ücretli ve ikincil işlerde çalışarak beklemek zorunda kalmaktadırlar. Bu aşamada, düşük ücretler iş değişikliklerini beraberinde getirmektedir (Ryan, 2001: 56). Gençlerin işgücü piyasasındaki dezavantajlı konumları ve işe alınmalarının önündeki engeller, beceri yetersizliğinin yanında hem genel hem de çok özel alanlardaki çalışma deneyimi eksikliği ile de açıklanabilir. Daha genel manada ifade etmek gerekirse, birçok firma gençlerin okuldan ya da üniversiteden mezun olmalarının ardından istihdam edilebilir olmadıklarını ve işletmeye katma değer yaratmaları için öncelikle yoğun bir hizmet içi eğitime ihtiyaç duyduklarını düşünmektedir (Vogel, 2015: 151). Bu durum, gençlerin işe alınmalarını firmalar açısından daha maliyetli hale getirmekte ve genç istihdamını olumsuz etkilemektedir. İstihdamın önündeki engeller ve özellikle ekonomik durgunluk

dönemlerinde iş bulma olanaklarının daha da olumsuzlaşması gençleri işgücü piyasasının dışına iterek onları pasif hale getirebilmektedir. İşgücünün dışında kalan gençler eğitime, boş zaman faaliyetlerine ya da atıl durumda kalmaya yönelebilmektedir (Ryan, 2001: 37). İşgücünde yer almayan gençlerin aynı zamanda eğitim sürecinin de dışında kalması, genç nüfus potansiyelinden tam olarak yararlanamama sorununu daha da ağırlaştırmaktadır (Metin, 2016).

3.BÖLÜM: TÜRKİYE'DE GENÇ İŞSİZLİK SORUNUN ORTAYA ÇIKARDIĞI SORUNLAR, BU SORUNLARIN ÇÖZÜMÜNE YÖNELİK İSTİHDAM POLİTİKALARI, ÇÖZÜM ÖNERİLERİ VE SONUÇ

3.1. Genç İşsizliğin Ortaya Çıkardığı Sorunlar

İşsizliğin maliyetinin yüksek olduğu bilinmektedir. İşsizliğin yol açtığı ekonomik maliyetlere ilave olarak yarattığı sosyal ve psikolojik etkiler işsizliği diğer sorunlardan ayırmaktadır. İşsizlik sebebiyle oluşan gelir kaybı belirli süreler için telafi edilebilmesine rağmen sorunun yol açtığı umutsuzluk, hayal kırıklığı ve korku, yoğun endişe gibi duyguların telafisi ve yol açtığı hasarları düzeltmek mümkün olmamaktadır. Üstelik bu sorunlarla karşı karşıya kalan kişinin hayata adım attığı çağdaysa yaşamının ileri evrelerinde de devam edecek olan davranış bozukluklarına sebep olabilmektedir. Gençlerin işsiz kalmaları toplumdan dışlanmalarına sebep olmaktadır. Bu sebeplerin yanında ekonomik kalkınma açısından da genç işsizliğinin önemli sakıncaları bulunmaktadır. Ülkenin geleceğini oluşturan, ülke beşeri sermayesinin temelindeki

gençlerin erken yaşlarda karşılaştıkları güçlükler gelir ve ruh sağlığı sorunlarının yanında toplumsal sıkıntıları da beraberinde getirmektedir. Bu sorunların sadece ekonomik tedbirlerle çözülemeyeceği de aşikârdır. Ekonomik tedbirlerin yanı sıra gençlerin istihdamını attırıcı eğitim politikaları ve ulusal istihdam politikaları belirlenmelidir.

Gençlerin işsiz olması, yetişkinliğin önemli bir argümanı olan "hayatını idame ettirme" noktasında eksiklik yaratmaktadır. Üstelik eğitimli ve dinamik işgücü istihdam dışı kalarak, kendi alanındaki gelişmeleri takip edememektedir. Ayrıca, iş bulma ümidinin azalması, psikolojik sorunlar yaratmaktadır. Psikolojik açıdan ortaya çıkan bu olumsuz tablo halka halka yayılarak, işgücünde yetenek kaybına, toplumda huzursuzluğa yol açmaktadır.

Uzun süre işsizliğe maruz kalma, gençlerde, politik marjinalleşme ve siyasal sisteme güvenmemeye kadar uzanan çok köklü değişimlere neden olmaktadır. Genç işsizliği nedeniyle toplumların ödediği en ağır bedel, gençlerin kendisini gerçekleştirmelerine ve üretime katkıda bulunmalarına imkân tanımayan topluma duydukları tepkidir. Topluma ve demokratik süreçlere yabancılaşan gençler, suça yönelmekte ve suç ekonomisinin işçisi durumuna düşebilmektedirler (Karabıyık, 2009:303). İşsizlik, bireyin toplum ile bütünleşmesinde önemli bir bağın kopması anlamına gelmektedir. İşsizliğin en gözle görülür sonucu olarak, geçimlik gelirin sağlanamayışı, açık ifadeyle, yoksullaşma, genç bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığını bozmakta ve özgüven yitirilmektedir. İşe tekrar yerleşme ya da işgücüne katılım geciktiğinde, kayıplar bütün boyutlarıyla artmaya başlamaktadır. Güven, ümit, cesaret gibi özsel değerler yanında yetenek, bilgi ve beceri gibi işsel değerlerin de kaybı gündeme gelmekte ve problemler ağırlaşmaktadır. Bu da yeni bir işe girme başarısı ve isteği üzerinde olumsuz etki yaptığı gibi, tekrar çalışmaya başlama durumunda da bu etkinin uzun bir süre daha devam etmesine yol açmaktadır (Taş ve Bilen, 2014:10).

3.1.1. Ekonomik Sorunlar

Yaşamının en üretken ve umut dolu dinamik döneminde üretim sürecine katılamayan gençlerin potansiyelinin kullanılamaması beşeri sermayenin boşa gitmesi

milli gelir ve ekonomik kalkınma açısından elbette olumsuz gelişmeleri olmaktadır (Erdayı, 2009; 135-136).

ABD'de Colombia Üniversitesi tarafından yapılan bir araştırmada işsizlikte yoksulluk mücadelesinin yaşandığını ortaya koymaktadır. Bu süreçte bu bireylerin boşanma oranlarının yükseldiği, fiziksel ve zihinsel sağlıklarının maalesef zedelendiği takiben engellilik oranlarının arttığı, yaşamsal beklentilerinin de doğal olarak düştüğü görülmüştür. İşsizliğin süresinin uzamasının bu etkilerin şiddetini de artırdığı anlaşılmaktadır (Schmitt ve Jones, 2012: 57).

Gençlerin işsiz olması zamanını ve yeteneklerini boşa harcaması manasına gelmektedir. OECD bahse konu boşa harcanan potansiyeli sayısallaştırmak üzere gençlerin istihdam edilmeyen üretkenliklerinin yol açtığı kaybı hesaplamaktadır. Bu şekilde Ne İstihdamda Ne Eğitimde olmanın maliyeti ortaya konulmaktadır. 2016 yılı için revize edilen rakamlarına göre, NENI'in genç nüfusa oranı en yüksek olan ülkenin Türkiye olduğu görülmektedir. NENI oranının %28,4 ve bunun ülkemize maliyetinin GSYH'nin yüzde 3.4'üne karşılık geldiği belirtilmektedir. OECD ortalaması %NENİ 14,3 bunun OECD ülkeleri ekonomisine ortalama maliyeti % 0,9'dur. Örnek olarak İtalyayı ele alırsak NENİ'nin İtalya'ya maliyeti GSYH'sının %1,4'üne karşılık geldiği görülmektedir. Türkiye'nin 2016 yılı GSYH'sinin yaklaşık 863 milyar dolar olduğu göz önünde bulundurulduğunda yüzde 3.4 yaklaşık 21 milyar dolarlık bir maliyet anlamına gelmektedir (OECD; 2016).

3.1.2. Sosyal Sorunlar

Genç işsizliğinin kronikleşmesi ve daha çok konuluşulur olması ülkemizde eğitim çağında eğtimine davam eden gençler arasında işsizliğe yönelik kaygı yaşamalarına neden olduğu bilinmektedir. Eğtim seviyesi yükseldikçe kaygı yaşama durumunun arttığı, mezuniyet sonrası iş bulma konusunda tereddüte düşen iş bulamama kaygısı yaşayan üniversite öğrencilerinin geniş bir kesimi oluşturduğu anlaşılmaktadır. Bahse konu kaygı ve endişe hali içinde bulunan gençlerin ruhsal açıdan yıprandıkları gözlemlenmektedir.

Eğitim hayatlarının sonlanarak iş dünyasına adım atma sürecinde bulunan gençlerin gelir getirici ve kendilerini ifade edecekleri bir iş bulamama endişe ve

kaygısını yoğun olarak yaşamaları nedeniyle psikolojik durumlarının bu baskıyı taşıyamayarak ruhsal çöküntü içine girdikleri işsizlik sürecinin uzamasıyla fiziksel ve ruhsal hastalıkların düzeyinde artış görüldüğü örneğin zihinsel hastalıklar, kalp-damar hastalıkları benzeri şikâyetlerin sıklaştığı belirtilmektedir. Bahse konu fiziksel ve psikolojik rahatsızlıkların artması nedeniyle bozulan fiziki ve ruhsal denge öfkeyi kontrol edememe benzeri olumsuz sonuçlar genci suça yöneltmektedir. Bunun neticesinde maalesef hapse girme, cana kast gibi sosyal ve toplumsal problemler açığa çıkmaktadır.

Genç işsizliği oranlarının uzun dönemler boyunca yüksek seyretmesi, eğitimini tamamlayan gençlerin iş bulmasının giderek zorlaşması, gençlerin yükselen bir şekilde istihdam ve eğitim (NENİ) kategorilerine girememelerine neden olmaktadır (ILO, 2016: 17). Bahse konu bu örneklem hem eğitimsiz hem de ve çalışmayan gençlerin toplam genç nüfus içindeki oranını göstermektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü verilerine göre 28 ülkede 15-29 yaş aralığındaki gençlerin neredeyse %25'i ne okumakta ne de çalışmaktadır. Dörtte birinin ne eğitimde ne istihdamda olduğunu anlaşılmaktadır. OECD ülkelerinde 15-19 yaş diliminde bulunan gençlerin yüzde 7'si bu kategoride değerlendirilmektedir. Söz konusu oran kişi başı milli geliri göreceli olarak düşük ve eğitimi bırakma oranları yüksek bazı ülkelerde yüksektir (ILO, 2016: 18). Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin 20-24 yaş grubundaki oranı dikkat çekici bir şekilde artış göstererek %18'e çıkmaktadır. OECD ülkeleri içinde 20-24 yaş grubunda en yüksek NENI oranı % 36 ile Türkiye'de görülmektedir. Bizi % 35 ile İtalya ve % 31 ile Yunanistan takip etmektedir (ILO, 2016: 18).

2017 TÜİK Mart rakamları dikkate aalındığında 15-24 yaş grubundaki gençler ararsındaki NENİ oranı yüzde 23'tür. Uluslararası Çalışma Örgütüne göre (2016: 18) NENİ oranı gençlerin işgücü piyasasında karşı karşıya kaldıkları olumsuz durumu yansıtmaktadır. Düşük nitelikli, eğitimini tamamlamış ya da yarıda kesmiş gençler istihdama geçişte engellerle karşılaşmaktadır. Uzun sürmesi durumunda gençler sadece umutlarını değil aynı zamanda sahip oldukları yetenekleri de kaybedebilmektedirler.

Eksik istihdam bir diğer önemli problemdir. Ergenlik dönemine denk gelen bu yaş grubunda sosyal statüye ayrı anlam veren gençler için işsizlik duygusal açıdan kimlik kargaşasına yol açmaktadır.

İşsizliğin yarattığı sosyal sorunlar toplumun karşı karşıya kaldığı yeni bir gelişme değildir. Bununla birlikte genç nüfusun işgücüne katılımını arttıran demografik yapı, hızlı teknolojik değişim, mevcut üretim yapısının istihdam yaratma kapasitesinin azalması gibi nedenlerle genç işsizliği önemli bir sosyal sorun olarak ortaya koymaktadır (Özer, Topal 2017:72)

Fransa'da yapılan bir araştırma genç işsizliği ile suç arasında güçlü bir bağ olduğunu ortaya koymaktadır (Fougère, vd, 2009). Genç ve yetişkin işsizliğinin hırsızlık, dolandırıcılık, sahtekârlık ve toplam suç oranları açısından önemli ve pozitif yönde etkili olduğunu göstermektedir (Karmichael ve Ward 2001). Bu gelişmeler toplumdaki suç oranlarını artırmakta ve doğal olarak sosyal rahatsızlık yaratma potansiyeline de sahip olmaktadır. Bununla birlikte; Baron (2008) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre işsizliğin suç işlemeye yönelik etkisinin diğer faktörlere bağlı olduğunu ve başka değişkenler tarafından yönlendirildiğini ve yönetildiğini öne sürmektedir. Buna göre işsizlik, birey üzerinde öfkeye neden olmakta kızgınlık yaratmakta ve sonuç olarak suç oluşturan dışsal geçici güdülerle işlevsel hale gelmekte ve suça yönlendirmektedir.

3.1.3. Psikolojik Sorunlar

Toplumsal yapıya bağlı olarak işsizlik nedeniyle kişiler somatik ve psişik sorunlardan stres, depresyon, öz saygının yitirilmesi, topluma ve aileye dair rollerin kaybı benzeri sorunlar yaşayabilmektedirler (Tınar 1996).

Üniversite son sınıf öğrencilerinin durumlarını ve sürekli kaygı düzeylerini ölçmek amacıyla 2009 yılında gerçekleştirilen araştırmada ankete katılım sağlayan gençlerin kaygı ve umutsuzluklarını etkileyen faktörler arasında başta gelen ikisinin gelecek ve iş bulma kaygısı olduğunu ortaya koymaktadır. Türkiye'deki genç bireyler ile eğitimli işgücünün içerisinde bulunan işsizlik oranının oldukça yaygın durumda olmasından dolayı endişelerin ve umutsuzlukların giderek artmasına yol açmaktadır. Anlaşılan o ki; işsiz kalmak kişiden kaynaklı hata, beceriksizlik benzeri bir kusur

şeklinde değerlendirilebilmektedir. Üniversitelerin son sınıflarındaki öğrencilerin katılımları ile yapılmış olan bu çalışmaya göre, mezuniyet sonrasında iş bulabilme ümidini kaybetmiş öğrencilerde devamlı olarak ve durumluk kaygıları ve umutsuzluk seviyeleri, iş bulabilme ile ilgili olarak ümidi bulunanlara nazaran oldukça yüksek olduğu saptanmıştır (Dursun, Aytaç 2009).

İnsanlarda kaygı, geleceğe yönelik olumsuzluklar, karamsarlıklar, başarısızlıklar, endişeler, umutsuzluklar ile birlikte dile getirilmektedir. Bunun yanısıra kaygı; fiziksel olarak çevreden gelebilecek tehlikeler karşısında kişiyi uyarma, gereken uyumu göstererek hayatını devam ettirme işlemlerine katkı sağlama yönünde motivasyon sağlayıcı, tehlikeler ile başa çıkabilmek açısından uyum sağlayıcı, bilimsel ögeleri, öznel duyguları, davranışları kapsayan çok boyutlu bir duygu durumu da kapsamaktadır (Özusta, 1995: 33; Güleç ve Köroğlu, 1997: 450).

Araştırmalar sonucunda işsizlik sendromu yaşayan bireylerde aşağıda verilen psikolojik sorunların görüldüğü tespit edilmiştir (Güler, 2006: 370).

a) Güven kaybı.

b) Algılanan yeterlilik ve öz yeterlilik düzeylerinde azalma.

c) İşsiz genç bireylerin hayattan tat almamaya başlaması.

d) Depresyonda artış meydana gelmektedir.

e) Stres düzeyleri yükselmektedir.

f) Genç bireylerin genel sağlık sorunu yaşamaları.

g) Umutsuzluk ve çaresizlik içinde olma.

h) İçine kapanma ve yalnızlık duygusu yoğun olarak hissedilmektedir.

i) Bireyler kendilerine olan saygılarını kaybetmektedirler.

j) İntihar eğilimi gözlenmektedir.

Nedenine göre intihar ayrımı yapılmamakla birlikte ülkemizde intihar edenlerin yaş grubuna göre sıralamasında 2015 yılında intihar edenlerin %34,3'ünü 15-29 yaş grubundaki gençlerin oluşturduğu görülmektedir (TUİK 2016 İntihar Bülteni).

Bireyin istihdam durumundaki değişimler beden sağlığının yanında kaçınılmaz olarak ruh sağlığında da etkili olmaktadır. İşsizlik nedeniyle oluşan psikolojik etkileri ele alarak inceleyen çalışmalar yazında çok ciddi bir yer tuttuğu görülmektedir. İşsiz kalma depresyonları, öfke ataklarını, umutsuzluğa kapılmaları, kaygılanmaları, psikosomatik belirtileri, intihar risklerini ve de alkollü maddelerin kullanımını tetiklediği gözlemlenmiştr.

Feather ile Bond'un (1983) işi olanlar ile işsiz olan mezunlar arasındaki zaman kullanımının incelenmesi konusunda sürdürdükleri çalışmalarında, işsiz mezunların genellikle belirli bir amaçtan yoksun aynı zamanda örgütsüz olduklarını; zaman kullanma şekillerinin işi olanlar ile kıyaslandığında çok daha kötü durumda olduklarını ortaya koymuştur. Depresyon değerleri açısından yapılan ayrımda işsiz grubun depresyon puanlarının istihdam edilenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Kıcır, 2017).

Yetişkin bireylerde işini kaybetmenin çok daha fazla etkisinin olduğu ve bu bireylerde işsizliğin neden olduğu tahribatın da daha fazla olabildiği ifade edilmektedir. Orta yaş grubunda yer alan bireylerde işsiz kalmaktan kaynaklanan sorunların öteki yaş gruplarında bulunan bireylere nazaran çok ciddi sorunlar yaşamalarına yol açmaktadır (Creeed, 1998:157).

Genç bireylerde ise işsizlikten yada tatmin edebilecek bir işi bulamamaktan dolayı kaynaklanan psikolojik gelişimleri daha çok olumsuz olarak etkilenmekte ve bu da gelecek konusunda negatif sonuçların doğmasına yol açabilmektedir. Genç bireylerin ifadelerine göre işsizliğin anlamı, "yaşamını ertelemek" şeklinde ifade edilmektedir.

3.2. Genç İşsizliğin Çözümüne Yönelik İstihdam Politikaları

Ülkelerin gelişmişlik düzeylerine, ekonomik özelliklerine, nüfus yapısına bağlı olan istihdam yaratma sorunları ve bu sorunların çözümüne yönelik politikaları bulunmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerin genç ve çocuk nüfusunun diğer yaş gruplarına göre fazla olması her sene yeni iş gücünün ekonomiye katılması anlamana gelmektedir.

Ülkemizde 2016 yılı rakamlarına göre 12 milyon 989 bin kişi 15-24 yaş aralığındadır ve aynı yıl itibariyle genç nüfus oranı yüzde 16,3 ile yüzde 13,1 olan OECD ortalamasından yüksektir (TÜİK 2016). Bu doğrultuda ülkemizde uygulanacak her tür politikanın gençlere yönelik olarak değerlendirilmesi şarttır.

Ülkelerin, genç işsizliği ile ilgili oluşturacakları istihdam stratejilerinin, kamu politikalarını kapsayacak biçimde inşaasının yapılması gerekir. Bahsedilen politikaların dünya genelinde iki genel çerçeve içerisinde yürütüldüğü görülmektedir. Birincisi Eğitim, ikincisi aktif işgücü piyasası politikalarıdır (O'Higgins, 2004). "Eğitim ve aktif işgücü piyasası politikaları'yla (AİPP)" genç bireylerin işgücü piyasalarının içerisinde aktif olarak yer almalarının sağlanması ile genç bireylerin işgücü piyasası içerisine katıldıkları zaman meydana gelebilecek olan problemlere karşı önleyici tedbirlerin alınması hedeflenmektedir. Söz konusu iki uygulamanın yürütülmesi beraber yapılmaktadır. Zira pratikte, AİPP ile eğitim politikaları uygulmalarının ikisinin de kullanılma amaçlarının eğitim sistemindeki başarısızlıkların telafi edilmesi olduğu açıktır (Godfrey, 2003). Burada genç işsizliğin en temel sebebinin yeteri kadar istihdam yaratılamamasından kaynaklandığını belirtmek gerekir. Genç bireylere yönelik olarak yeterli yeni iş imkânlarının yaratılamaması halinde, aşağıda söz edilecek olan politikalar, yalnızca işsizlik nedeniyle genç bireylerin üzerinde oluşabilecek olan yükü bir nebze de olsa hafifletebilecektir. Diğer bir ifadeyle gençlerde işsizlik sorunun çözülebilmesi açısından asıl hedef daha çok istihdamın yaratılması olmalıdır ki, aksi halde sadece uygulanan ulusal politikalar etkin olamayacak ya da çok kısıtlı olacaktır. Bundan dolayı, ulusal politikalardaki temel hedef, işgücünde meydana gelen artışları emmeye yetebilecek seviyede yeni iş imkânlarını yaratabilecek istihdam stratejilerinin geliştirilmesi olmalıdır.

3.2.1. Eğitim Politikaları

Ülkelerin genç işsizliğiyle başa çıkabilmeleri konusunda, genel ve mesleki eğitim sistemi ayrı bir önem arz etmektedir. Gençlerin eğitimine önem verilmesinin iki nedeni vardır. Birincisi, gençlerdeki öğrenme kapasitesinin yetişkinlere göre daha yüksek olmasıdır. İkincisi ise, beşeri sermaye olarak gençler ülkelerinin geleceği için büyük

önem taşımaktadır. Çünkü gençlere yapılan yatırımların getirisinin uzun dönemde çok yüksek olduğu ifade edilmektedir.

Genç işsizlik sorunun çözümlenmesinde eğitim sistemini bu denli önemli kılan aslında, işgücü piyasalarında ihtiyaç duyulan gençlerin sahip olmasını istedikleri nitelik talepleriyle yakından alakalıdır. Uzun yıllardır genç bireylerin nitelik eksiklikleri, gençlerdeki işsizlik oranlarının bu denli yüksek olmasının nedeni olarak gösterilmektedir. Bu husus rekabet, teknoloji alanında ortaya çıkan gelişmeler, verimlilikte artış sağlanmasını zorunlu hale getirmesi sebebiyle bugün artık daha da önemli duruma getirmiştir. Niteliklere yönelik taleplerin daha fazla öne çıktığı günümüz koşullarında Türkiye'nin eğitim sisteminin, piyasadan gelen taleplere karşılık veremediği açıkça görülmektedir. Türkiye'de ortaya çıkan yetersiz eğitim sisteminin bir neticesi olarak, mezun olanların nitelikleri ile becerilerinin, işgücü piyasasından gelen taleplerde istenen nitelikler ile becerilerin arasında adeta bir uçurumun olduğu görülebilmektedir.

Türkiye'de işgücü piyasalarından talep olarak gelen nitelikler ve hali hazırdaki işgücü niteliklerinin aralarında oluşan uyumsuzluklar ile mevzu bahis uyumsuzluğun işgücü piyasaları tarafından daha yüksek niteliklere yönelik taleplerdeki artışların yaşandığı döneme denk gelmesi, eğitimin işgücü piyasaları için ne ölçülerde önem arz ettiğini açıkça ortaya çıkmaktadır.

Gelişmekte olan ülkelerde, gençlerin okulu bitirmelerinin ardından kullanabilecekleri becerileri kazanmaları ve işe girebilmelerini kolaylaştırmak amacıyla eğitim sisteminde köklü değişikliklere gereksinim vardır. Eğitim reformuyla ilgili olarak örnek alınabilecek Orta ve Doğu Avrupa ülkeleri bünyesinde, sanayileşmenin artması ve büyümenin yaşanmasıyla beraber gençlerin işsizliği de çok ciddi bir problem olarak ortaya çıkmıştır. Söz konusu ülkelerde, oldukça hızlı bir şekilde endüstriyel değişiklikler ile piyasalardan gelen taleplere uyumluluğun sağlanabilmesi açısından öncelikle eğitim sisteminde ortaya çıkan eksikliklerin giderilmesine çalışılarak eğitim reformları gerçekleştirilmiştir. Eğitim reformları yapılırken ilk olarak ülkelerin eğitim sistemlerindeki engellerin saptanmasına çalışılmıştır. Söz konusu engellerden en önemlileri, diğer taraftan da gençlerdeki işsizliğin oranlarının yüksek olması ve

düşürülemesinde başarısız kalınmasının önünde bulunan engeller olarak da kabul edilirler. Söz konusu engelleri aşağıda belirtilen şekilde sıralamamız mümkündür;

• Bütçeden eğitim için ayrılan payların çok düşük olması.

• Eğitim sisteminin merkezi olması.

• Eğitim sisteminin merkezi olması ile ilgili olarak okulların özerkliğinin bulunmamasıdır. Bu durum uygulamada belli esneklikleri ortadan kaldırmaktadır.

• Mesleki eğitim sisteminin çok katı olması. Şöyle ki, işgücü piyasalarının ihtiyaçları konusundaki değerlendirme mekanizmaları dikkate alınmadan uzun dönemli planlar yapılmakta ve müfredat günün gerekleri doğrultusunda güncellenmemektedir (O'Higgins, 2004). Bu katılığın, piyasanın talep ettiği nitelikler ile eğitim sisteminin öğrencilere kazandırdığı nitelik seviyeleri arasındaki uyumsuzluktan kaynaklandığı ileri sürülmektedir.

• Sosyal tarafların katılımının sağlandığı etkin bir mekanizma mevcut değildir.

Sosyal tarafların katılımını içeren ilişkiler henüz kurumsallaşamamıştır (O'Higgins, 2004).

Yukarıda bahsedilen eğitim sistemine ilişkin engeller Türkiye için de geçerlidir. Ilk olarak, Türkiye'de eğitim sisteminin geliştirilmesi için yapılan kamu harcamaları son derece yetersizdir. 2003 yılından itibaren Türkiye'de 0–19 yaş grubunda, kişi başına düşen eğitim harcaması 292 Euro'dur. Aynı oran Yunanistan'da 2.699, Portekiz'de 3.374, İspanya'da 3.937, Bulgaristan 451 ve Romanya'nın 337 Euro'dur (Buğra & Adar, 2017). Bununla beraber, Türkiye'nin toplam eğitim harcamalarının (özel + kamu), gayri safi yurtiçi hâsıla içerisindeki payı 2006 yılı için % 7,26' lık bir oranla (Tüik, 2008;114) İsveç, Finlandiya, İngiltere gibi ülkelerin toplam eğitim harcamalarından yüksektir. Bunun nedeni, özel eğitim harcamalarına ayrılan payın yüksek olmasıdır. Fakat Türkiye'de, özel harcamaların yüksek olmasının nedeni büyük oranda öğrencilerin sınavlara hazırlanmak için özel kurs, özel ders ve dershane gibi masraflarından kaynaklanmaktadır (İto, 2006;18). Daha net bir şekilde ifade etmek gerekirse yapılan tüm harcamalar öğrencilerin yeteneklerini ve özellikle işgücü piyasasına yönelik niteliklerini arttırmamakta, güncelliği muallakta olan sınavları

geçmelerini ve pratikte faydası olmayan çoktan seçmeli soruları yanıtlamaya yönelik becerilerini geliştirmelerini sağlamaktadır.

İkincisi ise, Türkiye'deki eğitim sisteminin son derece merkezi olması ve bunun neticesinde de okulların idari ve mali özerklikleri yok denecek kadar az olmasıdır. Dünyadaki ülkelerin birçoğu ile karşılaştırıldığı zaman, Türkiye'de mevcut kamu okullarının, kaynakları, personel görevlendirmeleri, ders kitaplarının seçilmesi, öğretime ayrılan zaman ile verilmekte olan programların seçimlerinin yapılması hususunda çok sınırlı özerkliğe sahip olduğu anlaşılmaktadır (World Bank 2005; 40). Türkiye, söz konusu özellikleri bağlamında alınmakta olan kararlardan neredeyse %90'ının merkezden alındığı görülmektedir. Söz konusu oran ülkelerin bazılarında ise şöyledir; Norveç'te %35, Hollanda'da %30, İsviçre'de %15 son olarak da Almanya'da ise %5 oranındadır (İto, s.17). Bu bağlamda, okulların özerkliğe sahip olamaması, eğitimlerin neticelerinin sorumluluğunu almalarını ve kalitenin yükseltilmesine yönelik olarak teşvik edilmelerine engel olmaktadır (Erdayı, 2009).

Son olarak, Türkiye'de işgücü piyasaları açısından oldukça önemli olan mesleki ve teknik eğitim, işgücü piyasalarının nitelik taleplerine cevap verememektedir. İşgücü piyasalarının talepleri konusunda AB'de, 1990'lı yılların ortalarına doğru, ortaöğretim reformu, mesleki eğitimi daha etkin hale getirme, mesleki danışmanlığın geliştirilmesi gibi genç istihdamına yönelik projeler uygulamaya koyulmuştur (Gündoğan, 1999; 73-75 : Savcı, 2007). Bu durumda, Türkiye'de de Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yeniden yapılanma çalışmaları çerçevesinde, bilgi teknolojilerine yatırım yapmak, eğitim hizmetlerinin bilgi sistemine internet üzerinden erişiminin sağlanması, e-mezun ve e-okul, kariyer danışmanlığı gibi uygulamaları hayata geçirmiştir fakat bu gelişmelerin önemli olduğu tartışılmaz bir gerçektir ama yeterli değildir.

Ülkemizde meslek liselerinden mezun olanlar yeterli mesleki donanıma sahip olmadıklarından dolayı işgücü piyasaları ile ilgili hedeflerini gerçekleştirememektedirler. Mesleki eğitimdeki asıl amaç, mesleki teorik bilgi ile donatılmış ve aynı zamanda pratikte işgücü piyasasının taleplerine hemen yanıt verebilecek işgücü yetiştirebilmektir. Mesleki eğitimin bahsedilen amacının gerçekleştirilmesi ve de öğrencilerin istihdam edilebilirliğinin arttırılabilmesi için

teorik ve pratik bilginin bir arada verilmesi, müfredatın çağın gereklerine göre sürekli güncellenmesi, öğretmenlerin daha iyi eğitim verebilmesi için öğretmenlerin yeniden eğitiminin sağlaması ve eğitimde kullanılan araçlarının teknolojik değişiklikler doğrultusunda yenilenmesi gibi değişiklikleri içeren reformların yapılması gerekmektedir.

Türkiye'de uygulanan mesleki eğitimin, işgücü piyasasının taleplerine cevap verebilecek bir duruma getirebilmek amacıyla yapılmasına gerek duyulan reformlara yönelik olarak, Kore örnek alınabilecek bir ülkedir. Çünkü Kore ve Türkiye'nin mesleki eğitim sistemleri yapısal olarak birbirine benzemektedir. Kore'de, meslek eğitimi hakkında, mesleki beceri kazandırılabilmesine yönelik ve istihdam edilebilirliğinin arttırılmasına yönelik olarak iki tür okul mevcuttur. Bunların ilki durumundaki meslek liseleri bünyesinde tarım, teknoloji, ticaret, balıkçılık ve denizbilimi, ev ekonomisi ve endüstri benzeri dallarda ileri seviyede meslek eğitimi verilebilmektedir. Aynı zamanda söz konusu okullar, oldukça hızlı olarak endüstrileşmekte olan ülkelere yönelik olarak da nitelikli işgücünün ana kaynağını oluşturacak biçimde hizmetler vermektedirler. Genel liselerin formatı ise, öğrencileri yüksekokullar için hazırlayan akademik eğitimleri vermekte olan okullar olmaktadır. Bu bağlamda genel ve mesleki liselerin aralarında oldukça net bir biçimde ayrımı yapılmış bulunmaktadır. Bundan dolayı mesleki eğitim veren liselerden mezun olan öğrenciler, ülkemizdeki gibi, farklı beklentiler içerisinde doğrudan dört yıllık bir üniversiteye gidememektedir. Bu okullardan ikincisi iki yıllık meslek yüksekokulları, ileri düzeyde mesleki eğitim programlarını içeren okullardır. Bu okulların, toplumun her alanıyla ilgili teknik bilgi, mesleki yeteneklere sahip nitelikli öğrenciler kazandırarak orta düzeyde teknisyenler yetiştirmeyi amaçladıkları belirtilmiştir (Bae & Song, 2006;11-12).

Aslında ülkemizde de aynı düzeyde okullar bulunmaktadır. Fakat Kore ve Türkiye arasındaki en önemli fark, Türkiye'deki meslek liselerinde ve iki yıllık meslek yüksekokullarında, işgücü piyasasının nitelikli işigücü talebini karşılayabilecek teorik ve pratik bilgilerin etkin bir şekilde öğrencilere aktarılamamasıdır. Hem çağın gereklerine hem de işgücü piyasasının beklentilerine cevap veremeyen nitelikli bilgi ve becerileri edinememiş mesleki eğitim mezunları, işe başladıklarında tekrar eğitime ihtiyaç duymakta ve bu durum, işverenlerce bir maliyet unsuru olarak

değerlendirildiğinden, mesleki eğitim mezunları tercih edilmemekte ya da tercih edilseler dahi onlara genel lise mezunları ile aynı düzeyde ücret verilmektedir.

Son olarak, Türkiye'de sosyal tarafların katılımının sağlandığı işlevsel ve kurumsallaşmış bir sistem olmaması eğitim açısından önemli bir engeldir. Çünkü sosyal tarafların katılımının sağlandığı bir sistem, mesleki eğitim ile işgücü piyasası arasında doğrudan işbirliği yapılmasını sağlayan önemli bir mekanizmadır. Merkezi düzeyde sosyal taraflar, politika yapma sürecinde gerekli bilgilendirmelerin yapılmasına ve ihtiyaç duyulan reformların gerçekleştirilmesine yardımcı olmaktadır. Yerel düzeyde ise, özellikle sendikalar, bölgelerin ihtiyaçları doğrultusunda gerekli uygulamaları belirlemektedirler (O'Higgins, 2004). Böylece merkezileşme önlenerek dağıtılmış bir şekilde politika oluşturulması mümkün olmakta ve eğitim sisteminin farklı bölgelerdeki ihtiyaçlara cevap verebilmesi kolaylaşmaktadır.

Sosyal tarafların etkin katılımının sağlanması açısından ilk adım, yerel eğitim kurullarında, işçi ve işveren örgütlerinden temsilcilerin bulundurularak ilişkilerin kurulmasıdır. Daha sonraki adımda, sosyal taraflar ile okullar arasında doğrudan ilişkiler kurulabilir. Bu ilişkiler okuldaki öğrenciler ile sendikalar ve işverenler arasındaki temaslarla gerçekleştirilebilir. Örnek olarak, yerel sendika çalışanlarının, yerel işgücü piyasasındaki durumüzerine konuşmak için okullara davet edilmesinin yaygın bir yol olduğu ifade edilöektedir. Bu şekilde ilişkiler geliştirilmekte ve son olarak kurumsallaşmaktadır. Bu nedenle, ülkenizdeki okullarda katılım mekanizmasını kurumsallaştırabilmek için gerekli girişimleri başlatacak adımların atılması büyük önem arz etmektedir.

3.2.1.1. İşgücü Piyasasına Yönelik Eğitim Programları

İşgücü piyasasına yönelik eğitimler, mesleki ve teknik eğitimi içeren programlardan oluşmaktadır. Bu eğitim programları çıraklık, staj ve sınıf eğitimini kapsamaktadır. İşgücü piyasasına yönelik eğitim programları, genç işsizliğinin çözümüne yönelik uygulanan programların en etkilisi olarak kabul görmektedir. Çünkü eğitim programları, işgücü piyasası ile eğitim sistemi arasında direk bağlantı kurulmasını sağlamakta ve okuldaki istihdam becerilerinin eksikliğini telafi etmektedir. Böylelikle, genç işsizliğin en önemli nedenlerinden biri olan eğitim sistemi ile işgücü

piyasasının talepleri çerçevesinde gerekli bağların kurulamaması sorununu ortadan kaldırmak mümkün olmaktadır. Ayrıca , eğitim programları gençlere belli bir ücret sağlamakta ve gençlerin eğitimlerini tamamladıktan sonra iş bulma olasılıklarını arttırmaktadır (O'Higgins, 1997; 54).

İşgücü piyasasına yönelik eğitim programlarının en önemli özellikleri, iş tecrübesi ile mesleki eğitimi bir arada vererek gençlerin teorik ve pratik bilgileri bir arada öğrenmesini sağlaması ve iş gücü piyasası ile eğitim süreci arasında doğrudan bağ kurmasıdır. Burada belirtmek gerekir ki söz konusu eğitim programları, Türkiye için büyük önem arz etmektedir. Çünkü, Türkiye'nin nitelikli işgücüne en fazla ihtiyaç duyduğu bir dönemde, genel mesleki eğitimli düşük nitelik sahibi mezunlar vererek işgücü piyasasının taleplerine cevap verememektedir. Ancak işgücü piyasasının ihtiyaçlarına yönelik eğitim programları, nitelikli işgücü açığını kapatarak mesleki eğitim sisteminin eksikliklerini giderebilir.

3.2.1.1.1. Staj (İşte Eğitim)

Staj, eğitimini bitirmek üzere olan öğrencilerin okullarda öğrenmiş oldukları teorik bilgileri iş dünyasında uygulama imkanı sağlayan bir çalışma biçimidir.

Mesleki eğitimin bir parçası olan staj gençlerin nitelik bakımından kendilerini geliştirmesine yardımcı olmakta aynı zamanda işgücü piyasası ile eğitim kurumları arasında direk bir bağ kurulmasını sağlamaktadır. Gençler, doğrudan iş dünyasına katılarak işgücü piyasasının talepleri doğrultusunda mesleki beceriler kazanmakta ve piyasadaki nitelik talepleri doğrultusunda uygulamalı eğitim almaktadırlar. Bunun neticesinde de, gençler iş bulma şanslarını arttırmakta,özel sektör işletmeleri, eğitim sürecine katılarak nitelik taleplerini karşılamakta ve nitelikleri hakkında bilgi sahibi oldukları gençleri istihdam ederek işe alma, eğitim gibi maliyetlerden kurtulmaktadırlar (Erdayı, 2009).

Bu uygulama aynı zamanda gençlere pratik beceri ve yetkinlikler kazandırmasının yanı sıra iş arama tekniklerinide öğretmektedir. Mezun olan gençler çağın gereklerine uyum sağlayabilecek çalışma ortamı ve iş dünyası hakkında bilgiye sahip, ne istediğini bilen donanımlı bireyler olacaklardır.

3.2.1.1.2. Çıraklık Eğitimi

Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde gerçekleştirilen bu eğitiminin temel amacı, çeşitli nedenlerden dolayı okul sistemi dışında kalan 14-18 yaş grubunda olan gençlerimize çıraklık eğitimi vermek ve iş imkanı sunmaktır. Ülkemizdeki çeşitli meslek gruplarındaki ustaların, iş yerlerinde çırak öğrencilere sanatlarını Usta Öğreticilik kursları vasıtasıyla öğretmekte ve gelişmelerini sağlamaktadırlar. Çıraklık eğitimi sayesinde gençler işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayabilecek donanıma sahip olmakta vede uyum sürecinde sıkıntı yaşamamaktadırlar.

Almanya, işgücü piyasasına yönelik eğitimler konusunda önemli bir model olarak kabul edilmektedir. Bu ülkede 1990'lı yıllarda, mesleki eğitim sistemindeki teorik bilgiye dayalı eğitimden, işe alıştırma ve pratik bilgi kazandıran eğitim sistemine geçilmiştir. Bu yeni model sayesinde, okuldan sonra gençler işe kolayca adapte olmakta ve iş dünyasında zorluk çekmemektedirler (Gross, 1998; 25). Almanya'da mesleki eğitimde ikili çıraklık sistemi uygulanmaktadır. Bu sistemde, mesleki eğitim veren okullar ile firmaların, özel iş yerlerinin verdiği eğitimler birleştirilerek iş sektörünün talepleri doğrultusunda gençlere gereken mesleki eğitimin verilmesi üzerinde önemle durulmuştur. Gençlere kazandırılan mesleki nitelikler, iş dünyasına atılmalarında önemli rol oynamaktadır çünki eğitim sürecinde kazandırılan bilgi ve beceriler çıraklıktan işe geçişi kolaylaştırmaktadır (Erdayı, 2009).

Almanya'daki hükümet, çıraklık eğitimine dahil olamayan gençler için alternatif meslek öncesi eğitim programları düzenleyip işyeri sahiplerine daha fazla çırak çalıştırması için teşvikler vermektedir. Son yıllarda Alman firmaları, uluslararası rekabet taleplerine bağlı olarak maliyetleri düşürme çabaları nedeniyle çırak çalıştırmak konusunda isteksiz davranmışlardır. Ancak bu noktada, hükümetin devreye girerek yeni eğitim kampanyaları düzenlemesi ve maddi destek vermesiyle sorun aşılmış ve çıraklık sistemi, yeni nitelik talepleri doğrultusunda yeniden düzenlenmiştir (Baldi, 2008; 20).

3.2.1.2. İşbaşı Eğitim Programları

İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin deneyim kazanmaları ve teorik eğitimini aldıkları meslekleri uygulama imkanı bulabilmeleri ve çalışma ortamına uyum sağlayabilmeleri için düzenlenen eğitim programlarıdır. Işbaşı eğitim programlarına katılmak isteyenler, işbaşı eğitimi yapacakları işyerini kendileri bulabilir yada İŞKUR'dan bu program için

bir işyeri bulmalarını talep edebilirler. Aynı şekilde işverenlerde İŞKUR'dan katılımcı aday talep edebilirler.

Işbaşı Eğitim Programlarının süresi 3 ay ile 6 ay arasında değişkenlik göstermektedir. Sadece 18-29 yaş grubundaki gençlere yönelik siber güvenlik, kodalama, oyun geliştirme uzmanı ve bulut bilişim vb. alanlarda düzenlenen kursların süresi en fazla 9 ay olarak uygulanmaktadır.

3.2.1.3. Girişimcilik Eğitim Programı

Girişimcilik eğitim programı, İŞKUR'a kayıtlı ve kendi işini kurmak isteyenlere yönelik uygulanan bir eğitim programıdır. Eğitim boyunca katılımcıların kendi iş fikirlerine yönelik plan ve programları hazırlayabilme, sunabilme, kendine düşen rol ve sorumlulukları kavrayıp yerine getirebilme gibi yetenekleri sınanır. Bu programlar KOSGEB ile İŞKUR arasındaki Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi İşbirliği Protokolünde belirtilen hususlar çerçevesinde gerçekleştirilmektedir. Bahsedilen uygulamalı girişimcilik eğitimlerinin genel amacı, girişimciliğin özendirilmesi ve yaygınlaştırılması aynı zamanda başarılı işletmelerin kurulmasının sağlanmasıdır.

Eğitim programlarının sonunda katılımcılara Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi Katılım Belgesi verilmekte olup bu belge KOSGEB'in Yeni Girişimci desteğine başvuru yapılabilmesi için olması gereken bir belgedir.

3.2.2. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları

AİPP esas olarak, işgücü piyasalarındaki ve eğitim sistemindeki bozuklukları onaran bir rol üstlenmiştir. AİPP, işsizliğin gelir kaybı gibi kötü sonuçlarını ortadan kaldırmaktan ziyade, doğrudan kişilerin istihdam edilebilirliğini arttırarak kısa sürede iş bulmalarını sağlamayı amaçlamaktadır. İşsizlikle mücadelede öteden beri uygulanan AİPP, özellikle son yıllarda genç işsizliğiyle mücadelenin önemli bir ayağı olarak görülmektedir (World Bank, 2007b; 6-7). Bu çerçevede, AİPP'nın en fazla uygulandığı Avrupa ülkelerinde genç işsizliği ile mücadele stratejileri doğrultusunda, bu politikalara yapılan harcamalar artış göstermiştir (Baldi, 2008;8). AİPP, özellikle gençler açısından iş deneyimini telafi edici bir özellik taşımaktadır. İş tecrübeleri olmayan gençleri yetiştirmek işverenlere ek bir maliyet yüklediğinden işverenler gençleri işe almakta isteksiz davranmaktadır (Selamoğlu&Lordoğlu, 2006;212). Burada aktif istihdam

politikalarının iş deneyimini ikame ederek işverenlerin ayrımcı tutumlarının önüne geçtiği belirtilmiştir (Biçerli, 2007;489).

Türkiye'de AİPP Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) bünyesinde tasarlanıp yürütülmektedir. İŞKUR'un son yıllarda girişimleri bulunmakla birlikte, pratikte etkin olduğunu söylememiz mümkün değildir. Bu durum, 2006 yılında Dünya Bankası tarafından hazırlanan "Türkiye İşgücü Piyasası Çalışması" başlıklı raporda belirtilmiştir (World Bank, 2006;97-98). Bu raporda, Türkiye'nin AİPP konusunda, OECD ülkeleri ve birçok orta gelirli ülkeye kıyasla son derece sınırlı tecrübe ve kapasiteye sahip olduğu ifade edilmiştir. Türkiye'de 1990'lı yıllarda, Ulusal istihdam stratejisi ile ilgili, büyük bir kısmı Dünya Bankası tarafından finanse edilen bazı girişimlerde bulunulmuştu. 2000 yılına gelindiğinde İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun değişen işgücü piyasası koşullarına ayak uyduramaması ve AB'ye uyum sağlamak gerekçeleriyle kapatılarak yerine İŞKUR'un kurulması önemli bir kurumsal gelişme olmuştur (İşkur, 2007). İŞKUR, işe yerleştirme (iş arayanlar ile boş işleri eşleştirme), eğitim ve istihdam hizmetleri sağlamak, özel istidam bürolarını düzenlemek gibi politikaları yürütmeyi üstlenmiştir(İŞKUR). Fakat İŞKUR'un, AİPP'nı planlamak ve uygulamak konusundaki yeterliliğinin sınırlı olduğu, özel istihdam bürolarının ise işgücü piyasalarında etkinliğinin olmadığı ifade edilmektedir (World Bank, 2006).

AİPP, kapsam ve uygulama şekli olarak her ülkede farklılık göstermektedir. AİPP, Ücret sübvansiyonları, doğrudan kamu işleri yaratma programları, girişimciliğin desteklenmesi, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri, işe yerleştirme hizmetleri ve sosyal tarafların katılımının sağlanması politikalarını içermektedir. İşgücü piyasasına yönelik eğitim programları, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri, işe yerleştirme hizmetleri ve sosyal tarafların katılımının sağlanması birbiriyle iç içe geçmiş politikalar olduğundan, bunların birbirinden bağımsız veya tek başlarına uygulanmasının etkinlik derecelerini önemli ölçüde azaltacağı belirtilmelidir.

3.2.2.1. Ücret Sübvansiyonları

Ücret sübvansiyonları, genelde firmalara ya da bazı işverenlere hükümet tarafından verilen finansal teşviklerdir. Bu teşvikler, gençler gibi özel grupların istihdamını arttırmak için nadiren başvurulan bir yöntemdir. Sübvansiyonların etkinlik

derecelerinin, uygulanacağı işgücü piyasasının yapısına ve türüne göre değişeceği ifade edilmiştir (Gündoğan, 2001; 60). Uygulamada çok farklı örnekler vardır. Teşvikler altı ay yada iki yıl süreyle verilebilmekte, brüt maaşın yarısı olabileceği gibi %10'u da olabilmekte veyahut işe girişten itibaren geçen süre arttıkça verilen teşvik miktarları azalabilmektedir. Teşvikler firmalara da verilse, şahıslara da verilse, işverenleri yeni işçi almaya yönlendirmektedir. Bu durumun başta gelen nedeni, yeni işçi almanın maliyetinin düşmesidir. İkinci nedeni ise, ücret destekleri, işverenlerin risklerini biraz daha azaltarak deneyimsiz olmaları nedeniyle işe alacakları gençlere karşı sergiledikleri ayrımcı tutumlarını yumuşatmasıdır (World Bank, 2007a ; 109).

Ücret sübvansiyonlarının dezavantajlarından da söz etmek gerekir. İlk etapta, istihdamı artırma konusunda maliyetli bir yol olduğu dile getirilmişti. İkinci etapta, diğer çalışan ve işsiz grubu açısından avantajsız bir durum ortaya çıkarmakta işverenleri maliyetleri daha az olduğu için teşvik çerçevesindeki grupları işe alma yönünde yönlendirmektedir. Hatta işverenlerin, bünyelerinde çalışan işçileri işten çıkararak onların yerine teşvik kapsamına giren gençleri alabildiği ya da teşvik olmadan gençleri çalıştırmama eğilimi içerisine girebildikleri belirtilmiştir (World Bank, 2007a; 109).

Sonuç olarak ücret sübvansiyonları ülkeler için maliyetli bir istihdam politikasıdır. Sübvansiyonların uygulanabilmesinde, ülklelerin sahip olduğu refah düzeyi çok önemlidir. Ayrıca uygulamadaki ödeme periyotlarının ve miktarının ayarlanmasındaki sorunlar ve teşvik kapsamına girecek gruplar belirlenirken ortaya çıkan aksaklıklar, etkin bir denetim mekanizması ile en aza indirgensede bu politika genç işsizliğinin çözümü için destekleyici ancak ikinci derecede önem taşıyan bir politikadır.

3.2.2.2. Doğrudan Kamu İşleri Yaratma Programları

Doğrudan kamu işleri yaratma programlarının amacı işsizliğin uzun vadede oluşturabileceği olumsuz sonuçlarını gidermeye ve kişilerin işgücü piyasası ile bağlantılarını tamamen koparmalarını engellemeye yardımcı olmak ve işsizlere gelir desteği sağlayabilmektir. Genelde bu programlar, geçici ve kısa dönemli olarak uygulandığından özel projeler kapsamındaki düşük nitelikli işlerdeki istihdamı

içermektedir. Bu sebeple programların, işsizlerin piyasaya dahil edilmesi ve uzun dönemli istihdamın sağlanması hususlarında etkili olmadığı ifade edilmiştir (O'Higgins, 2004;31). Örnek olarak Fransa'da doğrudan kamu işleri yaratma programları çerçevesinde uygulanan ve uzun süredir kamu sektöründe geçici iş yaratma politikasının genç işsizliği ile mücadelede etkili olmadığı belirtilmiştir. (Fouge're&Kramarz&Magnac, 2000; 931). Nihayetinde doğrudan kamu işleri yaratma programları, uzun dönemli işsizlik durumlarında ek gelir sağlayarak gençlerin işgücü piyasalarından tamamen kopmalarını önlemeyi amaçlayan uygulamalar olup genç istihdamını artırmaya yönelik ikinci derecede önem taşıyan bir politika olarak değerlendirilmelidir (Erdayı, 2009).

3.2.2.3. Girişimciliğin Desteklenmesi

Girişimcilik faaliyetlerinin geliştirilerek gençler arasında bağımsız çalışmanın yaygınlaştırılması, Gençlik İstihdam Ağı (YEN) tarafından özellikle üzerinde durulan konulardan biridir. Girişimciliğin geliştirilmesi için ilk yapılması gerekenlerden bir tanesi de gençlerin girişimde bulunmalarına engel oluşturan yasal ve kurumsal çerçevenin esnetilerek yeni iş kuranlara kolaylıklar tanımasıdır. Aynı zamanda Girişimcilere sağlanan yasal ve kurumsal kolaylıklar kayıt dışı kuruluşlarıda azaltacaktır.

Hükümetlerin girişimciliği teşvik etmeleri ve bununla birlikte kredilerde kolaylık sağlamak suretiyle destek vermelerinin gerekli olduğu ifade edilmektedir. Genç bireylere sunulan kredi olanakları girişimcilik faaliyetlerini direk olarak etkilemekte ve geliştirilmesini sağlmaktadır. Söz konusu krediler, iş kurmak isteyen ancak ihtiyaç duyduğu kaynaklara ulaşamayan genç bireylere, genellikle hükümetlerin haricindeki organizasyonların ve özel bankaların vasıtasıyla sağlanmaktadır. Bu sayede hükümetlerin teşvikleri ile kredilerde sağlanan kolaylıklar yardımıyla genç bireyler kendilerine ait küçük işler kurarlar ve bir nevi kendi kendine istihdam imkanına kavuşurlar. Bunun yanında küçük girişimler zaman içerisinde büyümek suretiyle öteki gençler açısından istihdam imkanı sağlaması yönünde beklenti oluşturmaktadır (World Bank, 2007a).

Gençlerin girişimcilik faaliyetleri konusunda başarı elde edebilmeleri açısından becerileriyle alakalı olarak gerek eğitimler gerekse danışmanlık hizmetlerinden istifade ederek başarıya ulaşma şanslarını arttırılabilecekleri belirtilmektedir (O'Higgins, 2004; 33). Genç girişimcilerin, gerekli olan hem beşeri hem de finansal sermayelere sahip olmamaları nedeniyle girişimcilikte biraz deneyimsiz kalmaktadırlar. Genç bireylere iş kurmak istedikleri ülkenin yasaları, vergi sistemi, ekonomik durumu ve gelişimi, finans danışmalığı gibi konularda verilen eğitimler, aldıkları krediyi daha etkin ve yerinde kullanmalarını sağlayacaktır.

Ülkemizde genç girişimcilere İşkur, Üniversiteler, Belediyeler ve çeşitli meslek kuruluşlarının desteği ile KOSGEB tarafından Uygulamalı Girşimcilik eğitimleri verilmekte ve bu eğitimler çerçevesinde Yeni Girişimci Desteği ile İş Geliştirme Desteği adı altında iki şekilde destek sunulmaktadır.

Gençlerin istihdam edilmelerine dönük olarak çalışmalarda bulunan bütün uluslararası kuruluşların girişimcilik konularına özel vurgulama yapmaları bu konunun ne derece önemli olduğunu gözler önüne sermektedir. Küçük girişimlere böylesine vurgu yapılmasının nedeni, sadece gençlere istihdam olanağı sunmak değil genişleyen ve de küçük girişim olan enformel sektör işletmeleri genellikle mikro işletmeler olduğundan ekonomik büyümenin motoru olarak görülmektedir (Betcherman, 2002; 29). Bu doğrultuda girişimcilik faaliyetlerine, hem gençlere istihdam sağlama hem de ekonomik büyümeyi gerçekleştirme açısından bakıldığında daha fazla önem verilmektedir. Tüm bunlarla beraber genç işsizliği temelde devlet bünyesinde yürütülen politikalarla aşılabilecek ya da en aza indirgenecek çok yönlü bir sorun olarak kabul edilmelidir.

3.2.2.4. İşe Yerleştirme Hizmetleri

Kamudaki istihdam kurumlarının yürütmekte oldukları iş yerleştirmelerine yönelik uygulamaları sayesinde genç bireylere destek verilmekte ve bu destekler AİPP'nın önemli bir bileşeni haline gelmiştir. İşe yerleştirmeye yönelik hizmetlerin amacı, işlere erişimler ile gerekli bilgilendirilmelerin en yüksek düzeyde gerçekleşmesini sağlamaktır. Bu istikamette kamunun istihdam kurumlarının, işsizler açısından finansal destek sağlamalarının yanı sıra, onlara uygun işleri ve değişik

alternatiflerle ilgili bilgilendirmeleri yaparak onları işlere yerleştirerek, bu sayede istihdamın geliştirilmesi konusunda da oldukça aktif bir rol oynayabilmektedir (O'Higgins, 1997; 53).

İşe yerleştirmelerin haricinde, kamunun istihdam kurumlarının diğer bir görevi de, mesleklerin seçimlerinin yapılması konusunda rehberlik ve danışman olarak bazı hizmetlerin verilmesini sağlamaktır. Daha ziyade işgücü piyasasındaki işleyişlerden ciddi şekilde etkilenmekte olan eski mahkûmların, kadınların ve gençlerin yer aldıkları grupların, kamunun istihdam kurumlarınca özellikle korunacakları programlar kapsamında yer almaları sağlanmaktadır. Bu istikamette kamunun istihdam kurumları tarafından, daha ziyade bilgi akışıları ile işgücü piyasasıyla alakalı hem nitel hem de nicel verilerin kullanıcılarına daha sağlıklı bir şekilde aktarılmalarını temin ederek işgücü piyasasında işleyişin önünde bulunan engellerin kaldırılmasının hedeflediği belirtilmektedir (Lordoğlu&Kaplan, 2005; 83).

Ülkelerin birçoğunda işe girişlerde enformel ilişkilerin kullanıldığı, diğer bir deyişle akraba ile eş-dost vasıtasıyla sağlandığı görülmektedir. Hiç kuşku yok ki enformel bağlantıların olması çok da kötü bir şey değil, fakat böyle bağlantılara sahip olmayan genç bireyler açısından kamuya ait istihdam kurumlarının etkili bir biçimde işletilmesi oldukça önem kazanmaktadır. Bu hususta, ülkemizde bulunan istihdam bürolarının yaygınlaştırılması ve yalnızca niteliksiz işgücünün değil, nitelikli işgücünün de işlere yerleştirilmesinde hizmetlerde bulunulması gerekmektedir. Bunun yanında bu büroların, işe yerleştirmelerde ayrıca etkili biçimde danışmanlık hizmetlerinde bulunarak adeta bir kılavuzluk görevi görerek bu konunun bir parçası şeklinde üzerlerine düşen sorumlulukları da üstlenmeleri gerekmektedir. Diğer oldukça önemli olan bir husus ise, özel istihdam bürolarıyla alakalı olarak devletin önemli görevleri bulunmaktadır. Söz konusu kurumlara, devletin oldukça bilinçli bir biçimde denetlenmelerde bulunması, ayrıca toplum nezdinde de özel istihdam büroları konusuna karşı güven duygusunun arttırılmasına yönelik çalışmaların yapılması oldukça önemlidir.

3.2.2.5. Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri

Gençlerin istihdamlarının arttırılmasına yönelik olarak uygulanmakta olan politikaların başarıya ulaşılması bakımından, genç bireylerin işgücü piyasalarına girişlerinin öncesinde ve sonrasında gerek rehberlik gerekse danışmanlık hizmetleri almalarının çok büyük önemi bulunmaktadır. Ülkelerin birçoğunda, genç bireyler, hem rehberlik hem de danışmanlık hizmeti almakta güçlük çekmektedir. Sağlanmakta olan bu hizmetten faydalanamama ve de işgücü piyasaları ile ilgili olarak verilen bilgilerden istifade edememe durumu, bu bireylerin önünde önemli bir engel teşkil etmektedir (Gross, 1998; 26).

Bu bağlamda, rehberlik ile danışmanlık hizmetlerinin, genç bireylerin yeteneklerini en iyi ve en doğru biçimde kullanabilmelerine imkan sağlayacak daha güvenli istihdamlara ulaşabilmelerine imkan verecektir. Bu hususta en ideal olanı, meslek danışmanlığı hizmetlerinin genç bireylere henüz okul dönemleri içerisinde iken verilmeye başlanmasının uygun olacağıdır. Rehberlik eden danışmanların, öğrenciler eğitimlerine devam ettikleri esnada piyasada bulunan işler ile alakalı olarak en elverişli fırsatların yakalanbilmesi için öğrencilerine destek vermelidirler. Öğrencilerin, okullarından mezun olmalarının sonrasında ise, mesleki danışmanlıklar ile iş arama desteklerinin beraber sağlanması gerekmektedir. Kamu istihdam kurumları, açık olan iş pozisyonlarına işsiz bireyleri yerleştirmeye yönelik hizmetleriyle söz konusu sisteme destek vermektediler. Mesleki danışmanlık hizmetleri ile iş arama destekleri kesinlikle olumlu sonuçları vermelerinden dolayı ve bu sonuçların dikkate alınması halinde görece olarak çok daha düşük maliyette oldukları belirtilmektedir (UN, 2007; 134).

Dünya Bankası tarafından, Türkiye'deki rehberlik ile danışmanlık hizmetleri olgusunun iyi bir şekilde işleyemediği, ayrıca asıl maksatlarının yerine getirilebilmesi konusunda çok da etkili olamadıkları ifade edilmiştir (World Bank, 2006; 95). Türkiye'deki bu sistemin olması gerektiği şekilde iyi işlememesindeki en temel sebep, ne derece önemli bir konu olduğunun daha henüz fark edilmeye başlanmasına dayalı olarak, söz konusu alanda gerçekleştirilen girişimler ile yetişmiş elemanların yetersiz olmasından kaynaklanmaktadır. Daha ziyade genç bireylerin, işgücü piyasası içerisinde yer almaları öncesinde eğitim sisteminde bulundukları esnada, tercih yapacakları

mesleklere yönelik olarak doğru bir şekilde kanalize edilmeleri konusunda, konuyla ilgili gerek rehberlik gerekse danışmanlık birimleri yetersiz kalmaktadır. Bahse konu birimlerin, ortaöğretim alanında gerek duyulduğu şekilde yaygın olmadığı ve işlevselliği bulunmadığı görülmektedir. Daha da ötesi öğrencilerin, ortaöğretim sonrasında meslek seçimlerinde çoktan seçmeli bir sınavın neticesinde almış oldukları puanlarına dayalı olarak, iş güvencesi, yüksek gelir düzeyi ile ailelerinin telkinleri göz önünde bulundurularak tercihlerini o doğrultuda yapmaktadırlar. Türkiye'de Üniversiteler bünyesinde işgücü piyasası konusunda bir rehberlik veya danışmanlık hizmeti verebilecek olan konuyla alakalı olarak herhangi bir birimin bulunmadığı bilinmektedir.

Bu bağlamda, Türkiye'deki gençlerin işsizliği konusuna çözüm üretebilecek halihazırda uygulanan politikaların da başarıya ulaşması açısından oldukça önemli olan husus, maliyet unsurunun düşük olmasından dolayı uygulanabilmesi görece basit durumdaki mesleki rehberlikler ile danışmanlık hizmetleriyle alakalı olan birimler, daha ziyade eğitim sistemi içerisinde yer almaları, yaygınlaştırılmaları ile daha işlevsel olarak kullanılabilecek bir formata getirilmeleri oldukça önemlidir.

3.2.2.6. Sosyal Tarafların Katılımının Sağlanması

İşçi ve işveren organizasyonlarınında, AİPP'nın tasarlanmasında ve uygulanmasında bütün süreçlere katılımlarının sağlanabilmesi, söz konusu politikaların başarıya ulaşmaları bakımından zorunluluk arz etmektedir. Gelişmiş ülkelerin, formel katılımlarının çerçevesi, politikaların yapılması süreçlerine sosyal tarafların direct olarak katılımlarının sağlanmasını kapsamaktadır. Sosyal taraflar, işgücü piyasasında yer alan kurullarda ve kamunun istihdam birimlerinin içerisinde temsil edilmektedirler. Bu sayede istihdam hizmetlerine yönelik olarak politikaların geliştirilebilmesi ve istihdam birimleri tarafından yapılan uygulamalar, işçilerin ve işveren organizasyonlarının temsilcileri ile işbirliğine gidilerek yürütülmesi sağlanmaktadır.

Sosyal taraflarında katılımları ile teşkil edilen yapının vasıtasıyla, AİPP'nın etkinliğinin de arttırılması sağlanmaktadır. Burada üç unsur bulunmaktadır; Birinci unsur, işçiler ile işverenlerin katılımları, programların ve politikaların başarıya ulaşması açısından onların üzerlerine düşmekte olan sorumlulukların berlitilmesini sağlar.

Böylelikle, tarafların herbiri kendilerinin sorumluluklarının farkında olarak söz konusu politikaların etkinliklerinin arttırılmasında destek olmaktadırlar. İkincisi ise, katılımların olması özel sektördeki işverenler ile yakın ilişki kurulması , iş verenlerin işe alımlar esnasında oluşturulan bu ilişkilerden faydalandığı ifade edilmiştir (O'Higgins, 2004; 35). Böylece, işe yerleştirmeler esnasında tarafların istekleri çerçevesinde seçimlerin yapılabilmesine imkan sağlanabilmektedir. Dahası, işverenler ile kurulmuş olan yakın ilişkilerin yardımıyla, işgücü piyasası tarafından talep edilen niteliklerle ilgili olarak da önemli bilgiler elde ederek bu istikamatte stratejilerin geliştirilebilmesi mümkün olmaktadır. Üçüncüsü ise, işçi sendikaları tarafından sağlanan katılımlar ile eğitim programlarına ve iş deneyimlerine yönelik olarak ortaya çıkan sorunların önceden tahmin edilerek çözüme kavuşturulması daha da kolaylaşmaktadır. Bu sayede uzun vadeli, nitelikli bir istihdam sağlanabilmesi bakımından eğitimlerin ve geliştirmeye yönelik olarak programların hazırlanabilmesi imkanı doğmaktadır. Tam da bu nokta üzerinde, katılım mekanizmalarının çalıştırılarak özel sektör ile işbirliğinin sağlanması bağlamında, niteliklerin geliştirilmesi maksadıyla sınıf eğitimleri ile işte eğitimlere (staj) yöenlik olarak yapılacak olan uygulamaları kapsayan eğitim faaliyetleri planlanmasının ve uygulanabilmesinin de imkanlar dahilinde bulunduğu belirtilmektedir (Fouge're, 2000; 930). Bunun yanında sosyal taraflar, şirket/işletme içi eğitimleri veremeyen küçük işletmeler ile işbirliğine giderek, düzenlemekte oldukları eğitim programlarıyla genç bireylere de destek sağladıkları ifade edilmiştir (O'Higgins, 2004; 36).

Sosyal tarafların katılımlarının sağlanmasında en başarılı ülkelerin biri Hollanda olmaktadır. Hollanda'nın, işgücü piyasasının ve istihdam politikalarının kapsamında yer alan paydaşların içerisinde, işverenleri, sendikaları ile hükümet temsilcileri bulunmakta ve bunların aralarında görüşmeler yapılmaktadır. Bu ilişkilerde, genç işsiz bireylerin işgücü piyasası ile entegrasyonlarının sağlanması hususunda başlıca sorumluluk hükümette bulunmaktadır. İşverenlerin yaptığı en önemli sorumlulukları ise mesleki eğitimlere yönelik olarak yatırımların yapılmasıdır, hükümetin ise, kamu sektörün içerisinde sübvanse edilmiş işleri oluşturarak en temel yükümlülüğünü yerine getirir. Daha ziyade altı ay ve daha uzun süreli olarak işsiz kalan genç bireylerin katılımlarının mecburi tutulduğu programları tertip ederek, programların tamamlanması

sonrasında iş garantisinin sağlanması oldukça dikkat çeken bir uygulama olmaktadır (Meijers&Riele, 2004; 12).

Görülmekte olduğu üzere, Türkiye'deki kurumsallaşmasını henüz sağlayamamış durumdaki sosyal tarafların etkin katılımlarıyla oluşturulmakta olan sistem, gençlerin işsizliğine çözüm olma hususunda oldukça önemli işlevleri üstlenmiş durumdadır. Bahsedilen işlevlerden en önemli olanı, katılım mekanizmalarının işgücü piyasasına dönük olarak eğitim, rehberlik ile danışmanlıklar ve işe yerleştirme uygulamalarının aralarında bir bağ kurmak suretiyle birleştirici bir rolü üstlenmesidir. Bu kapsamda, sosyal taraflar eşit koşullar altında katılım sağlamadan, genç bireylere dönük olarak politikaların birbirini tamamlamak suretiyle bir bütünü oluşturabilmeleri pek de mümkünmüş gibi görülememektedir.

3.3. Gençlerde İstihdam Artırma Önerileri

Bir ülkede istihdamı artırmanın işsize iş bulmanın yolu ekonomik büyüme hızının artırılmasından geçmektedir (Kılıçbay, 1994, s.268) savı genel olarak kabul gören bir düşüncedir. Bununla birlikte büyümenin istihdam yaratma kabiliyeti büyümenin içeriğine bağlı olmaktadır. Tüketime bağlı büyümenin ülkemizdeki genç işsizlere iş sağlayamadığı gerçeği benzeri düşüncelere dayanak sağlamaktadır. Son yıllarda nüfus yoğunluğunun orta yaşa kayması gözlenmekle birlikte hızlı artan genç nüfusun istihdamını sağlayacak yatırımların yeterli seviyede gerçekleştirilememesi nedeniyle ülkemizde ki işsizliğin yapısal özellik taşıdığı söylenebilir. İstihdam ve çalışma konumuz olan gençlerde istihdam yaratma temel olarak benzer alt yapıya dayansa da gençlerde istihdam yaratma günümüzün teknoloji ve dijitalleşmeye kayan ekonomi yapısı nedeniyle ayrışmaya başlamıştır.

Gelişen teknolojinin ekonomiyi dönüştürmesi ve kent nüfusunun üstünlüğü alması kentlerin büyümesi insan hareketlerinin artması ekonomik faaliyetin hizmetler sektörüne kayması benzeri çok sayıda faktör esnek çalışma saatlerine olan ilgiyi artırmaktadır. Dünyada pek çok ülkede uygulanan esnek çalışma sistemi konusunda ülkemizde ilgili yasal düzenlemeler oluşturulmaya çalışılmaktadır. Esnek çalışma saatlerinin işsizlik üzerinde azaltıcı yöndeki olumlu etkileri konusunda yeterli akademik çalışma bulunmamakla birlikte (İncekara, Bayraktar 2013) ülkemizde trafik sorunu

olan büyük kentlerde işe geliş gidiş saatleri arasındaki yoğunluğu çözmek açısından dikkate değer bir çözüm önerisi olarak düşünülmektedir.

Ekonomik büyümenin genel olarak iç pazara veya dış pazara dayalı olması, emek-yoğun veya sermaye-yoğun olması gibi faktörler ekonominin yapısına bağlı olarak istihdam yaratma sürecini etkilemektedir. Ekonomik üretimde emek sermaye katkısının yüzdesi ve ülke alt yapısına uygunluğu yanında büyümenin sektörel yapısı da büyüme–işsizlik ilişkisinin yönünü ve kuvvetini belirlemesi açısından önemlidir. Bunun yanısıra dikkate alınması gereken önemli bir diğer konuda ekonomik büyüme olmadan işsizlik önlenebilir mi ya da büyüme söz konusu olduğunda işsizlik oranında artışlar gözlemlenebilir mi gibi soruların çözümlenmesinin yapılması gereklidir.

Avrupa Birliği'ne uyum çalışmaları kapsamında TUİK tarafından gerçekleştirilen; Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçişi" adlı özel konulu araştırma, 2016 yılı II. çeyreğinde (Nisan, Mayıs ve Haziran) hane halkı işgücü araştırmasıyla birlikte uygulanmıştır. Araştırma 15-34 yaş grubunda bulunan ve işgücü piyasasında yer alan gençlerin işgücü piyasasına katılımları ve faaliyetlerini farklı yönlerden incelemekte ve ilgili verileri derlemektedir. Bunlar; iş bulma yönünde gençlerin gösterdikleri çaba, eğitimleri, iş bulma desteği ve işe geçiş süreleri vb. konularından oluşmaktadır.

Bahse konu TUİK Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçişi çalışması 2016 verilerine göre 15-34 yaş aralığında grubundaki bireylerde istihdam %48,9 olmuştur. Herhangi bir okul bitirmeyen eğitimsiz grup için istihdam oranı %30,1, lise altı eğitim düzeyinde %42,4, dört yıllık yükseköğretim ve üzeri eğitimlilerde %73,7 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Ancak üniversite mezunlarında işgücüne katılım oranı daha yüksek olduğu için eğitimli olanların işsizlik oranı lise mezunu işsizlik oranından çok az farkla düşük olmakla birlikte diğer eğitim düzeylerine göre yüksektir ve son yıllarda eğilimin artış yönünde olduğu kaydedilmektedir. Öte yandan aynı dönem için genel lise mezunları istihdam oranı %43,6'dır. Genel lise mezunlarına göre iş bulma şansının daha yüksek olduğu verilerden anlaşılan mesleki veya teknik lise mezunlarındaki istihdam oranı ise %60,6 olarak verilmektedir. Söz konusu araştırmanın verileri ışığında gençlerin eğilimlerinin incelenmesi ve onlara uygun istihdam artırıcı politikalar geliştirilmelidir.

Türkiye'de kırsal kesimde bulunan ve tarım sektörü kıskacında sıkışan genç nüfusun istihdamı yönünde alınacak tedbirlerde bu gençlerin eğitimleri kritik önem taşımaktadır. Tarım sektöründeki gençlere beceri ve teknik gelişme sağlayacak bölgelere göre düzenlenmiş aktif işgücü piyasası politikalarının uygulanması gereklidir. Meslek eğitimleri yaygınlaştırılarak kırsal kesimdeki genç işgücü desteklenmelidir (UNDP, "Türkiye'de Gençlik", 2006 :70).

İstihdam yaratmanın temel şartının ekonomik büyüme olduğu kabul edilmektedir. Bununla birlikte yapısal olumsuzluklar ile ücret, iş sağlığı uygulamaları benzeri işverene yük getiren maliyet artırıcı faktörlerin ekonomik büyümenin yaratacağı istihdam artışını engelleyici etkisi bulunmaktadır. Ayrıca ekonomik dönüşümün getirdiği yapısal değişim nedeniyle işgücünün sektör değişimine tabi olmasının işsizliği azaltma yönünde etkili bir araç olmadığını ileri süren savlar bulunmaktadır (Kara ve Duruel 2009).

Gençler için uygulanan aktif işgücü piyasası politikalarının etkinliğini sağlamak için bahse konu programların sonuçlarının irdelenmesi ve takibi gereklidir. Araştırmaların sonuçlarına göre istihdama pozitif etki yaptığı görülen işe yerleştirme hizmetleri, ücret sübvansiyonları, girişimciliğin desteklenmesi, sosyal tarafların katılımının sağlanması, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri, doğrudan kamu işleri yaratma programları ve eğitim programlarının, ülkemiz ekonomik ve sosyal yapısına ekonominin iç dinamiklerine uygun olarak şekillendirilmesi sürdürülebilirliğinin sağlanması açısından önem kazanmaktadır. Özellikle, işe yerleştirme hizmetleri, izleme ve yaptırım süreçlerini dengeli biçimde düzenleyen aktifleştirme uygulamalarının genç işsizlere erken dönemde ulaşmak suretiyle, uzun süreli işsizliğin ya da işgücünden çekilmenin önüne geçilmesi bakımından sağlayabileceği katkı gözden uzak tutulmamalıdır.

Nüfusun yaş yapısını dikkate alan ve etkin şekilde tasarlanmış bir emeklilik sistemi işgücüne katılım açısından arzu edilen bir ekonomik ortam oluşturmaktadır.

Genel işsizlik oranının neredeyse iki katına yaklaşan genç işsizliği ile mücadele, genç işsizliğinde etkili olan ülkeye özgü sosyal ve yapısal etkenlerin dikkate alınmasını gerektirmektedir. Genç işsizliğinin dinamikleri bakımından ülkeler

arasındaki farklılıklar nedeniyle sorunun çözümünde ülkelerin tamamını içine alacak standart bir yaklaşımın da olmadığına işaret etmektedir (Banerji vd., 2014: 22).

Yapılan bir araştırmada, ülkelerin sahip oldukları sosyo-kültürel özellikleri, işgücü piyasalarının özellikleri ve eğitim sistemlerine göre işsizlik sorununu çözmede farklı istihdam artırıcı politikalar uygulanmıştır. Örnek olarak işsizlik oranlarının düşük olduğu Almanya, Lüksemburg ve Avusturya gibi ülkelerde genç ve genel işsizlik oranlarında çok fazla fark bulunmamaktadır. Bunun nedeni ise, eğitim sistemlerinde yer alan çıraklık sistemi ile gençleri nitelik sahibi yapmakta aynı zamanda da ilk iş deneyimlerini gerçekleştirirken işgücü piyasaları ile olumlu yönde ilişkiler kurmaktadırlar.

Yine işsizlik oranlarının düşüklüğü ile bilinen İngiltere, Hollanda ve Danimarka gibi ülkelerde daha çok kısa süreli işsizlik görülmektedir. Yarı zamanlı işlerden dolayı eğitim ve istihdam arasında sıkı bir bağ oluşmuştur. Bahsi geçen ülkelerde ulusal politika olarak Aktif İşgücü Piyasası Politikalarından faydalanmaktadırlar.

Uzun süreli genç işsizliğinin görüldüğü İspanya, İtalya ve Yunanistan gibi ülkelerde aynı zamanda genç ve genel işsizlik oranlarında pek fark yoktur. Ve bu ülkelerde herhangi bir genç işsizliğini önlemeye yönelik istihdam politikaları vb. uygulamalar yapılmamaktadır.

Bununla birlikte, ekonomik büyüme ve istihdam yaratma politikaları, eğitim politikaları ve işgücü piyasası politikaları genç işsizliğine müdahalede başlıca politika alanları olarak belirtilebilir. Konjonktürel olarak ekonominin kötüye gittiği dönemlerde, ekonomik durgunluğun işgücü piyasalarındaki negatif yansımalarını azaltmak için pek çok ülke makro ve mikro düzeyde bir takım müdahalelerde bulunmaktadır. Bu bağlamda, Kanada, ABD ve AB üyesi ülkelerin büyük kısmı 2008 küresel ekonomik krizinin ardından, genişletici mali politikalar izlemişler ve bu politikaların işgücü piyasalarında da olumlu yansımaları olduğu tespit edilmiştir. Gelişmiş ülke kategorisinde üst sırada yer alan Almanya'da 2007'nin son çeyreğinden itibaren gençlerin istihdamı incelendiğinde, genç istihdamının neredeyse kriz öncesi dönemlerine ulaştığı görülmektedir. Genç istihdamdaki gelişmeleri mali politikalar

bağlamında açıklamak yeterli olmasada uygulanan farklı mali politikaların ülkelerin istihdam performanslarını etkilediği de yadsınamaz bir gerçeklik olarak karşımıza çıkmaktadır (O'Higgins, 2010:33).

Türkiye ekonomisine yönelik teknolojik gelişme ve inovasyon teşvikleri artırılması yanısıra genç işsizliği ile mücadelede eğitim politikaları, gençlerin aldıkları eğitimin istihdam edilmelerine sunduğu katkı bakımından işgücü piyasasının arz ve talep tarafı arasındaki uyum açısından önemlidir. Makroekonomik koşullara bağlı olarak toplam talebin azalması birçok ülkenin eğitim sistemlerinde reforma gitmeleri açısından uyarıcı etki yaptığı görülmektedir. Örneğin, Avrupa Birliği'nde okuldan ayrılma yaşının yükseltilmesi yönünde geniş bir uzlaşı bulunmaktadır ki ülkemizde lise eğtimi süresinin 4 yıla çıkarılması benzeri uygulamalarla bu yaklaşımı destekleyen politikalar üretmektedir. Avrupa İstihdam Stratejisi'nin en dikkat çeken önemli unsurlarından biri side 18 yaşına kadar bütün gençler için eğitim ve öğretim fırsatlarının sağlanmasıdır. Eğitimde kalınan sürenin artmasından kaynaklanan fırsat maliyeti, hem bireyler hem de bir bütün olarak toplum için işgücü talebinin gerilediği dönemlerde azalmaktadır (O'Higgins, 2010: 34).

Eğitim politikaları okuldan işe geçişte yaşanan sorunların giderilmesi için eğitimle çalışmaya dayalı eğitimin bütünleştirilmesi ve bu bağlamda özel sektörle işbirliğine gidilmesi benzeri tedbirler eğitimde kalınan sürenin artmasını sağlamaya yönelik girişimlere ilave olarak alınmakta ve giderek önem kazanmaktadır. Ekonomik gereklilikler nedeniyle gençlerin önemli bir kısmının kayıt dışı sektörde çalışmak zorunda kaldığı ve erken dönemlerde eğitim sisteminden ayrıldığı düşük gelirli ülkelerde, mesleki eğitimin tamamlayıcı eğitimle bütünleştirilmesi sadece genç işsizliğin önlenmesi değil aynı zamanda kayıt dışı sektör kayıplarının telafisi açısından da önem kazanmaktadır (Coenjaerts vd., 2009:125).

Avrupa Birliği (AB) 2020 Stratejisi kapsamında "İlerleyen Gençlik" belgesinde ileri sürülen plan doğrultusunda uygulama bulan genç işsizliği önlenmesine yönelik tedbirler uygunlanmaktadır. Ülkemiz "Avrupa İstihdam Stratejisi" ve "Yoksulluk ve Sosyal Dışlanma ile Mücadele Stratejisi benimsemiş ve bu yönde tedbirler geliştirmektedir. Ülkemiz içinde dikkat çekici bir nokta olarak; pasif istihdam

politikalarının işsizler üzerinde yaratacağı olumsuz etkiye işaret edilmektedir. Avrupa Komisyonunun yukarıda adı geçen belgesinde pasif politika uygulamalarının işsizliği ve yoksulluğu kabullenmeye yol açabilecek tehlikeleri barındırdığı vurgulanmaktadır. Son dönemde dünya genelinde yaygın olarak uygulanan aktif istihdam politikalarının işsizlikle mücadelede ön plana çıkan uygulamalar olduğu belirtilmektedir (Savcı,2007: 99).

Aktif istihdam politikaları işsizlik sorunun doğmasından önce çeşitli tedbirler almaktadır. Mesleki eğitimler yoluyla gençlerin iş piyasalarının ihtiyaçlarına cevap verecek eğitimleri almaları genç işsizliği azaltan en önemli etkenlerden birisi olarak görülmekte ve ülkemizde çeşitli kurumlarca genç işsizliğin özellikle bir meslek sahibi olmama ve bir iş kolunda uzmanlaşmama gibi nedenlerden kaynaklandığı ve özellikle bu problemin aşılması gerekliliği ifade edilmektedir. Bunun yanısıra kamunun etkinliğini ve rolünü azaltma yönünde özel istihdam büroları kurulması emek arz ve talebinin devlet tekelinden kurtulması genele yayılması açısından olumlu bir adım olarak görülmekle birlikte bahse konu büroların devletin denetimi altında adil rekabet içinde çalışmalarının incelenmesi ve çıkan sonuçlar doğrultusunda program oluşturulmasına önem verilmesi gerekmektedir (İncekara, Bayraktar 2103:35).

Son olarak, yeni istihdam stratejileri ile yeterli oranda iş üretilememesi sorununun önüne geçilmelidir. Dünyada bu konuda başarı elde eden ülkelerin izlemiş oldukları istihdam artırıcı politikalar incelenmeli ve ülkemizin sahip olduğu kültürel, sosyo-ekonomik özellikleri çerçevesinde, ülkemizde uygulanmakta olan istihdam politikaları yeniden revize edilmeli ve uyum sürecine girilmelidir.

SONUÇ

Ekonomi için fırsat yaratma açısından büyük avantaj olduğu kabul edilen genç nüfusun yoğunluğu o ülkenin beşeri sermayesinin güçlü potansiyeline işaret etmektedir. Elbette bu kıymetli potansiyeli harekete geçirecek dinamiklerin düzgün kullanılması durumunda genç nüfus ülke ekonomisi için olumlu bir durum ifade etmektedir. Ülkemizde 15-24 yaş arasında 2016 yılı rakamlarına göre yaklaşık 12 milyon gencimiz bulunmakta ve toplam nüfusun yüzde %16,3'ünü oluşturmaktadır. Hayata yeni başlayanların bir ülke nüfusunda görece yoğun olması o ülkenin ekonomik dönüşümü için önemli fırsat yarattığı düşünülmektedir. Bununla birlikte bahse konu yaş aralığında bulunan gençlerin yaklaşık dörtte birinin, yüzde 24'ünün ne okula gidiyor, ne de istihdam da olmaması en değerli ekonomik kaynak olan insan emeğinin verimli kullanılamadığına işaret etmektedir. Boşa giden genç emeğinin ekonomide yarattığı kayıp konusunda ülkemizde sayıca bir değer üretilmediğinden, çalışmanın genç işsizliğin yarattığı sorunlar kısmında ekonomi yönünün irdelendiği ilgili alt başlığında belirtildiği üzere OECD tarafından verilen rakama göre ülkemiz için bu kaybın yıllık 20 milyar dolar üzerinde olduğu anlaşılmaktadır. Sözü edilen kaybın ekonomiye kazandırılmasının ülke refahına yapacağı katkı yanında genç insanların sosyal yaşamlarına tabiatıyla topluma sağlayacağı olumlu gelişmeler gözden kaçırılmaması gereken noktalardır.

Potansiyel güç olan genç yaş grubunun toplam nüfustan aldığı büyük pay, işgücüne katılımı arttırmaktadır. Ülke ekonomisinin istihdam yaratma kabiliyetine bağlı olarak her yıl sınırlı miktarda artış gösteren istihdam olanaklarına karşılık işgücü piyasasına katılan yeni işgücünün daha fazla olmasıyla işsizlik sürekli olarak artmaktadır. Bilindiği gibi hali hazırda dünyada ve ülkemizde işsizlik sorunu ekonomi yönetimlerinin ülke yapısına bağlı olarak değişen oranlarda gelişen enflasyon ve borç sarmalı sorunlarıyla birlikte çözmek zorunda olduğu önemli bir olumsuzluktur.

Ülkemizde yıllardır OECD ortalamasının üzerinde giden işsizlik sorunu, nüfusun dikkate değer kesrinin genç olmasıyla ekonomik ve toplumsal boyut kazanmaktadır. İşsizliğin neden olduğu ekonomik maliyetler konunun odağında insan emeğinin

olması nedeniyle gelişen sosyal ve psikolojik olumsuzluklar işsizliği ekonominin diğer sorunlarından ayırmakta ve daha önemli kılmaktadır. Çalışmak değer yaratmak insanın sosyal statüsünü yükselten bir değerdir. Gelir kaybı yaratan işsizlik akabinde toplumdan dışlanma, umutsuzluk, hayal kırıklığı, korku, gelecek endişesi benzeri telafisi ve yol açtığı hasarların düzeltilmesi zor olumsuzlukları da beraberinde getirdiği anlaşılmaktadır. Bu sorunlar hayata başlangıç aşamasında yaşandığında etkileri yaşamının ileriki evrelerine sarkmakta ve çeşitli davranış bozukluklarına sebep olabilmektedir ki bunun toplumsal maliyeti de dikkate değer olmaktadır.

Araştırmalar değişen ekonomik koşulların genç işsizlikle yakın ilişkisi olduğunu göstermektedir. Farklı ekonomik görüşler çevresinde incelenen ve genel işsizlikten yüksek olan genç işsizliği yaratan sorunlar arz ve talep yönlü yaklaşımlarla açıklanmaya çalışılmaktadır. Talep tarafından genç işsizliğe bakışta ekonomik kriz ve durgunluk dönemlerinde ekonominin yapısal nedenleri ya da asgari ücret benzeri uygulamalarla gençlere olan talebin sınırlanması gibi savlar ileri sürülürken, genç iş gücü arzı cephesinden bakışta, genç işgücü niteliğinin eksikliği, eğitim ve işgücü piyasası gereklerinin uyuşmaması, gençlerin yüksek beklentileri benzeri faktörlerin ön plana çıktığı görülmektedir.

Ekonomistler genel olarak piyasaya ve piyasa dengelerine güven duymaktadır. Piyasanın kendi içinde en doğru çözümü üreteceği uzun süreler boyunca ileri sürülmüş, sürülmektedir. Klasik yaklaşıma göre arz talep ve tam istihdam dengesinin zaman zaman dalgalanma ve bozulmalar olsa bile bir süre sonunda yerine oturacağıdır. Ekonomi ve kuramları için gayet öğretici olan 1929 büyük buhranı ekonomik işleyişin gerçekte böyle olmadığını artan ve düşmeyen işsizlikle göstermiştir ve bir bakıma da ispat etmiştir. Yaklaşık bir asır önce yaşanan büyük buhrandan çıkarılan dersle; Genel teori adıyla Keynes tarafından ileri sürülen görüş ekonomide iradi işsizlik yerine irade dışı işsizlik durumunun her daim görülebileceğini ileri sürmüş ve bu görüş reel ekonomi sonuçlarıyla örtüştüğünden kabul edilmiştir. Buhran döneminde liberal ekonomi yaklaşımını benimseyen ülkemizde bu tarihten sonra kamunun ekonomi üzerindeki etkisinin ve rolünün arttığı düzenleyici ve denetleyici rolünü üretime kaydırdığı görülmektedir. Günümüzde piyasa kurallarının giderek serbestleşmesi, 2018 başlarında ABD ve Çin Halk Cumhuriyeti arasında başlatılan girişimlerle zedelense de sınırların kalkması ve küreselleşmenin baskın etkisiyle devletin ekonomi üzerindeki yönlendirici

rölü azaltılmaya çalışılmaktadır. Piyasa kendi dengesi içinde kural koyarken ekonomik kaynakların dağıtımında adalet aramamaktadır. Gelir dağılımında toplumun küçük bir bölümünün gelirin büyüğünü alması örneği bunun önemli göstergelerinden birisidir. Bu nedenle geniş kesimlerin ve elbette gençlerin asgari ücret düzeyindeki işlerden daha üst gelir düzeyine kayması yönünde teknolojik gelişmeye paralele tedbirlerin geliştirilmesi zorunludur.

Ülkemiz ekonomisinin yapısal dönüşüm sürecinin bir sonucu olarak, köyden kente göç kent nüfusunu yüzde doksanların üzerine çıkarmış, tarım sektöründeki istihdamı azaltmış tarım dışı sektörlere kaydırmıştır. Buradan kopan istihdamın özellikle genç kesimin genel olarak düşük nitelikli oluşu ve yeni iş yaratmada ekonominin yetersiz kalışı istihdamın yapısal özelliklerine işaret etmektedir. Kayıt dışı istihdam ve istihdam üzerindeki yüklerin ağır oluşu genel işsizlik ile birlikte genç işsizliğinin de temel nedenleri arasında sayılmaktadır.

Ekonomik Büyüme, ülke ekonomilerinin yarattığı gelirin reel artış oranını gösteren bir kavram olduğu çalışma içeriğinde verilmektedir. Ekonomik büyümenin kapsamının, ekonomik kalkınma kavramından ayrı olarak ele alınması gerektiği de açıklanmaktadır. Ülkeler toplumun refahını artıran sürüdürülebilir büyüme olan kalkınmaya erişme yolunda politikalar üretmektedir. Kapitalist sistemde ekonomik büyümenin temel belirleyicileri sermaye birikimi, teknoloji, nüfus ve işgücündeki artıştır. Eğitim ve işgücü piyasası politikaları ile ekonominin büyüme ve iş yaratma potansiyelini etkilemesi bakımından ekonomi politikaları bu mücadelenin önemli ayaklarını oluşturmaktadır. Günümüzde uluslararası tecrübelerde göstermektedir ki istihdamsız büyüme sadece ülkemize özgü bir gelişme değildir. Ekonomiyi döndürmek için dış kaynaklardan akacak sıcak paraya muhtaç büyümeye has bir durumdur.

2011 yılı itibariyle ülkemizde ücretli çalışanların toplam istihdam içerisindeki payının arttığı gözlemlenmektedir. Girişimciliğin törpülendiği anlamına gelen bu gelişmeyle kendi namı hesabına çalışanlar ile işveren ve ücretsiz aile işçilerinin paylarının azaldığı görülmektedir. Bugün çok sayıda başarılı örneğini gördüğümüz girişimciliğin geri plana atılması anlamına gelmektedir. Gençlerde girişimciliği özendirecek, onlara yeni kapılar açacak politika ve programların geliştirilmesi gerekmektedir. Bu programların desteği salt parasal teşvik olarak gören fakir fikirlerden

kurtulmak gereklidir. Sosyal adaleti sağlama yönünde gelişmiş uluslararası kabul gören üniversiteler ile diğer üniversiteler ararsında işbirliği, kurslar ve seminerler aracılığıyla artırılmalıdır. Benzer şekilde seçkin kuruluşlarda genç stajlarına gerek özel istihdam büroları gereksede kamu tarafından alınacak tedbirlerle diğer kesimlerinde belirli oranlarda katılımının sağlanması bu şekilde sadece beşeri sermayenin gelişmesi değil aynı zamanda farklı kaynaklardan beslenen zihinsel katma değerinde artırılması sağlanacaktır.

Yaklaşık 70 yıllık geçmişi olan aktif işgücü piyasaları istihdamı kolaylaştırma hedefinde önlemler alınmasını amaçlamaktadır. Koşullara ve ortama ve elbette zamana bağlı olarak tabiatıyla farklı uygulama şekilleri bulunmaktadır. Aktif işgücü politikaları zamana bağlı olarak yenilenmekte günün şartlarına göre güncellenmektedir.

İşsizliğin yarattığı ekonomik sorunların yanında uzun süreli işsizliğin tetiklediği sosyal sorunlar toplum dinamiklerini olumsuz yönde etkileyen gelişmelerdir. İşsiz kalan gençlerde kaygı problemi büyüyebilmekte ve daha ağır psikolojik ve sosyal sorunlara yol açabilmektedir. İşsiz genç kural ve kaidelere daha az duyarlı olmaktan ve bu da suç işleme meylini artırmaktadır. Daha önemli bir olguda işsizlik ve intihar bulgularının kesişmesidir ki sonuçlanmış genç intiharların toplumda yarattığı travma telafisi mümkün olmayan olumsuzluklardır. İşsizlik ve yarattığı psikolojik sorunlar ile devamında mesleki beceri ve güven kaybı yeniden istihdam edilmede ve işe uyumda ciddi sorunlar yaratabilmektedir. Genç bunu hayatının başlangıcında yaşadığında olumsuz etkisi uzun sürmektedir. Gelişmekte ve alt gelir grubundaki ülkelerde işsizlik maalesef yoksullukla birlikte birbirini desteleyen çıkması büyük gayret, çoğu zaman destek isteyen fasit bir çember oluşturmaktadır.

Ülkemizde hizmetler sektöründeki artış esas itibariyle küresel bir olgu olduğu gözlemlenmektedir. Ülkemizde tarımdan-sanayiye ve sanayiden hizmetlere şeklindeki gelişen küresel tarihi çizgiden ayrılan tarım sektöründen doğrudan hizmetler sektörüne geçişin olduğunu görülmektedir. Ülke ekonomisinde yaratılan istihdam ortamının büyük kısmının hizmet sektöründen karşılanması istihdamın sağlıklı büyümesi açısından olumlu karşılanmamaktadır.

Teknolojik ilerlemelerin gerisinde kalma, işsize iş alanı açmayan iş üretemeyen tüketime dayalı ekonomik büyüme, küreselleşmeyle beraber rekabetin artması, işsizlik

sorununu daha zor çözülür hale getirmektedir. İşgücü piyasasındaki tüm kesimlerin sorunu olan işsizliğin toplumun dinamik kesimini oluşturan olan gençler arasında daha yüksek oranda görülmesi işsizlik sorununa farklı bir boyut getirmektedir. AB ülkeleri ortalamasının altında olsa da yıllardır genel işsizliğin üzerinde çıkan genç işsizliği, ülkemizdeki nüfusun yapısına, ekonomik ve yapısal faktörlere bağlanmaktadır. İşgücü piyasalarında, yetişkinlere nazaran gençlerin rekabet güçlerinin zayıf olması bu olumsuzluğun gençlerin rasyonel olmayan talepleriyle kesişmesi katlanarak artan negatif bir gelişmeye işaret etmektedir. Gençleri iş hayatına hazırlama konusunda eğitim sistemlerinin yeterli hizmeti veremediği görülmektedir. Bu olumsuzluk, ülke ekonomilerinin rayında gittiği normal dönemlerde dikkat çekmezken, ekonominin durgunluk ya da kriz dönemlerinde emek talebine olan ihtiyacın değişmesiyle işgücünde aranan tecrübe ve yetkinliğin ön plana çıkmasıyla önemli hale gelmektedir.

Dünya ekonomisinin giderek daha fazla bütünleşmeye başladığı bu zamanda dünya ticareti hızla yol alarak büyümeye devam etmektedir. Uluslararası sermaye hareketleri dünyanın en ücra köşelerine kadar yayılmış özellikle gelişmekte olan ülke ekonomileri üzerindeki manipülatif etkisini artırmıştır. Ülkelerin birbirlerine olan artan bağlılığı ekonomik sosyal ve toplumsal şokların yayılma hızı ve derecesini de benzer şekilde artırmıştır. Bu nedenle küresel ve ülkemizin içinde bulunduğu coğrafi bölgenin yarattığı siyasi ve ekonomik şoklardan korunmanın yolu ülkemizin en değerli kaynağı ve avantajı olan gençlerin işgücüne katılımının artırılması ve niteliklerinin çağın gereklerine uygun hale getirilmesi, iş dünyası gerçekleriyle eğitim düzeyinin rasyonel bir noktada buluşturulması gerekmektedir.

Sonuç olarak, dünyada ve ülkemizde genç işsizlik sorunun çözülebilmesi için, istihdam yaratan bir ekonomik büyümenin gerçekleşmesini, işverenlerin yeni işçi alımlarını artı maliyet olarak algılamamaları için gerekli düzenlemelerin yapılmasını sağlamak ve işgücü piyasalarının gereklerine uygun nitelikli işgücü yetiştirebilmek için eğitim sistemlerinde ciddi reformlara ihtiyaç duyulmaktadır.

KAYNAKÇA

Adresa, A. (2004), "Changing Fertility Rate in Developed Countries, The Impact of Labor Market Institutions", *Journal of Population Economics,* 17, 17-43.

Adresa, A. (2005), "Vanishing Children: From High Unemployment to Low Fertility in Developed Countries", The American Economic Review, 95(2), 189-193.

Akay, H. Aklan, A. Çınar, M.(2016) "Türkiye Ekonomisinde Ekonomik Büyüme ve İşsizlik Yönetimi", *Ekonomi Araştırmaları Dergisi* - Cilt:14 Sayı:1 (Ocak 2016).

Akça, H., Ela, M. (2012). Eğitim ve Gelir Dağılımı İlişkisi: Türkiye Değerlendirmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(3), 241-260.

Akgündüz, Y. Aldan A, Bağır Y, Torun H. ve diğerleri , (2017). Türkiye'de Genç İşsizliği: Tespit ve Öneriler TCMB Ekonomi Notları Aralık 2017 Ankara

Aktan, C. C .(2000). Monetarizm ve Rasyonel Beklentiler Teorisi,Anadolu Matbaacılık: İzmir

Akyıldız, H. (2006). Türkiye'de İstihdamın Analitik Dinamiği, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Alabaş, A. (2007). Uzun Süreli İşsizler ve Uzun Süreli İşliği Azaltmada İŞKUR'un Önemi. *İŞKUR uzmanlık tezi,* Ankara.

Ata, N. (2007). Türkiye'de İşgücü Piyasasının Yapısı ve Genç İşsizlik, *TİSK Akademi,* Özel Sayı 2:1,109-118.

Ataman B.C. (2003). "İşsizlik Sorunu ve Türkiye'nin AB İstihdam Stratejisine Uyumu", *TİSK İşveren Dergisi,* Cilt:42, Sayı 1

Ataman, B. C. (1998). "İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar", *Üniversitesi SBF Dergisi,* Cilt:53, Ankara, ss.64-69.

Ayvaz, Z. (1990). Türkiye'de İstihdam ve İşsizlik Sorunları, (*Basılmamış Yüksek Lisans Tezi),* İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Baldi, G. (2008). "The Politics of Youth Unemployment Policies in Britain, France and Germany", Paper Prepared for Presentation at the İnternational Studies Association annuel Meeting, San Francisko, p. 8 Selamoğlu/Lordoğlu, s. 212.

Banerji, A. , Saksonovs, S. , Lin, H. ve Blavy, R. (2014). Youth Unemployment in Advanced Economies in Europe: Searchingfor Solutions, IMF Stuff Discussion Note.

Baron, S. W. (2008), "Street youth unemployment and crime: Is it that simple? Using general strain theory to untangle the relationship", *Canadian Journal of Criminology and Criminal Justice,* 50(4), 399-434

Bayraktar, S.& İncekara, A. (2013). "Türkiye'nin Genç İşsizlik Profili*", Çalışma İlişkileri Dergisi,* Cilt 4, Sayı 1, ss.15-38.

Bekiroğlu C. (2010). Türkiye'de İşsizlik Sorununun Çözümlemesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi. *Yüksek Lisans Tezi*. Kadir Has Üniversitesi Bankacılık Finans, İstanbul.

Betcherman, G. vd. (2000). Active Labor Market Programs: Policy Issues for East Asia. World Bank Social Protection Discussion Paper Series, : 31.

Biçerli, K. (2004). İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları. 1.Baskı, s.78.

Biçerli, M.K. (2005). "Aktif istihdam politikaları işsizliği azaltır mı?". Çimento İşveren Dergisi. C. 6, S. 19, s. 8.

Biçerli, M.K. (2007), Çalışma Ekonomisi, 4. baskı, Beta Yayınları, İstanbul, s. 489.

Biffl, G. (1998). "The Impact of Demographic Changes on Labor Supply". Austrian Economic Quarterly, Vol. 3 No. 4 , 219-228.

Bilir H. (2011). 1980 sonrası Dönemde Türkiye de Genç İşsizliğin Ücret Yapışkanlığı Üzerindeki Etkileri. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Ens. İktisat *Yüksek Lisans Tezi* Ankara.

Bilir, H. (2017). Nöro iktisat: Neo klasik İktisadın Yenilene Yüzü mü, Eleştirel Bir Yaklaşım mı? *Doktora tezi*, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. http://tez2.yok.gov.tr/ adresinden edinilmiştir.

Blanchflower, D. G. (1999). What can be Done to Reduce the High Levels of Youth Joblessness in the World. ILO.

Blinder, (1988). "The Fall and Rise of Keynesian Economics," The Economic Record, Economic Society of Australia.

Bostan, A.& Özdemir, A. (2011). Makro İktisat. Aydın: Üniversitem Kitabevi.

Bozan, İ. (2016). İşsizlik mi, iş beğenmemek mi? Çalışma Hayatı Röportajı (Aljazeera Turk http://www.aljazeera.com.tr/al-jazeera-ozel/issizlik-mi-begenmemek-mi) Ziyaret Tarihi 7.06.2018.

Bozdağlıoğlu, U.Y. (2008). Türkiye'de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 45-65.

Boztepe, Y. (2007). Türkiye'de İşsizlik Kavramı ve İşsizliğin Ortadan Kaldırılması İle İlgili Bir Model Oluşturulması, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Buğra A. & Adar S. (2007), Türkiye'nin Kamu Sosyal Koruma Harcamalarının Karşılaştırmalı Bir Analizi, Sosyal Politika Forumu, s. 5. http://www.spf.boun.edu.tr.

Buluttekin, M.B. (2008). Türkiye'deki Genç İşsizliği Sorununun Makroekonomik Boyutları ve "Avrupa İstihdam Stratejisi Çerçevesinde Çözüm Politikalarının Belirlenmesi, Yayınlanmamış *Yüksek Lisans Tezi*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Dicle Üniversitesi.

Can, İ. (2014) Küresel Krizin Genç İşsizliğe Etkisi Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler İktisat *Yüksek Lisans Tezi*, Aydın.

Carmichael, F., & Ward, R. (2001), "Male unemployment and crime in England and Wales", Economics Letters, 73(1), 111-115.

Cebeci, T. (2013). Türkiye'de İyi İşler Raporu, Dünya Bankası Beşeri Kalkınma Sektörü Avrupa ve Orta Asya Bölgesi TC Kalkınma Bakanlığı, Ankara.

Coenjaerts, C., Ernest, C., Fortuny, M., Rei, D., ILO ve Pilgrem, Markus (2009). Youth Employment, in: OECD, Promoting Pro-Poor Growth: Employment, OECD, Paris.

Creed Peter A. (1998). "Improving The Mental And Physical Health Of Unemployed People: Why And How?", *Medical Journal of Australia,* Vol. 168

Çağlar, A. & Kumaş H. (2015). "Türkiye'de İşsizlerin İş Arama Süresini Belirleyen Faktörler: 2007-2013 Dönemi" *Sosyal Güvenlik Dergisi* Ocak 2015, Cilt 5, Sayı 1, Sayfa 68-103, SGK, Ankara.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2018) "Asgari Ücretin Net Hesabı ve İşverene Maliyeti".

Çelik, K. (2006). *Unemployment Experience of Youth in Ankara and Şanlıurfa.* Yayınlanmamış doktora tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.

Çimen, A. (2007). *1929 Dünya Ekonomik Bunalımının Dünyaya ve Türkiye'ye ve İzmir'deki Üzüm Fiyatlarına Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Enstitüsü, İzmir.

Çondur, F. ve Bölükbaş, M. (2014), "Türkiye'de İşgücü Piyasası ve Genç İşsizlik-Büyüme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme", *Amme İdaresi Dergisi,* Cilt 47, Sayı 2, ss.77-93.

Dama, N. (2017). "Sosyal Politika Perspektifinde Asgari Ücret" Seta Perspektif Sayı: 161.

Darıcı, B., & Taşçı, M. (2009). Türkiye'de İşsizliğin Mikro Veri İle Farklı Tanımlar Altında, Cinsiyet Ayrımına Göre Analizi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 140.

Denis Fouge`re/Francis Kramarz/Thierry Magnac (2000). "Youth Employment Policies in France", European Economic Review, Vol: 44, p. 931.

Dursun, S. & Aytaç, S. (2009). "Üniversite Öğrencileri Arasında İşsizlik Kaygısı" *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 38, Sayı: 1, ss. 71-84.

Dünya Bankası Raporu (2008). Türkiye'nin Gelecek Nesillerine Yatırım Yapmak: Okuldan İşe Geçiş ve Türkiye'nin Kalkınması Rapor No. 44048 – TU Haziran 2008 DB İnsani Kalkınma Sektörü Türkiye Birimi Avrupa ve Orta Asya Bölgesi.

Eğilmez, A. M., & Kumcu, E. (2002). Ekonomi Politikası: Teori ve Türkiye uygulaması. Om Yayınevi.

Eğilmez, M. "Ekonomi Terimleri Sözlüğü" Kendime Yazılar http://www.mahfiegilmez.com/p/ekonomi-sozlugu.html.

Ekin, N. (2000). Türkiye'de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları, İstanbul Sanayi Odası Yayınları, İstanbul, s.29.

Elliot Robert F. (1997). Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi, Çeviren: Mehmet Beçeli, Seyhan Erdoğdu, Arif Geniş, Fatih Güngör, Gülay Toksöz, Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Yayınları.

Erdayı, A.U. (2009). Dünyada Genç İşsizliği Sorununun Çözümüne Yönelik Ulusal Politikalar ve Türkiye. *Çalışma ve Toplum Dergisi.*

Erhan, Ç. (1996). "Ortaya Çıkışı ve Uygulanışıyla Marshall Planı".*Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi* Cilt: 51 Sayı: 1 Ankara.

Erol, S. I. (2013). Gençlere Yönelik Aktif İstihdam Politikaları: Japonya, G. Kore, Çin ve Türkiye Örnekleri. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi.* c.24 sayı: 6 / cilt: 25 sayı: 1-2 Mayıs - Ağustos - Kasım 2013.

Eryıldırım, D. (2008). 2. Ulusal İktisat Kongresi. DEÜ BF İktisat Bölümü, İzmir.

Fallick, C. F., & Pingle, J. F. (2006). "A Cohort-Based Model of Labor Force Participation". Finance and Economics Discussion Series, Board of Governers of the Federal Reserve System.

Feather, N. T. & Bond, M. J. (1983). "Time Structure and Purposeful Activity Among Employed and Unemployed University Graduates*", Journal of Occupational Psychology*, 56, 241-254.

Fougère, D., Kramarz, F., & Pouget, J. (2009). "Youth unemployment and crime in France", *Journal of the European Economic Association,* 7(5), 909-938.

Fougere, Denis, Francis Kramarz &Thierry Magnac (2000). "Youth Employment Policies in France", European Economic Review, Vol: 44, 2000, pp. 928–942.

Frans Meijers & Kitty Te Riele (2004), "From Controlling to Constructive: Youth Unemployment Policy in Australia and The Netherlands", *Journal of Social Policy*, Vol: 33, Issue:1, p. 12.

Freeman, R. B. (1979). Why is there a youth labour market problem. Cambridge: NBER.

Germir, H.N. (2012). Türkiye'de İstihdam Politikalarının Etkinliği. Ankara: Adalet Yayınları, Birinci Baskı, s.53.

Godfrey, M. (2003)**."**Youth Employment Policy in Developing and Transition Countries–Prevention as well as Cure".World Bank Social Protection Discussion Paper, p. 9.

Gordon Betcherman (2002), "An Overview of Labor Markets World-Wide: Key Trends and Major Policy Issues", Social Protection Discussion Paper, World Bank, p. 29.

Gökalp, P. (2012). *"2008 Küresel Ekonomik Krizinin Türkiye'de İstihdam Üzerindeki Etkileri*", (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.

Gross, D. (1998). "Youth Unemployment and Youth Labour Market Policies in Germany and Canada", Action Programme on Youth Unemployment, ILO, p. 25.

Grun R. Ridao-Cano, C., Immervoll, H., Çapar, S., Levin, V., Aran, M., Gruen, C,. Yener L., Güler Ender,Yılmaz,Baki.,(2007) "Ekonomik Kriz İşletmelere Yansıması ve Bir Çıkış Yolu Olarak Barter" *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* Cilt 7 , Sayı 14 , Oca 2007 , Sayfalar 77 – 100 Konya.

Güleç Ç, C., Köroğlu , E. (1997). Psikiyatri Temel Kitabı. Ankara: Hekimler Yayın Birliği.

Güler, B. K.(2006). Çalışma Hayatında Öğrenilmiş Çaresizlik. Ankara: Liberte Yayınları.

Gündoğan, N. (1999). "Genç İşsizliği ve Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstihdam Politikaları*". A. Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*. 54/1, s. 68.

Gündoğan, N. (2001). Genç İşsizliği. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları. No: 1320, ss. 18–29.

Gündoğan, N. ve Biçerli, M. (2003). Çalışma Ekonomisi. (2. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Gürlesel, C.F. (2004), Türkiye'nin Kapısındaki Fırsat, 2025'e Doğru Nüfus, Eğitim

ve Yeni Açılımlar. İstanbul: Eğitim Reformu Girişimi Yayını.

Gürsel S., Ulusoy V. (1999). Türkiye'de İşsizlik ve İstihdam. (1. Baskı). İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

Gürsel, S. (2005). İşsizliği Yenmek İçin (3), Vatan Gazetesi.

Gürsel, S. ve Bakış, O. (2018). Genç Çağrı (BETAM) Araştırma notu 18/220. Bahçeşehir Üniversitesi.

Gürsel, S. ve Uysal, G. (2010). İstihdamda dezavantajlı grupların katılımını artırmak BETAM İstanbul.

Gürsel, S. ve Uysal, G. (2012). Türkiye'de İşgücü Piyasası Dinamikleri ve Yapısal Sorunlar, Tisk Akademi, Cilt 7, Sayı 14, ss.6-33
Hacettepe Üniversitesi (2008). Türkiye'nin Demografik Dönüşümü Raporu.

Hansen R. V. (1987). Turnover and Employment Among Youth: Causes Of The Paticular Problems of Youth Employment, Ed: Walter de Gruyter, Unemployment: Theory, Policy and Structure içinde pp.129-145.

IEG (2013). World Bank and IFC Support for Youth Employment Programs, Washington DC: World Bank.

ILO (2006). Global Employment Trends For Youth, p.19.

ILO (2012). Küresel İstihdam Eğilimleri Raporu

ILO (2016). World Employment and Social Outlook. Trends for Youth 2016.

ILO (2017). Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future Report.

ILO, http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/english/employment/yett/download/etp37.pdf

Işığıçok Ö. (2007). Ücret Teorisi-Politikası-Yönetimi-Sistemleri. Bursa: Marmara Kitapevi.

Işığıçok, Ö. (2002). Türkiye' de Yaşanan Son Ekonomik Krizlerin Sosyoekonomik Sonuçları: Kriz İşsizliği ve Beyin Göçü, İş Güç Endüstri İlişkileri, *İnsan Kaynakları Dergisi, 4(2).*

Işığıçok, Ö. (2017). İstihdam ve İşsizlik. Bursa: Dora Basım-Yayın.

Işık, Volkan (2016). "Türkiye'de Genç İşsizliği ve Genç Nüfusta Atalet" . *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi* © Cilt: 5, Yıl: 5, Sayı: 11(2016/1)

İŞKUR (2015). 2014 Yılı Faaliyet Raporu, s. 3-4. 122.

İŞKUR (2017). Türkiye İş Kurumu Faaliyet Raporu, Ankara.

İŞKUR (2017).Yıllık Rapor, Çalışma Bakanlığı, Ankara.

İTO (2006). Eğitim Reformu ve İstihdam, Andrew Vorkink tarafından İTO'da yapılan konuşma metni, s.18.

İyibozkurt, E. (1997). Güncel Sorunlarımız Ekonomik Küreselleşme ve Ekonomimiz, Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları, s.478.

İzgi Berna (2012). "Genç İşsizliği ve Eğitim ile olan İlişkisi ". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* Yaz-2012 Cilt:11 Sayı:4 1 (295-310).

Kabaklarlı, E. - Gür, M. (2011). "Türkiye'de Genç İşsizlik Sorunu ve Ekonomik Belirleyicilerinin Uzun Dönem Eş-Bütünleşme Analizi".

Kalkınma Bakanlığı. (2013, Temmuz). 10. Kalkıma Planı. Ankara.

Kapar, R. (2006). Aktif İşgücü Piyasası Politikaları, İktisat Fakültesi Mecmuası, 55(1), 341- 371.

Kar M. & Ağır H. (2003). "Türkiye'de Beşeri Sermaye ve Ekonomik Büyüme: Nedensellik Testi (Neo-Klasik Büyüme Teorisi) ", Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 1-15.

Kara, M.& Duruel M. (2009). "Küresel İşsizlik ve İstihdamda Yeni Perspektifler". *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı 57 (2009), s.357-363. (Erişim) http://www.iudergi. com/index.php/sosyalsiyaset/article/view/47

Karabıyık, İ. (2009). "Avantaj ve Dezavantajları İle Genç İşsizliğinin Değerlendirilmesi". *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: XIII Sayı: 3-4-ss.293-320.

Karabulut, A. (2007). Türkiye'deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, *Uzmanlık Tezi,* Ankara, s.49

Karagöl, E.T. ve Akgeyik, T. (2010). "Türkiye'de İstihdam Durumu: Genel Eğilimler". Seta Analiz, (21), 1-28 (http://www.setav.org/ups/dosya/35324.pdf).

Kaynak, Muhteşem (2007). Kalkınma İktisadı. Ankara: Gazi Kitabevi.

Keleş, R. (2014). 100 Soruda Türkiye'de Kentleşme Konut ve Gecekondu. İstanbul: Cem Yayınevi.

Kıcır B. (2017). "Eğitimli Genç İşsizliği Üzerinden İşsizlik Kaygısına Bir Bakış". *Çalışma ve Toplum Dergisi*. Ankara.

Kılıçbay, A. (1994). Türk Ekonomisi Modeller Politikalar Stratejiler. Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Koç A. (2016). Türkiye'de 1980 Sonrasının Politik İktisadı Bağlamında Asgari Ücret Analizi. Çalışma ve Toplum, 2016/3.

Kol, E.N., Karaçor, Z. (2012). 2001 Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı Ve İstihdam Üzerine Etkileri, Maliye Dergisi,162: 379-395.

Koray M. (2008). Sosyal Politika. (3.Baskı). Ankara: İmge Kitapevi, Ankara.

Korkmaz A. ve Mahiroğulları A. (2007). İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları: Türkiye ve AB Ülkeleri. (2.Baskı). Bursa: Ekin Kitabevi, s. 90-92.

Korkmaz, A. (2004). "Bir Sosyal Politika Aracı Olarak Türkiye'de Asgari Ücret: 1951-2003". *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.* Cilt: 7, Sayı: 1, s. 53-69.

Korkmaz, A. ve Marhiroğulları, A. (2007). İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları Türkiye ve AB Örnekleri. (Genişletilmiş 2. Baskı b.). Ankara: Ekin Yayınevi.

Köstekli, Ş. İ. (2006). İstihdam Stratejileri ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi. İstanbul: İstanbul Sanayi Odası Yayınları, s.1-2.

Kumbaracıbaşı, O. (1973). Ekonomik Doktrinler ve Ekonomik Düşüncenin Evrimi, San Matbaası, Ankara.

Kutal, M. (1969) Teorik Esasları ve Tatbikatı Bakımından Asgari Ücret, Sermet Matbaası, İstanbul.

Lordoğlu K.veÖzkaplan N. (2005). Çalışma İktisadı. İstanbul: Der Yayınları, s,83.

Mahiroğulları A. & Korkmaz A. (2005). İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları (Türkiye ve AB Ülkeleri). İstanbul: Filiz Kitapevi.

Maliye Bakanlığı Yıllık Faaliyet Raporu 2017 ve 2016 Ankara.

Meijers, F. & Kıtty Te Riele (2004)."From Controlling to Constructive: Youth Unemployment Policy in Australia and The Netherlands*". Journal of Social Policy,* Vol: 33.

Metin B. (2016). Genç İşsizliği ile Mücadele Aktifleştirme Stratejileri. *HAK-İş Emek ve Toplum Dergisi.* Cilt: 5, Yıl: 5, Sayı: 11.

Mills, B. & Hazarika G. (2001). The Migration of Young Adults from Non-Metropolitan Counties.

Morrell Stephen L, Taylor Richard J. , KERR Charles B. , (1998). "Unemployment And Young People's Health". *Medical Journal of Australia*, Vol. 168.

Morris, E. (2006). Globalization and its effects on youth employment trends in Asia. Bangkok: ILO.

Murat S. ve Şahin, L. (2011). Gençlerin İstihdamı/İşsizliği Bakımından Türk Eğitim Sisteminin Değerlendirilmesi. Çalışma ve Toplum, 2011/3.

O'Higgins, N. (1997). "The Challenge of Youth Unemployment". Action Programme on Youth Unemployment, ILO, p. 54.

O'Higgins, N. (1997). "The Challenge of Youth Unemployment". International Labour Organization, Employment and Training Papers. Geneva.

O'Higgins, N. (2001). Youth Unemployment and Employment Policy: A Global Perspective. ILO, Geneva.

O'Higgins, N. (2004). "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, p. 28

OECD (2014b). Education at a Glance 2014: OECD Indicator. OECD Publishing. Paris.

OECD (2016). OECD Society at a Glance 2016 –Paris.

OECD (2017). Youth unemployment rate. Data OECD Paris.

Okkalı Şanalmış, D. (2005). *Türkiye'de İşsizlik sorunu ve AB Ülke Örnekleri Işığında Çözüm Önerileri,* (Basılmamış makale).

Okur, A. (2014). Türkiye'de Genç İşsizliği ve Nedenleri. Ankara: Gazi Kitapevi.

Öcal, T. (2005). Makro İktisat. (2. Baskı). Ankara: Savaş yayınları.

Özay, M. & Kılıç, C. (2009). Çalışma Ekonomisi Teorisi. Ankara: Gazi Kitapevi. s. 17, 33, 35.

Özer, U. ve Topal, M.H. (2017). Türkiye'de Genç İşsizliğinin Toplumsal Sonuçları: Bölgesel Düzeyde Panel Veri Analizi, s.s. 71-75, Antalya

Özgüven, A. (1997). İktisat Bilimine Giriş (7. Baskı). İstanbul: Filiz Kitabevi.

Özşuca, Ş.T. (2003). Esneklik ve Güvenlik İkileminde Türkiye Emek Piyasası. Ankara: İmaj Yayıncılık.

Özşuca, Şerife Tezcan (2003). Esneklik Güvenlik İkileminde Türkiye Emek Piyasası. Ankara: İmaj Yayınevi. s.144.

Özusta, Ş. (1995). "Çocuklar için Durumluk-Sürekli Kaygı Envanteri Uyarlama". Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi.* Cilt 10Sayı 34, ss. 32-44.

Parasız, İ.& Bildirici M. (2002). Modern Emek Ekonomisi. Bursa: Ezgi Kitabevi.

Pelek, S. (2015)."The Employment Effect of the Minimum Wage: An Empirical Analysis from Türkiye ". Ekonomi-tek Volume / Cilt: 4 No: 1 January / Ocak 2015,49-68

Resmi Gazete (2017). 29974 sayılı Resmi Gazete 687 Sayılı KHK.

Ryan, P. (2001). The School-to-Work Transition: A Cross National Perspective, *Journal of Economic Literature,* Vol. XXXIX, 34-92.

Sang Hoon Bae/Ji Hoon Song (2006). "Youth Unemployment and the Role of Career and Technical Education: A Study of the Korean Labor Market". Career and Technical Education Research. Vol: 31(1), pp. 11–12. O'Higgins (2004), pp. 29–30 O'Higgins (2004), p. 30.

Savaş, V. F. (1997). İktisadın Tarihi, Liberal Düşünce Topluluğu. İstanbul: Avcıol Matbaacılık.

Savcı İ. (2007). "Genç İşsizliği: Eğitim ve İstihdamda Sorunlar, Çözüm Arayışları", Genç İşsizliği Sempozyumu, *TİSK Akademi,* Cilt: 2, Özel Sayı: 1, Ankara, s. 100.

Sayın, F. (2012). Türkiye'de 1988-2010 Döneminde Eğitim ve Büyümenin Genç İşsizliğine Etkisinin Analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Cilt: 13, Sayı: 4, ss. 33-53.

Schmitt, J. ve Jones, J. (2012). "Amerıca's 'New Class' A Profile of the Long-Term Unemployed". New Labor Forum. Vol.21, No: 2, ss. 57-65.

Seçer, B. (2006). Uluslararası Boyutuyla Genç İşsizliği ve Gençlere Yönelik İstihdam Politikaları. *TİSK Akademi*, Cilt:1, Sayı:2.

Seher Ozan Dündar (2007). Mikro Finansman, Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Müdürlüğü. Ankara, http://www.kalkinma.com.tr/data/file/raporlar/ESA/ga/2007-GA/GA-07-05-28_Mikro_Finansman.pdf

Selamoğlu A. & Lordoğlu K. (2006). Katılım Sürecinde Avrupa Birliği ve Türkiye'de İşgücü ve İstihdamın Görünümü. Ankara: Belediye-İş Yayınları.

Sevimli, Ş. (2013). Aktif İstihdam Politikaları Kapsamında Uygulanan İşgücü Yetiştirme Kursları ve İŞKUR'un önemi".*Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*. Cilt 5 No.1

Sürmeli, (2017). "Türkiye'de İç Göçün Değişim ve Dönüşümü: Kentten Kıra Yöneliş". Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. Gazi Akademi Genç Sosyal Bilimciler Sempozyumu 2017 Özel Sayısı (275-286).

Şentürk F. (…) "Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İstihdamın Yapısı". Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği *Sosyal Güvence Dergisi* / Sayı 7.

Tansel, A. ve Taşçı, H. M. (2010). Hazard Analysis of Unemployment Duration By Gender In A Developing Country: The Case Of Turkey, The Institute for the Study of Labor. IZA Discussion Paper No. 4844, (March).

Taş, H. Y. ve Bilen, M. (2014). Avrupa Birliği ve Türkiye'de genç işsizliği sorunu ve çözüm önerileri. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(6), 51-69.

Tatar, M. (2006). *Türkiye'de İstihdam-İşsizlik ve Çözüm Önerileri: Adıyaman İli Örneği,* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

Tekelioğlu, M. (1993). İktisadi Düşünceler Tarihi. Adana: Çukurova Üniversitesi Basımevi.

Tektaş, N. (2014). "Üniversite Mezunlarının Kaygı Düzeylerinin İncelenmesi". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* Dr. Mehmet YILDIZ Özel Sayısı 2014, ss. 243-253.

Tezel, Y. S. (1995). İktisadi Büyüme. Ankara: İmaj Yayıncılık, Yayın No. 18.

Thirwall, A. P. (2003). Growth and Development, Palgrave Macmillan, New York.

Tınar, M.Y. (1996). Çalışma Psikolojisi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları.

Topal Hanifi (2017). Türkiye'de Kamu Yatırımlarının İstihdam Üzerindeki Etkisi: Bölgesel bir Analiz (2004-2016). Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi. Cilt: 6 Sayı: 12 (186-204).

Topalhan, T. (2010). "Türkiye'de Altıncı Yılında Bireysel Emeklilik Sistemi Ve Uygulama Sonuçları". Kamu-İş 11(2): 165-210.

TUİK (2016). İstatistiklerle Gençlik.

TUSİAD (2004). Türkiye'de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik. Yayın No: TÜSİAD-T/2004-11/381, İstanbul, Aralık 2004.

TÜİK (2008). İstatistik Yıllığı 2008, s. 114.

Türkbal, A. (2005). Makro İktisat. İstanbul: Aktif Yayınevi Yayınları.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. (2012). Küresel Krizde İşsizlikle Mücadele ve Genç istihdamının Arttırılmasına Yönelik Tedbirler. Ankara.

UN (2005). World Youth Report 2005, Young People Today, and in 2015. pp. 16 – 17, http://www.un.org. O'Higgins (2004), p. 29.

UN (2007), United Nations World Youth Report 2007, p. 13, http://www.un.org.

UNDP (2008). "Türkiye'de Gençlik", İnsani Gelişme Raporu. http://www.undp.org.tr/ publications Documents/ NHDR_Tr.pdf.

Ünsal, E. (2007). Makro İktisat. Ankara: İmaj Yayınları.

Varçın, R. (2004). İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları. Ankara: Siyasal Kitabevi, s. 33-37.

Vogel, P. (2015). Generation Jobless? Turning the Youth Unemployment Crisis into Opportunity, Palgrave Macmillan.

Vuranok T. T. (2017). *Mesleki Ritimde İstihdam Sorunu*. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Doktora Tezi. İstanbul.

World Bank (2005). Turkey-Education Sector Study, p.40, http://siteresources.worldbank.org.

World Bank (2006), Turkey Labor Market Study 2006, pp. 97 – 98, http://siteresources.worldbank.org

World Bank (2007a). World Development Report 2007: Development and the Next Generation, p. 22, http://www-wds.worldbank.org.

World Bank (2007b). "A Review of Interventions to Support Young Workers: Findings of the Youth Employment Inventory". Discussion Paper, pp. 6–7, http://siteresources.worldbank.org.

Y. Cho, D. Margolis, D. Newhouse and D. Robalino, (2012). "Labor Markets in Middle and Low Öncüme Countries". Background Paper for the World Bank 2012–2022 Social Protection and Labor Strategy.

Yaprak, Ş. (2009), Ekonomik Krizlerin İstihdama Yansıması, Ekonomi Bilimleri Dergisi, 1(2): 41-54

Yardımcı, M. E. , İnce, M.& Ekiz R. (2017). 1929 Dünya Ekonomik Krizinin Sebepleri Ve Sonuçları Üzerine Bir Değerlendirme Dünden Bugüne Ekonomi Yazıları. Kocaeli Üniversitesi Vakfı Yayınları.

Yavaş, H. (2010). *Türkiye'de Genç İşsizliği ve İstihdam Politikalarının Genç İşsizliğine Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yeldan, Erinç, Kasım- Cumhuriyet, 2012

Yentürk, N.& Başlevent, C. (2007). "Türkiye'de Genç İşsizliği Raporu". İstanbul Bilgi Üniversitesi Gençlik Çalışmaları Birimi, No:2, s.10.

Yurtagüler, L. Oy, B. Kurtaran, Y. (2014). Türkiye'de Gençlik Politikaları, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Yılancı, V. (2009). Yapısal Kırılmalar Altında Türkiye için işsizlik histerisinin sınanması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 10(2), s.s. 324-325.