



Uluslararası  
Çalışma  
Örgütü



# Gençlerin İstihdamıyla İlgili Ulusal Eylem Planlarının Hazırlanmasına Yönelik Kılavuz



## Gençlerin İstihdamıyla ilgili Ulusal Eylem Planlarının Hazırlanmasına Yönelik Kılavuz



# Gençlerin İstihdamıyla ilgili Ulusal Eylem Planlarının Hazırlanmasına Yönelik Kılavuz

*Gianni Rosas ve Giovanna Rossignotti*

Gençlerin İstihdamı Programı  
ULUSLARARASI ÇALIŞMA OFİSİ

Telif Hakkı © Uluslararası Çalışma Örgütü 2010

Birinci baskı 2010

Uluslararası Çalışma Ofisi yayınları, Uluslararası Yayın Hakkı Sözleşmesi'nin 2 numaralı Protokolü altında yayın hakkindan yararlanır. Bununla birlikte, kaynak belirtme koşuluyla, izin alınmaksızın kısa alıntılar yapılabilir. Çoğaltma veya çeviri hakları için başvurular, "ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland" veya [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org) adresine yapılmalıdır. Uluslararası Çalışma Ofisi, bu tür başvuruları memnuniyetle karşılar.

Kütüphaneler, kurumlar, ve diğer yeniden basım hakkına sahip organizasyonlar, kendilerine verilen lisans doğrultusunda çoğaltma yapabilirler. [www.ifro.org](http://www.ifro.org) web sitesinden hangi organizasyonların lisans sahibi olduğu görülebilir.

---

Rosas, Gianni; Rossignotti, Giovanna  
Gençlerin İstihdamıyla ilgili Ulusal Eylem Planlarının Hazırlanmasına Yönelik Kılavuz / Uluslararası Çalışma Ofisi. - Ankara: ILO, 2010

1 v.

ISBN: 978-92-2-823320-9

ISBN: 978-92-2-823321-6 (web pdf)

Uluslararası Çalışma Ofisi

gençlik istihdamı / istihdamın desteklenmesi / eylem planı / plan uygulama

13.01.3

Aynı zamanda, İngilizce *Guide for the preparation of national action plans on youth employment* (ISBN 978-92-2-120616-3 (print), ISBN 978-92-2-120617-0 (web pdf), Cenevre, 2008; İspanyolca *Guía para la preparación de Planes de Acción Nacionales de Empleo Juvenil* (ISBN 978-92-2-320616-1 (print), ISBN 978-92-2-320617-8 (web pdf), Lima, 2009 olarak da yayımlanmıştır.

*ILO Cataloguing in Publication Data*

---

Birleşmiş Milletler uygulamasına uygun olarak ILO yayınlarında kullanılan isimlendirmeler ve bu yayınlardaki bilgilerin sunuluşu, Uluslararası Çalışma Ofisi'nin hiçbir şekilde, herhangi bir ülke, saha ya da toprak veya bunların yetkililerinin yasal statülerine veya onun sınırlarını tahdide ilişkin görüş bildirmesini ima etmez.

İmzalı makaleler, çalışmalar ve diğer katkılarda belirtilen görüşlerin sorumluluğu, münhasıran bunların yazarlarına aittir ve yayınlama, bunları ifade edilen görüşlerin Uluslararası Çalışma Ofisi'nce onaylanması anlamına gelmez.

Firma, ticari ürünler ve işleme süreçlerine ismen atıf yapılması, bunların Uluslararası Çalışma Ofisi'nce onaylanması anlamına gelmeyeceği gibi, belirli bir firma, ticari ürün veya işleme sürecinden söz etmede ihmal, bir desteklememe işareti değildir.

ILO yayınları, başlıca kitapçılarından ya da birçok ülkedeki ILO yerel ofislerinden veya doğrudan doğruya "ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland" dan temin edilebilir. Yeni yayınların katalog veya listesi ücretsiz olarak yukarıdaki adresten veya elektronik-posta adresi [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org) yoluyla temin edilebilir.

Web sitemizi ziyaret ediniz: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

---

Türkiye'de basılmıştır.

# İçindekiler

Teşekkür .....	8
Önsöz .....	9
Kılavuzun Amacı .....	11

## Bölüm I. Gençlerin İstihdamı Ulusal Eylem Planlarının hazırlanma süreci

1. UEP'nin hazırlanmasına başlamadan önce .....	17
2. UEP'nin hazırlanmasında önerilen evreler .....	18

## Bölüm II. Gençlerin İstihdamıyla ilgili Ulusal Eylem Planlarının hazırlanmasına ilişkin Kılavuz

<b>1. Durum analizi .....</b>	<b>25</b>
1.1 <i>Ekonomik ve sosyal ortamın genel değerlendirmesi .....</i>	<i>26</i>
1.2 <i>Genç işgücü piyasasının analizi .....</i>	<i>27</i>
1.3 <i>Gençlerin istihdamını etkileyen mevcut politika ve programların değerlendirilmesi .....</i>	<i>29</i>
1.4 <i>Gençlerin istihdamıyla ilgili kurumsal çerçeve ve eşgüdüm .....</i>	<i>36</i>
1.5 <i>Gençlerin istihdamında kalkınma işbirliği (iki ve çok taraflı ve uluslararası finans kurumları) .....</i>	<i>37</i>
<b>2. Öncelikli politikaların belirlenmesi .....</b>	<b>38</b>
2.1 <i>Sorun tanımlama ve analiz .....</i>	<i>38</i>
2.2 <i>Politika seçeneklerinin oluşturulması .....</i>	<i>40</i>
<b>3. Eylemin planlanması .....</b>	<b>43</b>
3.1 <i>Ana amaç .....</i>	<i>43</i>
3.2 <i>Gençlik istihdamında amaç ve hedefler .....</i>	<i>45</i>
3.3 <i>Başlıca operasyonel sonuçlar ve göstergeler .....</i>	<i>46</i>
3.4 <i>Kaynaklar .....</i>	<i>47</i>
3.5 <i>Uygulama ve eşgüdüm mekanizması .....</i>	<i>49</i>
3.6 <i>İzleme ve değerlendirme .....</i>	<i>51</i>
<b>4. UEP'ye eklenecek belgelerin belirlenmesi .....</b>	<b>52</b>
4.1 <i>UEP matrisi .....</i>	<i>52</i>
4.2 <i>UEP Çalışma Planı .....</i>	<i>52</i>
4.3 <i>UEP projeleri portföyü .....</i>	<i>52</i>
4.4 <i>Çalışma yaşamı ve gençler açısından önem taşıyan Uluslararası Çalışma Standartları ve ulusal mevzuat .....</i>	<i>53</i>

### Bölüm III. Gençlerin İstihdamıyla İlgili Ulusal Eylem Planlarında örnek ve matrisler

Araç 1. Bir UEP belgesi için önerilen taslak ve içerik . . . . .	57
Araç 2. İşgücü piyasasının genel durumunun haritalanmasında göstergeler . . . . .	58
Araç 3. Genç işgücü piyasasının başlıca göstergelerine ilişkin kontrol listesi . . . . .	60
Araç 4. Eğitim sisteminin farklı kademelerinin tanımlanması için matris . . . . .	61
Araç 5. Proje/program performansının ve etkisinin değerlendirilmesinde ölçütler . . . . .	62
Araç 6. Örnek UEP değerlendirme konuları ve sorular . . . . .	63
Araç 7. UEP Matrisi Örneği . . . . .	64
Araç 8. UEP Çalışma Planı için önerilen örnek . . . . .	66
Araç 9. UEP proje taslakları için önerilen örnek . . . . .	68
Araç 10. Çalışma yaşamı ve gençler açısından önem taşıyan Uluslararası Çalışma Standartları . . . . .	69

#### Tablolar, kutular ve şekiller

Tablo 1. Kılavuzun farklı bölümleri . . . . .	13
Kutu 1. UEP'nin hazırlanmasında ortaklıklar . . . . .	19
Kutu 2. İşgücü piyasası göstergeleri ve tanımları . . . . .	29
Kutu 3. Gençlerin istihdamı açısından önem taşıyan başlıca politika alanları listesi . . . . .	40
Kutu 4. Politika seçeneklerinin önceliklendirilmesine yönelik ölçütler . . . . .	41
Kutu 5. Kamusal politikalarda başlıca gereklilikler . . . . .	42
Kutu 6. Yoksulluk Azaltma Stratejileri belgesinin içeriği . . . . .	44
Kutu 7. Gençlik istihdamında amaçlar ve hedefler . . . . .	45
Kutu 8. Avrupa İstihdam Stratejisinde gençliğin istihdamı . . . . .	46
Kutu 9. Gençlerin istihdamında sonuçlar ve göstergeler . . . . .	48
Kutu 10. Kosova Gençlerin İstihdamı Eylem Planı'nın uygulanmasında eşgüdüm mekanizması örneği . . . . .	50
Kutu 11. Birincil değerlendirme ölçütleri . . . . .	50
Şekil 1. Politika döngüsü . . . . .	12
Şekil 2. Kayıt dışı ekonomide çok sayıda genç kadının yer almasıyla ilgili neden-sonuç ilişkisi örneği (sorun ağacı) . . . . .	39
Şekil 3. Gençler arasında yüksek işsizlik oranıyla ilgili neden-sonuç ilişkisi örneği (sorun ağacı) . . . . .	39

## KISALTMALAR

Türkçe Kısaltmalar	
<i>(İngilizce orjinalleriyle birlikte verilmiştir.)</i>	
<b>AİPP</b>	Aktif İşgücü Piyasası Politikaları ve Programları (ALMP: Active Labour Market Policies and Programmes)
<b>AİS</b>	Avrupa İstihdam Stratejisi (EES: European Employment Strategy)
<b>BM</b>	Birleşmiş Milletler (UN: United Nations)
<b>GİA</b>	Gençlik İstihdam Ağı (YEN: Youth Employment Network)
<b>GSYH</b>	Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GDP: Gross Domestic Product)
<b>İA</b>	İşgücü Araştırmaları (LFS: Labour Force Survey)
<b>İPB</b>	İşgücü Piyasası Bilgileri (LMI: Labour Market Information)
<b>MEÖ</b>	Mesleki Eğitim ve Öğretim (VET: Vocational Education and Training)
<b>UEP</b>	Ulusal Eylem Planı (NAP: National Action Plan)
<b>UTDE</b>	Uluslararası Teknik Destek Ekibi (ITST: International Technical Support Team)
<b>ÜPEP</b>	Ülke Programı Eylem Planı (CPAP: Country Programme Action Plan)
<b>UTE</b>	Ulusal Teknik Ekip (NTT: National Technical Team)
<b>YAS</b>	Yoksulluk Azaltma Stratejileri (PRS: Poverty Reduction Strategies)
İngilizce Kısaltmalar	
<b>FDI</b>	Foreign Direct Investment (Doğrudan Yabancı Yatırım)
<b>IFI</b>	International Financial Institutions (Uluslararası Finans Kurumları)
<b>ILO</b>	International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
<b>ISCED</b>	International Standard Classification of Education (Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması)
<b>UNESCO</b>	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Kurumu)
<b>UNDAF</b>	United Nations Development Assistance Framework (Birleşmiş Milletler Kalkınma Yardımı Çerçevesi)



# Teşekkür

Bu Kılavuz, ILO Orta ve Doğu Avrupa Alt Bölge Ofisi'nden İstihdam Uzmanı Gianni Rosas ve ILO Genel Merkezi Gençlik İstihdam Programı Koordinatörü Giovanna Rossignotti tarafından hazırlanmıştır.

Bu çalışmaya esin verdiği ve desteklediği için ILO İstihdam Bölümü Direktörü José Manuel Salazar-Xirinachs'a, sağladığı değerli teknik girdiler için ILO İstihdam Politikası Uzmanı Mariangels Fortuny'ye teşekkür borçluyuz.

Yazarlar, ayrıca, dış ofislerde ve Genel Merkez'de görev yapan, ilk taslaklar üzerinde görüş ve önerilerini yoğun biçimde belirten çok sayıda kişiye de teşekkür borçludur: Rédha Ameer, Valli Corbanese, Sabine Dewan, José Carlos Ferreira, Vladimir Gasskov, Claire Harasty, David Lamotte, Elizabeth Morris, Alena Nesporova, Hopolang Phororo, Emily Sims, Diego Rei, Jurgen Schwettman, Manuela Tomei, Amy Torres, Corine Vargha, Francisco Verdera ve Catherine Vaillancourt-Laflamme ile birlikte Gençlik İstihdamı Ağı Sekreterliği'nden Laura Brewer ve Regina Monticone. Janet Mutlow ise idari destek sağlamanın yanı sıra çalışmaya birçok yönden yardımcı olmuştur.

## Önsöz

Geçtiğimiz on yıl içinde gençliğin istihdamı konusu ulusal ve uluslararası kalkınma gündemlerinde giderek daha fazla ön plana çıkmıştır. Sosyoekonomik gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun dünyadaki tüm ülkeler bu alanda bir dizi sorunla karşı karşıyadır. Üzerinde uluslararası mutabakata varılmış bir hedef olarak gençlere tam, üretken ve insana yakışır işler sağlanması konusundaki taahhütler, 2005 Dünya Zirvesi dahil olmak üzere birçok uluslararası forumda yinelenmiştir. Kaydedilen kimi ilerlemelere karşın, gençlerin istihdamı konusunda başarılı bir yaklaşımın yaşama geçirilmesi, bugün hâlâ bir sorun olarak ortada durmaktadır.

Bununla birlikte, gençlere üretken istihdam ve insana yakışır iş imkânları sağlama hedefine parça parça ve birbirinden bağımsız müdahalelerle ulaşılamayacağı konusunda artan bir farkındalık söz konusudur.. Bu hedefe ulaşılması, çeşitli aktörlerin sürekli, kararlı ve uyumlu çalışmalarını gerektirmektedir. Önemli olan, iki temel öge üzerinde yoğunlaşan destekleyici politikaları ortaya koyacak tutarlı bir yaklaşıma gerek olduğunun görülmesidir. İki temel öge şunlardır: bir yanda, büyüme ve yeni işler yaratmaya yönelik entegre bir strateji, diğer yanda ise gençlerin işgücü piyasasına girmelerini ve orada kalmalarını engelleyen belirli sorunların aşılmasına yardımcı olacak, hedefleri iyi belirlenmiş müdahaleler. Aslında bu söylenen ILO'nun Küresel İstihdam Gündemi'ndeki genel yaklaşımdır ve aynı yaklaşım Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 2005 yılında benimsemiş olduğu gençlerin istihdamıyla ilgili kararda da yer almaktadır. ILO'nun Küresel İstihdam Gündemi, daha etkin, adil ve eşitlikçi ekonomiler ve işgücü piyasaları için ülkelerin sergiledikleri çabalara yönelik tavsiyelerin temel çerçevesini oluşturmaktadır.

Bu arada, gençlerin istihdamı sorununun büyüklüğü dolayısıyla hepimizin ortaklık içinde çalışması gerekliliği giderek daha fazla kabul görmektedir. Kuşkusuz, gençlerin istihdamını geliştirmede birinci derecede sorumluluk devletlere aittir. Dolayısıyla, merkezi düzeyde olsun yerel düzeyde olsun, farklı hükümet kurum ve kuruluşları arasında tutarlılık, eşgüdüm ve işbirliği gerekmektedir. Ne var ki, tek başına bu da yeterli değildir. Hükümetlerin destekleyici işletmelere ihtiyacı vardır. Destekleyici işletmelerin ise vasıflı işçilere, kararlı sendikalara, işbirliğine yatkın gençlik gruplarına ve genel anlamda sivil toplum örgütlerine gereksinimi vardır. Birleşmiş Milletler (BM) sisteminin tümünde ve Bretton Woods kurumlarında ulusal ve uluslararası düzeylerde daha ileri düzeyde politika tutarlılığı, Binyıl Kalkınma Hedeflerine ulaşma ve özellikle gençlere dünyanın her yerinde insana yakışır iş sağlama çabalarında ülkelere destek açısından kritik önem taşır. BM, Dünya Bankası ve ILO ittifakı ile oluşturulmuş olan Gençlik İstihdam Ağı (GİA, YEN: Youth Employment Network) gençlerin istihdamında daha ileri düzeyde bir bütünlüğü, eşgüdümü ve bilgi paylaşımını hedefleyen küresel bir ortaklığın örneğini oluşturmaktadır.

Bu Kılavuz, Uluslararası Çalışma Örgütü'nü, Gençlik İstihdam Ağı bağlamında ve BM Sekreterliği, Dünya Bankası ve diğer BM kuruluşları ile işbirliği içinde, Gençlerin İstihdamı Ulusal Eylem Planları (UEP) hazırlanmasında hükümetlere destek sağlamaya davet eden BM kararlarına bir yanıt olarak hazırlanmıştır. UEP'ler kendi başlarına bir amaç olmadığı gibi, ülkelerin gençlerin istihdamını ilgili ulusal, sektörel ve kalkınma politikalarının merkezine yerleştirmelerinin tek yolu da değildir. Bununla birlikte UEP'ler, gençlerin istihdamına, çeşitli aktörlerin katkı ve kararlılıklarıyla entegre ve kapsamlı bir yaklaşım geliştirilmesini sağlayacak yararlı bir mekanizma olarak işlev görebilir.

Bu Kılavuz, önümüzdeki yıllarda ILO'nun gençlerin istihdamına ilişkin çalışmalarını yönlendirecek ve UEP hazırlıkları sırasında üye devletlerin ilgili birimlerine politika tavsiyeleriyle yardımcı olacaktır. Kılavuzun, politikaları belirleyenlere, işçi ve işveren kuruluşlarına, gençlik gruplarına ve kalkınma sürecindeki aktörlere, gençlere verimli istihdam ve insana yakışır işler sağlama çabalarında - ki bu ilerleme ve kalkınma açısından merkezi önemde bir amaçtır - bir çerçeve olarak yararlı olacağına inanıyoruz.

José Manuel Salazar-Xirinachs  
*ILO*  
*İstihdam Sektörü*  
*Genel Direktör*

## Kılavuzun Amacı

Bu Kılavuz, ülkelerin Gençlerin İstihdamına İlişkin Ulusal Eylem Planları hazırlamak için bir çerçeve gereksinimlerine yanıt vermek amacıyla hazırlanmıştır. Esasen bu ihtiyaç, UEP'lerin ilk küresel analizi ve değerlendirilmesi amacıyla 41 ülke tarafından sunulan ilerleme raporlarında dile getirilmiştir.<sup>1</sup> Daha somut ifade edilirse, bu belge şu amaçlara yöneliktir:

- UEP hazırlıklarında ülkelerin desteklenmesi için arzu edilen süreç konusunda ortak bir anlayış oluşturulması (ulusal ve uluslararası ortaklar arasında),
- geniş tabanlı ulusal sahiplenmeden yararlanan kararlı ve eşgüdümlü bir süreç aracılığıyla UEP geliştirilmesine adım adım giden bir yaklaşım önerilmesi,
- ülkelere - özellikle hükümet yetkililerine, işçi ve işveren kuruluşlarının temsilcilerine, gençlik gruplarına ve ilgili diğer paydaşlara - dengeli ve kapsamlı bir UEP hazırlama sürecinde birlikte çalışmaları için yol gösterilmesi,
- ILO'ya ve diğer uluslararası kuruluşlara, gençliğin istihdamı stratejilerine ve bu arada özellikle UEP'lere ortak ve esaslı bir yaklaşım izlenmesini sağlayacak metodolojik bir araç sunulması.

Bu Kılavuz, UEP hazırlanmasına temel oluşturan, arzu edilir bir sürece işaret etmekte ve planın geliştirilmesine destek olacak çerçeveyi öne çıkarmaktadır. Daha önemlisi, bu Kılavuzda ele alındığı şekliyle UEP operasyonel bir belgedir; başka bir deyişle, ilgili bütün tarafların ortak anlayışını temel almak üzere gençlerin istihdamıyla ilgili ülke ölçeğindeki eylemleri yönlendirecek bir metodolojidir.

Önerilen **süreç**, gençlerin istihdamıyla ilgili sorunların parçalı ve birbirinden bağımsız müdahalelerle çözülemeyeceğini kabul etmektedir. Gerekli olan, çeşitli aktörlerin geniş bir alana yayılan politika alanlarında süreklilik kazanmış ve kararlı girişimlerde bulunmasıdır. Dolayısıyla, katılım ve diyalog, somut gereksinimlere yanıt veren ve ortaya çıkan durumlardan doğrudan etkilenen ulusal paydaşların duyarlılıklarını gözeterek UEP'ler için gerekli koşullardır. Aktörlerin katılım biçimleri ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte, Kılavuz, en baştan, ülkenin sahiplendiği süreçte yer alacakların ve kendi ayrı rollerinin belirlenmesini önermektedir. Böylece, çok çeşitli aktörlerin bilgi ve deneyim birikiminden yararlanılması mümkün olacaktır.

UEP geliştirilmesi için önerilen **çerçeve**, politika döngüsü yaklaşımını temel almaktadır. Burada söz konusu olan, durum analizi, başlıca sorunların belirlenmesi, politika seçeneklerinin oluşturulması ile uygulamaya dönük planlamadır (bakınız Şekil 1). Başka bir deyişle, önerilen çerçevedeki adımlar, araçsal işlevi olan, gençler için bir istihdamı politikası ve bunun uygulanmasına yönelik planla sonuçlanan bütün evreleri kapsamaktadır.

<sup>1</sup> Bakınız Birleşmiş Milletler: *Gençlerin istihdamıyla ilgili ulusal eylem planlarının küresel analizi ve değerlendirmesi*, Genel Sekreter'in Raporu, (A/60/133), Temmuz 2005 ve *Gençlerin İstihdamıyla ilgili Ulusal Eylem Planlarının Değerlendirilmesi: Taahhütlerin Yaşama Geçirilmesi*, New York, 2007.

**Şekil 1. Politika döngüsü**



Yukarıda sözü edilen çerçeveye temel oluşturan ana esaslar bir reçete gibi algılanmamalı, UEP'lerin uygulama yöntemleri olarak görülmemelidir. Aslında bu esaslar UEP'nin başlıca bileşenlerine ve arzu edilen içeriğine işaret etmektedir ve bunların ülke koşullarına uyarlanması mümkündür. Önerilen yaklaşım ortak bir çerçeve sayılabilirken, özellikle ülkede bilgi eksikliği bulunduğu durumlarda belirli bir esnekliğe gidilebilir. Araç 1, UEP belgesi için önerilen ana hatları ve içeriği vermektedir. Burada farklı bütün bileşenler birbiriyle bağlantılıdır ve her bileşen altında öngörülen görevlerin tamamlanması bir sonrakine geçme açısından önemlidir (örneğin, durum analizi, başlıca sorunların belirlenmesinde, çözümlerin ve planlamanın buna göre tanımlanmasında temel önemdedir).

Elinizdeki Kılavuz üç ana bölümden oluşmaktadır. Bölüm I, bir UEP hazırlanırken dikkate alınması gereken bazı konuları ele almakta ve geniş tabanlı bir ulusal sahiplenmeyi sağlayacak katılımcı bir yaklaşımla UEP'nin nasıl hazırlanacağına ilişkin adım adım giden bir yol önermektedir. Bölüm II, bir UEP geliştirilmesindeki teknik çerçeveyi sunmakta ve aynı anda bunun nasıl yapılabileceğine ilişkin yollar göstermektedir. II. Bölüm dört alt başlığa ayrılmıştır. İlk üç alt başlık yapılacak işin amacının bir özetini ve yollarını içermekte (kutuda verilmektedir) ve bir görevler demetiyle UEP'nin ilgili bölümü hazırlanırken toplanıp analiz edilecek bilgilere işaret etmektedir. Dördüncü alt başlık, UEP'ye eklenebilecek farklı belgeleri anlatmaktadır. Bölüm III ek araçlar ve referans materyalleri verirken, Tablo 1 Kılavuzun farklı bölümlerinin özetini sunmaktadır.

**Tablo 1. Kılavuzun farklı bölümleri**

BÖLÜM	ÖZEL TANIM
<b>BÖLÜM 1. UEP hazırlama süreci</b>	
UEP hazırlığına başlamadan önce	UEP hazırlama kararı verilirken dikkate alınacak bazı konular
UEP hazırlığında önerilen evreler	Geniş temelli bir ulusal sahiplenme çerçevesinde UEP hazırlığında adım adım ilerleyen bir süreç önerisi
<b>BÖLÜM II. UEP hazırlama kılavuzları</b>	
<i>Alt başlık 1. Durum analizi</i>	
Ekonomik ve sosyal koşullara genel bakış	Başlıca makro ekonomik göstergelerdeki eğilimlere ve makro ekonomik, sektörel ve sosyal politikalarda gençlerin istihdamıyla ilgili hükümlere işaret eder.
Genç işgücü piyasasının analizi	Genç işgücü piyasasının başlıca göstergelerinin analizine yol gösterir: Demografi ve eğitimle ilgili eğilimler, işgücü göstergeleri, faal olmama oranları, ücretler ve çalışma koşulları.
Gençlerin istihdamını etkileyen mevcut politika ve programların değerlendirilmesi	Gençlerin istihdamında aşağıda belirtilen alanlarda etkisi olan istihdam ve işgücü piyasası politika ve programlarının değerlendirilmesine yardımcı olur: i) eğitim ve öğretim; ii) işletme geliştirme; ve iii) çalışma mevzuatı ve işgücü piyasası politikaları.
Gençlerin istihdamıyla ilgili kurumsal çerçeve ve eşgüdüm	Gençliğin istihdamı politika ve programlarındaki kurumsal düzenlemelerin ve eşgüdüm mekanizmalarının değerlendirilmesine yol gösterir.
Gençlerin istihdamında kalkınma işbirliği	İki taraflı donörlerin ve/veya uluslararası kalkınma yardımlarının desteğiyle gençlerin istihdamı alanında başlatılan girişimlerin haritalanmasını sağlar.
<i>Alt başlık 2. Öncelikli politikaların belirlenmesi</i>	
Sorun tanımlama ve analiz	UEP tarafından ele alınacak başlıca sorunların belirlenmesi (durum analizi bulguları temelinde).
Politika seçenekleri oluşturulması	Öncelikli politikaların belirlenmesine (önceki kısımlarda tanımlanan başlıca sorunlardan hareketle), politika seçenekleri üretilmesine, bunların sıralanmasına ve nihai seçimine işaret eder.
<i>Alt başlık 3. Eylemin planlanması</i>	
Ana amaç	UEP'nin amaçlarının tanımlanmasına yardımcı olur ve bunları daha geniş ulusal kalkınma çerçeveleriyle ilişkilendirir.
Gençlik istihdamında amaç ve hedefler	UEP uygulaması sonunda ulaşılabilecek amaç ve hedeflerin nasıl formüle edileceğine odaklanır.
Başlıca operasyonel sonuçlar ve göstergeler	UEP uygulamasından elde edilecek operasyonel sonuçların tanımlanmasına ve ölçülmesine ilişkin kılavuzlar sunar.
Kaynaklar	UEP'nin uygulanması için gerekli insani, maddi ve finansal kaynak ihtiyacına işaret eder.
Uygulama ve eşgüdüm mekanizması	UEP'nin uygulanması için devreye sokulması gereken mekanizmaya (mekanizmalara) atıfta bulunur.
İzleme ve değerlendirme	UEP uygulamasının izlenmesinde ve etkisinin değerlendirilmesinde kullanılacak sistem ve araçlara işaret eder.
<i>Alt başlık 4. UEP'ye eklenecek belgeler</i>	
	UEP'ye eklenecek ana belgeleri tanımlar.
<b>Bölüm III. UEP örnek ve matrisleri</b>	
	Şunları sağlar: i) genel işgücü piyasasının haritalanmasını sağlayacak kılavuzlar; ii) UEP matrisi, çalışma planı ve proje ana hatları örnekleri; iii) gençlerle ilgili Uluslararası Çalışma Standartları listesi.



Bölüm I.

Gençlerin İstihdamı

Ulusal Eylem Planlarının  
hazırlanma süreci





# 1. UEP'nin hazırlanmasına başlamadan önce

UEP hazırlanması yönündeki karar, ülkenin gençlerin istihdamı konusundaki kararlılığının ürünü olmalıdır. Burada, temel alınması gereken birtakım düşünceler söz konusudur.

Birincisi, bir UEP'nin başarılı biçimde hazırlanması ve uygulanması çeşitli aktörlerin bu süreçte yer almasını gerektirir. Birçok ülkede, gençlerin istihdamı konusunun çok boyutluluğu ve karmaşıklığı, çeşitli hükümet kuruluşlarından yetkililerin, işçi ve işveren kuruluşları ve diğer işgücü piyasası kurumlarının temsilcilerinin, ayrıca örneğin gençlik dernekleri gibi diğer ilgi gruplarının katılımını öngörür. Gençlerin önlerindeki istihdam olanaklarını artırmaya yönelik reformların geniş bir kesim tarafından sahiplenilmesi ve desteklenmesi, ileri düzeyde katılımcı yaklaşımları gerektirir.

İkincisi, başka herhangi bir reformda olduğu gibi UEP'nin başarılı biçimde hazırlanması da sonuçlarını orta ve uzun vadede verecektir. Bu nedenle, genç işgücü piyasasında belirli iyileştirmelerin yapılabilmesi ve gençlerin istihdamına yapılan yatırımın getirilerinin azamiye çıkartılabilmesi için zamana yayılan sağlam bir kararlılık gereklidir.

Üçüncüsü, UEP'nin geliştirilmesi, bir yanda belli başlı kısıtlamaların titiz ve gerçekçi bir analizini, diğer yanda da bunların aşılmasında kullanılacak kaynakları temel almalıdır. Önceliklerin işin en başında belirlenmesinin ve bu öncelikler için kaynak ayırmanın önemi de burada yatmaktadır.

Son olarak, UEP kendi başına bir amaç olmayıp, farklı politika önceliklerini kapsayan kendi içinde tutarlı bir dizi önlemin uygulanması, izlenmesi ve değerlendirilmesi yoluyla gençlerin istihdamı alanındaki faaliyetlere yol gösteren bir araçtır. Gerçekten de, öyle iyi stratejiler ve planlar olabilir ki, bunlar uygulamada eksik kaldıklarında hiç etki yaratmaz veya pek az etki yaratabilir.

## 2. UEP'nin hazırlanmasında önerilen evreler

UEP'nin hazırlanmasına yönelik eşgüdümlü ve kararlı bir yaklaşım, bir dizi kurumun ve aktörün katkısını, bu kesimlerin rol ve sorumluluklarının net biçimde tanımlanmasını gerektirir. Kutu 1, UEP hazırlanmasında yer alabilecek ulusal ve uluslararası ortaklar hakkında bir örnek sunmaktadır.

UEP hazırlığı için önerilen süreçte dört ana evre vardır. Bunlar: (1) UEP hazırlama mekanizmasının oluşturulması; (2) UTDE'nin (Uluslararası Teknik Destek Ekibi) ülke misyonu ve saha çalışması gözetilerek ülke ve UTDE tarafından gerekli hazırlıkların yapılması; (3) UEP taslağını hazırlamak ve taslağı tamamlamak için takibinin yapılması; ve (4) UEP'nin nihai olarak şekillendirilmesi ve benimsenmesi. Aşağıda, bu evrelerden her biri için önerilen adımlar anlatılmaktadır. Bu süreçte tercüme ve yorumlama hizmetlerinin gerekli olabileceği unutulmamalıdır.

### 1. Evre: UEP hazırlama mekanizmasının oluşturulması

#### Sorumlu hükümet kuruluşu:

- süreçte ve daha sonraki takip evresinde tam katılımlarını sağlamak amacıyla ilgili bütün kurumlarla, özellikle de sosyal ortaklarla istişarelerde bulunur
  - Ulusal Koordinatörü belirler
  - istişarenin ardından Ulusal Koordinatörün başında bulunacağı UTE'yi (Ulusal Teknik Ekibi) oluşturur
  - gene istişare yoluyla, UEP'nin hazırlanmasında Öncü Kuruluş olarak uluslararası bir kuruluşun davet edilip edilmeyeceğini belirler
- *Uluslararası yardımın gerekli olması durumunda:*
- Ulusal Koordinatör ve Öncü Kuruluş ile birlikte ilk UTDE ziyaretinin zamanını belirler
  - uluslararası teknik misyon için Öncü Kuruluşa talepte bulunur

#### Ulusal Koordinatör:

- UEP hazırlanması için yapılması gereken işleri açıklamak üzere UTE'nin ilk toplantısını düzenler
- gerekliyse ve UTE ile mutabakat halinde, bilgi ve veri eksikliklerini gidermek üzere teknik araştırmalar yaptırır
- durum analizi hazırlıklarını koordine eder ve/veya yaptırır

→ *Uluslararası yardımın gerekli olması durumunda:*

- Öncü Kuruluşla istişare halinde UTDE misyonu ile yapılacak toplantılara ilişkin taslak program hazırlar
- durum analizi dahil olmak üzere ilgili materyal ve bilgiyi UTDE'ye iletir.

*Uluslararası yardımın gerekli olması durumunda:*

**Öncü Kuruluş:**

- UTDE'yi oluşturacak ve eşgüdümü kendisi tarafından sağlanacak teknik uzmanlar ekibini oluşturur.

**Uluslararası Teknik Destek Ekibi:**

- UEP sürecini tartışmak üzere Ulusal Koordinatör ile temas kurar
- durum analizi hazırlıklarına yol gösterir

**Kutu 1. UEP'nin hazırlanmasında ortaklıklar**

Daha önce de değinildiği gibi, UEP'nin hazırlanması (ve uygulanması) sorumluluğu ülkedeki kurumlar ve ortaklarına aittir. Bununla birlikte ve ülkedeki koşullara bağlı olmak üzere, ülkenin uluslararası yardıma başvurması da mümkündür. Aşağıda, UEP hazırlığı için başvurulabilecek farklı kurumlar ve ortaklar, bunların rolleri ve sorumlulukları ile ilgili kısa bir özet verilmektedir.

**Ulusal kuruluşlar ve ortaklar**

**Sorumlu Hükümet Kuruluşu:** UEP hazırlık çalışmalarının eşgüdümünden sorumlu hükümet kuruluşudur. Normal olarak bu sorumluluğu Çalışma/İstihdam Bakanlığı üstlenir. Bununla birlikte, ülke koşullarına bağlı olmak üzere Başbakanlık veya Devlet Başkanlığı Ofisi de bu rolü üstlenebilir.

**Ulusal Teknik Ekibin (UTE):** Teknik uzmanlardan oluşan çok sektörlü bir ekiptir. Bu ekip, istişareler yoluyla, UEP'yi hazırlamak üzere Sorumlu Hükümet Kuruluşu tarafından oluşturulur ve yönetimini de Ulusal Koordinatör üstlenir. UTE'de en çok 7 teknik uzman yer almalıdır ve bu kişilerden 3'ü sırasıyla ekonomi, istihdam ve eğitim alanlarında uzman olmalıdır. Ayrıca, işçi ve işveren kuruluşlarından (sosyal ortaklar) da bu ekipte birer uzman yer almalıdır. Toplumsal cinsiyetle ilgili konuların UEP'de gereğince yer alabilmesi için, teknik uzmanlardan birinin bu konularda bilgi sahibi olması tavsiye edilir (örneğin Çalışma Bakanlığı bünyesinde toplumsal cinsiyet konusunda bir odak kişi belirlenmesi gibi). UTE, gerektiğinde, akademisyenleri, uzman kuruluşları ve gençlik gruplarını da bünyesine alarak belirli teknik konularda bunlardan kaynak kişiler olarak yararlanabilir. UEP'nin uluslararası bir kuruluşun yardımlarıyla hazırlandığı durumlarda, UTE Uluslararası Teknik Destek Ekibinin ülkedeki teknik ortağı olarak işlev görecektir.

**Ulusal Koordinatör:** Sorumlu Hükümet Kuruluşu tarafından UTE eşgüdümünü sağlamak üzere görevlendirilen kişidir. Süreçte uluslararası bir kuruluş da yer alıyorsa, bu kişi UTE adına Uluslararası Teknik Destek ekibi ile temas kuracak ve Uluslararası Teknik Destek Ekibinin ziyaretiyle ilgili tüm hazırlıklar, lojistik işlemler ve takip işlerinden sorumlu olacaktır.

**Uluslararası kurumlar ve ortaklar (varsa)**

**Öncü Kuruluş:** Uluslararası Teknik Destek Ekibinin eşgüdümünden sorumlu olan uluslararası kuruluştur. Bu kuruluş ILO, Birleşmiş Milletler veya Dünya Bankası (Gençlik İstihdam Ağı - GİA'nın ana ortak kuruluşları olarak) olabileceği gibi belirlenen bir başka uluslararası kuruluş da olabilir.

**Uluslararası Teknik Destek Ekibi (UTDE):** Eşgüdümü Öncü Kuruluş tarafından sağlanan ve süreçteki uluslararası kuruluşların üst düzey görevlileri ile danışmanlardan (gerekliyse) oluşan uluslararası uzmanlar ekibidir. Bu ekip, Ulusal Eylem Planı'nın hazırlanmasında ülkeye teknik destek sağlar.

**Çok ve iki taraflı ortaklar:** ILO, Birleşmiş Milletler ve Dünya Bankası, diğer uluslararası veya iki taraflı kuruluşlar/donörler ve GİA Sekreteryası.

## 2. Evre: UEP'nin temel odak noktasının belirlenmesi

### Ulusal Koordinatör:

- durum analizi bulgularını sunmak üzere UTE toplantılarını düzenler ve başkanlık eder
- belirli politika alanlarındaki analizlerin derinleştirilmesi için UTE üyelerini tematik çalışma gruplarında toplar
- taslak UEP'nin tamamlanması, daha sonra benimsenmesi ve onay için UTE'ye sunulması konusunda bir takvim belirler
- Sorumlu Hükümet Kuruluşu ile sürekli temas içinde görev yapar.

#### → Uluslararası yardım söz konusu ise:

- durum analizi için UTDE'den teknik girdi talep eder ve bunu UTE'ye sunar
- UTDE ile, sosyal ortaklar dahil diğer ulusal ve uluslararası kurumlar arasında toplantılar düzenler
- durum analizinden ortaya çıkan belli başlı gençlik istihdamı sorunlarını ve UEP odak noktasını tartışmak üzere UTE ve UTDE için bir günlük çalıştay düzenler

### Ulusal Teknik Ekip:

- durum analizini tartışır ve görüşlerini belirtir
- UTE üyeleri alınan özel teknik uzmanlık desteği temelinde tematik çalışma grubuna katılır
- Ulusal Koordinatör tarafından sunulan UEP takvimini tartışır ve onaylar

#### → Uluslararası yardım söz konusu ise:

- UTDE ile birlikte bir günlük çalıştaya katılır

#### Uluslararası yardım söz konusu ise:

### Uluslararası Teknik Destek Ekibi:

- durum analizine ilişkin görüşlerini hazırlar ve bunları UTDE misyonundan önce UTE'ye iletir
- Sorumlu Hükümet Kuruluşu ve sosyal ortaklar dahil diğer ulusal ve uluslararası kuruluşlarla birlikte ayrı ayrı teknik toplantılar düzenler
- çalıştaya teknik girdiler sağlar ve uluslararası teknik yardımın sonraki adımlarını tartışır

### 3. Evre: UEP taslağının ayrıntılandırılması

#### Ulusal Koordinatör:

- UEP'nin ayrıntılandırılması süreci boyunca UTE daimi sekreteri olarak görev yapar
  - UTE ve Sorumlu Hükümet Kuruluşu ile mutabakat halinde, hazırlanan taslağı merkezi ve yerel düzeylerde ilgili hükümet birimlerine, sosyal ortaklara dağıtır ve görüşlerini alır
  - nihai UEP taslağını Sorumlu Hükümet Kuruluşu'na gönderir
- *Uluslararası yardım söz konusu ise:*
- tamamlanmış UEP taslağını nihai görüşleri için Öncü Kuruluşa gönderir
  - UTDE'den gelen girdilerin ışığında UEP taslağının son haline getirilmesi çalışmalarını koordine eder
  - Ülke ölçeğindeki üç taraflı (ve başka kuruluşlar) konferans programını Öncü Kuruluşa iletir

#### Ulusal Teknik Ekip:

- UEP'nin sonraki bölümlerini (ilgili matrisler ve proje özetleri dahil olmak üzere politika önceliklerini belirleme ve planlama işleri) tartışır ve hazırlar
- Ulusal Koordinatör aracılığıyla çeşitli ortaklardan alınan girdiler ışığında taslağı şekillendirir
- UEP'nin benimsenmesi için, Sorumlu Hükümet Kuruluşu ile birlikte ülke ölçeğindeki üç taraflı (ve başka kuruluşlar) konferansa sunulacak öneriyi hazırlar

→ *Uluslararası yardım söz konusu ise:*

#### Uluslararası Teknik Destek Ekibi:

- taslak UEP'yi inceler, girdi ve yorumları UTE'ye iletir
- Ülke ölçeğindeki üç taraflı (ve başka kuruluşlar) konferansın düzenlenmesi konusunda UTE ve Sorumlu Hükümet Kuruluşu ile diyalog kurar

## 4. Evre: UEP'nin nihai olarak benimsenmesi

### Sorumlu Hükümet Kuruluşu:

- UEP'nin sunumu ve benimsenmesi için, donör topluluğu da dahil olmak üzere ulusal üç taraflı-artı konferansı düzenler
- UEP'yi kabul eden mercii olan ilgili Hükümet birimine iletir
- UEP'nin uygulanmasında bütçe dışı kaynak sağlamak amacıyla donörlerle ilişkiye geçer

### Ulusal Teknik Ekip:

- UEP'nin nihai halini konferansa sunar
- Konferansın ardından, Ulusal Koordinatör ile birlikte UEP'nin uygulanmasına yönelik izleme mekanizmalarını oluşturur

Bölüm II.

Gençlerin İstihdamı

Ulusal Eylem Planlarının

hazırlanmasına ilişkin Kılavuz





# 1.Durum analizi

UEP'nin ilk bölümü, halen mevcut daha geniş politika ve kurumsal çerçeveler kapsamında ülkede gençlerin istihdamıyla ilgili durumun analizini içermelidir. Bir durum analizi, ideal olarak, son on yıl içindeki eğilimler hakkında bilgi vermelidir. Nüfus projeksiyonları söz konusu olduğunda ise süre daha uzun tutulmalıdır. Bu analizde şu başlıklar da yer almalıdır: ekonomik ve sosyal politikalar çerçevesinde gençlerle ilgili hükümlere genel bir bakış; gençler işgücü piyasasının ayrıntılı bir tablosu; gençlerin istihdamını etkileyen geçmişteki ve halen süren istihdam politikalarının ve işgücü piyasası önlemlerinin değerlendirilmesi ve hem işgücü piyasasını yönlendiren kurumsal çerçevenin hem de iki taraflı donörlerin ve/veya uluslararası topluluğun desteğiyle başlatılan gençlerin istihdamına yönelik başlıca girişimlerin ortaya konulması.

Burada sözü edilen çalışmanın amacı, UEP'yi hazırlamakla görevli olanlara, mevcut güçlü ve zayıf yanlar dahil olmak üzere mevcut durumun analizi yoluyla bu hazırlık çalışmalarında destek sağlamaktır. Böyle bir analiz UEP'yi oluşturma sürecinin başlangıç noktası olarak görülmelidir. Analiz, üstesinden gelinmesi gereken, gençlerin istihdamıyla ilgili başlıca sorunlar hakkında bilgi sağlar. Bu nedenle, söz konusu analiz UEP'nin diğer bölümlerine geçişte araçsal bir işlev taşır. Daha önce de değinildiği gibi, bilgilerin bulunabilirliği ülkeden ülkeye farklılık gösterebilir. Dolayısıyla, analizdeki ayrıntı düzeyine ilişkin olarak belirli bir dereceye kadar esneklik gerekebilir. Bununla birlikte, analiz boyunca önerilen ve UEP'nin ilk bölümüne yansıtılan yapıya sadık kalınması önerilir.

UEP'nin bu ilk aşaması için bilgi toplama ve analiz sürecine bir dizi soru rehberlik etmelidir. Analizi kolaylaştırabilecek bu sorulardan en önemlileri aşağıda verilmektedir.

## 1.1 Ekonomik ve sosyal ortamın genel değerlendirmesi

### Ekonomik ve sosyal koşulların genel değerlendirmesine ilişkin kılavuz

#### AMAÇ

Ekonomik ve sosyal politikaların istihdam konusunu nasıl ele aldığının analizi

#### GÖREVLER

- Başlıca makroekonomik göstergelerin ve yoksulluk düzeyinin gösterilmesi;
- Belli başlı makroekonomik politikaların ve reform planlarının, sektörel politikaların ve özel sektörün gelişimine yönelik girişimlerin istihdamı ne yönde etkilediğinin ortaya konulması;
- Eşitsizlikleri hafifletip sosyal içermeyi geliştirmeye yönelik olanlar dahil, başlıca sosyal politikaların istihdam açısından ne ölçüde uygun olduğunun analizi;
- Ülkedeki ekonomik ve sosyal politikalardan kaynaklanan ve istihdam açısından önem taşıyan başlıca sorunların özlü biçimde ifadesi.

- Belli başlı makroekonomik göstergelerle (GSYH artış hızı, enflasyon ve faiz oranları, kamu maliyesindeki durum, döviz kurları, dış ticaret dengesi, FDI - Doğrudan Yabancı Yatırım) yoksulluk göstergelerinde (ülkede yoksulluk sınırı altında yaşayan nüfus oranı, yoksulluk açığı endeksi, satın alma gücü paritesine göre kişi başına düşen GSYH ve Gini endeksi) görülen eğilimler hakkında bilgi.
- Başlıca ekonomik politikaların (makroekonomik, ticaret ve sektörel politikalar), makroekonomik istikrar ve ekonomik kalkınmaya yönelik çerçevelerin (Ortak Ülke Değerlendirmesi (CCA)<sup>2</sup> ve BM Kalkınma Yardımları Çerçevesi (UNDAF), yoksullukla mücadele stratejileri (PRS), ulusal kalkınma planları) istihdamla ilgili konuları nasıl etkilediği ve/veya bunları ne ölçüde dikkate aldığı.
- Özel sektörün gelişimini teşvike yönelik belli başlı hükümet girişimlerinin (sanayi politikaları, işletmelerin teşviki, yatırım politikaları) genel anlamda istihdam yaratma bakımından etkilerinin analizi.
- Mevcut sosyal politikaların (sosyal yardımlar ve diğer hizmetler, sağlık, konut)<sup>3</sup> istihdamı nasıl etkilediğinin analizi.

<sup>2</sup> Ortak Ülke Değerlendirmesi (CCA: Common Country Assessment) Birleşmiş Milletler sisteminin ulusal kalkınma durumunu analiz eden ve belli başlı kalkınma konularını belirleyen ortak aracıdır. CCA'nın analitik ve işbirliğine dayalı çabalarının ürünü olan UNDAF ise BM sistemi işbirliği programlarının temelini oluşturur. Daha fazla bilgi için bakınız [www.un.org/special-rep/ohrls/ohrls/cca\\_undaf\\_prsp.htm](http://www.un.org/special-rep/ohrls/ohrls/cca_undaf_prsp.htm)

<sup>3</sup> Gençlerin istihdamı üzerindeki önemli etkileri veri alındığında, yaygın bir uygulama olarak sosyal politikalar kapsamına sokulan eğitim burada değil, ayrıntılı olarak alt başlık 1.3'te analiz edilmelidir.

## 1.2 Gençler işgücü piyasasının analizi

### Gençler işgücü piyasasının analizine ilişkin kılavuzlar

#### AMAÇ

Ülkenizdeki gençler işgücü piyasası konusunda teşhiste bulunmak.

#### GÖREVLER

- İşgücü piyasasındaki genel durumun ortaya konulması;
- Gençler işgücü piyasasına ilişkin ayrıntılı bilgiler hazırlanması ve işgücü piyasasındaki başlıca göstergelerin yaş, cinsiyet, sosyoekonomik geri plan, coğrafi yerleşim vb. gibi değişkenlere göre analizi;
- Ülkedeki gençler işgücü piyasası analizinden ortaya çıkan ve gençlerin istihdamıyla ilgili başlıca sorunların özlü biçimde ifadesi.

UEP'nin bu bölümü gençler işgücü piyasasının analizini içermelidir. İdeal olarak böyle bir analiz önce işgücü piyasasının genel bir değerlendirmesi üzerinde yapılmalıdır. Böyle genel bir değerlendirme bir yanda işgücü piyasası içinde gençlerin daha ileri yaşlardakilere göre durumunu ortaya koyacak, diğer yanda da, eğer bu değerlendirme özellikle yaşa göre ayrıştırılmış genel göstergeleri içeriyorsa, gençlerle ilgili sonuçlara buradan hareketle varılması kolay olacaktır. Sunulan bilgiler işgücü piyasasındaki cinsiyet farklılıklarını belirleyip analiz etmelidir ki genç erkek ve kadınların işgücü piyasasındaki farklı durumları ortaya çıkarılabilsin. Araç 2, UEP'de böyle genel bir değerlendirme yapmaya karar veren ülkelere işgücü piyasasındaki genel durumu ortaya koyacak göstergelerin belirlenmesinde kılavuzluk yapacaktır.

Gençler işgücü piyasası temel göstergeleri hakkındaki bilgilerin bulunabilirliği, ülkede gençlerin istihdamı konusuyla ilgili özellikleri ve eğilimleri belirlemede gerekli bir koşuldur (istihdam, işsizlik ve faal olmama durumları ile ilgili başlıca işgücü piyasası göstergeleri için Kutu 2'ye bakınız)<sup>4</sup>. Dolayısıyla bunlar, gençlerin bir iş bulup bu işte çalışmada karşılaştıkları sorunları ele almaya yönelik bir UEP hazırlanması açısından gereklidir. Bu bilgilerin elde bulunmaması durumunda, gençlerin çalışma dünyasına geçişleri ve bu dünyadaki konumlarını tanımlayan nicel ve nitel değişkenlerin ortaya çıkarılabilmesi için UEP hazırlanmasından önce gençler işgücü piyasasına ilişkin bir araştırma yapılması gerekir.<sup>5</sup>

Mümkünse, yaş özelindeki veriler gençlik kesimi gruplarına ayrılmalıdır (15-19 yaş grubunda olanlar ve 20-24 yaş grubundan genç yetişkinler şeklinde).<sup>6</sup> Bunun yanı sıra, yaşa ve örneğin eğitim durumu, kentsel/kırsal yerleşim, etnik köken ve özürüllük durumu gibi özelliklere göre de ayrıştırmaya gidilmelidir. Genel olarak, diğerlerine göre daha dezavantajlı durumda olan gençlik grupları vardır ve bu grupların özellikleri hem ülkeden ülkeye hem de zaman içinde farklılıklar gösterebilir. Başka bir deyişle, riskler ve fırsatlar gençler arasında eşitsiz biçimde dağılmıştır ve bu durum genç erkek ve kadınlar söz konusu olduğunda özellikle geçerlidir. UEP'lerin gerçekten kapsayıcı ve maliyet etkin olmasını sağlamak bakımından, bu alt başlığın ülke işgücü piyasasında hangi gençlik gruplarının diğerlerine göre daha dezavantajlı konumda olduğunu belirlemesi ve bu dezavantajlı konumun nedenlerine (örneğin, sosyoekonomik durum, eğitim düzeyi, coğrafi konum, işgücü piyasasında cinsiyet, etnik köken gibi nedenlerle ayrımcılık yapılması, sağlık veya din durumu gibi) eğilmesi yaşamsal önemdedir.

<sup>4</sup> Bu bilgiler genellikle İşgücü Araştırmalarından (İA) veya Çalışma Bakanlığı'nın ve/veya diğer istihdam kuruluşlarının idari verilerinden elde edilir. İşsizlik söz konusu olduğunda, eğer veriler idari kayıtlardan geliyorsa o zaman işsizlik oranının "kayıtlı işsizlikten" hareketle hesaplandığı belirtilmelidir. Bununla birlikte, İA ve güvenilir idari kayıtlardan gelen verilerin bulunmadığı ülkelerde gerekli bilgiler hane halkı araştırmalarından ve yaşam standardını belirlemeye yönelik araştırmalardan elde edilebilir.

<sup>5</sup> ILO gençlerin istihdamına yönelik politika ve programları hazırlamalarında ülkelere yardımcı olmak amacıyla bir istatistik araç geliştirmiştir. Okuldan İşe Geçiş Araştırması adı verilen bu araç, Alt başlık 1.2'de sıralanan göstergelerin çoğunu kapsamaktadır. Bu araçla ilgili bilgilere ulaşmak için: <http://www.ilo.org/youth/swts.htm>

<sup>6</sup> Standart BM tanımına göre gençlik 15 ile 24 yaş arasında olanları kapsar. Bununla birlikte, ülkelerin gençliği nasıl tanımladıkları önemli farklılıklar gösterebilir. Bu bölümde ülkenin tanımı ve ilgili yaş aralıkları net biçimde belirtilmelidir.

Dezavantajlı konum, bu durumdaki kesimlerin karşılaştıkları sosyal dışlanma riskini daha da artırır. Dolayısıyla, bu analiz, gündemdeki sorunları önleme ve/veya telafi etme bakımından özel müdahaleler gerektirebilecek zayıf noktaların belirlenmesinde önem taşımaktadır. Eldeki bilgiler ne ölçüde kesinlik taşırsa, analiz de o kadar gelişkin olacak ve müdahalelerin başta risk altındaki gençlik kesimleri olmak üzere ayrı ayrı grupların gereksinimlerine yanıt verme şansı da o kadar artacaktır.<sup>7</sup>

Gençler işgücü piyasası analizi özel olarak aşağıda belirtilen göstergelere odaklanmalıdır:

## Nüfus

- Cinsiyete ve yaşa göre *demografik eğilimler* [çocuklar (0-14) ve gençler]; doğurganlık oranları, çocuk ve yaşlılar olarak bağımlılık oranları dahil olmak üzere tahminler.

## Eğitim

- *Eğitimdeki eğilimler* - eğitimde başarı, okullardaki öğrenciler, okullarını bırakanların sayısı, okul kayıt ve okuryazarlık oranları - bunlar cinsiyete ve yaşa göre [çocuklar (0-14) ve gençler] ve mümkünse güç durumdaki gruplar (örneğin etnik gruplar, özürülü gençler, HIV/AIDS'liler, göçmen işçiler) itibarıyla yapılmalıdır.

## İşgücü

- Yaş grupları, cinsiyet, eğitim durumu ve yerleşim (kır/kent) temelinde ayrıştırılmış olarak, son on yıl içinde *gençlerin işgücüne katılımı*
- Gençlik yaş grupları, cinsiyet, eğitim ve kır/kent değişkenliklerine göre ayrıştırılmış olarak *gençler arasındaki istihdam eğilimleri* - istihdam oranı, ekonomik sektörlere göre istihdam ve statü, özel/kamu kesimine ve çalışma saatlerine göre istihdam (gönüllü ve gönülsüz yarı zamanlı çalışma dahil).
- Gençlik yaş grupları, cinsiyet, ve kır/kent değişkenlikleri dikkate alınarak *sözleşme türüne göre istihdam* (tam zamanlı, yarı zamanlı, sürekli, geçici), *ana işteki statü* (ücret veya maaş, kendi hesabına çalışanlar, yapılan işe katkıda bulunan aile üyeleri). Mümkünse bilgiler ekonomik sektörlere göre verilmelidir.
- Gençlik yaş grupları, cinsiyet, eğitim ve kır/kent değişkenliklerine göre *kayıt dışı istihdam*. Mümkünse, bilgiler ekonomik sektörler ve istihdamdaki statü itibarıyla verilmelidir.
- Gençlik yaş grupları, cinsiyet, ve kır/kent değişkenlikleri dikkate alınarak *zamana bağlı eksik istihdam*<sup>8</sup>. Mümkünse, bilgiler ekonomik sektörler ve istihdamdaki statü itibarıyla verilmelidir.
- Gençlik yaş grupları, cinsiyet, eğitim ve kır/kent değişkenliklerine göre *gençler arası işsizlik eğilimleri*. Mümkünse, özellikle uzun süreli işsizlik (12 aydan fazla) için işsizliğin süresi de belirtilmelidir.
- *Gençler/toplam işsizlik oranlarının oranı* (toplam işsizlik oranına oranla gençler işsizlik oranı)
- *Gençler/yetişkinler işsizlik oranlarının oranı* (yetişkin işsizlik oranına oranla gençler işsizlik oranı)

## Faal olmama durumu

- Gençlik yaş grupları, cinsiyet, eğitim ve kır/kent değişkenliklerine göre *faal olmama ve iş bulmaktan umut kesme oranları*. Mümkünse, umut kesme durumunun açıklığa kavuşması için faal olmama durumunun nedenleri belirtilmelidir.

<sup>7</sup> “Risk altındaki gençler” kavramı burada bazı sorunlar nedeniyle (örneğin uzun süreli işsizlik, madde bağımlılığı, suç gibi) toplumdaki dışlanma olasılığı bulunan gençler anlamında kullanılmaktadır.

<sup>8</sup> Eksik istihdam işgücünden olabileceğinden daha az yararlanılması anlamına gelmektedir ve terim “tatmin edici” olmayan herhangi bir istihdam türünü anlatmak için kullanılmaktadır. (tatmin edici olmama durumu kendi açısından değildir). Tatmin edici olmama, yetersiz çalışma saatlerinden (zamanla ilgili eksik istihdam), düşük ücretlerden (gelirle ilgili eksik istihdam) veya kişinin becerilerinden yeterince yararlanılmamasından (beceriyle ilgili eksik istihdam) kaynaklanabilir. Bugüne dek, bunlardan yalnızca zamanla ilgili eksik istihdam konusunda doyurucu bir mutabakata varılmıştır ve uluslararası işgücü istatistikçileri bunun ölçümü için uygun tanımlar yapmışlardır. Bakınız, Cenevre’de yapılan 16. İşgücü İstatistikçileri Konferansında yetersiz istihdam durumları ile ilgili alınan karar, 1998

[www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/res/underemp.pdf](http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/res/underemp.pdf)

## Kutu 2. İşgücü piyasası göstergeleri ve tanımları

İşgücü piyasası göstergelerinin en temel özelliği kişilerin birbirini dışlayan üç kategoriye ayrılmasıdır: istihdam edilenler, işsizler ve faal olmayanlar. Uluslararası Çalışma Ofisi tarafından belirlenen standartlara göre, ağırlık işsizlik yerine istihdama, faal olmama durumu yerine işsizliğe verilmektedir.

**İstihdam:** istihdam kategorisi, referans dönemi içinde, kooperatif üyeleri ve ödeme yapılmayan aile üyeleri dahil, ücret veya maaş karşılığı (ücretli istihdam), kar veya aile kazancı için (kendi hesabına çalışanlar) herkesi kapsar. İstihdamı ölçmede kullanılan göstergeler istihdam oranı, başka bir deyişle toplam işgücü içinde istihdam edilenlerin yüzdesi ile çalışanların toplam çalışma yaşlarındaki nüfusa oranıdır.

**İşsizlik:** ILO ölçütlerine göre: a) işi olmayan (ne ücretli ne de kendi hesabına); b) halen ücretli veya kendi adına çalışmaya hazır olan; ve c) faal olarak iş arayan herkes bu kategoride değerlendirilir. İşsizliğin "geniş" tanımı, iş bulma umudu azalmış işçileri de işsiz kategorisine sokmak için faal olarak iş arama koşulunu bir kenara bırakır. Bundan kastedilen, ortada iş olmadığını düşündükleri için iş aramayan veya kendi becerilerini işgücü piyasasında rekabet açısından yetersiz gördükleri için iş aramayan kişilerdir. Normal olarak, iş bulma umudu azalmış kişiler işsiz kategorisinde değil "faal olmayan" kategorisinde ele alınır. İşsizliğin ölçülmesinde iki göstergeye başvurulur: toplam işgücü içinde işsizlerin payı ve halen çalışmayan, çalışmaya hazır ve faal olarak iş arayanların çalışabilir yaşlardaki nüfusa oranı.

**Faal olmama:** Çalışabilecek yaşlarda olup ne istihdam kapsamına giren ne de işsiz sayılan kişileri kapsar. Başka bir deyişle bu kişiler, okula gittikleri, ev işleri yaptıkları veya emekli oldukları için "ekonomik anlamda faal olmayan" kişilerdir.

Kaynak: V. Corbanese ve G. Rosas: *Gençlerin insana yakışır işlere geçişi: Kosova'dan kanıtlar*, ILO, Cenevre, 2007 alındığı kaynak R. Hussmans, F. Merhan, V. Verma, Ekonomik olarak faal nüfus, istihdam, işsizlik ve eksik istihdam araştırması: *ILO kavram ve yöntemler elkitabı*, ILO, Cenevre, 1990. (V. Corbanese and G. Rosas: *Young people's transition to decent work: Evidence from Kosovo*, ILO, Geneva, 2007 from R. Hussmans, F. Merhan, V. Verma, *Survey of economically active population, employment, unemployment and underemployment: an ILO manual on concepts and methods*, ILO, Geneva, 1990)

## Ücretler ve çalışma koşulları

- Gençlik yaş grupları, cinsiyet, eğitim durumu ve kentsel/kırsal yerleşime göre ayrıştırılmış olarak sektör ve mesleklere göre *ücretler ve kazançlar*.
- *İş sağlığı ve güvenliği* - işle ilgili hastalıkların, ölümlerin, ölümcül ve ölümcül olmayan kazaların, üç veya daha fazla gün işe gelmemeye neden olan kazaların sayısı - mümkünse sektöre ve cinsiyete göre ayrıştırılmış olarak.
- Cinsiyete ve sektöre göre *çocuk işçiliği* - 15-17 yaş grubunda olup en kötü biçimlerde çalıştırılan çocuklar.<sup>9</sup>

## 1.3 Gençlerin istihdamını etkileyen mevcut politika ve programların değerlendirilmesi

Gençlerin istihdamını geliştiren mevcut politika ve programların değerlendirilmesi, UEP hazırlamaya ve uygulamaya karar veren ülkeler için temel bir adım oluşturmaktadır. Bölüm 1.1'de incelenen daha geniş makroekonomik çerçeveden ve istihdam üzerindeki etkilerinden kopmadan, bu bölüm, özellikle gençlerin istihdamı üzerinde etkili olan politika ve programlara göz atacaktır. Bu analizde, aşağıdaki sorular yol gösterici bir işleve sahiptir:

<sup>9</sup> Bakınız En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesi (No. 182), 1999.

## Genel politika çerçevesi

### Politika çerçevesinin değerlendirilmesinde kılavuzlar

#### AMAÇ

Ekonomik ve sosyal politikaların gençlerin istihdamını nasıl yansıttığını belirlemek

#### GÖREVLER

- Ulusal kalkınma planları ve stratejilerinde yer alan gençlerin istihdamıyla ilgili olan hükümlerin belirlenmesi ve analizi; \*
- Sektörel politikalarda yer alan gençlerin istihdamıyla ilgili hükümlerin belirlenmesi ve analizi;
- Ülkenizde gençlikle ilgili bir politika varsa, bunun gençlerin istihdamıyla ilgili hükümleri konusunda bilgi veriniz;
- Mevcut sosyal politikaların gençlerin istihdamını nasıl etkilediğini anlatınız;
- Bu politikaların gençlerin istihdam imkânlarını artırmada ne ölçüde işe yaradığını değerlendiriniz;
- Ülkenizdeki politika çerçevesi değerlendirme çalışmasından ortaya çıkan ve gençlerin istihdamıyla ilgili başlıca sorunları özlü biçimde belirtiniz.

\* Eğer planlarda ve/veya stratejilerde gençler ve gençlerin istihdamı ile ilgili özel hükümler yoksa, analizde yine de gündemdeki plan ve stratejilerin gençlerin istihdamını nasıl etkileyeceği belirtilmelidir.

- Ülkenizde bir ulusal kalkınma planı/stratejisi var mı? Varsa, bunda gençleri, özel olarak da gençlerin istihdamını etkileyebilecek ne gibi hükümler yer alıyor?
- Eğer ülkenizde yoksullukla mücadele stratejisi izleniyorsa ve/veya ülke CCA/UNDAF 'a (bölüm 1.1'de anlatıldığı gibi) dahilse gençleri, özel olarak da gençlerin istihdamını etkileyebilecek ne gibi hükümler söz konusu?
- Mevcut sektörel politikalar ve ilgili önlemler (mali teşvikler, altyapı geliştirme) gençlerin istihdamını geliştirecek özel hükümler içeriyor mu? İçeriyorsa anlatınız.
- Ülkenizde gençlikle ilgili bir politika var mı? Varsa, burada gençlerin istihdamıyla ilgili ne gibi hükümler yer alıyor?
- Mevcut sosyal politikalar (örneğin, sağlık, konut) gençlerin istihdamı konusunu dikkate alıyor mu? Alıyorsa anlatınız.

## İstihdam ve işgücü piyasası

### İstihdam stratejilerinin ve işgücü piyasası bilgilerinin değerlendirilmesine ilişkin kılavuzlar

#### AMAÇ

İstihdam stratejilerinde ve işgücü piyasası bilgilerinde gençlerin istihdamı konusunun ne ölçüde ele alındığının belirlenmesi.

#### GÖREVLER

- Eğer ülkenizde bir istihdam stratejisi izleniyorsa, bu stratejide gençlerin istihdamıyla ilgili belli başlı bileşenleri ve hedefleri belirleyip analiz ediniz;
- Bu stratejinin gençlerin istihdam beklentilerini ne ölçüde karşıladığını değerlendiriniz;
- İşgücü piyasası bilgi sisteminin güçlü ve zayıf yanlarını anlatınız ve gençlerin istihdamıyla ilişkisini değerlendiriniz;
- Ülkenizdeki istihdam stratejilerine ve işgücü piyasası bilgilerine ilişkin olarak yaptığınız analizde ortaya çıkan belli başlı sorunları özlü biçimde dile getiriniz.

- Ülkenizde bir istihdam stratejisi var mı? Varsa bunun hangi bileşenleri gençlerin istihdamı konusunu ele alıyor?
- İşgücü piyasası bilgileri (İPB) nasıl toplanıyor ve sistem nasıl düzenlenmiş? (örneğin bilgiler hanehalkı ve işyeri anketleriyle mi toplanıyor? Yoksa nüfus sayımlarına ve idari kayıtlara mı başvuruluyor?). İPB'de gençlerin istihdamıyla ilgili özel göstergeler yer alıyor mu? Ülkenizde işgücü piyasası araştırmaları yapılıyor mu? Yapılıyorsa düzenli periyodlarla mı?

## Eğitim ve öğretim

### Eğitim ve öğretimin değerlendirilmesine ilişkin kılavuzlar

#### AMAÇ

Eğitim ve öğretim politikalarının ve sistemlerinin başlıca özelliklerinin, gençlerin istihdamı üzerindeki etkilerinin ortaya konulup analiz edilmesi

#### GÖREVLER

- İkinci ve üçüncü kademe eğitim dahil olmak üzere eğitim politikası ve sisteminin başlıca öğelerinin analizi;
- Mesleki eğitim ve öğretimin başlıca özelliklerinin, bunların işgücü piyasası açısından durumunun analizi;
- Genç işsizlerin işgücü piyasası, genç çalışanların ise işletme konularında eğitimi için alınan başlıca önlemlerin analizi;
- Dezavantajlı konumdaki gençlerin istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik önlemlerin belirlenmesi ve analizi; bu önlemlerin kapsamının ve zaman içindeki gelişiminin belirlenmesi;
- Sosyal ortakların yukarıda değinilen girişimlerde rolünün ve katılımının değerlendirilmesi;
- Ülkenizdeki eğitim ve öğretim sistemiyle ilgili olup gençlerin istihdamı alanında baş gösteren başlıca sorunların özlü biçimde ifade edilmesi.

- Eğitim politikası ve sisteminin başlıca özelliklerinin genel olarak ortaya konulması (örneğin eğitim sistemindeki her kademenin kaç yıl olduğu, eğitimde farklı kanallar vb. gibi)<sup>10</sup>
- *Okul öncesi eğitim:* Gerek kırsal gerekse kentsel yerleşimlerde çocukların okul öncesi eğitime katılımlarını sağlayacak ne tür önlemler alınmıştır?
- *Temel eğitim:* Eğitim politikası ve sisteminde yer alan başlıca öğeler nelerdir? Hükümet ilköğretime herkesin erişimini sağlamak üzere hangi önlemleri almış durumdadır? Okul terklerini (özellikle kız çocuklar ve genç kızlar arasında) azaltmak ve ilköğretime eşitsiz erişim sorununu ortadan kaldırmak için alınmış özel önlemler var mıdır? Okullarından ayrılanlar dahil ilköğretimdeki başarısızlıkları telafi için neler getirilmiştir? İlköğretimin sonlarına doğru okullarda eğitim rehberliği nasıl sağlanmaktadır?
- *Yüksek öğrenim:* İkinci ve üçüncü kademe eğitimin başlıca özellikleri nelerdir? Yüksek öğretim politikaları işgücü piyasasına ilişkin tahminleri nasıl dikkate almaktadır? Yüksek öğretim sistemi okullarını bitiren yeni mezunların iş bulma imkânları açısından ne ölçüde uygundur?
- *İlk aşama mesleki eğitim ve öğretim:* Mesleki eğitim ve öğretim (MEÖ) politikası ve sisteminin başlıca öğeleri nelerdir? Gençlerin ilk aşama eğitime erişimini sağlayacak ne tür önlemler alınmıştır? Uygulanan eğitim programları iş deneyimi kazandırmada ne ölçüde etkilidir? (örneğin işletmelerde yapılan staj, iş üzerinde eğitim sözleşmeleri, staj, çıraklık, öğrencilik) MEÖ kurumları ile işletmeler arasında eşgüdümü sağlamak üzere hangi mekanizmalar vardır? Kazandırılan beceriler işgücü piyasasındaki gereksinimlerle ne ölçüde örtüşmektedir?<sup>11</sup> İstihdam danışma hizmetlerine eğitim programında nasıl yer verilmektedir?

<sup>10</sup> UNESCO'nun 1997 uluslararası standart eğitim sınıflandırmasına göre farklı eğitim kademeleri için bakınız Araç 4 (ISCED 1997).

<sup>11</sup> Eğitimin dışsal etkinliği hakkında bilgi verin. Kastedilen, eğitim alanlar arasında, eğitim gördükleri alanda iş bulanların yüzdesidir.



- *Sürekli öğrenme:* Hükümet genç işsizlerin eğitimi (yeniden eğitimi) için hangi önlemleri almıştır? İşletmeleri genç çalışanları eğitmeye ve çalışma koşullarını iyileştirmeye özendirmek üzere alınan önlemler nelerdir?
- *Eğitim ve öğretimin finansmanı:* GSYH'nin yüzdesi olarak eğitim ve öğretim alanına ne kadar kamu yatırım harcaması yapılıyor? Son 10 yılda bu alanda görülen eğilim nedir? MEÖ ve sürekli öğrenimin finansman mekanizmaları, başlıca katkıda bulunanlar ve finansmandaki payları nedir?
- *Eşitlik ve erişim:* Genç kadın ve erkeklerin (kırsal ve kentsel alanlarda) eğitimle MEÖ politika ve programlarına eşit erişimini sağlamak üzere ne gibi önlemler alınmıştır? Eğitim ve öğretimde cinsiyetçi kalıplardan kaçınılması için alınan özel önlemler nelerdir? Dezavantajlı gençlik kesimleri (örneğin okuryazarlığı yetersiz olan gençler) için ne tür önlemler vardır? Bu politika ve programlarda istihdamda ve mesleklerde ayrımcılık konusu ne ölçüde ele alınmaktadır? Bu önlemler durum üzerine anlık olarak mı alınıyor yoksa uzun vadeli taahhütleri destekleyecek şekilde mi düzenlenmiştir?
- *Sosyal diyalog:* MEÖ politika ve programlarının şekillendirilmesine ve uygulanmasına işçi ve işveren kuruluşları nasıl katılmaktadır?

## İşletme geliştirme

### İşletme geliştirme politika ve programlarının değerlendirilmesine ilişkin kılavuzlar

#### AMAÇ

İşletmeler sektörünün gençler için iş yaratma kapasitesinin değerlendirilmesi

#### GÖREVLER

- İş ortamının ve işletmelerin desteklenmesinin gençlerin istihdamı üzerindeki etkilerinin kısaca analizi;
- Gençlerin girişimciliğini ve kendi hesabına çalışmasını özendirmek üzere geliştirilen politikaların ve programların etkisinin değerlendirilmesi;
- Kayıt dışı ekonomideki mikro ve küçük işletmelerin kayıt altına alınmasına yönelik önlemlerin gençlerin istihdamını nasıl etkilediğinin analizi;
- Dezavantajlı gençlik kesimlerinin ücretli istihdamını ve kendi hesabına çalışmasını sağlamaya yönelik önlemlerin etkisinin, kapsamının ve zaman içindeki gelişiminin analizi;
- Yukarıda sözü edilen girişimlerde sosyal ortakların rolünün ve katılımının değerlendirilmesi;
- İşletme geliştirme politikaları ve programlarına ilişkin analizden hareketle ülkenizde gençlerin istihdamı konusunda ortaya çıkan başlıca sorunların özlü ifadesi.

- *İş ortamı ve işletme geliştirme:* İş ortamı üzerinde etkili olan politikaların başlıca özellikleri nelerdir? Mikro, küçük ve orta ölçekli sanayileri geliştirmek üzere hangi önlemler alınmıştır? Kayıt dışı işletmeleri kayıt altına almaya yönelik önlemler nelerdir? Bütün bu önlemler genç kadın ve erkeklerin istihdam şanslarını ne ölçüde etkiliyor?
- *Kendi hesabına çalışma ve gençlerde girişimcilik:* Gençlerin girişimciliğini özendirmek amacıyla uygulanan politikalar ve programlar nelerdir? (kendi hesabına çalışma ve gruplar olarak girişimcilik). Bu programların uygulanmasında yer alan başlıca taraflar hangileridir? (örneğin, hükümet kuruluşları, işveren kuruluşları, özel sektör, sivil toplum kuruluşları gibi).

Genç girişimcilerin yararlanabilecekleri teşvikler ve destek hizmetleri nelerdir? (finansal veya finansal olmayan). Söz konusu politikalar ve önlemler gençlerin kendi hesabına çalışma veya iş kurma kararları üzerinde ne ölçüde etkili oluyor? Bu politika ve önlemler gençlerin istihdamının niteliğini nasıl etkiliyor?

- *Eşitlik ve erişim:* Özellikle genç kadınlar söz konusu olduğunda işletme geliştirme ve girişimcilik önlemleri işgücü piyasasında gençler için eşitlik sağlanmasına nasıl katkıda bulunuyor? Dezavantajlı konumdaki gençlerin özel sektörde istihdamını sağlamaya yönelik önlemler nelerdir? Bu önlemler duruma göre anlık mı alınıyor yoksa uzun vadeli taahhütlerin bir parçası mı (zaman içinde gelişim)?
- *Sosyal diyalog:* Gençlerin istihdamına yönelik işletme geliştirme politika ve programlarının hazırlanmasına ve uygulanmasına işçi ve işveren kuruluşlarının katılımı ne düzeydedir?

## İş yasası ve işgücü piyasası politikaları ve programları

### İşgücü piyasası politika ve programlarının değerlendirilmesi için kılavuz (1)

#### AMAÇ

İş yasasının ve ücret politikasının gençlerin istihdamını nasıl etkilediğinin analizi

#### GÖREVLER

- İşe alma ve işten çıkarma ile ilgili olanlar dahil iş yasası ve yönetmeliklerin gençlerin istihdamını ne yönde etkilediğinin belirtilmesi;
- Ücret politikasının gençlerin istihdamını nasıl etkilediğinin belirtilmesi;
- Ülkenizdeki iş yasasının ve ücret politikasının analizinden ortaya çıkıp gençlerin istihdamı açısından önem taşıyan başlıca sorunların özlü biçimde belirtilmesi.

- *İş yasası:* Temel çalışma standartlarının yaşama geçirilmesini sağlamak üzere devrede olan mekanizmalar nelerdir?<sup>12</sup> Yasaya göre çalışma hayatına girişte asgari yaş nedir? 15-17 yaş grubundan genç işçileri korumak üzere özel olarak yapılan yasal düzenlemeler nelerdir? Gençlerin çalışma koşullarının ülkedeki yasal düzenlemelere uygun olmasını sağlamak üzere alınan önlemler nelerdir? İşe alma ve işten çıkarmayla ilgili düzenlemeler gençlerin istihdamını ne yönde etkiliyor? İşten çıkarma maliyeti ve gençlerin sosyal hakları açısından bu düzenlemeler ne tür sonuçlar getiriyor? Geçici istihdamla ilgili kurallar neler ve bu kurallar gençlerin istihdamını ne yönde etkiliyor? Kayıt dışı işçilerin kayıt altına alınmasına yönelik düzenlemeler nelerdir? Bunlar genç işçilerin istihdamını nasıl etkiliyor?

- *Ücret politikası:* Ülkenizde asgari ücret uygulaması var mıdır? Gençler için böyle bir uygulama var mıdır? Ücret politikası farklı sektörlerde çalışan gençleri nasıl etkiliyor? Genç erkekler ve kadınlar aynı veya büyük ölçüde benzeyen işler yaptıklarında eşit ücret alıyor mu?<sup>13</sup> Lütfen açıklayınız.

- *İşe almada teşvikler:* Hükümetin, işgücü maliyetini azaltarak gençlerin istihdamını teşvik etmek üzere uyguladığı teşvikler nelerdir (örneğin yeni işe girenlerden alınan vergiler ve sosyal güvenlik primleri gibi). Bu tür önlemler gençlere istikrarlı işler sağlanmasında ne ölçüde etkili oluyor?

<sup>12</sup> Referans kolaylığı açısından, çalışma yaşamı ve gençlerle ilgili Uluslararası Çalışma Standartları listesi bu Kılavuz'da Araç 10'da verilmektedir.

<sup>13</sup> Her ikisi de 1951 yılında kabul edilen Eşit Ücret Sözleşmesi (No. 100) ve Tavsiye Kararı (No. 90), özellikle ücret açısından kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ayrımın ortadan kaldırılmasıyla ilgilidir. Bu belgelerde eşit değerde iş karşılığı kadın ve erkeklere eşit ücret verilmesi öngörülmektedir.

## İşgücü piyasası politika ve programlarının değerlendirilmesi için kılavuz (2)

### AMAÇ

Aktif işgücü piyasası önlemlerinin gençlerin istihdamını nasıl etkilediğinin analizi

### GÖREVLER

- AİPP'nin (aktif işgücü piyasası politikaları) başlıca unsurlarının, sıralanışlarının ve gençlerin istihdamıyla ilişkili yanlarının belirlenmesi ve analizi;
- Bu önlemlerin, özellikle gençler açısından hedef belirleme mekanizmalarının değerlendirilmesi;
- AİPP'nin tasarımı, izlenmesi ve değerlendirilmesiyle ilgili kurumsal çerçevenin analizi;
- Bu önlemlere ilişkin izleme ve değerlendirme sisteminin başlıca özelliklerinin belirlenmesi ve analizi;
- AİPP'lerin güçlü ve zayıf yanlarının ve gençlerin istihdamı üzerindeki etkilerinin özlü bir analizi;
- Ülkenizdeki aktif işgücü piyasası politikalarının analizinden ortaya çıkan ve gençlerin istihdamı açısından anlam taşıyan başlıca sorunların özlü biçimde ifadesi.

- Ülkedeki AİPP'lerin başlıca öğeleri nelerdir? (örneğin işgücü piyasası eğitimi, kariyer rehberliği, iş aramada yardım ve işe yerleştirme programları; işgücü piyasası bilgileri, kamu işleri ve topluluk hizmetleri, istihdam sübvansiyonları ve diğer işe yerleştirme sistemleri, girişimcilik programları). Bu hizmetlerin katılımcılara sunulmasında nasıl bir sıra izleniyor?
- Özel olarak gençleri hedef alan AİPP'ler var mı, veya çeşitli yararlanıcı gruplar arasında gençler de yer alıyor mu? Bu önlemler gençleri yaşları itibarıyla mı dikkate alıyor yoksa bu kesimin özel ihtiyaçlarını ve güçlüklerini de gözetiyor mu? (örneğin düşük eğitim ve beceri düzeyi, sosyo-ekonomik güçsüzlük, etnik köken, risk altındaki gençler vb. gibi) AİPP'ler toplumsal cinsiyete duyarlı mı?
- Gençler AİPP'lerden nasıl yarar sağlıyor? (yaşa ve cinsiyete göre katılımcı sayısı; terk edenlerin sayısı, GSYH'nın yüzdesi olarak gençlere yönelik önlemler için yapılan harcamalar) Görüldüğü kadarıyla en çok yarar sağlayan gençlik grupları hangileridir? AİPP'lere genç kadın ve erkekler eşit biçimde katılıyor mu?
- Bu programları izlemek üzere hangi mekanizmalar vardır? (örneğin veri toplamada). Aktif işgücü piyasası programlarının etkisiyle ilgili herhangi bir değerlendirme yapıldı mı? Gençlerin istihdamı ve kazandıkları açısından bu programlar ne tür etkiler yarattı? (farklı katılımcı grupların her biri için işgücü piyasası sonuçlarını ayrıntılı olarak anlatın). Maliyet-fayda analizi açısından daha iyi işleyen programlar veya öğeler neler? Eğer varsa, AİPP'lerin yol açtığı bozukluklar nelerdir?<sup>15</sup>

<sup>14</sup> Aktif işgücü piyasası politikaları ve programları (AİPP) iş arayanlara gelir desteği ve işgücü piyasasıyla bütünleşme hizmetleri sağlar (bunlar genellikle işsizlerle birlikte eksik istihdamda olanlar veya bir işi olup da daha iyi iş bakanlardır). Bu kapsamda genellikle verilen hizmetler şunlardır: istihdam ve eğitim hizmetleri (iş aramada yardım, iş arayanlarla boş işlerin eşleştirilmesi, işgücü piyasası bilgileri, eğitim ve yeniden eğitim); iş alanları yaratıcı önlemler (örneğin topluluk hizmetleri, imar işleri, işyeri kurma, kendi hesabına çalışma ve belirli nüfus kesimlerine yönelik istihdam sübvansiyonları).

<sup>15</sup> Bu tür bozukluklar, ölü ağırlık kayıpları (program olmasaydı da aynı sonuçlara ulaşabilme durumu), ikame etkileri (sübvansiyonlu katılımcıların katılımcı olmayanların yerlerini alması), yerinden olma (sübvansiyonlu katılımcıların çıktılarının sübvansiyon dışı olanları yerlerinden etmesi) ve bütün bunların zaten iyi durumda olanların işine yaraması.

→ Pasif İşgücü Piyasası önlemleri<sup>16</sup>

**İşgücü piyasası politika ve programlarının değerlendirilmesi için kılavuz (3)**

**AMAÇ**

Gençlerin işsizlik ve sosyal yardım önlemlerinden ne ölçüde yararlandıklarının değerlendirilmesi

**GÖREVLER**

- Gençlere yönelik işsizlik ve sosyal güvenlik yardımlarının kapsamının ve bunlardan yararlanabilme durumunun belirtilmesi;
- Bu önlemlerin tasarımı, izlenmesi ve değerlendirilmesine yönelik kurumsal çerçevenin analizi;
- Bu iki küme önlemin güçlü ve zayıf yanlarının değerlendirilmesi;
- Ülkenizde pasif işgücü piyasası önlemlerinin analizinden ortaya çıkan ve gençlerin istihdamı açısından önem taşıyan sorunların özlü biçimde ifadesi.

- İşsiz gençlere yönelik işsizlik sigortası yardımlarından ve sosyal yardımlardan yararlanabilmek için hangi koşullar aranıyor? Gençlere sağlanan işsizlik sigortası yardımları yetişkinlerinkine göre daha mı azdır?
- Gençlere yönelik işsizlik ve sosyal refah yardımlarının fiili düzeyi, kapsamı ve süresi nedir? (örneğin, ortalama ücretin yüzdesi olarak işsizlik sigortası ve sosyal güvenlik yardımı; fiilen yararlananların potansiyel yararlanıcılara oranı; GSYH'nın yüzdesi olarak pasif işgücü piyasası politikaları için yapılan harcamalar)
- Mevcut işsizlik sigortası ve sosyal güvenlik yardımları işsiz gençlerin yeniden iş arayıp bulmaları açısından ne ölçüde özendirici veya caydırıcıdır? Bu yardımlarla aktif işgücü piyasası önlemleri arasında nasıl bir bağlantı vardır?

**İşgücü piyasası politika ve programlarının değerlendirilmesi için kılavuz (4)**

**AMAÇ**

Eşitlikle ilgili konuların işgücü piyasası politikalarına ve programlarına ne ölçüde yansıtıldığının ve sosyal ortakların bunların hazırlanmasına ve uygulanmasına ne ölçüde katıldıklarının değerlendirilmesi.

**GÖREVLER**

- Yukarıda sözü edilen politika ve programların gençler işgücü piyasasına erişimi ve eşitliği ne ölçüde sağladığının analizi;
- Sosyal ortakların az önce sözü edilen politika ve programların hazırlanmasında, uygulanmasında, izlenmesinde ve değerlendirilmesinde oynadıkları rolün değerlendirilmesi;
- Gençlere yönelik işgücü piyasası programlarının kapsamının ve zaman içindeki gelişiminin değerlendirilmesi;
- Ülkenizdeki işgücü piyasası politika ve programlarının analizinde ortaya çıkıp gençlerin istihdamı açısından önem taşıyan sorunların özlü biçimde ifadesi.

- *Eşitlik ve erişim:* Özellikle toplumsal cinsiyet eşitliği açısından bakıldığında yukarıda sözü edilen önlemler gençlerin işgücü piyasasına eşit bir şekilde erişim durumuna ne ölçüde katkıda bulunuyor? Dezavantajlı gençlik kesimlerinin istihdamını sağlamak üzere alınan önlemler nelerdir? Bu önlemler ne ölçüde duruma göre alınıyor, ne ölçüde uzun erimli kararlılıkların parçası olarak gündeme geliyor?
- *Sosyal diyalog:* Bu politika ve programların hazırlanmasında, uygulanmasında, izlenmesinde ve değerlendirilmesinde işçi ve işveren kuruluşları nasıl ve ne ölçüde yer alıyor?

<sup>16</sup> Pasif işgücü piyasası politikaları, insanlar işsiz kaldıklarında veya iş arama dönemlerinde onlara belirli bir gelir sağlayan politikalarıdır. Bu kapsamda söz konusu kişiler işsizlik yardımlarından ve erken emeklilik hükümlerinden yararlandırılırlar.

## 1.4 Gençlerin istihdamıyla ilgili kurumsal çerçeve ve eşgüdüm

Bu bölüm gençliğin istihdamıyla ilgili politika ve programlar bağlamındaki kurumsal çerçeve ve eşgüdüm mekanizmalarının nasıl değerlendirilebileceğine ilişkin kılavuzlar sunmaktadır.

### Kurumsal çerçeve ve eşgüdüm mekanizmasını haritalama kılavuzları

#### AMAÇ

Gençlerin istihdamıyla ilgili kurumsal çerçevenin ve eşgüdüm mekanizmasının başlıca özelliklerinin belirlenmesi ve analizi

#### GÖREVLER

- Eşgüdüm mekanizması dahil olmak üzere ulusal ve yerel ölçeklerde gençlerin istihdamıyla ilgili hükümet kuruluşlarının rolünün ve sorumluluklarının analizi, güçlü ve zayıf yanlarının belirtilmesi;
- Kamu İstihdam Hizmetlerinin gençlerin istihdamındaki rol ve işlevlerinin, güçlü ve zayıf yanlarının değerlendirilmesi;
- Gençliğin istihdamıyla ilgili politika ve programların hazırlanmasında, izlenmesinde ve değerlendirilmesinde sosyal ortakların rolünün ve katılımının değerlendirilmesi;
- Sivil toplum kuruluşlarının, özellikle gençlik kuruluşlarının süreçte nasıl yer aldıklarının, kendilerini destekleyen ve görüşlerini ilgili mercilere aktaran hükümet kuruluşlarının olup olmadığının belirlenmesi;
- Ülkenizdeki kurumsal çerçeve ve eşgüdüm mekanizmalarına ilişkin analizden ortaya çıkıp gençlerin istihdamı açısından önem taşıyan sorunların özlü biçimde ifadesi.

- İstihdam, özellikle de gençlerin istihdamı ile ilgili politika eşgüdümünü desteklemek üzere hangi girişimlerde bulunuldu?<sup>17</sup>
- Gençlerin istihdamından sorumlu başlıca bakanlık ve/veya ulusal kuruluş hangisidir? Diğer hangi bakanlıklar ve/veya merkezi hükümet kuruluşları gençlerin istihdamıyla ilgileniyor? Bu merkezi kuruluşlar nasıl bir eşgüdüm mekanizmasına sahip? Güçlü ve zayıf yanları değerlendiriniz.
- Kamu İstihdam Hizmetleri gençlerin istihdamında nasıl bir rol oynuyor? Gençlere ne tür hizmetler sağlıyor? Güçlü ve zayıf yanları değerlendiriniz.
- Gençlerin istihdamıyla ilgilenen merkezi ve yerel kurumlar arasında ne tür eşgüdüm mekanizmaları bulunuyor? Gençlerin istihdamıyla ilgili politikalar ve programlar yerel düzeyde nasıl uygulanıyor? Güçlü ve zayıf yanları değerlendiriniz.
- Gençlerin istihdamıyla ilgili özel (özel istihdam büroları dahil) ve kamu kurumları arasında ne tür eşgüdüm mekanizmaları var? Güçlü ve zayıf yanları değerlendiriniz.
- İşçi ve işveren kuruluşları gençler işgücü piyasasının yönetiminde nasıl bir rol oynuyor? Bu kuruluşların gençlerin istihdamını yaygınlaştırmaya yönelik özel girişimleri var mı? (örneğin, genç girişimcilerin ve çalışanların örgütlenmesi ve temsili gibi). Etkinliklerinde gençlerin duyarlılıklarını da dikkate alıyorlar mı? (örneğin, sosyal diyalog ve toplu sözleşme süreçlerinde). Güçlü ve zayıf yanları değerlendiriniz.
- Gençlerin istihdamı ile ilgili girişimlerde ulusal ve uluslararası sivil toplum kuruluşlarının rolü nedir?
- Gençlerin istihdamı ile ilgili konulara gençlerin kendilerinin katılımı ne düzeydedir?

<sup>17</sup> Bakınız, İstihdam Politikası Sözleşmesi (No. 122) ve ekli Tavsiye Kararı (No. 122), 1964.

## 1.5 Gençlerin istihdamında kalkınma işbirliği (iki ve çok taraflı ve uluslararası finans kurumları)

Bu bölümün amacı, ülkede iki taraflı donörler ve/veya uluslararası kalkınma yardımları çerçevesinde gerçekleştirilen gençlerin istihdamıyla ilgili başlıca girişimlerin detaylıca belirtilmesidir.

### Gençlerin istihdamında kalkınma işbirliğine ilişkin kılavuzlar

#### AMAÇ

Gençlerin istihdamı alanındaki başlıca iki veya çok taraflı girişimlerin saptanması

#### GÖREVLER

- İnsana Yakışır İş Ülke Programları dahil kalkınma yardımlarının gençlerin istihdamı konusunu ne ölçüde ele aldığına kısa ve özlü biçimde ifadesi;
- Sponsorluğu uluslararası yardımlarla yapılan ve halen sürmekte olan başlıca proje ve programların belirlenmesi ve kısaca tanıtılması;
- Eğer uygunsa, ayrıca, UEP'nin uygulanması sırasında sinerji oluşturulmasına elverişli gençlerle ilgili proje ve programların da belirlenip bunlar hakkında bilgi verilmesi;
- Gençlerin istihdamıyla ilgili daha önceki iki veya çok taraflı yardımlardan çıkartılan derslerin özetlenmesi;
- Ülkenizde gençlerin istihdamı alanındaki uluslararası işbirliğinde ortaya çıkan sorunların özlü biçimde ifadesi.

- Birleşmiş Milletler Ortak Ülke Değerlendirmesi (CCA: Common Country Assessment) gençlerin istihdamını öncelikli bir konu olarak belirlemiş mi? Dolayısıyla bu konu BM Kalkınma Yardımları Çerçevesinde (UNDAF) yer alıyor mu? Kısaca açıklayınız.
- Gençlerin istihdamı, İnsana Yakışır İş Ülke Programı ve ilgili çalışma planında yer alıyor mu?
- Gençlerin istihdamına diğer kalkınma yardımları çerçevelerinde öncelikli yer verilmiş mi? (örneğin Ülke Programı Eylem Planı (ÜPEP), Dünya Bankası'nın Ülke Destek Stratejisi (CAS: Country Assistance Strategy))
- Sponsorluğu uluslararası yardımlarla yapılan gençlerin istihdamı konulu girişimler neler ve başlıca donörler kimlerdir?
- Çok ve iki taraflı kalkınma yardımlarından sağlanan kaynaklar nelerdir?
- Bu girişimleri gerçekleştirmek üzere devrede olan eşgüdüm mekanizmaları nelerdir?
- Bu girişimlerle ilgili herhangi bir değerlendirme yapıldı mı? Yapılmışsa, bu değerlendirmelerin gençlere yönelik sürdürülebilir istihdam yaratma açısından etkisi ne oldu? Çıkarılan dersler nelerdir? Kısaca anlatınız.

## 2. Öncelikli politikaların belirlenmesi

Önceki bölümde yer alan analiz sonuçlarından hareketle, UEP'nin ikinci bölümü gençlerin istihdamıyla ilgili belli başlı sorunların belirlenmesine ve bu sorunların ülke düzeyinde giderilmesine yönelik politikalara odaklanmalıdır. Önceliklerin gerekçeleri ve temelleri de buna dahildir.

### 2.1 Sorun tanımlama ve analizi

#### Sorun belirleme ve analizine yönelik kılavuzlar

##### AMAÇ

UEP tarafından ele alınacak sorunların belirlenmesi

##### GÖREVLER

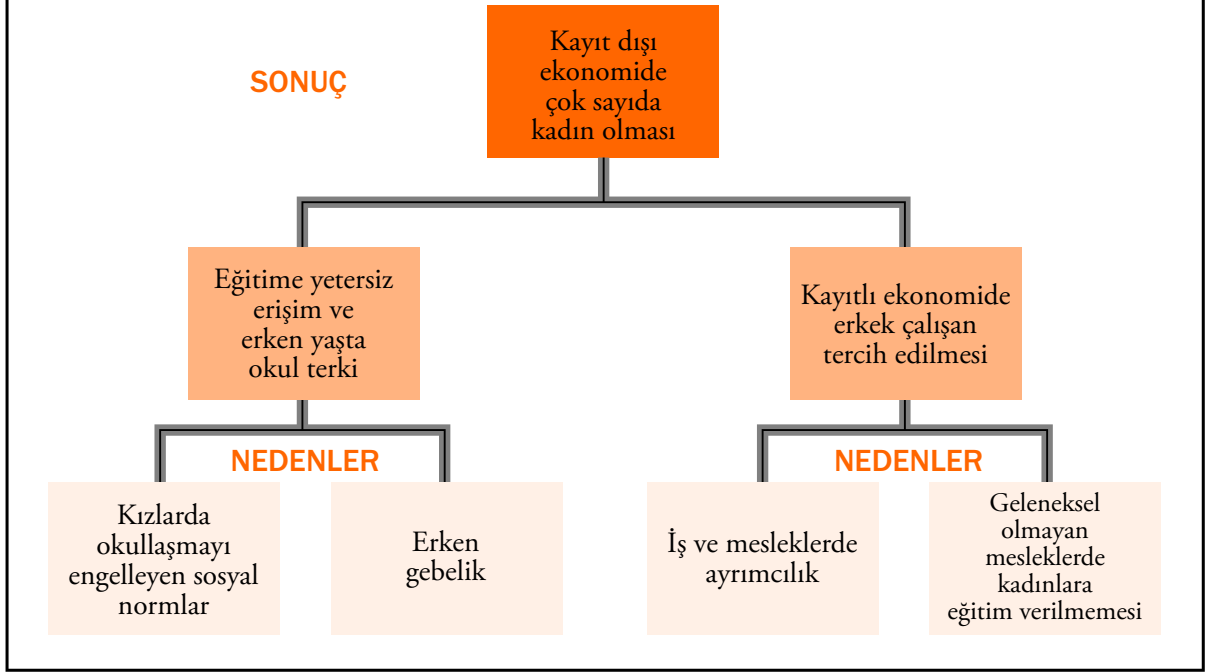
- Durum analizinde belirlenen sorunlarla ilgili bir sıralama yapılması;
- UEP tarafından ele alınacak sorunların belirlenmesi ve anlatılması (ve bunların hangi nedenlerle seçildiğinin belirtilmesi);
- Belirlenen sorunlarda neden-sonuç ilişkilerinin analizi.

Gençlerin istihdamıyla ilgili başlıca sorunların belirlenmesi ve sorunlar arasındaki neden-sonuç ilişkilerinin kurulması, bu sorunların ele alınmasına yönelik yollar ve araçlara ulaşılması açısından çok önemlidir. UEP hazırlık sürecinin bu aşamasında, durum analizinin getirdiği bulgular sayesinde başlıca sorunlar belirlenebilir. Bu aşama, politika seçeneklerinin oluşturulması için gerekli zemini sağlar ve bunların öncelik sırasına konulmasına olanak tanır. Böylece mevcut durumdaki neden-sonuçlar ve bunlar arasındaki ilişkiler ortaya konulur (bakınız şekil 2 ve şekil 3).

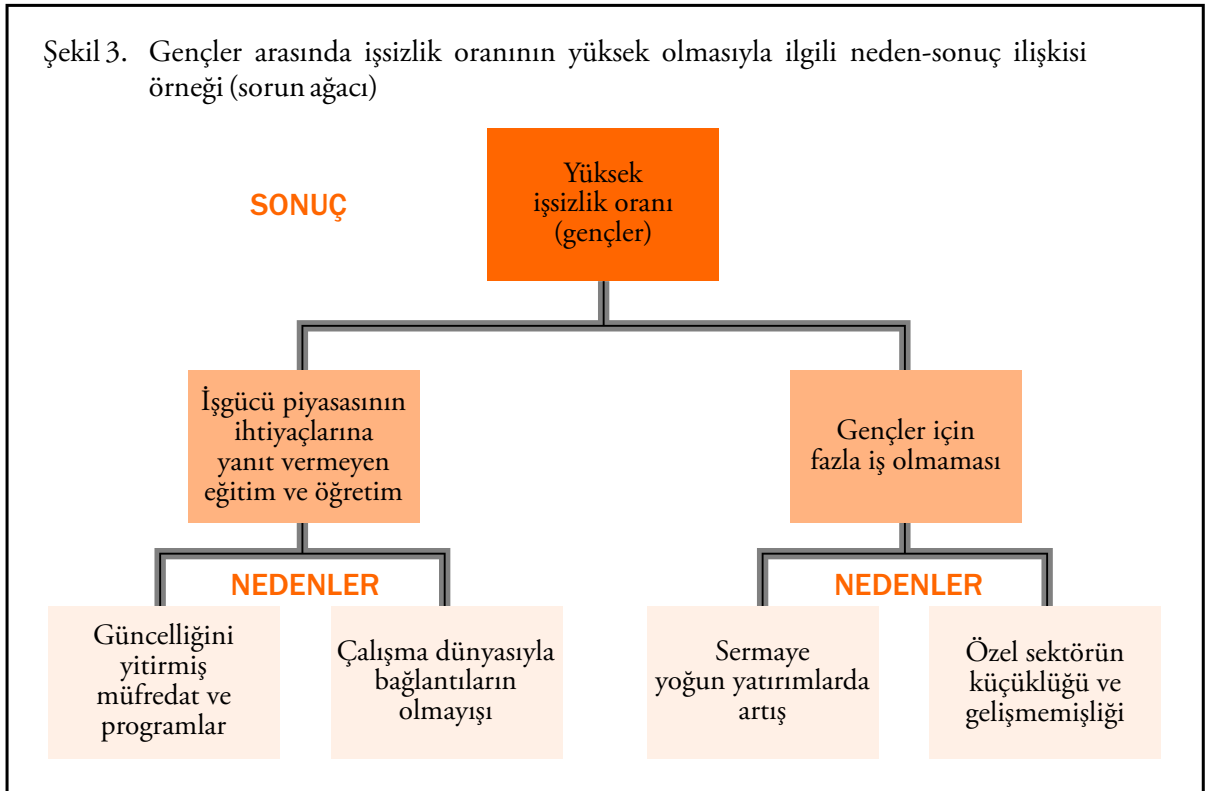
Gençlerin istihdamıyla ilgili başlıca sorunların belirlenmesi ve seçilmesinde atılabilecek adımlar şunlar olabilir:

- a. *Durum analizinin her bölümünde belirlenen sorunların sıralanması:* Bu liste, durum analizinin her bölümünün sonunda belirlenen "sorunlara" geri dönüp bunları bir kenara yazarak oluşturulur.
- b. *Sorunların sıralamaya tabi tutulması ve bunlardan UEP tarafından ele alınacak olanlarının belirlenmesi:* Sorunların sıralanması ve bunlardan UEP kapsamına girecek olanların belirlenmesi, UEP hazırlığına katılan bütün tarafların üzerinde anlaştıkları önceliklerden hareketle yapılmalıdır. Ele alınacak sorunlar, mevcut koşullar ve kaynaklar da dikkate alınarak gerçekçi bir biçimde belirlenmelidir.
- c. *Seçilen sorunlarda neden-sonuç ilişkilerinin belirlenmesi:* Analiz, belirlenen her sorunun temeldeki nedenlerini araştırmalı (ardından sonuçlara eğilmeli), ayrıca nedenlerle sonuçlar arasındaki ilişkileri ortaya koymalıdır.

Şekil 2. Kayıt dışı ekonomide çok sayıda genç kadının yer almasıyla ilgili neden-sonuç ilişkisi örneği (sorun ağacı)



Şekil 3. Gençler arasında işsizlik oranının yüksek olmasıyla ilgili neden-sonuç ilişkisi örneği (sorun ağacı)



(a) ve (b)'den farklı olarak (c) adımı anlatılan analiz UEP belgesine yansıtılmalıdır. Şekil 2 ve Şekil 3, neden-sonuç ilişkileri konusunda basitleştirilmiş iki örnek sunmaktadır. Benzer şemalar, başlıca sorunları ve UEP'nin ele alacağı neden-sonuç ilişkilerini analiz etmede kullanılabilir.



## 2.2 Politika seçeneklerinin oluşturulması

### Politika seçenekleri oluşturulmasına ilişkin kılavuzlar

#### AMAÇ

UEP tarafından ele alınacak gençlerin istihdamıyla ilgili seçilmiş sorunların çözümü için politika seçeneklerinin belirlenmesi.

#### GÖREVLER

- Gençlerin istihdamıyla ilgili sorunların çözümü için başlıca politika alanlarının belirlenmesi;
- Potansiyel politika seçeneklerinin dikkate alınacağı ölçütlerin belirlenmesi;
- Bu politika alanları içinde, oluşturulan ölçütleri dikkate alarak politika seçeneklerinin belirlenmesi, öncelik sırasına konulması ve analiz edilmesi;
- Belirlenen her politika seçeneği için gerekçenin özlü bir biçimde ifade edilmesi.

Politikada öncelik belirlenmesi, karar vericilere gençlerin istihdamı konusunda en etkili gördükleri politikaları seçebilecekleri bir dizi alternatifin belirlenmesini ve değerlendirilmesini temel almalıdır. Diğer politika alanlarında olduğu gibi gençlerin istihdamıyla ilgili politika seçenekleri çeşitli politikalarla yapılan müdahalelerin sonucudur (örneğin, makroekonomik, sektörel, ve sosyal politikalar; eğitim ve öğretim politikaları, işletme geliştirme politikaları ve işgücü piyasası politikaları). Kutu 3, UEP hazırlanırken dikkate alınması gereken başlıca politika alanlarının listesini vermektedir.

### Kutu 3. Gençlerin istihdamı açısından önem taşıyan başlıca politika alanları listesi

<i>Eşitlikçi bir büyüme sağlamaya ve işgücü talebini arttırmaya yönelik ekonomik ve sosyal politikalar</i>	<input type="checkbox"/> Mali politika, para politikası ve döviz kuru <input type="checkbox"/> Ticaret politikası <input type="checkbox"/> Finansal politika <input type="checkbox"/> Yatırım politikası ve altyapı <input type="checkbox"/> Sektörel politikalar (örneğin, tarım, sanayi, hizmetler) <input type="checkbox"/> Sosyal politikalar (örneğin, sağlık, konut)	<b>ETKİNLİK VE EŞİTLİK</b>
<i>Eğitim ve öğretim</i>	<input type="checkbox"/> Okuryazarlık ve temel eğitim <input type="checkbox"/> Yükseköğretim <input type="checkbox"/> İş deneyimi dahil başlangıçtaki mesleki eğitim ve öğretim <input type="checkbox"/> İş yeri ve yaşam boyu öğrenme	
<i>İşletme geliştirme</i>	<input type="checkbox"/> İmkanlar sağlayan bir iş ortamı <input type="checkbox"/> Kooperatifler dahil, mikro, küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin geliştirilmesi, <input type="checkbox"/> Mikro kredi dahil kendi hesabına çalışma ve gençlerin girişimciliği	
<i>İş yasası ve işgücü piyasası politikaları ve programları (İPP)</i>	<input type="checkbox"/> İş yasası <input type="checkbox"/> Ücret politikası <input type="checkbox"/> Aktif İPP'ler (örneğin, istihdam hizmetleri, işgücü piyasası bilgileri, istihdam sübvansiyonları) <input type="checkbox"/> Pasif İPP'ler (örneğin, işsizlik ve sosyal güvenlik yardımları)	

Kaynak : Uyarlandığı kaynak: *İnsana Yakışır İş Ülke Programları için istihdam stratejileri : Küresel İstihdam Gündeminin kavramları, yaklaşımları ve uygulama araçları* GB /295 /ESP/11, Yönetim Kurulu, Mart 2006, Cenevre. ( Adapted from ILO: *Employment strategies for Decent Work Country Programmes: Concepts, approaches and tools for implementing the Global Employment Agenda*, GB/295/ESP/11, Governing Body, March 2006, Geneva.)

*Eşitlikle* ilgili konular farklı politikaların her birinde dikkate alınmalı ve öncelikli politikayı belirleme sürecinde belirleyici olmalıdır. Burada gözetilmesi gereken, gençler işgücü piyasasındaki etkinliği ve adilliği, eşitlikçi gelir dağılımı ve farklı gruplara fırsat eşitliği sağlanmasıyla güvence altına almaktır. Bu arada, politika tercihleri yapılırken toplumsal ve ekonomik açıdan güç durumdaki grupların daha da mağdur edilmemesine dikkat edilmelidir. Örneğin, kamu harcamalarının önlemler arasında nasıl dağıtılacağına ve vergilerin kimlerden toplanacağına ilişkin karar mali politikanın ne derece eşitlikçi olduğunu belirler. Bunun gibi, genç işçilerle ilgili politika öncelikleri diğer çalışanların işlerini kaybetmelerine yol açmamalıdır.

İstenilir *politika seçeneklerinin* değerlendirilmesi alternatif “senaryolar” hazırlanarak yapılabilir. Bu alternatif senaryolarda, bir politikalar demeti olası etkileri açısından bir başka politikalar demeti ile karşılaştırılır. Başka bir deyişle, her senaryo, belirli bir politikanın tercih edilmesi durumunda elde edilecek olası sonuçları öngörmeli ve bunu diğer seçeneklerin getirebilecekleriyle karşılaştırmalıdır. Politika seçenekleri gerçekçi olmalıdır; dolayısıyla bu “seçme çalışmasında” önceden belirlenmiş birtakım ölçütlere başvurulmalıdır. Her seçeneğin başarı veya başarısızlık olasılıklarını değerlendirirken, istenirlik, maddi açıdan güç yetebilirlik ve uygulanabilirlik gibi ölçütlere başvurulabilir (bakınız Kutu 4). Bu üç ölçütün üçünün de eşit derecede önemli olmasına karşın, bir politikanın maliyetinin ve gelecekteki getirilerinin değerlendirilmesi (maddi imkân) bunlardan en zorlusudur. Bir politika seçeneğinin bu açıdan durumunun değerlendirilmesi için muhasebe modelleri, maliyet-fayda analizi ve maliyet etkinlik analizi gibi yöntemler vardır.

#### Kutu 4. Politika seçeneklerinin önceliklendirilmesine yönelik ölçütler

<i>İstenirlik</i>	Bir politika seçeneğinin çeşitli ilgi grupları tarafından “kabul edilebilir” bulunması olasılığına işaret eder. Bu da aşağıdaki sorulardan hareketle değerlendirilir: <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Kim kendini tehdit altında hissedebilir?</li> <li><input type="checkbox"/> Kim yarar sağlar?</li> <li><input type="checkbox"/> Seçenek hangi durumda bütün paydaşlarca istenir hale gelebilir?</li> </ul>
<i>Karşılanabilirlik</i>	Harcamalarla beklenen getirileri değerlendirir. Kimi politika değişikliklerinin ve veya yeni programların geniş kapsamı ve dolaylı etkileri düşünüldüğünde, analizde istisnasız bütün maliyetleri olası yararlar hesaplamak mümkün olmayabilir. En önemli giderleri ve getirileri hesaplamada belirli bir yargıda bulunmak önem taşır. Sonuçta, maliyetler ve getiriler başta belirlendiği gibi gerçekleşmez. Ancak analiz, belirli bir politika tercihinin maliyetini kimin üstleneceğini, yararlarının da kimlerce sağlanacağını açıklamak durumundadır. Finansman kaynakları bu bağlamda temel bilgiler arasında yer alır. Ele alınacak sorular şunlardır: <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Ne kadara mal olacak?</li> <li><input type="checkbox"/> Kim ödeyecek?</li> <li><input type="checkbox"/> Yararları maliyeti aşacak mı?</li> </ul>
<i>Uygulanabilirlik</i>	Seçeneğin hayata geçirilmesi için kullanılacak kaynaklara işaret eder. Buradaki sonuç üzerinde insani, finansal, teknik, örgütsel ve idari kaynaklar etkili olur. İlgili sorular aşağıdadır: <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Önerilen politika seçeneği teknik, örgütsel ve idari açılardan fizibilite taşıyor mu?</li> <li><input type="checkbox"/> Politika seçeneğinin beklenen sonuçları vereceğine ilişkin bir kanıt var mı?</li> <li><input type="checkbox"/> Seçeneğin uygulanması için eldeki süre nedir?</li> <li><input type="checkbox"/> Eldeki personelin kapasitesi bu seçeneği uygulama açısından yeterli mi? Personelin eğitime ve teknik desteğe ihtiyacı var mı?</li> <li><input type="checkbox"/> Personel geliştirme için yapılması gerekenler bu seçeneğin mali katlanılabilirliğini etkiler mi?</li> </ul>

Kaynak: Uyarlandığı kaynak: W.D. Haddad: *The dynamics of education policymaking: Case studies of Burkina Faso, Jordan, Peru and Thailand*, World Bank, Washington D.C., 1994 ve Canada School of Public Service: *Policy Analysis in Government. Step 3: Option Identification and evaluation*. [http://www.myschool-monocole.gc.ca/services/specialists/Analys/step3\\_e.html](http://www.myschool-monocole.gc.ca/services/specialists/Analys/step3_e.html)

Bütün bunlar düşünülürken, mevcut ulusal *politika alanı*, başka bir deyişle mevcut taahhütleri ve yükümlülükleri çerçevesinde bir hükümetin hareket edebileceği iç politikalar alanı dikkate alınmalıdır. Gerçekten yaşama geçirilebilecek seçeneklerin belirlenebilmesi için, hükümetin manevra alanının sınırlarının belirlenmesi büyük önem taşımaktadır. Ekonomik ve sosyal getirileri en fazla olacak seçeneği belirleme işi - verili alan içinde - karar vericilere kalmıştır. Bu konuda verilecek karar, aynı zamanda, devletin kamu politikalarına yön veren temel gerekliliklere uyma kapasitesini de gözetmelidir. Bu gerekliliklere Kutu 5'te kısaca değinilmektedir.

*Politikalar demetinin* belirlenmesinde, kimi müdahalelerin gençlerin istihdamı üzerinde kısa ve orta vadede etkili olacağını, diğer müdahalelerin ise sonuçlarını ancak uzun vadede verebileceğini de unutmamak gerekir. Sözelimi, kimi ülkelerde eğitim sisteminde reform en öncelikli başlık olabilir. Bu durumda, eğitimle ilgili müdahalenin genel etkisi ancak uzun vadede görülebilir. Diğer ülkelerde gençlerin çalışma yaşamına geçişleri konusu başlıca önceliği taşıyabilir. Gençleri işe alacak işletmeleri teşvik eden bir politika ise etkisini kısa ve orta vadede gösterebilir. Gerçek yaşamda ise bu iki tür önlem birbirini dışlayan bir özellik taşımaz. Asıl mesele önleyici ve düzeltici müdahalelerin bir kombinasyonuna ulaşmaktır ve bu da maliyet, etki ve zaman aralığı açısından farklılıklar gösterebilir. Politikaların *hangi sırayla* birbirini izleyeceği de önemli bir konudur

Sonuç olarak, nihai politika kararı, yukarıda bahsedilen analizin bulguları temelinde, farklı politika seçeneklerinin değerlendirilmesinden ortaya çıkmalıdır. Çoğu durumda, doğru politikalar her zaman eldeki mevcut kaynaklarla örtüşmeyebilir; mevcut istekler ve kurumsal çerçeveler birbiriyle çelişebilir. Bu söylenenlerden sonuncusu, politikaların uygulanmaya dönüştürülmesinde özellikle önem taşır. Dolayısıyla, ortadaki görev teknik olarak makul ve ülke koşullarına iyi uyarlanmış politikalara ulaşmaktır.

#### Kutu 5. Kamusal politikalarda başlıca gereklilikler

<i>İstikrar</i>	Elde edilen kazanımlar ve sağlanan mutabakat temelinde politikaları küçük değişikliklerle uzun sürede geçerli kılma kapasitesi
<i>Uyarlanabilirlik</i>	Politikaların değişen ekonomik koşullara uyarlanma veya başarısız kaldığında değiştirilme imkânları
<i>Tutarlılık ve eşgüdüm</i>	İlgili politikalar arasında tutarlılık derecesi ve politika tasarım ve uygulamasında yer alan aktörler arasındaki eşgüdüm düzeyi
<i>Uygulamanın ve yürürlüğe koymanın niteliği</i>	Politikaların ne derece etkili biçimde uygulanıp yürütüldüğü
<i>Kamuoyunda benimsenme</i>	Politikaların ne ölçüde kişilerin, grupların veya belirli coğrafi bölgelerin çıkarlarından çok genel refaha hizmet ettiği
<i>Etkinlik</i>	Devletin kıt kaynakları yüksek getirili politikalara tahsis edebilme kapasitesi

Kaynak: Yararlanılan kaynak: Inter-American Development Bank, *The politics of policies*, Washington DC, 2005.

## 3. Eylemin planlanması

UEP'nin üçüncü bölümü eylem planlamasına ayrılmalıdır. Daha somut olarak söylenirse, bu bölüm ana amaç, gençlerin istihdamı hedefleri ve UEP'den beklenen sonuçlara odaklanmalı ve bunları belirleyerek ayrıntılandırılmalıdır. Gene aynı bölüm UEP'nin uygulanması için gerekli kaynaklara ve kurumsal düzenlemelere de değinmelidir.

### 3.1 Ana amaç

#### Amaç belirleme kılavuzları

##### AMAÇ

UEP'nin amacının belirlenmesi ve bunun daha geniş sosyoekonomik politika çerçevesi ile ilişkilendirilmesi

##### GÖREVLER

- Ülkenizdeki daha kapsamlı kalkınma amaçları çerçevesinde UEP'nin katkıda bulunması öngörülen amacı ifade edin;
- İfade edilen bu amaçla mevcut ulusal kalkınma çerçeveleri ve/veya istihdam politikası arasındaki bağlantıları belirtin.

İfade edilen amaç, gençlerin istihdamıyla ilgili UEP'nin daha kapsamlı ülke kalkınma amaçlarına yapacağı katkıyı belirtmelidir. UEP ile ulusal kalkınma planları arasındaki bağlantı açıkça kurulmalıdır.<sup>18</sup>

Ülkede bir YAS (Yoksulluk Azaltma Stratejileri) varsa UEP bununla ilişkilendirilebilir ve burada belirlenen hedeflerden birinin veya birkaçının gerçekleştirilmesine katkıda bulunabilir. Bu arada, gençlerin istihdamı konusuna daha yakından odaklanma sağlayabilir. Aşağıdaki Kutu 6, YAS belgelerinde genel olarak nelerin yer aldığına bir örnek sunmaktadır.

Eğer ülke bir *istihdam politikası* veya *stratejisi* benimsemişse UEP'nin amacı bu politikanın amacıyla aynı doğrultuda olmalıdır. İstihdam politikası amacına bir örnek 1964 tarihli İstihdam Politikası Sözleşmesinde (No. 122) yer almaktadır. Burada *"tam, verimli ve serbestçe seçilmiş istihdamın yaygınlaştırılması"* ana amaç olarak belirtilmektedir. Bu amaç, söz konusu sözleşmeyi onaylayan birçok ülkenin istihdam politikaları ve stratejilerinde yer almaktadır.

<sup>18</sup> Birçok ülkede Birleşmiş Milletler Kalkınma Çerçevesinin de referans olarak kullanılması gerekir

#### Kutu 6. Bir YAS (Yoksulluk Azaltma Stratejileri) belgesinin içeriği

##### Makroekonomik ve yapısal konular

- Büyüme ve istihdam
- Ekonomik çerçeve
- Maliye ve para politikaları
- Ticaret politikası ve piyasalar
- Özelleştirme

##### **Yoksullukla ilgili durum**

- Kırsal ve kentsel yoksulluk tespiti
- Eşitsizlik, sosyal güvenlik, etnik köken, gençlik, cinsiyet
- Tarım ve toprak reformu

##### **Danışma süreci (geniş kapsamlı sosyal diyalogda kim, nasıl, nerede, ne zaman)**

- Bugüne kadar olan süreç
- Gelecek için taahhütler

##### **İyi yönetim (zaman zaman diğer konuları çapraz kesen bir konu olarak alınır)**

- Hukuksal/düzenleyici/yargısal reform
- Kamu hizmetleri reformu
- Yerel yönetim reformu/ademi merkezileştirme
- Kamu finansmanı yönetimi
- Yolsuzluk

##### **İnsani gelişme/yapabilirlik**

- Sağlık/beslenme
- Eğitim
- İnsan hakları
- Sosyal koruma/sosyal içerme/kırılganlık/güvenlik ağları
- İşgücü piyasası

##### **Özel sektör**

- Elverişli iş ortamı
- Kayıt dışı ekonomi
- Kooperatifler
- Kredi/bankacılık
- Enformasyon ve iletişim teknolojisi
- Üretim için doğal kaynaklar

##### **Altyapı**

- Enerji
- Ulaşım
- Su ve sağlık koşulları
- Hizmetler

##### **Yoksulluk izleme ve analizi**

- Yoksulluk izlemesine yönelik kurumsal düzenlemeler
- YAS Belgesi göstergeleri, hedefleri ve BKH
- İstatistik sistemlerinin güçlendirilmesi

##### **Çapraz kesen konular**

- Cinsiyet
- HIV/AIDS
- Çevre
- YAS belgesinde stratejik iletişim
- Toplum odaklı kalkınma

##### **Politika matrisi**

- Hedefler, bugüne kadarki ilerleme, planlanan eylemler
- Maliyet muhasebesi, finansman, bütçe ve orta vade harcamalar çerçevesi

##### **Ülke özelindeki konular**

- Çocuk işçiliği
- Göç
- Çatışma/güvenlik/felaket hazırlıklılığı
- İnsan kaçakçılığı
- Gıda güvenliği

Kaynak: Uyarlandığı kaynak: ILO, *Decent Work and Poverty Reduction Strategies (PRS) - A reference manual for ILO staff and constituents*, Geneva, 2005

## 3.2 Gençlerin istihdamında amaç ve hedefler

### Gençlerin istihdamında amaç ve hedefler için kılavuzlar

#### AMAÇ

UEP tarafından gerçekleştirilecek amaçlar ve bununla ilgili hedeflerin belirlenmesi

#### GÖREVLER

- UEP'nin zaman çerçevesi dahilinde gerçekleştirilmesi mümkün hedeflerin belirlenmesi;
- Bir istihdam politikasının veya stratejisinin olması halinde:
  - UEP'nin kendi özel hedeflerinin bu politika/stratejide yer alan ilgili hedeflerle uyumlu hale getirilmesi, veya
  - gençlere özel hedefler arasında istihdam stratejisiyle ilişkilendirilebilecek olanların belirlenmesi;
- Her hedef için ölçülebilir bir veya birkaç somut hedef belirlenmesi;
- Genel ve özellikle daha somut hedefleri belirlerken toplumsal cinsiyetle ilgili konuların dikkate alınması.

Hedef, uygulama döneminin sonunda (uzun vadeli etki) UEP'nin neyi amaçladığını belirtmelidir. Çoğu durumda, gençlerin istihdamıyla ilgili bir hedef farklı politikaların harmanlanmasıyla elde edilebilir. Bu nedenle, belirlenen hedef sayısı sınırlı tutulmalı ve hedef belirten ifadeler mümkün olduğu kadar net ve öz olmalıdır.

Ana hedeflerden her birine, erişilmesi gereken, niceliğe vurulabilir veya doğrulanabilir bir veya birkaç somut hedef eşlik etmelidir. Bu somut hedefler, ana hedeflerin gerçekleştirilmesi yönünde alınan mesafe ile UEP'in etkisinin değerlendirilmesinde işaret taşlarını oluşturur. Bunlar, neyin ne zaman gerçekleştirilmesi gerektiğini, ülkenin yerine getirmesi gereken taahhüdü gösterir. Eşitlikle ilgili konular, bu arada özellikle toplumsal cinsiyet eşitliği, somut hedefler belirlenirken dikkate alınmalıdır. Bunun için, genel hedeflerin gerektiğinde cinsiyet bazında ayrıştırılması, genç erkekler veya genç kadınlar için özel hedefler belirlenmesi gerekebilir.

Kutu 7, gençlerin istihdamı ile ilgili bir ana hedef ve iki ilişkili somut hedef örneği vermektedir.

#### Kutu 7. Gençlik istihdamında amaç ve hedefler

"Günişığı" ülkesindeki durum analizinden ortaya çıkan belirgin sorunlardan biri de MEÖ sisteminin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına yanıt verememesidir. Bunun sonucunda genç öğrencilerin, özellikle de genç kadınların işe yerleştirilme oranları düşük bir düzeyde kalmaktadır. Dahası, etnik azınlıklara mensup olanlar birtakım ek dezavantajlarla karşılaşmaktadır. Bu kesimlerde okul terk oranları daha yüksek, istihdam oranları ise düşüktür. Sonuçta politika analizi, gençlerin istihdamıyla ilgili öncelikli sorunları MEÖ sisteminin genel olarak ihtiyaçlara yanıt verememesi ve özellikle etnik azınlıklara mensup gençler arasında yüksek oranda işsizlik ve iş bulma umutlarının yitilmesi şeklinde belirlemiştir. Ulusal Teknik Ekip (UTE), Günişığı ülkesindeki UEP'nin politika önceliğinin "MEÖ sistemine daha iyi erişim ve bu eğitimin ihtiyaçlara uygun hale getirilmesi" olduğu konusunda anlaşmaya varmıştır. Sonuçta genel ve somut hedefler olarak şunlar belirlenmiştir:

- Genel hedef 1:** MEÖ sisteminin erişilebilirliğini artırmak ve bu sistemi ihtiyaçlara karşılık verebilecek duruma getirmek.  
**Somut hedef:** Sürekli işlere yerleştirilen genç öğrenci sayısının gelecek beş yıl içinde yüzde 40, genç kadın sayısının ise yüzde 55 artırılması.
- Genel hedef 2:** Etnik azınlıklara mensup genç kadın ve erkeklerin dışlanmışlıklarının onlara istihdam alanları açılarak giderilmesi.  
**Somut hedef:** Y yılına kadar, etnik azınlıklara mensup gençlerin istihdam oranının yüzde 10 artırılması.

Eğer ülke bir *istihdam politikası* benimsemişse, UEP hedefleri bu istihdam politikasındaki hedeflerle uyumlu hale getirilmelidir. Bu yaklaşım sayesinde gençlerin istihdamı konusunun (yatay bir amaç olarak) istihdam politikasının farklı bileşenlerine yerleştirilmesi mümkün olacaktır. İyi formüle edilmiş istihdam politikalarının ve stratejilerinin olduğu durumlarda UEP gençlere özgü somut hedefler belirleyerek gençlerin istihdamının yatay bir öncelik haline getirilmesine katkıda bulunabilir (Bakınız Kutu 8).

#### Kutu 8. Avrupa İstihdam Stratejisinde (AİS) gençlerin istihdamı

Avrupa Birliği tarafından benimsenen Avrupa İstihdam Stratejisi, “tam istihdama, çalışma yaşamında kaliteyi ve verimliliği artırmaya, sosyal ve bölgesel bütünlüğü güçlendirmeye” yönelik entegre bir istihdam politikasıdır. Ülkelere, üç alanda dile getirilen ortak hedeflerde yol göstericilik yapılmaktadır ( daha fazla sayıda insanın istihdama çekilmesi ve istihdamda tutulması, işgücü arzının artırılması ve sosyal koruma sistemlerinin modernleştirilmesi; işçilerin ve işletmelerin uyarlanabilirliğinin artırılması ve daha iyi eğitim ve beceri kazandırma yoluyla beşeri sermaye yatırımlarının artırılması) \*. Ülkelerin gelişmeleri izleyebilmelerine yardım için bir dizi somut hedef önerilmiştir. Gençlerle ilgili özellikle dört somut hedef söz konusudur. Bunlar (i) istihdam oranının 2010 yılına kadar genel olarak yüzde 70'e, kadınlar içinse en az yüzde 60'a çıkarılması; (ii) işsiz her gence, işsiz kaldığı süre 6 ayı doldurmadan önce eğitim, yeniden eğitim, staj, iş veya istihdam edilebilirlikle ilgili başka yardımlar aracılığıyla yeni bir başlangıç yapma fırsatı tanınması; (iii) 22 yaşındakilerin yüzde 85'inin 2010 yılına kadar lise eğitimini tamamlaması; ve (iv) okullarından erken ayrılanların ortalama oranının 2010 yılına kadar yüzde 10'un altına çekilmesi.

\* İlk haliyle Avrupa İstihdam Stratejisi (European Employment Strategy) dört temele oturmaktaydı (istihdam olunabilirlik, uyarlanabilirlik, girişimcilik ve fırsat eşitliği). Strateji bugün yukarıda anlatılan temel önceliklere dönüşmüştür. Amaçlanan, entegre bir istihdam politikası yaklaşımıdır. İstihdam stratejilerinin tasarlanmasında ve geliştirilmesinde hem “temel”, hem de “temel politika önceliği” yaklaşımlarına başvurulmaktadır.

Kaynak: Avrupa Komisyonu: Integrated guidelines for growth and jobs (2005- 08), Luxembourg, 2005.

### 3.3 Başlıca operasyonel sonuçlar ve göstergeler

#### Operasyonel sonuçlara ve göstergelere ilişkin kılavuzlar

##### AMAÇ

UEP tarafından gerçekleştirilecek amaçlar ve bununla ilgili hedeflerin belirlenmesi UEP sonucunda ortaya çıkacak sonuçların belirlenmesi ve bunların ölçülmesine yönelik performans göstergelerinin hazırlanması

##### GÖREVLER

- UEP'nin zaman çerçevesi içinde politikada ve/veya kuruluşlarda gözle görünür değişimlere yol açacak sonuçların belirlenmesi;
- Sonuçlar belirlenirken, bunların eylemler veya araçlar olarak değil ulaşılmaması gerçekçi sonuçlar olarak ifade edilmesi ve bunlardan her birinin gençlerin istihdamı kapsamındaki bir hedefle ilişkilendirilmesi;
- Her bir sonuç için, en azından biri nicel ifadeli olmak üzere bir veya daha fazla SMART göstergesi belirlenmesi;
- Göstergeler ve sonuçlar belirlenirken toplumsal cinsiyetle ilgili konuların da kapsanmasının unutulmaması.

Operasyonel sonuçlar, UEP'nin verili zaman çerçevesi içinde ortaya çıkması beklenen politikadaki ve/veya kuruluşlardaki gözle görülür değişiklikleri göstermelidir (orta vadedeki etki). Dolayısıyla, sonuçlar, başlatılacak eylemler veya kullanılacak araçlar olarak değil ulaşılmaması gerçekçi sonuçlar şeklinde ifade edilmelidir. Bir sonuç beyanı belirlenirken, UEP'nin kapsamıyla birlikte kullanılacak kaynaklar da hatırd tutulmalıdır. Başka bir deyişle, beklenen değişim, kullanılması mümkün kaynaklar ve UEP kapsamıyla dengelenmelidir.



Sonuçlar, hedeflerin gerçekleştirilmesi bakımından araçsaldır ve bu nedenle her zaman bunlar arasında ilişki kurulmalıdır. Belirli bir hedefle ilişkilendirilen sonuçlar kümesi farklı politikalar ve/veya kuruluşlarda değişimi etkileyebilir. Sözelimi, tehlikeli işlerde çalışan 15-17 yaş grubundan gençlerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi hedefi, iş mevzuatını, iş idaresini ve iş ortamını etkileyecek sonuçların bileşimiyle gerçekleştirilebilir. Bu sonuçlar arasında örneğin şunlar da yer alabilir: 18 yaşından küçük çalışanların sağlıklarına veya gelişimlerine zararlı olabilecek tehlikeli işlerle ilgili politikanın gözden geçirilmesi; iş müfettişlerinin çocuk işçiliğini önlemek ve genç çalışanları korumak üzere mevzuatı uygulama kapasitelerinin geliştirilmesi; yüksek riskli sektörlerdeki işletmelerin kayıt altına alınması için işlemlerin basitleştirilmesi, vb.

Sonuçların belirlenmesi, gerekli, ama yeterli olmayan bir koşuldur. Belirlenen her sonuç için somut ve toplumsal cinsiyete duyarlı göstergeler geliştirilmesi gerekir. Bu göstergeler, zaman içinde performansın ölçülmesi ve ilerlemenin izlenmesi açısından büyük önem taşır. Bunlar, somut, ölçülebilir, erişilebilir, uygun ve zamana bağlı olmalıdır (SMART: Akıllı gösterge (specific, measurable, achievable, relevant and time-bound))

Bu göstergelere ilişkin olarak toplanan bilgiler, UEP'yi hedefleri doğrultusunda yürütmeye tutacak karar verme süreçleri bakımından önem taşır. Bir kural olarak, her sonuca en az bir nicel gösterge iliştilmelidir. Nicel göstergeler, bir analiz veya hesaplama birimine, mevcut temel verilere ve karşılaştırma bazlarına (sayılar, oranlar, orantılar) dayandırılmalıdır.

Daha önce verilen bir örnekten hareketle, performans göstergeleri arasında şunlar yer alabilir: tehlikeli türde işler konusundaki politikanın kesin bir zaman faktörüyle birlikte gözden geçirilmesine yönelik olarak değiştirilmesi gereken yasaların kesin sayısı (bu da söz konusu yasaların gösterge belirlemeden önce tespit edildiği anlamına gelir); kesin zaman faktörüyle birlikte, teftişler sayesinde iş yasalarına uyum göstermede sağlanan yüzde artış; kesin zaman faktörüyle birlikte, yüksek riskli sektörlerde şirket kaydı için gerekli belgelerin sayısında sağlanan yüzde azalma.

Kutu 9, gençlerin istihdamı sonuçlarına ve Kutu 7'de gösterilen genel ve somut hedef örnekleriyle ilişkilendirilmiş göstergelere örnek sunmaktadır.

### 3.4 Kaynaklar

#### Kaynaklarla ilgili kılavuzlar

##### AMAÇ

UEP'nin uygulanması için gerekli kaynakların planlanması

##### GÖREVLER

- UEP'nin uygulanması için gereken (insani, maddi ve finansal) kaynakların tahmini ve bu girdileri sağlayacak ulusal kuruluşların belirtilmesi;
- Kaynakların sonuçlar itibarıyla dökümü;
- Finansal eksikliklerin ve mümkün dış finansman kaynaklarının belirlenmesi;
- UEP içindeki girdilerin dökümü.

Bu kılavuzda daha önce de söz edildiği gibi (bakınız Bölüm II, Alt bölüm 2), kamusal politikaların başlıca özelliklerinden biri, devletin kıt kaynakları, getirileri yüksek bu girişimlere tahsis edebilecek durumda olmasıdır.



UEP'nin uygulama için gerekli beşeri, maddi ve finansal kaynakları belirlemesi zorunluluğunun nedeni de budur. Bu kaynaklar UEP'nin ulaşabileceği yerlerde olmalıdır. Daha somut olarak söylenirse, gerekli kaynakların sağlıklı bir tahmini her bir sonuç için yapılabilir. Bu çalışma UEP'nin nihai başarısı açısından belirleyici önemdedir. Gerekenden azını tahmin eden yaklaşımlar UEP uygulamasını engelleyebilir. Fazla tahmin ise bu kez etkinlik testinden başarısız çıkabilir.

Finansal girdiler söz konusu olduğunda, genel anlamda gerekli kaynaklar bir kez belirlendiğinde, bunun ne kadarının ulusal bütçe kaynaklarından karşılanabileceği de belirlenebilir. Finansmanda açık ortaya çıkması durumunda ülke yetkilileri ya UEP'deki öncelikleri yeniden gözden geçirebilir ya da ikili veya çok taraflı işbirliği aracılığıyla fon sağlamaya çalışabilir. Girdilerin finansman kaynakları belirtilerek dökümü UEP'de yer almalıdır.

### **Kutu 9. Gençlerin istihdamında sonuçlar ve göstergeler**

Günüşüğü UEP'sinin genel hedeflerini gerçekleştirmek ve somut hedeflerine ulaşmak için UTE aşağıda belirtilen sonuçları ve performans göstergelerini belirlemiştir:

#### **Hedef 1 ile ilgili sonuç ve göstergeler**

*Genel hedef 1: MEÖ sistemine erişimin artırılması ve bu sistemin ihtiyaçları karşılar hale getirilmesi*

- SONUÇ 1.1.: MEÖ sistemi, genç erkek ve kadınlara mesleki eğitime eşit erişim sağlayacak şekilde iyileştirildi  
*Göstergeler:*
  - MEÖ'ye genç kadın katılım oranının Y yılına kadar erkeklerle eşit düzeye gelmesi
  - MEÖ mezunu genç kadın oranının X yılına kadar yüzde 25 artırılması
  - Genç kadınların geleneksel olmayan mesleklerdeki eğitime katılımının Z yılına kadar yüzde 35 artırılması
- SONUÇ 1.2.: MEÖ politikası, iş deneyimi kazandırma dahil işgücü piyasasının ihtiyaçlarına esneklikle karşılık verebilecek şekilde gözden geçirildi  
*Göstergeler:*

Z yılına kadar:

  - MEÖ programlarının yüzde 70'inin işgücü piyasası tahminleri ve işletmelerce belirlenen ihtiyaçlar temelinde tasarlanması
  - MEÖ program uygulamalarında yüzde 85 oranında ehliyet ve vasıf kazandırma amacının gözetilmesi
  - MEÖ programlarının yüzde 60'ının özel kesim-kamu kesimi ortaklıkları dahil iş deneyimi bileşenlerini içermesi.

#### **Hedef 2 ile ilgili sonuç ve göstergeler**

*Genel Hedef 2: İstihdam imkânlarını artırarak, etnik azınlıklara mensup genç kadın ve erkeklerin sosyal dışlanışılığının önlenmesi.*

- SONUÇ 2.1.: Aktifleştirme önlemleri sayesinde etnik azınlıklara mensup daha çok sayıda gencin iş bulması.  
*Göstergeler:*

Z yılına kadar:

  - AİPP'lerden yarar sağlayan azınlıklara mensup gençlerin oranının yüzde 40 artması.
  - Sosyal yardım önlemlerinden yararlanan etnik azınlıklara mensup gençlerin oranının yüzde 25 azalması.
- SONUÇ 2.2.: Etnik azınlıklara mensup olup kayıtlı ekonomideki işlere geçen gençlerin sayısında artış  
*Göstergeler:*

Z yılına kadar:

  - Yeni teşvik önlemleri sayesinde etnik azınlıklara mensup 25 bin genç işçinin iş sözleşmelerinin kayıt altına alınması.
  - İş teftiş çalışmaları sayesinde 40 bin genç işçinin iş ilişkilerinin düzenli hale gelmesi.
  - Etnik azınlıklara mensup 20 bin gencin ayrımcılık karşıtı politikalar sayesinde insana yakışır iş bulması.

### 3.5 Uygulama ve eşgüdüm mekanizması

#### Ulusal eşgüdüm mekanizması kılavuzları

##### AMAÇ

UEP uygulamasında eşgüdüm sağlayacak mekanizmanın tanımlanması ve betimlenmesi

##### GÖREVLER

- UEP'nin ulusal ve yerel düzeylerde etkili biçimde eşgüdümünü ve uygulanmasını sağlamak üzere oluşturulacak kurumsal mekanizmanın tanımlanması ve betimlenmesi;
- Başlıca hükümet kuruluşunun rol ve sorumluluklarının anlatılması;
- Eşgüdüm organının bileşiminin, rol ve sorumluluklarının anlatılması ve mümkünse öngörülen teknik çalışma grupları hakkında bilgi verilmesi.

Kutu 3'te de gösterildiği gibi, gençlerin istihdamı ile ilgili sonuçları etkileyecek politikalar demeti farklı bakanlıkları (ticaret, sanayi, maliye, eğitim, istihdam, gençlik) kapsar. Burada ayrıca, işçi ve işveren kuruluşlarıyla diğer kurumlar (örneğin Kamu İstihdam Hizmetleri, özel istihdam büroları, eğitim ve öğretim sağlayan kurumlar) dahil olmak üzere merkezi ve yerel diğer kuruluşlar da söz konusudur.

UEP uygulamasında tutarlılık sağlanması açısından, süreçte yer alan farklı tarafların rol ve sorumluluklarını açık biçimde tanımlayan bir eşgüdüm mekanizması oluşturulması temel önemdedir. Bu mekanizmada şunlar yer alabilir:

- A. UEP'nin uygulanmasında eşgüdüm sağlamakla görevli önde gelen bir hükümet kuruluşu. Bu kuruluş, eşgüdüm organının daimi sekreteryası olarak görev yapacaktır.
- B. UEP'nin uygulanmasında yer alan tüm bakanlıklar ile işçi ve işveren kuruluşlarını içine alan bir eşgüdüm organı (yönlendirme komitesi, danışma kurulu). Yer alacak bakanlıklar, öncelik taşıyan politikalara ve sorumluluk üstlenilecek sonuçlara göre belirlenmelidir. Başta gençlik grupları olmak üzere sivil toplumun temsilcileri de bu eşgüdüm organında yer almalıdır. Eşgüdüm organının özel görev tanımı olmalı, bu organ düzenli olarak veya çağrı üzerine toplanmalıdır. Eşgüdüm organı, birtakım özel görevler (yasa tasarıları hazırlama, strateji geliştirme) üstlenecek teknik çalışma grupları oluşturabilmelidir. Bu çalışma gruplarının bileşimi verilecek görevlere ve aranılan uzmanlık birikimine göre belirlenecektir.

Kutu 10, ILO'nun teknik yardımıyla kurulmuş eşgüdüm mekanizmasına bir örnek vermektedir.

UEP uygulanmasında yerel kurumlar ve aktörler arasında da eşgüdüm sağlanmalıdır. Gençlerin istihdamıyla ilgili çok sayıda girişimden edinilen deneyimler, görevlerin bölgesel ve yerel yetkililere devrinin yerel ihtiyaçlara daha iyi yanıt verilmesini kolaylaştırdığını ve kararları nihai yararlanıcılar açısından daha yerinde hale getirdiğini göstermektedir. Bu bağlamda, ademi merkezi düzeyde bir eşgüdüm düzenlemesi düşünülebilir. Böyle bir düzenlemenin merkezi düzeydekine benzemesi muhtemeldir.

### Kutu 10. Kosova Gençlerin İstihdamı Eylem Planının uygulanmasında eşgüdüm mekanizması örneği

<i>Başbakanlık Makamı</i>	<p>Başbakanlık makamı, Gençlerin İstihdamı Eylem Planının uygulanmasında genel eşgüdüm sağlayacaktır ve özel olarak şunları yapacaktır:</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Ağırlığı eylem planını hazırlayan kamu görevlileri oluşturmak üzere gençlerin istihdamı ile ilgili bakanlıklar arası bir komitenin oluşturulması için girişimler başlatılması. Bu görevliler, eylem planının uygulanmasına ilişkin her konuda kendi bakanlıklarına ve Başbakanlık Makamı'na teknik destek, danışmanlık ve rehberlik sağlayacaktır. Bakanlıklar Arası Komite dönemsel ilerleme ve izleme raporlarını hazırlayacak, Eylem Planı değerlendirme raporlarının hazırlanmasına yardımcı olacaktır;</li><li><input type="checkbox"/> Yerel ve merkezi hükümet kuruluşlarıyla Hükümet ve sivil toplum arasında bilgi alışverişinin ve örnek deneyim/iyi uygulama paylaşımının sağlanması.</li></ul>
<i>Gençlerin İstihdamı Bakanlıklar arası Komite</i>	<p>Gençlerin İstihdamı Eylem Planı'nın onaylanmasının ardından Bakanlıklar arası Komite, şunları yapacaktır:</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Uygun programların belirlenmesinde, Eylem Planı'nın uygulanmasında yer alan bakanlıklar, yerel yönetim birimleri, kuruluşları, sivil toplum örgütleri ve diğerleri arasında görev ve iş akışının sağlanmasında başlıca Bakanlıklara ve Başbakanlık Makamına yardım ve tavsiyelerde bulunma;</li><li><input type="checkbox"/> Gençlerin istihdamı alanındaki çalışmalarını etkili biçimde yürütebilmeleri için başlıca Bakanlıklara ve yerel yönetimlere yardımcı olacak kılavuzların hazırlanması ve gözden geçirilmesi;</li><li><input type="checkbox"/> Başlıca bakanlıklara ve yerel yönetim kurumlarına gençlerin istihdamı programlarının uygulanmasına ilişkin teknik meselelerde tavsiyelerde bulunma;</li><li><input type="checkbox"/> Gençlerin istihdamıyla ilgili programlar ve projelerde ortaya çıkan konularda donörlere ve teknik yardım eşgüdüm birimlerine yardım sağlanması;</li><li><input type="checkbox"/> Hedeflere ne ölçüde ulaşıldığının izlenmesi ve düzeltici girişimlerle ilgili olarak başlıca bakanlıklara, yerel yönetimlere ve Başbakanlık Makamı'na geri bildirim sağlanması;</li><li><input type="checkbox"/> Gençlikle ilgili olarak BM'ninkilerle birlikte diğer küresel veya bölgesel tavsiyelerin takibine teknik yardım sağlanması;</li><li><input type="checkbox"/> Gençliğin gelişimi alanındaki araştırma ihtiyaçlarının belirlenmesine yardım edilmesi ve araştırma girişimlerine katkıda bulunulması.</li></ul>

Kaynak : Kosova gençlerin istihdamı eylem planı : Orta vadeli politika çerçevesi 2007-2010, Aralık, 2006.

### Kutu 11. Birincil değerlendirme kriterleri

Değerlendirme ölçütleri	Tanım
Uygunluk	ortadaki ihtiyaçlara göre Eylem Planı hedeflerinin ne ölçüde haklı gerekçelere oturduğu; bunların yerel ve ulusal önceliklere ne ölçüde uygun olduğu/örtüştüğü
Etkililik	hedeflere ne ölçüde ulaşıldığı; müdahalelerin ve kullanılan araçların beklenen etkileri yaratıp yaratmadığı; farklı araçlarla daha fazlasını elde etmenin mümkün olup olmadığı;
Etkinlik	hedeflere mümkün olabilecek en düşük maliyetle ulaşıp ulaşılmadığı; aynı maliyetle daha iyi sonuçlar elde edilmesinin mümkün olup olmadığı;
Yararlılık	beklenen veya beklenmeyen sonuçların doğrudan ve dolaylı yararlanıcılar açısından tatmin edici olup olmadığı;
Sürdürülebilirlik	kurumsal değişim de dahil olmak üzere sonuçların ve etkinin kalıcı olup olmadığı, bunların daha fazla finansal yardım olmadan da sürdürülüp sürdürülemeyeceği.

## 3.6 İzleme ve değerlendirme

### 3.6 İzleme ve değerlendirme

#### AMAÇ

UEP'nin izlenmesi ve değerlendirilmesinde kullanılacak sistemin belirlenmesi ve tanımlanması.

#### GÖREVLER

- UEP'nin izlenmesinde kullanılacak sistemin ve araçların anlatılması;
- Benimsenen göstergeler itibarıyla sağlanan ilerlemenin ve performans sonuçlarının ortaya konulacağı izleme çalışmalarının açıklanması;
- UEP'nin değerlendirilmesinde kullanılacak mekanizmanın anlatılması;
- İzleme ve değerlendirme çalışmalarında yer alacak paydaşların belirlenmesi;
- İzleme ve değerlendirmenin toplumsal cinsiyete duyarlı olmasının sağlanması.

İzleme ve değerlendirme sistemleri hükümet kuruluşları tarafından hesap verebilirlik ve saydamlık amaçları doğrultusunda, ayrıca sonuçları ortaya koymak için kullanılacak araçlardır. Bu sistemler politikalar, planlar ve projeler arasındaki tutarlılığın sağlanmasına da katkıda bulunabilir.

İzleme, süreçte yer alan bütün taraflara bilgi ve geri bildirim sağlayarak UEP'nin genel yönetimini iyileştirebilir. İzleme, en başta sürmekte olan çalışmalarda ne kadar yol alındığını ve tahsis edilen kaynakların nasıl kullanıldığını değerlendirmeye yarar. Bu bilgiler de planlanan ile uygulama arasındaki örtüşmeyi sağlamak için başvurulacak düzeltici önlemlere imkân tanır. Bu bakımdan, eylem planlarının en az yılda bir kez gözden geçirilmesi, gerekiyorsa ortaya çıkan ihtiyaçlara göre değiştirilmesi tavsiye edilir. Daha önce de değinildiği gibi, performans göstergeleri, uygun bir izleme için büyük önem taşır.

Değerlendirme ise, UEP'nin genel anlamdaki başarısının veya başarısızlığının teyit edilmesine yarar. Değerlendirmede amaç, gençlerin istihdamı ile ilgili hedeflerdeki performansın uygunluk, etkinlik, etkililik, yararlılık ve sürdürülebilirlik (uzun dönemli etki) açısından ölçülmesidir. Kutu 11, bu ilk değerlendirme ölçütlerinin tanımını gösterirken, Araç 7, UEP değerlendirme konularına ve sorularına örnek sunmaktadır. Ayrıca, değerlendirmeler, uygulamadan dersler çıkartılması ve bu derslerin ileriki müdahaleler için süzgeçten geçirilmesi bakımından da önemlidir.

UEP'nin bu bölümünde izleme ve değerlendirme değişkenlerine ilişkin hükümler yer almalıdır. İzleme ve değerlendirme sürecinde yer alan paydaşların rolleri ve sorumlulukları burada açıkça belirtilmelidir. Sözgelimi, bu amaçla kurumlar arası bir mekanizma oluşturulmuşsa, UEP uygulamasının takvime göre yürüyüp yürümediğini ve alınan önlemlerin amaca hizmet edip etmediğini belirlemek üzere periyodik raporlar hazırlanmalıdır. Bu raporlar aynı zamanda UEP uygulamasında yer alan kurumları ve personeli de belirlemelidir.

## 4. UEP'ye eklenecek belgelerin belirlenmesi

### 4.1 UEP matrisi

Matris, Gençlerin İstihdamı Ulusal Eylem Planı'nın farklı ögeleri (ana hedefler, hedefler, sonuçlar, göstergeler, sorumluluklar ve girdiler) arasındaki işlevsel ilişkiyi görselleştirmede yararlı bir araçtır. Matris ayrıca temel bilgileri tablo formatında sunacaktır. Böyle bir matrisin örneği Kılavuzun III. Bölümünde Araç 7'de verilmektedir.

### 4.2 UEP Çalışma Planı

UEP'de bir ekte, uygulamaya kılavuzluk edecek esnek bir çalışma planı yer almalıdır. Bu çalışma planı, sonuçların elde edilebilmesi için üretilmesi gereken çıktılar ve gerçekleştirilecek etkinlikler konusunda bilgi vermelidir.<sup>19</sup> Ayrıca, etkinliklerin gerçekleştirilmesiyle ilgili bir takvim içermeli ve etkinliklerden sorumlu olanları da belirtmelidir.

Planlama ile uygulama arasındaki farklı akılda tutmak önemlidir. Bu kılavuzda ele alındığı şekliyle UEP bir planlama aracıken, çalışma planı Planın uygulanmasını kolaylaştırma amacına yöneliktir. Dolayısıyla bunlar, gençlere üretken ve insana yakışır işler sağlanmasına yönelik stratejiler geliştirip uygulamalarında ülkeleri destekleyecek vazgeçilmez ve birbirini tamamlayan anaçlardır. Çalışma planına bir

### 4.3 UEP projeleri portföyü

UEP sürecinde yer alabilecek farklı aktörlerin başlattıkları girişimlerin çeşitliliği dikkate alındığında, uygulamanın da kararlı projeler aracılığıyla gerçekleşeceği öngörülebilir. Uluslararası kalkınma yardımlarının da devreye girmesiyle, bu projeler bir veya birden çok sonuç verebilir. Bu nedenle, UEP'de bir ek olarak yer almak üzere proje özetleri portföyü olabilir. Özetlerden her biri UEP'ye olan proje bağlantılarını göstermeli, çıktıları ve bütçe gerekliliklerini yansıtmalıdır. Kapsamlı bir proje önerisi normal olarak daha sonraki bir aşamada gündeme geleceğinden bu özetlerin uzunluğu iki sayfayı geçmemelidir. Araç 9 bu tür proje özetleri için bir örnek sunmaktadır.

<sup>19</sup> Çıktılar, herhangi bir geliştirici müdahale (örneğin iş müfettişlerinin eğitilmesi, iş teftişinde yeni usullerin getirilmesi gibi) çerçevesindeki etkinliklerin sonucunda elde edilen ürünlerdir. Bunlar, nihai amacın elde edilmesine katkıda bulunan sonuçlardır. Etkinlikler ise planlanan çıktıların (örneğin iş müfettişleri için kapasite geliştirme eğitimleri, eğitim materyallerinin geliştirilmesi, mevcut teftiş usullerinin değerlendirilmesi, gerekiyorsa yeni usuller getirilmesi) elde edilmesine yönelik olarak yapılan işlerdir.

#### 4.4 Çalışma yaşamı ve gençler açısından önem taşıyan Uluslararası Çalışma Standartları ve ülke içi mevzuat

Uluslararası çalışma standartları gençler işgücü piyasasının yönetiminde adillik için birtakım köşe taşları ortaya koymaktadır. Bu standartlar, çalışma yaşamında haklar, istihdam, sosyal koruma ve sosyal diyalog gibi alanlarda izlenip alınabilecek çeşitli politikalar ve önlemler konusunda hükümetlere yol göstermektedir. Bu amaçla, gençlerin istihdamı ile ilgili Uluslararası Çalışma Standartları Araç 10'da verilmiştir. Ülke tarafından onaylanan sözleşmeler ve bu sözleşmelerin hükümlerinin uygulanmasına yönelik ulusal mevzuat da UEP'ye eklenmelidir.



## Bölüm III.

### Gençlerin İstihdamıyla ilgili Ulusal Eylem Planlarında şablonlar ve matrisler





# Araç 1.

## Bir UEP belgesi için önerilen ana hat ve içerik

UEP belgesi bir analiz belgesi değil, ülkede gençlerin istihdamı çalışmalarına yön verecek ve gelecekteki girişimlere kılavuzluk edecek operasyonel bir belgedir. UEP için önerilen yapı ortak bir çerçeve olarak kullanılmalıdır. Ülke koşulları dikkate alınarak, özellikle ülkede tüm bilgilere ulaşmanın mümkün olmadığı durumlarda belirli bir esneklik gözetilebilir.

	BAŞLICA BÖLÜMLER	ALT BÖLÜMLER
I.	Durum analizi	Makroekonomik ve sosyal içeriğe genel bakış
		Gençler işgücü piyasasının analizi
		Gençlerin istihdamını etkileyen mevcut politika ve programların değerlendirilmesi
		Gençlerin istihdamında kurumsal çerçeve ve eşgüdüm
		Gençlerin istihdamında kalkınma işbirliği (iki ve çok taraflı ve IFI'ler)
II.	Başlıca politika öncelikleri	Sorun tanımlama ve analizi
		Politika öncelikleri
III.	Eylem planlaması	Ana amaç
		Gençlerin istihdamında amaç ve hedefler
		Başlıca operasyonel sonuçlar ve göstergeler
		Kaynaklar
		Uygulama ve eşgüdüm mekanizması
		İzleme ve değerlendirme
	<b>Ekler</b>	
I	UEP matrisi	
II	UEP çalışma planı	
III	UEP proje özetleri	
IV	Çalışma yaşamı ve gençler açısından önem taşıyan uluslararası çalışma standartlarının ve ülke mevzuatının listesi	

## Araç 2.

# İşgücü piyasasının genel durumunun haritalanmasında göstergeler

Bu araç, işgücü piyasasının başlıca göstergelerini sağlamaktadır. Burada, ülkenin işgücü piyasasının geniş bir tablosunu ortaya koyacak, arandığı göstergelerden oluşan geniş bir liste söz konusudur. Liste, mevcut bilgilerin belirlenmesinde ülkelere yol gösterme amacına yöneliktir.<sup>20</sup> Bu bilgiler genellikle İşgücü Araştırmaları (İA) bulguları veya Çalışma Bakanlığı/İstihdam Hizmetleri Kuruluşu tarafından sağlanan idari verilerle derlenir.<sup>21</sup>

- Başlıca yaş gruplarıyla [cinsiyete göre ayrıştırılmış olarak çocuklar (0-14), gençler (15-24), yetişkinler (25-64) ve yaşlılar (65+)] ilgili *demografik eğilimler* ve tahminler.
- *İşgücüne katılım*, ekonomik olarak faal nüfus (istihdamdakilerle işsizlerin sayısının toplamı) - mutlak sayılar ve çalışma çağındaki nüfusa oran olarak (işgücü katılım oranı); cinsiyete ve yaşa (15-24 ve 25+), eğitim düzeyine, kıır/kent dağılımına göre ayrıştırılmış olarak.
- *İstihdam oranı*, istihdamın çalışabilir çağındaki nüfusa oranı; cinsiyete ve yaşa (15-24 ve 25+), eğitim düzeyine, kıır/kent dağılımına göre ayrıştırılmış olarak.
- *Sektörlere ve statüye göre istihdam* - istihdam kapsamında olanların ekonomik sektörlere göre ayrıntılı dökümü (örneğin tarım, madencilik, taş ocakları, imalat sanayi, ticaret, oteller ve turizm vb. gibi) ve istihdam kapsamında olanların statüsü (ücretli, işçi çalıştırarak veya çalıştırmadan kendi hesabına çalışanlar, ücretsiz aile işçileri); cinsiyete ve yaşa (15-24 ve 25+), eğitim düzeyine, kıır/kent dağılımına göre ayrıştırılmış olarak.
- *Kamu kesiminde ve özel sektörde istihdam*; cinsiyete ve yaşa (15-24 ve 25+), eğitim düzeyine, kıır/kent dağılımına göre ayrıştırılmış olarak.
- *Çalışma saatlerine göre istihdam* (genellikle haftalık çalışma saatleri dilimlerine göre; örneğin < 20, 20-29, 30-39, 40-49, > 50 gibi); cinsiyete ve yaşa (15-24 ve 25+), kıır/kent dağılımına göre ayrıştırılmış olarak.
- *Ana işteki sürekliliğe göre istihdam* (sürekli veya geçici); cinsiyete ve yaşa (15-24 ve 25+), kıır/kent dağılımına göre ayrıştırılmış olarak.<sup>22</sup>
- *Kayıt dışı istihdam*; varsa kayıt dışı istihdama ilişkin bilgiler ve mümkünse bu bilgilerin ekonomik sektör, istihdamdaki statü, cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve kıır/kent ayrımına göre dökümü.<sup>23</sup>
- Cinsiyete, yaşa, eğitim durumuna ve kıır/kent dağılımına göre *işsizlik*. Elde veri varsa, işsizliğin türleri de verilmelidir. Bu, uzun süreli (12 aydan fazla) işsizliğin belirlenmesi açısından özellikle önemlidir.

<sup>20</sup> Verilere, kaynağın coğrafi ve/veya kapsam açısından sınırlılıkları ile ilgili bilgiler de eşlik etmelidir.

<sup>21</sup> Bunlardan ikincisinde, işsizlikle ilgili verilerin yalnızca "kayıtlı işsizlikle" ilgili olduğu belirtilmelidir.

<sup>22</sup> Kalıcı veya geçici işi birbirinden ayırt eden tanım net olarak ortaya konmalıdır.

<sup>23</sup> Kayıt dışı istihdamı belirleyen tanım net olarak ortaya konmalıdır.

- Cinsiyete, yaşa, eğitim durumuna, ekonomik sektöre ve kırsal/kent dağılımına göre *zaman bağlantılı eksik istihdam*<sup>24</sup>
- Cinsiyete, yaşa, eğitim durumuna ve kırsal/kent dağılımına göre *faal olmama oranı*<sup>25</sup>. Mümkünse, faal olmama durumunun nedenleri “şevki kırılmış” işçi sayısı elde edilebilecek şekilde belirtilmelidir.
- Cinsiyete, yaşa ve kırsal/kent dağılımına göre *eğitim durumu ve okur yazarlık oranları*.
- Cinsiyete, yaşa, eğitim durumuna, mesleğe, özel/kamu sektörü ve kırsal/kent ayrımına göre *ücret ve kazanç düzeyleri*.
- *İş sağlığı ve güvenliği* – meslek hastalıkları ve bunlara bağlı ölümlerin sayısı, ölümcül ve ölümlenmeyen iş kazaları, (mümkünse) yaşa ve cinsiyete göre ayrıştırılmış olarak işe 3 gün veya daha uzun süre gelememe durumu yaratan kaza sayısı.

<sup>24</sup> Zaman boyutlu işsizliğin uluslararası tanımı, istihdam kapsamında olup çalışma saatleri “kişinin istekli ve hazır olduğu başka bir istihdam durumuna göre eksik kalan” herkesi kapsamaktadır. Eğer bu uluslararası tanım esnetilerek kullanılıyorsa, bu husus net biçimde belirtilmelidir.

<sup>25</sup> Faal olmama oranı, ne çalışan ne de iş arayan kişilerin çalışabilir çağdaki toplam nüfusa yüzdesidir. Faal olmama durumunun nedenlerinin belirlenmesi halinde, bu bilgi, şevki kırılmış işçilerin belirlenmesinde önemli ipuçları sağlayacaktır (bundan kastedilen, çalışmak istedikleri ve çalışabilecekleri halde başarısız kalacakları yolunda fikre sahip oldukları için iş aramaktan vazgeçenlerdir).

## Araç 3.

# Gençlik işgücü piyasasının başlıca göstergelerine ilişkin kontrol listesi

GENÇLER İŞGÜCÜ PİYASASI GÖSTERGELERİ *	
<b>Nüfus</b>	Doğurganlık hızları, çocuk ve yaşlı bağımlılık oranları dahil olmak üzere <b>nüfus tahminleri</b>
<b>Eğitim</b>	Eğitim durumu
	Eğitim gören öğrenciler
	Okulu terk edenlerin sayısı
	Okul kayıt ve okuryazarlık oranları
<b>İşgücü</b>	Son on yıl içindeki <b>gençlerin işgücüne katılımı</b>
	<b>Gençlerin istihdamı eğilimleri</b> <input type="checkbox"/> İstihdam oranı <input type="checkbox"/> Ekonomik sektör ve statüye göre istihdam <input type="checkbox"/> Kamu veya özel sektör <input type="checkbox"/> Çalışma saatleri (gönüllü veya gönülsüz yarı zamanlı çalışma dahil)
	<b>Ana işteki sözleşme ve statü itibarıyla istihdam</b> , Veri varsa, bilgiler ekonomik sektörlerle göre verilmelidir <input type="checkbox"/> Tam zamanlı, yarı zamanlı, sürekli veya geçici <input type="checkbox"/> Ücretli ve maaşlı işçiler, kendi hesabına çalışanlar, katkıda bulunan aile işçileri
	<b>Kayıt dışı istihdam</b> Veri varsa bilgiler ekonomik sektörler ve işteki statü itibarıyla verilmelidir
	<b>Zamanla bağlantılı istihdam</b> Veri varsa bilgiler ekonomik sektörler ve işteki statü itibarıyla verilmelidir
	<b>Gençlerde işsizlik eğilimleri</b> Veri varsa, başta uzun süreli işsizlik (12 aydan uzun) olmak üzere süreye göre
	<b>Genç işsizliği / toplam işsizlik oranı</b> (genç işsizliğinin toplam işsizliğe oranı)
	<b>Genç işsizliği / toplam yetişkin işsizliği oranı</b> (genç işsizliğinin toplam yetişkin işsizliğine oranı)
<b>Faal olmama</b>	<b>Faal olmama oranı ve şevk kırılması</b> Mümkünse, şevksizliğin ortaya konulması açısından faal olmama nedenleri
<b>Ücretler ve çalışma koşulları</b>	Sektörlere ve mesleklere göre <b>ücret ve kazançlar</b>
	Mümkün olduğunda sektörlerle ve mesleklere göre <b>iş güvenliği ve sağlığı durumu</b> <input type="checkbox"/> İşle ilgili hastalıkların sayısı <input type="checkbox"/> İşle ilgili hastalıklar yüzünden meydana gelen ölümler <input type="checkbox"/> Ölümcül ve ölümcül olmayan kazalar <input type="checkbox"/> 3 gün veya daha uzun süre işe gelememe durumuna neden olan kaza sayısı
	<b>Çocuk işçiliği</b> - Cinsiyete ve sektörlerle göre en kötü biçimlerde çalışan 15-17 yaş grubundan çocuk sayısı (Bakınız: En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesi (No. 182) 1999)

\* Cinsiyete, yaş gruplarına, etnik gruplara, özürlü gençlere, HIV/AIDS durumuna, göçmen işçilere, kırsal/kent dağılımına ve eğitim düzeyine göre ayrıştırılmış olarak.

## Araç 4.

# Eğitim sisteminin farklı kademelerinin tanımlanması için matris

ISCED DÜZEYİ	DÜZEYİN ADI	DÜZEYİN TARİFİ
0	Okul öncesi eğitim	Çok küçük yaşlardaki çocukları okul ortamına alıştırmak, başka bir deyişle ev ve okul ortamı arasında köprü oluşturmak amacıyla verilen eğitimin ilk aşaması
1	İlköğretim veya temel eğitimin ilk aşaması	Bu düzeydeki programlar öğrencilere temel okuma, yazma ve temel eğitimin sayısal becerileri kazandırır ve ayrıca öğrencilerin diğer konuları (tarih, coğrafya, fen bilimleri, sosyal bilgiler) kavramasını sağlar. Bu dönem normal olarak 5-7 yaşlarında başlar ve ilk 5-6 yıl mecburidir.
2	Temel eğitimin ikinci bölümü	Bu aşamadaki programlar ilk aşamadaki eğitimi tamamlayacak şekilde tasarlanmıştır. Birçok ülkede eğitimden amaçlanan yaşam boyu öğrenme için temel oluşturmaktadır. Daha ders ağırlıklı bir model izlenir, kendi dallarının öğretmenleri ders verir. Temel becerilerin tam olarak edinilmesi bu aşamada gerçekleşir. Bu aşamaların bitimi genellikle tam zamanlı mecburi eğitimin de sonu anlamına gelir.
3	Lise eğitimi	Bu eğitim düzeyi zorunlu eğitim sistemi olan ülkelerde, zorunlu eğitim döneminden sonra başlar. Başlama yaşı genellikle 15-16 dır. Bir önceki düzeye göre bu düzeyde daha fazla ihtisaslaşma görülebilir. Programlar genel olarak 9 yıllık (1. düzeyden başlayarak tam zamanlı eğitimi öngörür. Bu düzeydeki programlar genel eğitim veya meslekteki eğitimden (MEÖ) oluşabilir.
4	Lise üstü eğitim (lisans değil)	Bu düzeydeki programlar, 3. düzeydeki bir programı tamamlamış katılımcıların bilgilerini genişletmeyi amaçlar. Bu düzey, öğrencileri ya 5. düzey için ya da doğrudan işgücü piyasası için hazırlar.
5	Lisans eğitimi	Buradaki programların eğitici içeriği 3. ve 4. düzeylerdekinden daha ileridir. Programlar şu içerikte olabilir: (i) teorik temelli veya yüksek vasıflı (ii) pratik/teknik/mesleki (kısa erimli),
6	Lisansüstü	Bu düzeyde, üçüncü kademe programlarla ileri derecede araştırmacılık öğretim vasıfları edinilir. Dolayısıyla, programlar ileri derecede çalışmalara ve özgün araştırmalara yöneliktir.

Kaynak: Uyarlandığı kaynak UNESCO: International Standard Classification of Education (ISCED), 1997.

## Araç 5.

# Proje/program performansının ve etkisinin belirlenmesinde ölçütler

ÖLÇÜTLER	TANIM	BAKILMASI GEREKEN KONULAR KONTROL LİSTESİ
Etkililik	Hedeflere ne ölçüde ulaşıldığı ve programın/projenin hedef gruplar üzerindeki etkisi	Hedefe (hedeflere) ulaşma yolunda sağlanan ilerleme ve önemli başarılar ve/veya tıkanıklıklar. Gözetilen yararlanıcılar ve / veya yardımlardan doğrudan yararlananlar. Bu kesimlerin örneğin cinsiyet, yaş, etnik köken, sosyoekonomik durum, coğrafi dağılım ve ekonomik sektör gibi özelliklerine ilişkin bilgiler sağlanması. Baştaki planla karşılaştırmalı olarak, ulaşılabilen hedeflenmiş ve/veya doğrudan yararlanıcıların sayısı ve konumu. Eğer yapılmışsa değişikliklerin mahiyeti ve gerekçesi. Programın/projenin seçilmiş yararlanıcılar veya doğrudan yarar sağlayanlar üzerindeki etkileri. Hedeflere ulaşılmasında olumlu veya olumsuz anlamda etkili olan iç ve/veya dış etmenler.
Etkinlik ve maliyet etkinliği	Elde edilen sonuçlara kıyasla kullanılan kaynaklar	Katlanılan maliyete göre programın / projenin sonuçları. Örneğin, bir eğitim programının etkinliği, o eğitim programının hazırlanması ve uygulanması için asgari düzeyde finansal kaynak harcanması ilkesine ne derecede uyduyla değerlendirilirken (örneğin kursiyer başına maliyet gibi), aynı eğitimin maliyet etkinliğinde eğitimden sağlanan yararlarla bu yararların sağlanması için katlanılan maliyet karşılaştırılır (örneğin bir kişiye iş yaratmanın maliyeti gibi).
Etki	Müdahalede bulunulmaması halinde gençlerin mahrum kalacakları işler	İş bulanların sayısı, ücretli iş bulanların sayısı, bu kişilerin ortalama kazanç durumları, yaptıkları iş sözleşmesi tipleri (sabit süreli, geçici, yarı zamanlı vb.), müdahalelerden etkilenmeyen kontrol grubuna göre çalışma saatleri.
Sürdürülebilirlik	Müdahalenin sona ermesinden sonra etkilerin kalıcılığı	Doğrudan yararlananların, proje/program tamamlandıktan sonra proje/program tarafından başlatılan etkinlikleri sürdürebilme kapasiteleri (kurumsal, yönetsel, teknik ve finansal). Program/proje tamamlandıktan sonra finansal sürdürülebilirliğin sağlanması için alınmış önlemler (örneğin kredi sistemi, çeşitli ticari hizmetler ve gelir getirici diğer etkinlikler).

## Araç 6.

### Örnek UEP değerlendirme konuları ve sorular

DEĞERLENDİRME KONULARI	ÖRNEK DEĞERLENDİRME SORULARI
<b>Eylem Planı gerekçesi</b> ( <i>Eylem Planı bir anlam taşıyor mu?</i> )	<input type="checkbox"/> Eylem Planının hedefleri ve görevi geçerliliğini ne ölçüde koruyor? <input type="checkbox"/> Eylem Planının etkinlikleri ve çıktıları görevi ile tutarlılık taşıyor mu, amaçlanan etkiyle arasında makul bir bağ var mı?
<b>Etki ve sonuç</b> ( <i>Eylem Planı sonucunda ne oldu?</i> )	<input type="checkbox"/> Eylem Planının uygulanmasından, beklenen ve beklenmeyen ne gibi etkiler ortaya çıktı? <input type="checkbox"/> Eylem Planı diğer programları ne ölçüde tamamlıyor, tekrarlıyor, örtüşüyor veya ortak amaç taşıyor?
<b>Hedeflere ulaşılması</b> ( <i>Eylem Planı beklenenleri gerçekleştirdi mi?</i> )	<input type="checkbox"/> Hedefler ne ölçüde ve hangi yollardan Eylem Planının uygulanmasına bağlanabilir?
<b>Alternatifler</b> ( <i>Sonuçları elde etmenin daha iyi yolları var mı?</i> )	<input type="checkbox"/> Hedeflere ve amaçlanan etkiye ulaşmayı sağlayabilecek daha maliyet etkin yollar var mı? <input type="checkbox"/> Eylem Planının öngördüklerini gerçekleştirmenin daha maliyet etkin yolları var mı?



## Araç 7.

### UEP Matrisi Şablonu

Gençlerin İstihdamı Genel Hedefi: .....		
Hedef: .....		
Sonuç	Göstergeler	Sorumlu Birim
Sonuç 1	Gösterge 1.1	Bakanlık X
	Gösterge 1.2	
	Gösterge 1.n	
Sonuç 2	Gösterge 2.1	Bakanlık Y
	Gösterge 2.2	
	Gösterge 2.n	
Sonuç 3	Gösterge 3.1	Bakanlık Z
	Gösterge 3.2	
	Gösterge 3.n	
Sonuç n	Gösterge n.1	Kamu İstihdam Hizmetleri
	Gösterge n.2	
	Gösterge n.n	

	Finansal Girdiler		Takvim	
	Bütçeden	Bütçe Dışı	Başlangıç Tarihi	Bitiş Tarihi
	2 milyon USD	1 milyon USD	gg.aa.yy	gg.aa.yy
	3 milyon USD	2 milyon USD	gg.aa.yy	gg.aa.yy
	2 milyon USD		gg.aa.yy	gg.aa.yy
	1 milyon USD	2 milyon USD	gg.aa.yy	gg.aa.yy

## Araç 8.

### UEP Çalışma Planı için önerilen örnek

		Başlama Tarihi	Bitiş Tarihi	Sorumlu
<b>1</b>	<b>SONUÇ 1'İ BELİRTİNİZ</b>			
<b>1.1</b>	<b>Çıktı 1'i anlatınız</b>			<b>Yönetici</b>
A.1.1.1	Etkinlik 1'i anlatınız			Bay/Bayan X
A.1.1.2	Etkinlik 2'yi anlatınız			Bay/Bayan Y
A.1.1.n	Etkinlik n'i anlatınız			Bay/Bayan Z
<b>1.2</b>	<b>Çıktı 2'yi anlatınız</b>			<b>Yönetici</b>
A.1.2.1	Etkinlik 1'i anlatınız			Bay/Bayan X
A.1.2.2	Etkinlik 2'yi anlatınız			Bay/Bayan Y
A.1.2.n	Etkinlik n'i anlatınız			Bay/Bayan Z
<b>1.n</b>	<b>Çıktı n'i anlatınız</b>			<b>Yönetici</b>
A.1.n.1	Etkinlik 1'i anlatınız			Bay/Bayan X
A.1.n.2	Etkinlik 2'yi anlatınız			Bay/Bayan Y
A.1.n.n	Etkinlik n'i anlatınız			Bay/Bayan Z
<b>N</b>	<b>SONUÇ N'İ BELİRTİNİZ</b>			
<b>n.1</b>	<b>Çıktı 1'i anlatınız</b>			<b>Yönetici</b>
A.n.1.1	Etkinlik 1'i anlatınız			Bay/Bayan X
A.n.1.2	Etkinlik 2'yi anlatınız			Bay/Bayan Y
A.n.1.n	Etkinlik n'i anlatınız			Bay/Bayan Z
<b>n.2</b>	<b>Çıktı 2'yi anlatınız</b>			<b>Yönetici</b>
A.n.2.1	Etkinlik 1'i anlatınız			Bay/Bayan X
A.n.2.2	Etkinlik 2'yi anlatınız			Bay/Bayan Y
A.n.2.n	Etkinlik n'i anlatınız			Bay/Bayan Z
<b>n.n</b>	<b>Çıktı n'i anlatınız</b>			<b>Yönetici</b>
A.n.n.1	Etkinlik 1'i anlatınız			Bay/Bayan X
A.n.n.2	Etkinlik 2'yi anlatınız			Bay/Bayan Y
A.n.n.n	Etkinlik n'i anlatınız			Bay/Bayan Z

	Yıl 1 (ay)												Yıl 2 (ay)					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	n.	12

## Araç 9.

### UEP proje özetleri için önerilen örnek

PROJE BAŞLIĞI	
<b>Proje Tanımı</b>	Projenin başlıca bileşenlerini, hedef gruplarını, uygulama stratejisini ve kurumsal düzenlemelerini anlatınız.
<b>UEP ile bağlantı</b>	Projenin UEP'deki gençlerin istihdamı hedeflerinden birinin gerçekleşmesine nasıl katkıda bulunacağını belirtiniz.
<b>Projenin yakın hedefi (hedefleri)</b>	Projenin ulaşacağı hedefi (hedefleri) belirtiniz. Bu hedefler UEP sonuçlarından en az biri ile örtüşmelidir.
<b>Proje performans göstergeleri</b>	Proje hedeflerinden her biri ile ilgili performans göstergelerini (nicel terimlerle) belirtiniz.
<b>Proje çıktıları</b>	Proje hedefine (hedeflerine) ulaşılması için elde edilecek başlıca çıktıları belirtiniz.
<b>Bütçe</b>	Proje için gereken finansal kaynakları belirtiniz.
<b>İletişim bilgileri</b>	Sorumlu kişi veya birimin adı ve iletişim bilgileri

## Araç 10.

# Çalışma yaşamı ve gençler açısından önem taşıyan Uluslararası Çalışma Standartları<sup>26</sup>

### Sendikalaşma ve toplu sözleşme özgürlüğü ve işçi-işveren ilişkileri

- Sendikalaşma ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1948 (No. 87)\*<sup>27</sup>
- Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi, 1949 (No. 98)\*
- İşçi Temsilcileri Sözleşmesi (No. 135) ve Tavsiye Kararı (No. 143), 1971

### Zorla çalıştırma

- Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 1930 (No. 29)\*
- Zorla Çalıştırma (Dolaylı Zor) Tavsiye Kararı, 1930 (No. 35)
- Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması Sözleşmesi, 1957 (No. 105)\*

### Çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması, çocuklar ve gençlerin korunması

- Asgari Yaş Sözleşmesi (No. 138)\* ve Tavsiye Kararı (No. 146), 1973
- En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesi (No. 182)\* ve Tavsiye Kararı (No. 190), 1999
- Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Sanayi) Sözleşmesi, 1946 (No. 77)
- Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Sanayi Dışı Meslekler) Sözleşmesi, 1946 (No. 78)
- Gençlerin Tıbbi Muayenesi Tavsiye Kararı, 1946 (No. 79)

### Fırsatlar ve muamelede eşitlik

- Eşit Ücret Sözleşmesi (No. 100)\* ve Tavsiye Kararı (No. 90), 1951
- Ayrımcılık (İstihdam ve Mesleklerde) Sözleşmesi (No. 111)\* ve Tavsiye Kararı (No. 111), 1958

### İş teftişi ve idaresi

- İş Teftişi Sözleşmesi (No. 81) ve Tavsiye Kararı (No. 81), 1947
- İş Teftişi Sözleşmesi'ne 1995 tarihli Protokol, 1947 (No: 81)
- İş Teftişi (Tarım) Sözleşmesi (No. 129) ve Tavsiye Kararı (No. 133), 1969
- İş İdaresi Sözleşmesi (No. 150) ve Tavsiye Kararı (No. 158), 1978

<sup>26</sup> Buradaki uluslararası çalışma standartlarının tam metnine ILO web sayfasından ulaşılabilir

<http://www.ilo.org.youth>

<sup>27</sup> (\*) işareti ILO'nun sekiz temel sözleşmesini gösterir.

## İstihdam politikası ve istihdamın geliştirilmesi

- İstihdam Politikası Sözleşmesi (No. 122) ve Tavsiye Kararı (No. 122), 1964
- İstihdam Politikası (Ek Hükümler) Tavsiye Kararı (No. 169), 1984
- Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Engelliler) Sözleşmesi (No. 159) ve Tavsiye Kararı (No. 168), 1983
- Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi (No. 181) ve Tavsiye Kararı (No. 188), 1997
- İstihdam Hizmetleri Sözleşmesi (No. 88) ve Tavsiye Kararı (No. 83), 1948
- Küçük ve Orta Boy İşletmelerde İş Yaratılması Tavsiye Kararı, 1998 (No. 189)
- Kooperatifçiliğin Geliştirilmesi Tavsiye Kararı, 2002 (No. 193)

## Mesleki rehberlik ve eğitim

- İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi, 1975 (No. 142)
- İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Tavsiye Kararı, 2004 (No. 195)

## Ücretler

- Ücretlerin Korunması Sözleşmesi (No. 95) ve Tavsiye Kararı (No. 85), 1949
- Asgari Ücret Belirleme Sözleşmesi (No. 131) ve Tavsiye Kararı (No. 135), 1970

## Çalışma saatleri

- Çalışma Saatleri (Sanayi) Sözleşmesi, 1919 (No. 1)
- Çalışma Saatleri (Ticaret ve Büro İşleri) Sözleşmesi, 1930 (No. 30)
- Gece Mesaisi Sözleşmesi (No. 171) ve Tavsiye Kararı (No. 178), 1990
- Yarı Zamanlı Çalışma Sözleşmesi (No. 175) ve Tavsiye Kararı (No. 182), 1994

## İş güvenliği ve sağlığı

- İş Güvenliği ve Sağlığı Sözleşmesi (No. 155) ve Tavsiye Kararı (No. 164), 1981
- İş Güvenliği ve Sağlığı Sözleşmesi 2002 tarihli Protokolü, 1981 (No. 155)
- Tarımda Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi (No. 184) ve Tavsiye Kararı (No. 192), 2001

### Sosyal güvenlik

- Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi, 1952 (No. 102)
- İstihdam Sağlanması ve İşsizliğe Karşı Koruma Sözleşmesi (No. 168) ve Tavsiye Kararı (No. 176), 1988

### Anneliğin korunması

- Anneliğin Korunması Sözleşmesi (No. 183) ve Tavsiye Kararı (No. 191), 2000

### Göçmen işçiler

- İstihdam Amaçlı Göç Sözleşmesi (Gözden Geçirilmiş) (No. 97) ve Tavsiye Kararı (Gözden Geçirilmiş) (No. 86), 1949
- Göçmen İşçiler (Ek Hükümler) Sözleşmesi, 1975 (No. 143)
- Göçmen İşçiler Tavsiye Kararı, 1975 (No. 151)

### Yerli ve kabile halklar

- Yerli ve Kabile Halklar Sözleşmesi, 1989 (No. 169)





**Gençlerin İstihdamı Programı  
İstihdam Sektörü**

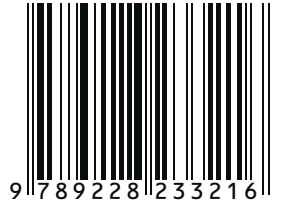
**Uluslararası Çalışma Örgütü**

4 route des Morillons  
CH-1211 Cenevre 22, İsviçre  
Tel : +41 22 799 68 53  
Faks : +41 22 799 75 62  
E-posta: youth@ilo.org  
Web: www.ilo.org/youth

**Uluslararası Çalışma Örgütü  
Ankara Ofisi**

Ferit Recai Ertuğrul Caddesi No. 4,  
06450 Oran, Ankara  
Tel : +90 312 491 98 90  
Faks : +90 312 491 99 45  
E-posta: ankara@ilo.org  
Web: www.ilo.org/ankara

ISBN 978-92-2-823321-6



9 789228 233216