

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

**SEÇİLMİŞ ÜLKE UYGULAMARINDA GENÇ
İSTİHDAMINA YÖNELİK AKTİF İŞGÜCÜ
POLİTİKALARI VE İŞKUR İÇİN ÖNERİLER**

Filiz AÇIKGÖZ
İstihdam Uzman Yardımcısı

Ankara 2017

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

**SEÇİLMİŞ ÜLKE UYGULAMARINDA GENÇ
İSTİHDAMINA YÖNELİK AKTİF İŞGÜCÜ
POLİTİKALARI VE İŞKUR İÇİN ÖNERİLER**
(Uzmanlık Tezi)

Filiz AÇIKGÖZ
İstihdam Uzman Yardımcısı

Tez Danışmanı
Eser EROL
İstihdam Uzmanı

Ankara 2017

KABUL SAYFASI

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

İstihdam Uzman Yardımcısı Filiz AÇIKGÖZ'e ait, "Seçilmiş Ülke Uygulamalarında Genç İstihdamına Yönelik Aktif İşgücü Politikaları ve İŞKUR için Öneriler" adlı bu Tez, Yeterlik Sınav Kurulu tarafından UZMANLIK TEZİ olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı	Adı ve Soyadı	İmzası
Başkan :			
Üye :			
Üye :			
Üye :			
Üye :			

Tez savunma tarihi :/...../20.....

TEZDEN YARARLANMA

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdam Uzman Yardımcısı Filiz AÇIKGÖZ tarafından hazırlanan bu Uzmanlık Tezinden yararlanma koşulları aşağıdaki şekildedir:

1. Bu Tez fotokopi ile çoğaltılabilir.
2. Bu Tez, pdf formatında internet ortamında yayınlanabilir.
3. Bu Tezden yararlanılırken kaynak gösterilmesi zorunludur.

Filiz AÇIKGÖZ
İstihdam Uzman Y.

...../...../20.....
İmza

ÖNSÖZ

“Seçilmiş Ülke Uygulamalarında Genç İstihdamına Yönelik Aktif İşgücü Politikaları ve İŞKUR için Öneriler” adlı bu çalışmada, genç işsizlik kavramı ve gençlere yönelik uygulanan aktif işgücü politikalarına değinilmiş; hem ülkemizde hem de diğer ülkelerde genç istihdamını arttırmaya yönelik aktif işgücü politikaları ortaya konulmuştur. Sonuç ve öneriler kısmında ise genç işsizlik kavramı, genç işsizlik nedenleri, sonuçları, verilerinden bahsedilmiş olup; faydalı olacağı mütalaa edilen diğer ülkelerdeki genç istihdamına yönelik aktif işgücü politikaları uygulamaları ile ülkemizdeki uygulamalar değerlendirilmiş olup; sözkonusu çerçevede öneriler sunulmuştur.

Yetişme ve tez hazırlık sürecinde yardımları ile yanımızda olan, Daire Başkanımız Sayın Aşkın TÖREN’e başta Eser Erol olmak üzere tüm İstihdam Uzmanlarımıza, birbirimize karşılıklı destek sağladığımız tüm İstihdam Uzman Yardımcılarına ve bu süreçte her zaman arkamda hissettiğim aileme teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
İÇİNDEKİLER	ii
TABLolar LİSTESİ.....	v
KISALTMALAR	vi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. GENÇ İŞSİZLİĞİ İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	4
1.1.1. Genç Kavramı.....	4
1.1.2. Genç İşsizliğinin Nedenleri ve Analizi.....	6
1.1.3. Genç İşsizliğinin Beraberinde Ekonomik, Sosyal ve Toplumsal Alanda Getirdiği Sorunlar	10
1.1.4. Türkiye’de Genç İşsizliği ile İlgili Genel Durum ve Göstergeler.....	12
1.1.5. Türkiye’de Genç İşsizliği ile İlgili Durum ve Ulusal İstihdam Stratejisi	18
1.1.6. Dünya’da Genç İşsizliği.....	20
1.1.7. Genç işsizliğinin Sonuçları	24

İKİNCİ BÖLÜM

AKTİF İŞGÜCÜ POLİTİKALARI

2.1. GENEL HATLARI İLE AKTİF İŞGÜCÜ POLİTİKALARI.....	27
2.1.1. Doğrudan Kamu İşleri Yaratma Programları.....	30
2.1.2. Ücret sübvansiyonları.....	32
2.1.3. Mesleki ve Teknik Eğitim içeren Programlar.....	33
2.1.4. Girişimciliğin Desteklenmesi.....	35
2.1.5. İş Arama Yardımları ve Danışmanlık Hizmetleri	37
2.1.6. Sosyal Tarafların Katılımının Sağlanması.....	39

2.1.7. Gençlik İstihdam Ağı (YEN).....	40
2.2. SEÇİLMİŞ ÜLKE ÖRNEKLERİNDE GENÇ İSTİHDAMINA YÖNELİK AKTİF İŞGÜCÜ POLİTİKALARI	42
2.2.1. Genel Tanım.....	42
2.2.2. Japonya.....	42
2.2.2.1. Ulusal Genç İstihdam Politikasına Genel Bir Bakış Çerçevesinde Eğitim Sistemine Genel Bir Bakış.....	43
2.2.2.2. Mesleki Beceri Geliştirme Sistemi	44
2.2.2.3 İşe Yerleştirme Sistemi	44
2.2.2.4. Yeni Mezunlarda İşe Alım Uygulamaları ve Japonya'nın İstihdam Modeli	45
2.2.3. Çin.....	50
2.2.3.1. Genç İstihdamına Yönelik Kurum Kuruluşlar ve Politikalar	52
2.2.3.2. Eğitim ve Öğretim Politikası	53
2.2.3.3. Mesleki Eğitim ve Hayatboyu Öğrenme	53
2.2.3.4. Ücret Politikası.....	54
2.2.3.5. İstihdam Koruma Yasası	54
2.2.4. Avrupa Birliği	57
2.2.4.1. Orta Öğretim Reformu	58
2.2.4.2. Mesleki Eğitimin Etkin ve Verimli Hale Getirilmesi	59
2.2.4.3. Genç Girişimciliğin Desteklenmesi	60
2.2.5. Almanya	64
2.2.6. Güney Kore	66
2.2.7. Arjantin	67
2.2.8. Kanada	69
2.2.9. Rusya	71

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞKUR'UN GENÇ İSTİHDAMINA YÖNELİK UYGULADIĞI AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI VE BU KAPSAMDAKİ FAALİYETLERİ

3.1 İŞKUR'UN GENÇ İŞSİZLİĞİ İLE MÜCADELE ÇERÇEVESİNDEKİ FAALİYETLERİ.....	73
3.1.1. Mesleki Eğitim Kursları.....	77
3.1.2. İşbaşı Eğitim Programları	80
3.1.2.1. İşbaşı Eğitim Programlarının Uygulanmasına İlişkin Genel Esaslar.....	81
3.1.3. Girişimcilik Eğitim Programı	84
3.1.4. İş ve Meslek Danışmanlığı	86
SONUÇ	89
ÖNERİLER	96
KAYNAKÇA.....	104
ÖZGEÇMİŞ	108

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1 : Genç İşsizliğinin Yüksek Olmasının Talep Arz ve Talep Yönleri	9
Tablo 2 : Türkiye Çapında Aylara Göre Genç Nüfusta İşsizlik Oranı	15
Tablo 3: Genç İşsizlik Oranları (2017).....	22
Tablo 4: Gençlerde Çalışan Yoksulların Eğilimleri.....	23
Tablo 5: 2016 Yılı Kurs ve Programlardan Yararlanan Sayıları.....	77
Tablo 6: 2016 Yılı Mesleki Eğitim Kursları ve Katılımcı Sayıları	79
Tablo 7: Yıllar İtibariyle Mesleki Eğitim Kursları ve Katılımcı Sayıları.....	80
Tablo 8: Yıllar İtibariyle İşbaşı Eğitim Programı ve Katılımcı Sayıları	84
Tablo 9: Yıllar İtibariyle Girişimcilik Eğitim Programları ve Katılımcı Sayıları	86

KISALTMALAR

a.g.e.	: adı geçen eser
a.g.m.	: adı geçen makale
AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AİPP	: Aktif İşgücü Piyasası Politikaları
AİS	: Avrupa İstihdam Stratejisi
BİZ	: Mesleki Bilgi Merkezi
ESF	: Avrupa Sosyal Fonu
Eurostat	: Avrupa İstatistik Ofisi
G20	: 19 Ülke ile AB'nin Maliye Bakanı ve Merkez Bankası Başkanlarından Oluşan Grup
GSYH	: Gayrı Safi Yurtiçi Hâsıla
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	: Uluslararası Para Fonu
ISCED	: Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması
İİBK	: İş ve İşçi Bulma Kurumu
İİMEK	: İl istihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu
İMD	: İş ve Meslek Danışmanı
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme Başkanlığı
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
OSB	: Organize Sanayi Bölgesi

s.	: sayfa
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SÖB	: Sosyo-Ekonomik Girişim
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TYP	: Toplum Yararına Program
ÜİS	: Ulusal İstihdam Stratejisi
UNCTAD	: Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı

GİRİŞ

Kavram olarak ‘‘Genç’’ ruhsal ve fiziksel gelişim sürecinde olan, geleceğe bir eğitim ile hazırlanan ve henüz yaşam yükünü yüklenmemiş, toplumun en dinamik insanıdır. Diğer ülkelerde olduğu gibi ülkemizin kalkınma ayakları incelendiğinde motor gücü oluşturması beklenen gençler küreselleşmenin de yaygınlaşması ile önemli sorunlar tecrübe etmektedirler. Gençlerin mevcut sorunlarını ülkemizin çözmesi gereken önemli sorunlardan ayırt etmek pek mümkün gözükmemektedir. Yüzyılımızın en önemli sorunu olan işsizliğe karşı ayrıcalıklı korunmaya ihtiyaç duyan en önemli grupların başında gençler gelmektedir.

Küresel bir sorun olarak görülen işsizliğin sonuçlarından en çok etkilenen kesim gençlerdir. Genç işsizliğinin önde gelen nedenleri arasında, genç olarak kabul edilen 15–24 yaş grubu arasında eğitime katılma oranının artması, yeni işler yaratılamaması, tecrübe yoksunluğu, gençlerin niteliklerinin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verememesi sayılmaktadır. Sayılan nedenlerden gençlerin eğitime katılma oranının artması dışındakilerin, belli politikalarla çözülmesi mümkün olmasına rağmen çözülmemesi/çözülememesi, küresel işsizlikten en fazla gençlerin etkilenmesine neden olmaktadır.

Kapsamlı, detaylı ve uzun dönemli çözümler işsizlik sorunu ile mücadelede gereklidir. İşsizlik sorunu bireyleri en verimli çağları olan gençliklerinde üretim ve ekonomik faaliyetlere katılmasını engelleyerek gençleri hem psikolojik olarak çaresizliğe sürüklemekte hem de gençlerin gelir kaybına maruz kalmalarına yol açmaktadır. Genç işsizliğini ivmelendiren unsurlar yeni işler oluşturulmaması, eğitim ve istihdam arasındaki ilişkinin sağlıklı bir biçimde kurulamaması, gençlerin niteliklerinin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verememesidir.

Genel olarak genç işsizliği; gençlerin piyasaya ilk kez giriş yapacak olmaları, piyasanın ihtiyaçlarını karşılayacak doğrultuda yeterli niteliğe sahip olmaması, ekonominin yavaşlaması ve daralması, iş arayan genç nüfusun artması gibi birçok unsura bağlıdır. Genç işsizliğinin ekonomiye getirdiği yük büyüktür. Bunların en önemlilerinin başında; gençlerin çalışmaması sonucu üretime katılamamaları ve ülke üretiminde önemli bir kayıp ve eksik istihdam meydana getirmeleri yer almaktadır.

Bahsedilen ekonomik etkilerinin yanı sıra genç işsizliği sonucu gençlerin iş piyasasına entegre edilememeleri ülkelerin gelecekle ilgili kalkınma ve refah beklentileri üzerinde bir tehdit unsuru oluşturmaktadır. Potansiyel üretim gücü olan genç işgücü, ülkelerin kalkınmasında önemli bir kaynaktır. Bu kaynak işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikli işgücüne dönüştürüldüğünde toplumlar açısından avantaj oluşturacak bir değerdir. Aksi takdirde bu durum sosyo-ekonomik sorunların kaynağı haline dönüşebilmektedir.

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de genç nüfus eğitimsizlik, yoksulluk, sosyal dışlanma gibi bazı önemli sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bu sorunlar nitelik seviyesi ve iş piyasasına girme isteğinden çok daha kapsamlıdır. İş yaratma ve istihdam elde etme eğitimsizlik, yoksulluk ve sosyal dışlanma gibi çok boyutlu sorunlar istihdam olanağını arttırmakla giderilebilecek sorunlar değildirler. Ayrıca genç yoksulluğu kuşaktan kuşağa geçen yoksulluk ve çalışan genç yoksulluğu, kayıt dışı çalışan, ağır iş koşulları da genç işsizliği kapsamında yer alan ekonomide çözülmesi gereken konulardandır.

Genç işsizliği, uzun dönemde, ulusal gelişme ve ülke ekonomisinin geleceği açısından da önemli sonuçlara gebe dir. Söz konusu sonuçların en önemlileri, yoksulluk ve üretim kaybıdır. Üretici potansiyeli yüksek olan genç işgücünün, üretime yönlendirilebildiği ölçüde ülkelerin kalkınması açısından önemli bir kaynak oluşturduğu, aksi takdirde beşeri sermaye kaybına neden olduğu bilinmektedir. Çalışma bir gelir güvencesi anlamına geldiğine göre, işsizlik olgusu da her şeyden önce bir gelir kaybı anlamına gelmektedir. Genç bir işgücü adayı, söz konusu güne kadar hiçbir işe girememiş ya da çalışmış olduğu işi kaybetmiş olabilir. Her iki durumda da genç işsiz hem kendi hem de ailesi açısından gelir yokluğu çekecektir. Bu durum, genel anlamda işsizliğin özel anlamda da genç işsizliğin mikro ekonomik etkisini ortaya koymaktadır.

Tez çalışmasının amacı genç işsizlik ve istihdam olgularının güncel veriler ve küresel ekonomi çerçevesinde incelenerek; seçilmiş ülkelerde genç işsizliğine yönelik uygulanan aktif işgücü politikaları ile ilgili bir değerlendirme sunmanın yanında ülkemizde Kurumumuzun uygulamasını yaptığı gençlere yönelik aktif işgücü politikalarına da değinmek, sonuç ve öneriler kısmında ise genel bir değerlendirme yapmaktır.

Tez çalışması kapsamında öncelikle kavramsal bir çerçeve çizilerek genç tanımı, genç işsizliği neden ve sonuçları ile genç işsizliğinin yol açtığı sorunlara değinilmiştir. Türkiye'deki ve dünyadaki genç işsizliğindeki mevcut durum çeşitli istatistiklerle belirtilmiştir. İkinci bölümde genç işsizliğini gidermede küresel anlamda ortak kullanılan doğrudan kamu işleri yaratma programları, ücret sübvansiyonları, işgücü piyasasına yönelik eğitimler, bağımsız çalışma ve girişimciliğin desteklenmesi, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri, işe yerleştirme hizmetleri, sosyal tarafların katılımının sağlanması politikalarına yer verilmiş olup; Çin, Japonya, Avrupa Birliği, Almanya, Güney Kore, Arjantin, Kanada ve Rusya'daki gençlere yönelik aktif işgücü politika uygulamaları aktarılmıştır. Bu kapsamda yer alan uygulamalar her ülkenin ekonomisi, gelir yapısı, ekonomik göstergeleri yanında kültürü, coğrafyası ve ülkenin diğer ülkelerle olan ekonomik ilişkilerine göre de farklılık gösterdiği ortaya konulmuştur. Üçüncü bölümde Türkiye'deki genç işsizlikle mücadelede uygulanan aktif işgücü politikalarına değinilmiş olup; İŞKUR'un gençlere yönelik verdiği hizmetler, bu hizmetlerden faydalanan genç sayıları ve bu politikaların işgücü piyasası üzerindeki etkilerinden bahsedilmiştir. Bu bölümde yer alan sonuç ve öneriler kısmında ise küresel anlamda genç işsizliği neden ve sonuçları ile ilgili bir çerçeve çizilip; ülke uygulamalarındaki önemli ve faydalı politikalar vurgulanmış ve bu politikalardan ülkemizdeki genç işsizliği azaltmada yardımcı olacağı düşünülen uygulamalardan bahsedilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. GENÇ İŞSİZLİĞİ İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.1. Genç Kavramı

Genç kavramı, ulusal ve uluslararası kuruluşların yayınlarında, bilimsel ya da hukuki literatürde çeşitli biçimlerde tanımlanan bir kavramdır. Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü'ne (UNESCO) göre, “Genç, öğrenim yapan, hayatını kazanmak için çalışmayan, kendine ait konutu bulunmayan kişidir.¹ Yaş gruplarına göre işsizlik oranlarında en yüksek işsizlik oranının gözlendiği yaş grupları 15-19 ve 20-24 arası yaş gruplarıdır. En düşük işsizlik oranının olduğu yaş grubu ise 65+ yaş grubudur. Bu görünüm normal bir görünüm olup, ülkenin nüfus yaş gruplarına dağılımıyla uyumludur. Ayrıca, bu gösterge emek piyasası politikalarının nereye odaklanması gerektiği, gençlerin işgücü piyasasına girişinin kolaylaştırılmasına yönelik politikalar üretilmesi gibi konular bakımından büyük önem taşımaktadır.²

Türkiye için, çalışma çağındaki nüfus, kurumsal olmayan sivil nüfus içerisindeki on beş ve daha yukarı yaştaki nüfustur. Belirlenen yaş unsuru ülkeden ülkeye değişmekle birlikte bazı ülkelerde on altı yaş ve üzeri nüfus çalışma çağı olarak nitelendirilir. Bu ülkelerden birkaçına örnek olarak İngiltere, İspanya, İzlanda ve Norveç ülkelerini verebilir. Gençlik ifadesinin herkes tarafından kabul gören bir tanımı olmasa da birçok uluslararası kuruluş genç olgusunu genel olarak tanımlamaktadır.³

Bir insanın hayatındaki gençlik dönemi ile çocukluk periyodunu birbirinden kesin çizgilerle ayırmak mümkün görülmemektedir. Ulusal mevzuatta “genç”, “genç işçi” için açık

¹ <http://www.unesco.org/new/en/social-and-human-sciences/themes/youth/youth-definition/> (Akt. Tuncel, Gökhan “Türkiye’de İşsizlik ve işsizliği Azaltmaya Yönelik Politikalar: Tarihsel Bir Bakış”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Yıl 2014, 28-2, s. 60

² <http://www.unesco.org/new/en/social-and-human-sciences/themes/youth/youth-definition/> (Akt. Tuncel, Gökhan “Türkiye’de İşsizlik ve işsizliği Azaltmaya Yönelik Politikalar: Tarihsel Bir Bakış”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Yıl 2014, 28-2, s. 60

³ Tuncel, Gökhan “Türkiye’de İşsizlik ve işsizliği Azaltmaya Yönelik Politikalar: Tarihsel Bir Bakış”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Yıl 2014, 28-2, s. 61

tanımlamalar yapılmazken, uluslararası belgelerde ve sözleşmelerde, “genç”, “genç işçi” terimleri için belli betimlemeler mevcuttur. “Genç” ya da “gençlik” işsizliği global verilerini incelemek ve ülkemizdeki kuruluşlardan ve uluslararası kuruluşların yaklaşımlarından aşağıdaki şekilde örnekler vermek mümkündür.⁴

2007-2010 yılları arasında küresel genç işsizlik oranı birden yükselmeyi tecrübe ederken, 2012-2014 yılları arasında yüzde 13’te sabitlenmiştir. Aynı zamanda 2014 yılında 73.3 milyon olarak görülen genç işsizlik 2009 kriz yılında 73.3 milyon kişi olarak gözlenmiştir. Genel işsizlikte genç işsizlerin payı yavaş yavaş azalmaktadır. 2014 yılında, tüm işsizlerin yüzde 36.7’si gençlerden oluşmaktadır. 10 yıl önceye bakıldığında ise genç işsizlerin payının genel işsizlikteki payı yüzde 41.5 olmuştur. 2014’teki global popülasyonun 1/6’sı gençlerden oluşmaktadır.⁵

Ülkemizde, Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) raporlarında, ve V., VI. ve VII. beş yıllık kalkınma planlarında 15-24 yaş grubu genç nüfus olarak kabul edilmektedir. Ayrıca; Türkiye’nin de imzaladığı Çocuk Haklarına Dair Sözleşmenin 1. maddesinde, 18 yaşına kadar her insanın çocuk sayılması ifadesine yer verilmektedir. Bu ifade ile rüşt yaşını 18 olarak kabul eden Medeni Kanun’un ilgili maddesi uyum ve uygunluk içindedir.

Avrupa ülkelerine baktığımızda ise, Avrupa Sosyal Şartı’nın 7. maddesinin 1.bendinde çocukların çalışma yaşlarının en az 15 olması öngörülmüş, 8. bendinde ise 18 yaşın altındaki kişilerin çalışmalarına, çalışma koşullarına ilişkin sınırlamalar getirilmiştir.⁶

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’ya göre; çocuk işgücü tanımında yaş sınırı olarak 15 yaş belirtilmiştir. ILO’nun 138 sayılı Sözleşmesine göre, 15-24 yaşları arasında çalışanlar “genç işçi” olarak kabul edilmekte, 146 sayılı tavsiye kararıyla da taban yaşının 16’ ya çıkarılması öngörülmekte, kademeli olarak asgari çalışma yaşının yükseltilmesine ilişkin öneri getirilmektedir.⁷

Diğer bir uluslararası kuruluş olan Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür

⁴ Simon White, Peter Kenyon, Enterprise Based Youth Employment Policies Strategies and Programmes, Skills Working Paper No:1, ILO Publishing, Geneva 1999, s.43

⁵ ILO, **Global Employment Trends for Youth**, Geneva 2015, s. 10.

⁶ Avrupa Sosyal Şartı, 3.V.1996, Strazburg (<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf>)

⁷ 138 Sayılı ILO Sözleşmesi, <http://www.teamprevent.com.tr/filestore/156/138sayilszleme.pdf> 15.02. 2017

Örgütü'ne (UNESCO) göre ise genç kavramı kesin tanımlanan “yaş”tan ziyade öğrenim yapan, kendine ait konutu bulunmayan ve hayatını kazanmak için çalışmayan kişi olarak belirtilmiştir. Ayrıca gençlik dönemi, davranış, düşünce, duygu ve tutum olarak kişiyi sosyal olgunluğa hazırlayan belirli ve sınırlı bir yaş dönemi olarak tanımlanmıştır.⁸

1.1.2. Genç İşsizliğin Nedenleri ve Analizi

Genç işsizliği hem ülkemizde hem de diğer ülkelerde gittikçe derinleşen bir sorun olması ile ülkelerin ajandalarının ilk sıralarında yer almaktadır. Teknolojik gelişmeler sebebiyle insan gücüne olan ihtiyacın azalması, nitelikli eleman istihdamının niteliksiz eleman istihdamına kıyasla tercih edilir olması, hızlı nüfus artışları, eğitim ve fırsat eşitliğinin olmaması, özel sektör ve kamu kesiminin iş konusunda yanlış politikaları sonucunda işsizlik sorunu ciddiyetini ve önemini korumaktadır.⁹

Genç işsizlik oranları birçok ülkede toplam işsizlik oranlarının üzerinde yer alır. Hatta bu oran bir kattan daha fazla olduğu gözlemlenmektedir. İlk olarak her ülkenin sorunu olan bu durumun nedenlerinin sorgulanması gerekir. Genç işsizliğin yüksek olması,

- Ekonomik gelişmenin yavaş olması
- Ekonomideki dönemsel daralmalar
- Asgari ücretler
- Genç işgücünün niteliğindeki eksiklikler
- Genç nüfusun hızlı artması

gibi nedenlere dayanır. Söz konusu nedenler ülkelerde yaşanan ekonomik ve sosyal koşullara göre değişebilir.¹⁰

Öte yandan, gençlerin iş bulmakta güçlüklerinin artması iki etkene bağlanmaktadır. Bu etkenlerden ilki, genç emeğin ortalama marjinal veriminin üzerinde asgari ücret belirlemesi, diğeri ise vasıf uyumsuzluğudur. Bir başka deyişle, emek talebinin aradığı vasıf

⁸ <http://www.unesco.org/new/en/social-and-human-sciences/themes/youth/youth-definition/> 12.02.2017

⁹ Ergüder, Cansu; “ Genç İşsizliği Nedenleri ve Eğitimle Olan İlişkisi”, Marmara Üniversitesi, 2014, s. 6-8.

¹⁰ Ergüder, Cansu; “ Genç İşsizliği Nedenleri ve Eğitimle Olan İlişkisi”, Marmara Üniversitesi, 2014, s. 6.

özellikleri ile emek arzının vasıf bileşimi arasındaki uyumsuzluktur. Türkiye'de asgari ücretin düzeyinin işgücü talebi üzerinde etkisi olması beklenemez.¹¹

Genç işsizliğin nedenlerini değişik düzeylerde incelemek mümkündür. Söz konusu incelemeyi yaparken 3 eksen önem kazanmaktadır: “Genç işsizliğindeki dalgalanmanın belirleyicileri, genç işsizliğin ekonomik şartlardaki değişimlere karşı aşırı duyarlı olması ve genç işsizler için hangi özellikler işe seçilebilirliklerini arttırmaktadır. İlk iki husus işgücü piyasasının yapısı ile ilgili olmakla birlikte son husus bireylerin donanımı ve davranışlarıyla ilgilidir. Genç işsizliğindeki dalgalanmaların temel belirleyicileri ile genç işsizliğin ekonomik şartlardaki değişime aşırı duyarlı olması, toplam talep, genç maaşları ve genç işgücü boyutu ile orantılıdır.¹²

Bir görüşe göre, beceri düzeyleri piyasadaki beceri ücret arasındaki denge düzeyini belirler. Genç işsizliğin toplam dengesi yerine, düşük beceri düşük ücret veya yüksek beceri/yüksek ücret gibi bir denge sağlanması söz konusudur. Aslında bireyin beceri düzeyi o kişinin kıyaslamalı istihdam edilebilirliğini etkileyen önemli faktörlerden biridir. Beceri ücret düzeyini belirlerken elbette ki işin kalitesini de etkilemektedir. Uzun dönemde çıktının hem kalitesi hem de miktarının artışında beceri düzeyi etkindir. Aynı zamanda beceri düzeyi genç istihdamını ekonomik büyümeye etkisi ile manipüle eder. Ekonomik büyümede eğitimin katkısı her zaman incelenmekte olan bir konu olmuştur.¹³

Toplam talebin genç işsizliğe etkisi diğer tüm gruptaki işsizlikle aynı düzeydedir. Genel olarak işgücüne karşı olan bir talep eksikliği hem genç hem de diğer gruplara karşı olan talebi düşürmektedir. Yetişkin düzeyindeki işsizlikle karşılaştırıldığında genç işsizliğin talepteki dalgalanmalara daha duyarlı olduğu görülmektedir. Bu durumun aslında birçok sebebi vardır. Arz tarafına bakıldığında gençlerin yetişkinlere oranla daha çabuk ve istekli olarak işten ayrıldıkları değerlendirilmektedir. Gençler için işten ayrılmanın fırsat maliyetleri yetişkin bireye göre daha düşüktür.¹⁴ Gençlerin zaten az becerileri ve az ücretleri vardır aynı zamanda aileye bakmak gibi bir yükümlülükleri yoktur. Talep tarafındaki firmaların durumuna bakıldığında, firmalar için yetişkinlerin istihdamına kıyasla gençlerin istihdamı

¹¹ Tuncel, Gökhan; **a.g.m.**, s. 55.

¹² O'Higgins, Niall; “The Challenge of Youth Unemployment”, **Employment and Training Papers 7**, Geneva 1997, s. 39.

¹³ H O'Higgins, **a.g.e.**, s. 40.

¹⁴ H O'Higgins, **a.g.e.**, s. 40.

daha az maliyetlidir. Firmalar ekonomide herhangi bir resesyon döneminde öncelikle işe alımları durdururlar.¹⁵

Ücretlerin genç istihdamına etkisine bakıldığında; ücretlerin genç istihdamı üzerinde negatif bir etkisi görülmektedir. Ücret arttıkça genç istihdamı düşer. Bu argümanda gençlerin ve yetişkinlerin yakın ikame olduğu varsayılmaktadır. Aslında bu savunma doğru bir argüman olmayabilir. Çünkü eğer bir iş yerinde hem yetişkin hem de genç birey değişik beceri düzeyine sahip olarak birbirinin tamamlayıcısı ise gençlerin ücretlerinin yetişkinlerin ücretleri karşısında hiçbir etkisi yoktur.¹⁶ Genç işsizliğinin en önemli sebeplerinden biri de genç nüfusun miktarıdır. Çok miktarda ve hızla büyüyen genç nüfusun gelişmekte olan ülkelerde olumsuz etkisi vardır. Sanayileşmiş ve gelişmiş ülkelerde genç nüfus miktarı azalırken; az gelişmiş bölgelerde genç nüfus miktarı artmaktadır. Aslında işgücü piyasasında daha çok genç nüfus onlar için daha fazla iş bulma ihtiyacını beraberinde getirir.¹⁷

İki temel görüşe göre genç işsizliğin nedenleri değişmektedir. İlk görüşe göre ekonomideki regresyon dönemleri, ekonomideki dönemsel düşüşler ve düşük asgari ücretler sebebiyle ekonominin arz yönünde genç işsizlere yönelik yeterli talep oluşmamaktadır. Diğer görüşe ise yüksek genç işsizliğin esas nedeni genç işgücü niteliğindeki eksikliklerdir. Aşağıdaki özet tablo ile genç işsizliğin arz ve talep yönleri incelenerek genç işsizliğin yüksek olmasının sebepleri gösterilmektedir.¹⁸

¹⁵ H O'Higgins, **a.g.e.**, s. 40.

¹⁶ H O'Higgins, **a.g.e.**, s. 43.

¹⁷ H O'Higgins, **a.g.e.**, s. 45.

¹⁸ H O'Higgins, **a.g.e.**, s. 45.

Tablo 1 : Genç İşsizliğinin Yüksek Olmasının Talep Arz ve Talep Yönleri

Genç işsizliğinin Yüksek Olmasının Nedeni	Talep Yönü	Arz Yönü
Mevcut işler	Ekonomik koşullar nedeniyle gençlere yönelik bir iş kıtlığının olması	Çok sayıda düşük düzeyli iş
Ücretler	Ücretlerde katı düzenlemeler ve asgari ücretler sebebiyle düşük düzeyli işlerin sayısını az olması	Gençlerin piyasa gerçekleri ile uyuşmayan üret talepleri
Mobilite	Yüksek işsizlik oranının temelini kısa dönemli geçici işlerin oluşturması	Yüksek mobiliteye sahip olan gençler
Tavırlar	Gençler, geleceği iyi imkanlar sunan iş talep eder, bu aşamada işverenlerin gençlere karşı olan ayrımcı talebinin genç işgücü talebini azaltması	Gençlerin, cari ücret düzeyinde boş zamanı tercih etmesi
Nitelikler	Çalışırken niteliğin donanım olarak kazanılması	Eğitim ve tecrübe eksikliğinin gençlerde olması
Genç nüfusun hızlı artışı	İş piyasası gençler için bir çok yeni iş üretmesi	Genç işsizliğini nedeni genç nüfusun hızlı artması.

Kaynak: Naci GÜNDOĞAN, Genç İşsizliği ve Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstidam Politikaları, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi,54-(1), Ankara, 1999, s.68 (3)

İkinci Dünya savaşından sonra, genç işgücü arzının, talebinden daha çok olmasına sebebi artan doğumlar olmuştur. Aynı zamanda, genç işgücüne olan talep, düşük ücretle çalışmak isteyen ev kadınlarının olması ile düşmüştür.¹⁹

¹⁹ Ergüder, Cansu; **a.g.m.**, s. 6.

En son işe alınan ilk işten çıkarılır prensibi işverenlerin işçi sendikaları ile yaptıkları anlaşmadır. Bu kapsamda, ekonomide meydana gelecek olan daralma, regresyon, düşüş ya da kriz durumunda genç işsizliği arttırıcı bir özellik gösterir. Gerçekten de genç işsizliği çok karmaşık görünmekle birlikte dönemler itibari ile farklılaşan bir olgu niteliğindedir.²⁰

Ayrıca, genç işsizliğinin nedenleri hakkında yapılan farklı bir araştırma daha vardır. Bu araştırma Avrupa ülkelerine yönelik genç işsizliğin nedenlerini ortaya koymaktadır. Yapılan bu araştırmaya göre genç işsizliğin nedenlerini genel olarak 2 başlıkta toplamışlardır.²¹

- Gençlerin, işçilerin çıkarıldığı ve ücretlerin dondurulduğu, ekonomik daralma dönemlerinden güçsüz kişiler olmaları,
- Genç nüfusun aileleri tarafından destek almaları.²²

Birinci başlıkta gençlerin uzun dönemli çalışma eğilimlerinin kısa dönemli çalışma eğilimlerine kıyasla daha az olduğu ve bu yüzden yetişkin bireylere göre ekonomide meydana gelen bir bunalımdan ya da daralmadan daha kolay etkilenebileceği ifade edilmiştir. İkinci başlıkta ise gençlerin tek başlarına bir sorumluluk olarak aile geçindirmeden ziyade, ailelerinden maddi destek olarak yaşamlarını sürdürmeleri vurgulanmıştır.²³

1.1.3. Genç İşsizliğinin Beraberinde Ekonomik, Sosyal ve Toplumsal Alanda Getirdiği Sorunlar

Genelde genç insanlar yetişkin bireylere nazaran daha yüksek işsizlik seviyeleri ile karşı karşıyadırlar. Çünkü genç işsizler grubu için işsizliğin sonuçlara yetişkin bireylere nazaran daha az sarsıcı olmaktadır. Aslında bu durumda incelenmesi gereken ana husus işsizlik süresidir. İşsizlik süresi uzadıkça işsizliğin getirdiği olumsuz sonuçların etkisi de daha derin ve tahrip edici olmaktadır. Aslında işsizlik süresinin genç bireylerde yetişkinlere göre daha az olduğu gözlemlenmektedir.²⁴

²⁰ Ergüder, Cansu; **a.g.m.**, s. 6-10.

²¹ Ergüder, Cansu; **a.g.m.**, s. 6.

²² Ergüder, Cansu; **a.g.m.**, s. 7.

²³ Ergüder, Cansu; **a.g.m.**, s. 7.

²⁴ H O'Higgins, **a.g.m.**, s. 43.

Yetişkin bireylerin işsizliği ile kıyaslandığında genç işsizliğin süresi daha kısa olmasına rağmen genç işsizlik oranları yetişkin işsizlik oranlarından daha yüksektir. Genç işsizler mevcut ekonomik koşullardaki değişimlerden (büyüme ya da daralma) daha fazla etkilenirler. Bireyin genç yaşlarda çalışma hayatından uzak kalması onun üretim potansiyeli ve iş fırsatlarını yakalama şansını derinden etkiler. Bireyler gençken eğitime daha açıktırlar ve daha kolay eğitilirler. Bireylerin gençlik dönemlerinde aldıkları eğitimler kalan tüm hayat sürelerindeki iş yaşamlarını belirleyen temel unsurlardandır. Aslında yüksek genç işsizlik oranları geçici olup genç işgücü miktarının azalması ve ekonomik büyüme ile hemen düşme seyrine girer.²⁵

Modern toplumların en önemli sorunlarından birisi, istihdam edilemeyen bir sınıfın ortaya çıkması-ki bu da genellikle gençlerdir- ve bu insanların ekonomik ve sosyal aktivitelerin dışında kalmasıdır.²⁶

OECD üyesi ülkelerde 16-19 yaş grubundaki her sekiz gençten biri ne çalışmakta ne de eğitim ve öğrenim görmektedir. Kaldı ki, gençlik dönemi eğitimden en iyi şekilde faydalanılabilecek bir dönemdir. Daha esnek bir yapıya sahip olan gençler, yeni fikirleri daha kolay kavrayabilir, yeni teknikleri daha hızlı öğrenebilirler. Eğer bir insana bu dönemde gerek okulda ve gerekse işyerinde verilmesi gereken mesleki eğitim verilmezse bu, gencin ilerideki mesleki kariyerini önemli ölçüde etkileyebilir.²⁷

İstihdam edilmeyen bir genç topluluğun ortaya çıkması ile söz konusu genç topluluğun ekonomik, sosyal ve kültürel aktivitelerin dışında kalması günümüz toplumlarının en önemli sorunlarından biri haline almıştır. Sosyalleşme süreci de işsizlikle doğru orantılı olarak ortaya çıkmıştır. Çalışma hayatı her genç insana sosyal kimlik ve statü sunar. İşsizlik ise sosyal kimlik ve statü kazanımını engeller.²⁸

Bunun bireysel ve toplumsal açıdan doğurduğu olumsuz sonuçlarla birlikte, insan sermayesinin de israfı anlamına geldiği açıktır. İşsizliğe bağlı olarak gençliğin normal sosyalleşme süreci bozulur. Her genç insan çalışma hayatına girmekle yeni bir sosyal kimlik

²⁵ H O'Higgins, **a.g.m.**, s. 45.

²⁶ Gündoğan, Naci; "Genç İşsizliği ve Avrupa Birliğine Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstihdam Politikaları", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 54-1, s. 70.

²⁷ Gündoğan, Naci; **a.g.e.**, s. 70.

²⁸ Gündoğan, Naci; **a.g.e.**, s. 71.

ve statü elde etmeyi bekler. İşsizlik ise bu süreci engeller ve yalnızca genç insanın yaşamı için gerekli maddi koşulları elde etmesini önlemekle kalmaz, onun sosyo-kültürel dünyasını da derinden etkiler.²⁹

Genç işsiz durumuna bakıldığında yalnızca belirli bir gelirden yoksun olma durumundan öte genç işsiz sosyo-kültürel dünyası da olumsuz bir şekilde etkilenir. Genç işsiz hem gerekli maddi koşulları elde edemez hem de iş hayatının ona getireceği sosyalleşme sürecinden yoksun kalır. Maddi açıdan ailesine bağımlı olmak zorunda kalan genç işsiz olması sebebiyle mali bağımsızlığını elde edememiştir. Söz konusu durum, genci ileriki dönemler için planları konusunda belirsizliğe sürükleyecektir. Genç birey, işsizliği bir başarısızlık ve yenilgi olarak algılar, bu bağlamda genç toplumdan uzaklaşır. Daha önceki yıllarda Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan bir araştırmaya göre genç işsizlik oranları ile gençler arasında suç işleme oranları arasında doğru orantılı bir ilişki tespit edilmiştir. İtalya'da ise gelişen yer altı ekonomisi ve işsiz kalan gençlerin geleceklerini tehlike altına sokarak yer altı ekonomisinde çalışması göze çarpmaktadır.³⁰

1.1.4. Türkiye'de Genç İşsizliği ile İlgili Genel Durum ve Göstergeler

Diğer bütün ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de işsizlik sorunu gitgide derinleşen ekonomiye yapısal olarak yerleşen bir unsur olmuştur. Bir ekonominin performansı, gücü, kırılabilirliği ve etkinliği bakımından işsizlik oranları son derece önemlidir. Ülkemiz için işsizlik durumunun yapısal bir hal almış olması dikkat çekicidir.

Türkiye'de gençlerin işsizliği yetişkin işsizliğinin üzerindedir. Bu durum birçok ülkede böyle olmakla beraber Türkiye'de genç işsizliği konusuna önem verilmektedir. Kimlerin genç işsiz olduğunu sorusunun aydınlatılması genç işsizliğini etkileyen genç işgücü arzı ve talebinin de ele alınmasını gerektirmektedir.³¹ Türkiye'de gençlerin işgücü piyasasındaki sorunlarını sadece işsizlikle sınırlı tutmak yukarıda sayılan nedenlerle doğru değildir. Özellikle cesareti kırıldığı için işgücüne katılmayan gençler, dezavantajlı gençler, eğitimden işe geçişte gençlerin karşılaştıkları sorunlar ve çalışan gençlerin yoksulluğu, eksik istihdamı ve çalışma koşullarından kaynaklanan sorunlar ayrıca araştırılması gereken önemli

²⁹ Gündoğan, Naci; **a.g.e.**, s. 71.

³⁰ Gündoğan, Naci; **a.g.e.**, s. 72.

³¹ Yentürk, N. , Başlevent, C. ; “ Türkiye'de Genç İşsizliği”, **Gençlik Çalışmaları Birimi Araştırma Raporu**, No 2, 2007, s 3.

konuların başında gelmektedir.³²

İlaveten, Türkiye’de yaşanan 2001 krizi ile birlikte işsizlik Türkiye’nin en önemli toplumsal boyutu olan ekonomik sorunu halini almıştır. Ülkemizde ilk olarak 1980’li yıllarda görülmeye başlayan işsizlik sorunu 1990’lara gelindiğinde diğer ülkelere kıyasla yüksek sayılan düzeylere ulaşmıştır. 2001 krizine baktığımızda ise genel işsizlik düzeyinin %6,6’dan %10,3’e yükseldiği görülmüştür. 2003 yılına gelindiğinde işsizlik düzeyinin %15’e yükseldiğini görüyoruz. Türkiye’de genel işsizlik oranı 2002 yılında %10,61; 2003 yılında %10,5; 2004 yılında %10,3; 2005 ve 2006 yılında 9,1 olarak saptanmıştır. Özellikle iyi eğitilmiş ve donanımlı gençlerin işsizlik oranlarındaki yükselme dikkat çekicidir.³³

Öte yandan, güncel işsizlik verilerini hem genel hatlarıyla hem de genç işsizlik bakışıyla değerlendirmek gereklidir. Türkiye genelinde 15 ve daha yukarı yaştakilerde işsiz sayısı 2016 yılı Haziran döneminde geçen yılın aynı dönemine göre 247 bin kişi artarak 3 milyon 127 bin kişi olmuştur. İşsizlik oranı ise 0,6 puanlık artış ile %10,2 seviyesinde gerçekleşti. Aynı dönemde; tarım dışı işsizlik oranı 0,5 puanlık artış ile %12,2 olarak tahmin edildi. Genç nüfusta (15-24 yaş) işsizlik oranı 1,7 puanlık artış ile %19,4 olurken, 15-64 yaş grubunda bu oran 0,7 puanlık artış ile %10,4 olarak gerçekleşti. İstihdam edilenlerin sayısı 2016 yılı Haziran döneminde, bir önceki yılın aynı dönemine göre 390 bin kişi artarak 27 milyon 651 bin kişidir.³⁴

Bu dönemde, tarım sektöründe çalışan sayısı 421 bin kişi azalırken, tarım dışı sektörlerde çalışan sayısı 811 bin kişi artmıştır. İstihdam edilenlerin %20,2’si tarım, %19,3’ü sanayi, %7,5’i inşaat, %53,1’i ise hizmetler sektöründe yer almıştır. Önceki yılın aynı dönemi ile karşılaştırıldığında;

- hizmet sektörünün istihdam edilenler içindeki payı 2,1 puan,
- inşaat sektörünün payı 0,2 puan artarken,
- tarım sektörünün payı 1,8 puan,
- sanayi sektörünün payı 0.4 puan azalmıştır.³⁵

³² Yentürk, N., Başlevent, C. ; **a.g.e.**, s. 4.

³³ TÜİK İşgücü İstatistikleri, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21573> (12.01.2017)

³⁴ <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21573>

³⁵ <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21573>

İşgücü 2016 yılı Haziran döneminde bir önceki yılın aynı dönemine göre 637 bin kişi artarak 30 milyon 778 bin kişi, işgücüne katılma oranı ise 0,3 puan artarak %52,4 olarak gerçekleşmiştir. Aynı dönemler için yapılan kıyaslamalara göre; erkeklerde işgücüne katılma oranı 0,1 puanlık azalışla %72,3, kadınlarda ise 0,7 puanlık artışla %33 olarak gerçekleşti.³⁶

³⁶ <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21573>

Tablo 2 : Türkiye Çapında Aylara Göre Genç Nüfusta İşsizlik Oranı

	Genç Nüfusta İşsizlik Oranı
2015 Haziran	18,8
Temmuz	18,6
Ağustos	18,2
Eylül	18,2
Ekim	18,6
Kasım	18,4
Aralık	18,2
2016 Ocak	18,1
Şubat	17,8
Mart	17,4
Nisan	17,7
Mayıs	19,2
Haziran	20,5

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21573>. (12.01.2017)

Gençler arasında en yüksek işsizlik oranı incelendiğinde; lise ve dengi okul mezunu genç kesiminin en yüksek oranlara sahip olduğu görülmektedir.³⁷ Bu grubu yüksekokul ve meslek okulları izlemektedir. Gençler arasında en düşük işsizlik oranı ise okuryazar olmayan

³⁷ <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21573>

gruptur. Ayrıca donanımlı ve nitelikli işgücü ise istediği düzeyde iş bulamadığı için istihdam içerisinde yer bulamamaktadır.³⁸

Günümüzde hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeler arasında yüksek rakamlara ulaşan işsizlik oranları ülkelerin mevcut sorunla başa çıkabilmelerini sağlayacak istihdam stratejilerinden oluşan politikalar ve çeşitli tedbirler almasına neden olmuştur. Bu çerçevede ülkemizde çalışma hayatı ile ilgili yasal düzenlemeler mevcuttur. Türkiye ile Avrupa Birliği arasında ülkemizde çalışma hayatına yönelik hem işveren hem de çalışanlar için ortak bir kurallar bütünü içerir:

- Avrupa Sosyal Şartı,
- Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi,
- İnsan Hakları Sözleşmeleri

imzalanmıştır. Söz konusu anlaşmalar çalışma yaşamına ilişkin düzenlemeleri içermekle birlikte Türkiye'yi yükümlülük altına sokmuştur. Bu kapsamda; sosyal diyalog koşullarının oluşturulması, çocuk işçi çalıştırılması ile mücadele edilmesi, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, sağlık hizmetlerinin kalitesinin artırılması ve erişiminin kolaylaştırılması, piyasa ekonomisinin sağlıklı işleminin sağlanması ve güçlendirmesi, kapasite gelişiminin sağlanması gibi konularda söz konusu anlaşmalarda geçen yasal yükümlülükler uyulacak ve sosyal sorumlulukları yerine getirilecektir.

Ülkemizde işsizlikle mücadele yasalarca desteklenmiş olup Anayasamızın 49. Maddesinde; “Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır.” Maddesi yer almaktadır. Türkiye’de işsizlikle mücadele konusunda politikalar bağlamında, işgücü politikalarının uygulanabilir olması için öncelikle çağdaş bir istihdam kurumuna ihtiyaç olduğundan hareketle, 617 sayılı KHK ile İş ve İşçi Bulma Kurumu kapatılarak, Türkiye İş Kurumu kurulmuştur.

Ekonomi temelli politikalarla sosyal temelli politikaları buluşturmak prensibine dayanan AB’nin “daha çok ve daha nitelikli işler” ve Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO)

³⁸ <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21573>

“insan onuruna yakışır iş” olarak tanımlanan istihdam stratejisi mevcuttur. İnsana Yakışır İş kavramı, ILO’nun bileşenleri –hükümetler, işverenler ve işçiler- tarafından Kuruluşun belli başlı önceliklerinin belirlenmesi amacıyla geliştirilmiştir.³⁹ Kavram, çalışmanın kişisel saygınlığın, aile istikrarının, topluluklarda barışın, insanlara hizmet eden demokrasilerin, verimli iş ve işletme geliştirme fırsatları sunan bir ekonomik büyümenin kaynağı olduğu anlayışını temel alır. İnsana Yakışır İş, ülkelerin sosyal, ekonomik ve siyasal gündemlerindeki ve uluslararası sistemdeki öncelikleri yansıtır. Kavram, görece kısa bir sürede hükümetlerin, işverenlerin, işçilerin ve sivil toplumun hep birlikte kabul ettikleri bir sonucu da beraberinde getirmiştir: Verimli istihdam ve İnsana Yakışır İş, adil bir küreselleşmenin sağlanması, yoksulluğun azaltılması, eşitlikçi, kapsayıcı ve sürdürülebilir bir kalkınmaya geçilmesinde temel öğelerdir.⁴⁰

ILO genç işsizlerin sorununa kalkınma, eğitim ve mesleki eğitim, endüstriyel ilişkiler, kooperatifçilik, gençlerin çalışma hayatına hazırlanması, kooperatifçilik, sosyal güvenlik, istihdamı artırma programları kapsamında çözüm bulmaya çalışmaktadır. ILO, işe alımları geliştirme ve insan kaynaklarını hazırlama programı bağlamında vasıfsız ve okulu terk etmiş gençlerin sorunlarına öncelik vermekte olup bu gençlerin çalışma hayatlarına uyumlarını sağlamak için mesleki eğitim almalarını sağlamaktadırlar. Aynı zamanda ILO üyesi ülkelerde hükümetler, işçi kuruluşları ile işverenler artan genç işsizlerin sorunları ile yakından ilgilidirler. Bu kapsamda, ILO değişik programlar aracılığı ile gençlere istihdam olanakları yaratacak programlar uygulamaktadırlar.⁴¹

Türkiye, Avrupa’da genç nüfusun toplam nüfusa oranının en yüksek olduğu ülke konumundadır. Türkiye İstatistik Kurumu’nun (TÜİK) 2012 verilerine göre ülkemizin toplam nüfusu 75 milyon 627 bin 384’tür. Bu nüfusun yüzde 50’si 30 yaşın, yüzde 33,4’ü ise 20 yaşın altındadır. Bilişim çağında kaliteli insan sermayesi fiziki sermayenin önüne geçtiğinden genç nüfus iyi değerlendirilebildiği ölçüde önemli bir fırsatı işaret etmektedir. Bu oranların 2025 yılında sırasıyla yüzde 44,2 ve yüzde 29,3 olacağı tahmin edilmektedir. Demografik fırsat penceresinin zaman içinde kapanacağına yönelik bu tahminler, uzun vadede işgücü piyasasında arz yönlü sıkıntılarla karşılaşılabilmesine ve sosyal güvenlik

³⁹ İnsana Yakışır İş, <http://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/dw/lang--tr/index.htm> (29.01.2017)

⁴⁰ <http://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/dw/lang--tr/index.htm>

⁴¹ <http://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/dw/lang--tr/index.htm>

sistemi üzerinde bir basınç oluşacağına işaret etmektedir.⁴²

1.1.5. Türkiye’de Genç İşsizliği ile İlgili Durum ve Ulusal İstihdam Stratejisi

Türkiye sosyo-ekonomik boyutları çok ağır olan çok boyutlu işsizlik sorunu ile mücadele etmeyi çok yönlü politikaları ile başarmaktadır. Ulusal istihdam stratejisi Avrupa İstihdam stratejisi ile uyumludur ve çok yüksek düzeylere ulaşmış genç işsizlik sorunuyla mücadele için önemli bir adımdır. Avrupa İstihdam Stratejisi’nin hedefi, daha fazla iş yaratmanın yanı sıra gençler, yaşlılar, engelliler, kadınlar, etnik azınlıklara mensup kişiler gibi istihdama erişimde zorluk çeken gruplara sadece maddi yardımlarla sınırlı olmayan ve onlara eşit fırsatlar ve yeni iş imkanları sağlayacak ortamlar hazırlamaktır. Bu çerçevede, Avrupa İstihdam Stratejisi’nin dört temel ayağı bulunmakta olup, bunlar; istihdam edilebilirlik, girişimcilik, gelişim ve değişim sürecine uyum sağlayabilme ve işgücü piyasasında herkese eşit fırsatlar sağlayabilmedir. Ulusal İstihdam Stratejisi söz konusu öncelikler dikkate alınarak hazırlanmıştır.⁴³

Uzun dönemde (2001-2023) genel anlamda gençler için hedeflenenler ve uygulanacak politikalar şöyledir;

- Genç istihdamı desteklenecektir.⁴⁴
- Genç işsizliği oranı, genel işsizlik oranına yaklaştırılacaktır ve genç işsizliği azaltılacaktır.⁴⁵
- Yükseköğretimden iş hayatına geçecek gençlerin yenilikçilik ve girişimciliğe ilişkin ilgilerini artırmaya, bilgi ve becerilerini geliştirmeye yönelik olarak yenilikçilik ve girişimcilik konularının yükseköğretim müfredatlarına dahil edilmesi sağlanacaktır.⁴⁶
- Genç ve bilinçli girişimcilerin artırılması ve desteklenmesi perspektifiyle yükseköğretim öğrencilerine girişimcilik derslerini seçme imkanı tanınacak, bu konuda gençlerin bilinç düzeyi geliştirilecektir.⁴⁷

⁴² Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; **Ulusal İstihdam Stratejisi ve Eylem Planları**, Ankara 2015, s. 10.

⁴³ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; **a.g.e.**, s. 15.

⁴⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; **a.g.e.**, s. 124.

⁴⁵ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; **a.g.e.**, s. 37.

⁴⁶ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; **a.g.e.**, s. 80.

- Genç girişimciliğini desteklemek amacıyla eğitimler verilecek, eğitim ayağı mali kaynaklara erişim hakkında bilgilendirme ve yönlendirme hizmetleri ile desteklenecektir.⁴⁸
- Okuldan işe geçişin zorluğundan kaynaklanan sebeplerle kayıt dışına yönelen gençlerin kayıt altına alınmasını sağlamak amaçlı denetimler sıklaştırılacak, yasal yaptırımlar etkin bir şekilde uygulanacaktır. Bilinçlendirme faaliyetleri yoluyla gerek gençlerin, gerekse ailelerinin ve işverenlerin konuyla ilgili hassasiyetlerinin artırılması sağlanacaktır.⁴⁹
- Genç istihdamını desteklemek amacıyla yapılan teşvik düzenlemeleri ve İŞKUR hizmetleri tanıtılacaktır. İŞKUR'un işverenlerle iletişim kanalları güçlendirilecek ve daha çok işverene ulaşılması sağlanacaktır.⁵⁰
- İşgücü uyum programlarından yararlanan özellikle genç kadınlar başta olmak üzere gençlerin işgücü piyasasına entegrasyonunu sağlamak üzere rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin verilmesi sağlanacaktır.⁵¹
- İŞKUR tarafından yürütülmekte olan işgücü uyum eğitimlerinden yararlanan kadın ve gençlerin aldıkları eğitim sonucunda edindikleri bilgi ve becerileri kullanabilmeleri ve işgücü piyasasına kolay erişebilmeleri amacıyla İş ve Meslek Danışmanları tarafından verilen rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin etkinliği artırılacaktır.⁵²
- İstihdam fuarları, kariyer günleri tanıtım materyalleri yoluyla İŞKUR tarafından verilen girişimcilik eğitimlerinin gençler arasındaki tanınırlığı artırılacak ve daha fazla gencin bu eğitimlerden yararlanması sağlanacaktır.⁵³
- İŞKUR tarafından girişimcilik alanında verilmekte olan eğitimler hakkında yeterli bilgi sahibi olmayan gençlere, eğitimler ve bu eğitimler sonucundaki kazanımlar hakkında ayrıntılı bilgi verilecek, hizmetlerden daha fazla yararlanmalarını sağlamak üzere yazılı ve görsel tanıtım materyalleri hazırlanacaktır. Böylece İŞKUR girişimcilik

⁴⁷ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; **a.g.e.**, s. 80.

⁴⁸ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; **a.g.e.**, s. 91.

⁴⁹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; **a.g.e.**, s. 92.

⁵⁰ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; **a.g.e.**, s. 93.

⁵¹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; **a.g.e.**, s. 93

⁵² Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; **a.g.e.**, s. 92.

⁵³ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; **a.g.e.**, s. 92.

eğitimlerinin tanınırlığı ve erişilebilirliği sağlanacaktır.⁵⁴

- Toplumsal cinsiyet eşitliği ve genç istihdamı konularının yılda en az bir kez İİMEK gündemine dahil edilmesi yoluyla İİMEK'in kadın ve genç istihdamına yönelik çalışmalarının etkinliği artırılmış olacaktır.⁵⁵
- Kırsal kesimdeki gençlerin İŞKUR hizmetlerine erişimini sağlamak üzere mobil hizmet birimleri oluşturulacaktır.⁵⁶
- Kırsal yerleşimlere etkin bir şekilde ulaşabilmek için mobil hizmet birimleri oluşturulacaktır. Böylece kırsalda İŞKUR ve sağladığı hizmetlerin tanınırlığı ve erişilebilirliği artırılabilecektir.⁵⁷
- Girişimcilik eğitimlerinin tanıtımı sağlanacak, yükseköğretim programlarına girişimcilik dersleri eklenecektir. Bu çerçevede YÖK ve üniversitelerle işbirliği kanalları geliştirilecektir.⁵⁸
- Kırsal alanda çocuk ve gençlerin eğitime devamının sağlanması amacıyla teşviklere bütçe kısıtları dikkate alınarak devam edilecektir. Karşılıksız burs ve kredi imkanları sağlanacak veya şartlı nakit transferinden yararlanma şartları kolaylaştırılacak, bu sayede çocukların ve gençlerin eğitimde kalmaları teşvik edilecektir.⁵⁹

1.1.6. Dünya'da Genç İşsizliği

Uluslararası Çalışma Örgütü, genel genç işsizlik oranlarını 2015 yılı için %12,9, 2016 yılı için %13,1 olarak ilan etmiş ve 2017 yılı için de genç işsizlik oranını %13,1 olarak tahmin etmiştir. ILO'nun 2016 Dünya İstihdam ve Sosyal Bakış Gençler için Trendler raporuna göre genç işsizlerin sayısı bu yıl yarım milyon yükselmiş ve 71 milyon kişi sayısına ulaşmıştır. Son üç yılda ilk defa bu kadar büyük bir sıçrama gözlenmiştir.⁶⁰

Ayrıca, 2016'daki tahmin edilen global ekonomik gelişme %3,2 olmuştur. Arjantin,

⁵⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; **a.g.e.**, s. 92.

⁵⁵ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; **a.g.e.**, s. 93

⁵⁶ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; **a.g.e.**, s. 93.

⁵⁷ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; **a.g.e.**, s. 92.

⁵⁸ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; **a.g.e.**, s. 93.

⁵⁹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; **a.g.e.**, s. 93.

⁶⁰ Global Youth Unemployment Is On The Rise Again, http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_513728/lang--ja/index.htm (29.01.2017)

Brezilya ve Rusya Federasyonu gibi ülkelerin ekonomilerinde görülen daralmalardan dolayı bu büyüme rakamı aslında tahmin edilenden çok daha düşüktür. 2017 yılı için küresel büyüme rakamının daha yüksek tahmin edilmesine karşın global yatırım kararları değişen ekonomik koşullar nedeniyle düşük kalacaktır.⁶¹ Sonuç olarak küresel işsizlik oranı yükselecektir. 2017’de bu oranın %13,3 kalması tahmin edilirken bu oranın 2013’teki tarihi yüksek işsizlik oranı ile hemen hemen aynı olması dikkat çekmektedir. 2012-2015 yılları arasında 3 milyon genç işsiz artı olarak istihdam edilmişken; genç işsizlerin sayısı 2016 da yarım milyon artış göstermiştir.⁶²

Dünya’da 2015 yılına bakıldığında genç işsizlik oranı yüzde 12,9 iken 2017 yılına bakıldığında bu oranın yüzde 0,2 artış ile yüzde 13,1 ‘e yükseleceği tahmin edilmektedir. Ülkeler gelişmişlik durumlarına göre sınıflandırılmış olup; 3 kategori belirlenmiştir:” Gelişmiş, Yükselen Ülkeler ve Gelişmekte Olan Ülkeler”. Genç İşsizlik sayıları diğer ülke grupları ile kıyaslandığında en fazla Yükselen Ülkelerde görülmüştür. Yıllar bazında değerlendirildiğinde ise 2015 yılından 2017 yılına geçiş sürecinde yalnızca gelişmiş olan ülkeler genç işsizlik rakamlarını ve oranlarını azaltmışlardır. Gelişmiş ülkelerde 2015 yılında genç işsiz sayısı 10,2 milyonken; 0,6 milyon azalma ile 2017 yılında bu rakam 9,6 milyon olarak gerçekleşmiştir.⁶³

⁶¹ http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_513728/lang--ja/index.htm

⁶² http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_513728/lang--ja/index.htm

⁶³ http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_513728/lang--ja/index.htm

Tablo 3: Genç İşsizlik Oranları (2017)

	Genç İşsizlik Oranları, 2007-17 (yüzde)			Genç İşsizlik, 2015-17 (milyon)		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Dünya	12.9	13.1	13.1	70.5	71.0	71.0
Gelişmiş Ülkeler	15.0	14.5	14.3	10.2	9.8	9.6
Yükselen Ülkeler	13.3	13.6	13.7	52.9	53.5	53.5
Gelişmekte Olan Ülkeler	9.4	9.5	9.4	7.4	7.7	7.9

Kaynak: ILO World Employment and Social Outlook 2016, Trends for Youth

Genç işsizliğini irdelerken; genç işsizlik verilerinin yanında gençlerde çalışan yoksullara da eğilmek gereklidir. En genel ifade ile çalışan yoksulluğu, çalışan bireylerin harcanabilir net gelir açısından yoksul olmaları halidir.⁶⁴ Yoksulluğunun tüm dünyada yeniden gündeme gelmesi, çalışan yoksulluğu olgusunu, gelişmekte olan ülkelerle ve kırsal istihdamla sınırlı olmayan ve gelişmiş ülkelerdeki kentsel işçi sınıfını da içeren bir biçimde tanımlama ve ölçme ihtiyacını doğurmuştur. Çalışan yoksulluğu, gelişmekte olan ülkeler için Dünya Bankası'nın mutlak yoksulluk kriterleri temel alınarak tanımlanırken, AB ülkelerinde göreceli yoksulluk kriterleri temel alınarak tanımlanmış ve ölçme yöntemleri geliştirilmiştir. Ayrıca birçok ülke, kendi tanımladıkları ulusal yoksulluk kriterlerini temel alarak çalışan yoksulların nicelik ve niteliklerini belirleme yoluna gitmiştir.⁶⁵

Gençlerde çalışan yoksulluğu, çalışan yoksulluğunun alt dallarından biridir. Bu kapsamda aşağıdaki tablo yardımıyla ülke kategorileri çerçevesinde genel bir değerlendirme yapılmıştır. Gelişmekte olan ülkelerde genç olup da çalışan yoksulların oranı yükselen ülkelerdeki orandan çok daha fazladır. Ancak miktar olarak bakıldığında, yükselen

⁶⁴ ILO World Employment and Social Outlook 2016, Trends for Youth

⁶⁵ ILO World Employment and Social Outlook 2016, Trends for Youth

ülkelerdeki gençlerde çalışan yoksulların sayısı gelişmekte olan ülkelerden çok daha fazladır. Gençlerde çalışan yoksulların varlığı sürdürülebilir büyümeyi yavaşlatan bir unsurdur. Gençlerin çalışma hayatından beklentilerini ve çalışma isteklerini sekteye uğratmaktadır.⁶⁶

Tablo 4: Gençlerde Çalışan Yoksulların Eğilimleri

	Gençlerde Çalışan Yoksulların Oranları, 2007-17 (yüzde)			Gençlerde Çalışan Yoksullar, 2015-17 (milyon)		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Yükselen Ülkeler ve Gelişmekte Olan Ülkeler	38,4	37.7	36.9	159.9	156.0	152.2
Yükselen Ülkeler	31,2	30.2	29.3	107.3	102.7	98.4
Gelişmekte Olan Ülkeler	73.3	72.2	71.0	52.6	53.3	53.8

Kaynak: ILO World Employment and Social Outlook 2016, Trends for Youth

Gençlerde Çalışan Yoksulların eğilimleri incelendiğinde; yükselen ülkelerdeki oranların 2015'te 2017'ye nazaran daha yüksek olduğu görülmektedir. Yükselen ülkelerde gençlerde çalışan yoksulların oranı 2017 için %29,3 tahmin edilmektedir.⁶⁷ Öte yandan gençlerde çalışan yoksulların sayısı 2017 için 98,4 milyon olarak tahmin edilmektedir. Bu rakam 2016'da 102,7 milyon, 2015'te ise 107,3 milyon olarak gerçekleşmiştir. Gelişmekte olan ülkelerde gençlerde çalışan yoksulların oranları 2017'de %71 olarak gerçekleşmiş olup bu oran 2015'te %73,3'tür. Yine gelişmekte olan ülkeler için gençlerde çalışan yoksulların miktarı 2017 yılı için 53,8 milyon olarak tahmin edilmekte olup; 2015 için bu rakamı 52.6 milyondur. Yükselen ülkelerde gençlerde çalışan yoksulların sayısı 100 milyondan fazla olup

⁶⁶ ILO World Employment and Social Outlook 2016, Trends for Youth

⁶⁷ ILO World Employment and Social Outlook 2016, Trends for Youth

gelişmekte olan ülkelerde bu sayı yaklaşık 53 milyon civarında gerçekleşmiştir.⁶⁸ (Yükselen ülkeler gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerle kıyaslandığında gelişmişlik bakımından iki ülke grubu arasında kalmaktadır.)

Ayrıca, Japonya, Almanya, Amerika, İngiltere, Kanada, Fransa, İtalya ve OECD (toplam) ülkelerindeki gençler arasındaki işsizlik oranları incelendiğinde; İtalya'nın genç işsizlik oranı %37,8 olup; mevcut ülkeler arasında en yüksek genç işsizlik oranına sahiptir. İngiltere ve Kanada'da genç işsizlik oranı yaklaşık %13'tür. En düşük genç işsizlik oranı %5,3 ile Japonya'ya aittir. Bu oranı %7 ile Almanya, %10,4 ile de Amerika takip etmektedir. OECD ülkelerinin genelinde işsizlik oranı %13'tür. Bu oran Japonya'daki işsizlik oranının iki katından fazla olup; İtalya'daki işsizlik oranının yaklaşık 1/3'ne denk gelmektedir.⁶⁹

1.1.7. Genç işsizliğinin Sonuçları

Genç işsizliği, gençlerin ve tabii ülkelerin geleceği açısından çözülmesi zorunlu olan bir sorundur. Çünkü söz konusu sorun, hem gençlerin tüm hayatını etkileyen bozukluklara, hem de ülkelerin geleceği açısından telafisi mümkün olmayan beşerî sermaye kaybına neden olmaktadır. Bunların yanında, genç işsizliği sosyal sonuçları itibariyle çok boyutlu bir nitelik taşımaktadır.⁷⁰

Toplum içerisinde yaşayan bireyler hem kendi hem de bakmakla yükümlü olduğu kişilerin hayatlarını idame ettirebilmesi için çalışmak ve bu çalışmanın karşılığında bir ücret almak zorundadır. Bu, insan yaşamının hayatı boyunca sergilediği en önemli ve doğal rolü oluşturmaktadır. Kuşkusuz ki bu rol, bireyin zamanının ve enerjisinin çoğunu harcadığı ve dolayısıyla tüm yaşamını doğrudan etkileyecek bir rolü temsil etmektedir.⁷¹

Kişinin bir iş sahibi olması, söz konusu bireyin kimlik bunalımına son verecek, özgüveninin tam olmasını sağlayacak ve bunların yanında bağımsızlık ve kendine yeterlik duygularını aşılacaktır. Bu denli önemli bir konuyu teşkil eden çalışma olgusu yerine işsizlik olgusu ile karşılaşıldığında ise, bunun çok önemli etkileri olacağını kestirmek

⁶⁸ ILO World Employment and Social Outlook 2016, Trends for Youth

⁶⁹ Youth Employment Rate, <https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm> (12.27.2016)

⁷⁰ Erdayı, A. Utku; "Dünya'da Genç İşsizliği Sorununun Çözümüne Yönelik Politikalar", **Çalışma ve Toplum**, Yıl 2009, Sayı 3, s. 135.

⁷¹ Sedat, M., Şahin, L. ; "Nedenleri ve Sonuçları Bakımından Gençler Arasında Yaygınlaşan İşsizlik", **Sosyoloji Konferansları Dergisi**, Yıl 2011, Sayı 44, s.34

şüphesiz ki zor olmayacaktır. Özellikle çalışma hayatına adım atma sürecinde bulunan gençlerin olası bir işsizlik sorunuyla baş başa kalmaları, onlar üzerinde ekonomik olduğu kadar sosyal ve psikolojik olumsuzluklar da meydana getirecektir.⁷²

Genç işsizliği, uzun dönemde, ulusal gelişme ve ülke ekonomisinin geleceği açısından da önemli sonuçlara gebe dir. Söz konusu sonuçların en önemlileri, yoksulluk ve üretim kaybıdır. Üretici potansiyeli yüksek olan genç işgücünün, üretime yönlendirilebildiği ölçüde ülkelerin kalkınması açısından önemli bir kaynak oluşturduğu, aksi takdirde be şeri sermaye kaybına neden olduğu bilinmektedir. Gençlerin üretici potansiyellerinden yararlanılamaması, cesaretlerinin kırılması ve yoksulluk ile eğitim sistemindeki bozuklukların birleşmesi, gençlerin tüm yaşamları boyunca başarıya ulaşmalarını engelleyen bir kısır döngüye yol açmaktadır.⁷³

Günümüzde gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomilerin en büyük sorunlarından biri istihdam edilemeyen bir topluluğun ortaya çıkmasıdır. Bu topluluk genç bireylerden oluşur; aynı zamanda ekonomik ve sosyal aktiviteler dışında kalırlar. OECD'ye üye 16-19 yaş grubuna bakıldığında; her 8 gençten birinin eğitim ve öğrenim görmemekle birlikte çalışmadığı da gözlenmektedir. Eğitimin bir bireyin yaşamı boyunca en çok fayda vereceği dönem gençlik dönemidir. Çünkü gençler diğer yaş gruplarına nazaran yeni fikirleri daha kolay kavrarlar ve yeni teknikleri daha hızlı bir şekilde öğrenirler. Aynı zamanda işsizlik durumunda gençlerin normal sosyalleşme durumları da olumsuz yönde etkiler.⁷⁴

Çalışmak bir gelir güvencesi anlamına geldiğine göre, işsizlik olgusu da her şeyden önce bir gelir kaybı anlamına gelmektedir. Genç bir işgücü adayı, söz konusu güne kadar hiçbir işe girememiş ya da çalışmış olduğu işi kaybetmiş olabilir. Her iki durumda da genç işsiz hem kendi hem de ailesi açısından gelir yokluğu çekecektir. Bu durum, genel anlamda işsizliğin özel anlamda da genç işsizliğin mikro ekonomik etkisini ortaya koymaktadır.⁷⁵

Genç işsizliğin yukarıda ifade edilen mikro etkilerinin yanı sıra, toplumun tamamını etkileyen makro ekonomik etkileri de vardır. Bunların en önemlilerinin başında; gençlerin çalışmaması sonucu üretime katılamamaları ve dolayısıyla ülke üretiminde önemli bir kayıp

⁷² Sedat, M., Şahin, L. ; **a.g.m.**, s. 35.

⁷³ Erdayı, A. Utku; **a.g.m.**, s 136.

⁷⁴ Sedat, M., Şahin, L. ; **a.g.m.**, s. 34.

⁷⁵ Sedat, M., Şahin, L. ; **a.g.m.**, s 36.

ve eksik istihdam meydana getirmeleri gelmektedir.⁷⁶

Genç işsizliğin sonuçlarına yalnızca ekonomik boyuttan bakmak detaylı inceleme fırsatının gözden kaçmasını sağlar. Aslında aşılması daha zor olan süreç sosyo-kültürel etkilerdir. Yani genç birey hem gelirden hem de sosyalleşme sürecinden mahrum kalır. Sosyo-ekonomik açıdan bakıldığında iyi bir işe sahip olmak çoğu zaman evlilik için de en önemli kriterlerden biridir. İşsiz olan genç maddi bakımdan ailesine bağımlı olmak zorunda kaldığı için gelecek planları açısından belirsizlik olacaktır.⁷⁷

İşsizlik durumuyla karşı karşıya kalan bir genç, kendisini başarısızlık ya da yenilgi durumuyla bağdaştırmaktadır. Bu da onun toplumdan uzaklaşmasına ve dolayısıyla sosyalleşme sürecine devam edip, sosyal statü kazanmasına engel olmaktadır.⁷⁸

⁷⁶ Sedat, M., Şahin, L. ; **a.g.m.**, s 36.

⁷⁷ Sedat, M., Şahin, L. ; **a.g.m.**, s 36.

⁷⁸ Sedat, M., Şahin, L. ; **a.g.m.**, s. 38.

İKİNCİ BÖLÜM

AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI

2.1. GENEL HATLARI İLE AKTİF İŞGÜCÜ POLİTİKALARI

İşsizlik global anlamda ülke ekonomileri açısından çözülmesi gereken önemli sorunlardan biridir. Her ülkenin yapısına dokusuna göre işsizlik karşısında üretilen politikalar farklılık göstermektedir. Liberal yaklaşım işsizlik sorununu ekonomik temelli açıklar, sosyal boyutuna odaklanmaz. Diğer yaklaşımlar ise işsizlik sorununu toplumsal bir sorun olarak görür ve istihdam politikalarına önem verilmesini önerir. Dönemlere ve ülkelere göre toplumlar bu iki farklı yaklaşım arasında kendilerine bir yer bulurlar. Uluslararası ortamda genç işsizliğin azaltılması ve ortadan kaldırılması ile ilgili iki politika yürütülmektedir. Eğitim politikaları ve aktif politikalar genç istihdamına yönelik politiklardır. Söz konusu politikalar gençlerin iş yaşamına etkin katılmasını ve bu süreçte ortaya çıkacak problemlere karşı tedbir almayı içerir.⁷⁹

Gerçekten de eğitim politikaları genç işsizliği sorununu ortadan kaldırma konusunda önem arz etmektedir. Çünkü işgücü piyasasının talepleri doğrultusunda genel ve mesleki eğitim sisteminin çalışması genç işsizliğin önlenmesi açısından son derece önemlidir. Bu bağlamda da pek çok ülkede geniş kapsamlı reformlar ve düzenlemeler yapılmaktadır.⁸⁰

1950'li yıllardan itibaren İsveç'te işgücü piyasasında ve eğitim sisteminde iyileşmeler yapılarak gençlerin işgücü piyasasına uyumunu sağlamayı hedefleyen aktif işgücü politikaları uygulanmaya başlamıştır. Bu politikalara göre aktif istihdam politikaları ile enflasyonu kontrol altında tutarak tam istihdama ulaşmak mümkündür.⁸¹ İsveç'te uygulanan politikalar ise aktif istihdam politikaları ile işgücü arzının kalitesini arttırmaya yönelik "iş piyasası eğitimi" ile işgücü talebini arttırmaya yönelik "doğrudan iş oluşturma" olarak tanımlanmıştır. OECD'ye göre İsveç'te uygulanan istihdam politikaları işgücü piyasasını güçlendirerek ve işçilerin niteliklerini iyileştirerek etkin bir işgücü piyasası elde etmeyi ve

⁷⁹ Metin, Banu; "Genç İşsizliği İle Mücadelede Aktifleştirme Stratejileri: İstihdama Geçişte Güçlü Bir Politika Aracı Mı?" **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Yıl 2016, 5-11, s. 78.

⁸⁰ Metin, Banu; **a.g.m.**, s. 79.

⁸¹ Metin, Banu; **a.g.m.**, s. 79.

sürdürülebilir ekonomik kalkınmayı yakalamayı hedeflemektedir. ILO'ya göre ise aktif işgücü politikaları işgücü piyasasında etkinliği sağlayan en önemli araçtır. Bu çerçevede işsizlikten en çok etkilenen gençler ile diğer dezavantajlı gruplar aktif işgücü politikalarının hedef kitesidir. Aktif istihdam politikaları ekonomide etkinliği verimliliği sağlamayı hedeflerken istihdamı da arttırmayı amaçlamaktadır. İşgücü piyasası eğitim programları, doğrudan iş oluşturma programları ve bilgilendirme ve işe yerleştirme hizmetleri aktif istihdam politikalarındandır. Genç işsizler ve uzun süreli işsizlere mesleki yeterlilik kazandırmak amacıyla işgücü eğitim programları uygulanmaktadır.⁸²

Küreselleşme sürecinin de etkisiyle hızla gelişen teknolojilere bağlı olarak işgücü piyasası yapısının değişmesi ve nitelikli işgücüne duyulan talebin artması; işsizliğin giderek daha da büyümesine ve yapısal işsizliğe dönüşmesine yol açmıştır. Bu yıllardan itibaren pasif ve özellikle de aktif işgücü piyasası politikaları işsizliğin çözümünde ön plana çıkmaya ve önemli rol oynamaya başlamıştır. Son yıllarda aktif işgücü piyasası politikaları ile değişen işgücü piyasalarının ihtiyaçlarına cevap verebilecek nitelikli işgücünün oluşturulması için çaba sarfedilmektedir.⁸³

Aktif İşgücü Piyasasına yönelik uygulanan politikalar işgücü piyasası ve eğitim sistemini regüle etmeye ve daha işler hale getirmeye yöneliktir. Aktif işgücü politikalarının temel amacı kişilerin istihdam edilebilirliğini arttırmaya yöneliktir. Özellikle son yıllarda, genç işsizliği ile mücadelenin önemli bir unsuru aktif işgücü politikalarıdır. Bu kapsamda, aktif işgücü piyasasına yönelik politikalar genç işsizliği ile mücadele stratejilerinin saç ayaklarından ve bu politikalara yapılan harcamalar büyük ölçüde artış göstermiştir. Bu politikalar deneyimsiz gençlerin iş deneyimini destekleyici bir unsurdur. Deneyimsiz gençlerin işe alınması işverenler açısından maliyetlidir. Aktif istihdam politikaları iş deneyimini sağlayarak işverenlerin gençleri işe almasını da sağlamaktadır.⁸⁴

Ekonomik ve sosyal açıdan gelişme düzeyi ne olursa olsun işsizliğin her ülke için önemli bir sorun olması işsizlikle mücadelede uygulanacak istihdam politikalarının önemini arttırmaktadır. Türkiye'de uzun yıllar işsizlikle mücadelede pasif istihdam politikaları uygulanmış ancak bu politikaların sorunun çözümünde yetersiz kalması nedeniyle aktif

⁸² Metin, Banu; **a.g.m.**, s. 79.

⁸³ Şen, Mustafa; "Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Kapsamında Türkiye'de Mesleki Eğitim Kurslarının Analizi", **Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi**, Yıl 2016, 2 (1), s. 68.

⁸⁴ Şen, Mustafa; **a.g.m.**, s. 69.

istihdam politikalarının uygulanmasına ağırlık verilmeye başlanmıştır. Yaşanan işsizlik sorunu ile mücadelede aktif istihdam politikaların yürütülmesinden ise kamu istihdam kurumu olan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) sorumludur.⁸⁵

Aktif politikalar işsizlik ödemelerinden farklı bir amaca ulaşmak için tasarlanmakta ve uygulanmaktadır. İşsizlik ödemeleri gelir destekleri ile koruma sağlamayı amaçlarken, aktif politikalar, işsizlerin işgücü piyasasında iş bulmalarını ve bir işe yerleşmelerini kolaylaştırmayı amaçlayan bir dizi önlemi içerir. Bir başka deyişle, aktif politikalar işsizlerin istihdam edilebilirliklerini geliştirmeyi amaçlamaktadır. Bu çerçevede, işsizlik ödemeleri ve aktif politikalar işsizliğin ortaya çıkardığı farklı sonuçları düzenlemektedir. Aktif politikalar tek başlarına uygulandığı zaman, işsizlik ödemelerinin sağladığı gelir güvencesini veya korumayı sağlamak gibi bir işlev üstlenmemektedir.⁸⁶

Aktif işgücü piyasası politikaları kavramı, çok sayıda ve birbirinden önemli derecede farklı programların oluşturduğu bir bütünü ifade etmede kullanılmaktadır. Aktif politikaların bileşenlerini oluşturan bu programların bir kısmı işgücü piyasasının istem yanını düzenlerken, geri kalanı sunum yanlı düzenlemeleri içermektedir.⁸⁷

Aktif istihdam politikalarının bir diğer özelliği ise genellikle işsizlikten en fazla etkilenen gruplara ve bölgelere yönelik olmasıdır. Öncelikli hedef kitlesi ise; uzun dönemli, genç, kadın, göçmen ve engelli işsizler gibi emek piyasasında iş bulma şansları oldukça zayıf olan gruplardır. Dezavantajlı kesimler olarak nitelendirilen bu kesimlerin, toplumsal yapı içinde ayrımcılık, deneyimsizlik, gerekli vasıflara sahip olmama gibi çeşitli nedenlerle istihdam edilmelerinde güçlüklerle karşılaşmaktadır. Aktif istihdam politikaları aracılığıyla bu kesimlerin istihdam edilmesi, ekonomik olduğu kadar toplumsal yapı ve bu yapının bütünlüğünün korunması açısından da büyük önem taşımaktadır.⁸⁸

Aktif işgücü politikaları ülkelerin değişen koşullarına göre hem kapsam hem de uygulama biçimi olarak farklılık göstermektedir. Genel olarak Aktif İşgücü Politikaları şu şekilde özetlenir:

⁸⁵ Erdil, Begüm; “ Aktif İstihdam Programları Kapsamında Uygulanan İşgücü Yetiştirme Kursları ve İŞKUR’un Önemi”, **Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi**, Yıl 2013, 5-1, s. 1.

⁸⁶ Kapar, Recep; “İşsizliğin Düzenlenmesi: Aktif İşgücü Piyasası Politikaları”, **İ.Ü. İktisat Fakültesi Mecmuası Prof. Dr. Toker Dereli’ye Armağan**, 55. Cilt, Sayı:1, s 344.

⁸⁷ Kapar, Recep; **a.g.m.**, s. 346.

⁸⁸ Sanal, Engin; “Aktif İstihdam Politikaları”, Trakya Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, s. 2.

- Doğrudan kamu işleri yaratma programları,
- Ücret sübvansiyonları,
- İşgücü piyasasına yönelik eğitimler,
- Bağımsız çalışma ve girişimciliğin desteklenmesi,
- Rehberlik ve danışmanlık hizmetleri,
- İşe yerleştirme hizmetleri
- Sosyal tarafların katılımının sağlanması politikaları

İşgücü piyasasına yönelik eğitim programları, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri, işe yerleştirme hizmetleri ve sosyal tarafların katılımının sağlanması birlikte uygulanması gereken politikalar⁸⁹.

2.1.1. Doğrudan Kamu İşleri Yaratma Programları

Doğrudan iş oluşturma programları yeni işlerin oluşturulması ve mevcut işlerin yeniden düzenlenmesini içerir. Bu programlar dâhilinde ücret/istihdam sübvansiyonları, doğrudan iş oluşturmaya yönelik genellikle geçici işleri kapsayan kamu iş çalışma programları ve işsiz bireylerin kendi işlerini kurmalarında başlangıç sermayesine sağlamaya yönelik desteklerdir.⁹⁰

Katılımcıları uzun süreden beri işsiz olan doğrudan iş yaratma programları, genellikle yaygın ve büyük ölçekli işsizlik probleminin çözümü amacıyla uygulanmaktadırlar. Bu programlara, belli özelliklere sahip işsizler katılmakta ve başta belediyeler olmak üzere ağaçlandırma, çevre temizliği, yaşlı bakımı vb. topluma faydalı işlerde istihdam edilmektedirler.⁹¹

Geleneksel kamu çalışma programları kamu sektöründe kısa süreli geçici işler yaratmaktadır. Küçük ölçekte, yerel ya da topluluk temelinde oluşturulan programlar da

⁸⁹ Sanal, Engin; **a.g.m.**, s. 3.

⁹⁰ Erol, Sevgi İşik.” Gençlere Yönelik Aktif İstihdam Politikaları: Japonya, Kore, Çin ve Türkiye Örnekleri”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 24(6), s. 22.

⁹¹ Sanal, Engin; **a.g.m.**, s. 3.

vardır. Bunlar geleneksel kamu çalışma programlarına göre, daha küçük ölçekte uygulanır ve yerel yönetimlerden destek görmesine rağmen, sivil örgütlerin ve gönüllü grupların katılımı ile gerçekleşir. Kamu çalışma programlarında yaratılan istihdamın geçici olması nedeniyle bu programlar kısa süreli güvenlik ağı işlevi üstlenir. Ancak, bazı ülke uygulamalarında, istihdamın sürekli olarak sağlanması amacının da güdüldüğü bilinmektedir.⁹²

Bu programların amacı bireylerin işgücü piyasasından uzak kalmalarını engellemenin yanında işsizlerin gelir kaybını telafi etmek yönündedir. Geçici ve kısa süre uygulanan bu programlar vasıfsız ve düşük nitelikteki kişileri istihdam etmeye yöneliktir. Uzun dönemde istihdam ve işsizlerin piyasaya uyumu konusunda yetersiz programlardır. Mesela Fransa doğrudan kamu işleri yaratma programlarının genç işsizliği ile mücadele konusunda son derece yetersiz kaldığını belirtmiştir. Zaten bu programlar gençlerin piyasalardan tamamen kopmasını engellemeye yönelik programlardır; genç işsizliği azaltmaya yönelik değildir. Bu açıdan bakıldığında; genç istihdamı arttırmaya yönelik ikinci derece de önem taşıyan program niteliğindedir. Kamu Çalışma Programları işsiz kesimin kamuda mal ve hizmet üreterek geçici bir süre çalıştırılmasıdır. Kısa vadede toplumdaki yoksulluk etkisini azaltmaya yöneliktir. Söz konusu programlar bazı ülkelerde de işsiz gençlere yönelik tatbik edilmektedir. Bu yolla gençler deneyim kazanmanın yanında işgücü piyasası şartlarını yakından tanıma fırsatı elde etmişlerdir.⁹³

Ekonominin resesyon ve yavaşlama periyodlarında yoksulluğun olumsuz etkilerini azaltmak amacıyla bu tür programlar inşaat, sağlık ve belediye hizmetleri gibi konularda gündeme gelir. Bu programlar kâr amacı olmayan kuruluş veya özel sektör ile gerçekleştirilmekte ve işgücü maliyet kısmı kamu tarafından karşılanmaktadır. Aslında bu programların genel amacı doğrudan iş oluşturmadan çok kamu mal ve hizmetlerin üretilmesinin yanında fiziki ve sosyal alt yapının olgunlaştırılması ile gençlerin işgücü piyasaları ile temasa geçmelerinin sağlanmasıdır. Bu programların dezavantajı uzun vadeli işlerde istihdamı azalttığıdır. İlk petrol krizinden sonra uygulanan bu programlar yapılan incelemeler ve değerlendirmeler sonucunda faydalı bulunmamıştır.⁹⁴

⁹² Kapar, Recep; **a.g.m.**, s. 347.

⁹³ Erol, S. Işık; **a.g.m.**, s. 23.

⁹⁴ Erol, S. Işık; **a.g.m.**, s. 23.

2.1.2. Ücret sübvansiyonları

İşgücü piyasalarını canlandırmaya yönelik özellikle uzun süreli işsizlik ve genç işsizliğin yüksek olduğu dezavantajlı bölgelerde ücret veya istihdam sübvansiyonlarının sağlanması uygulaması mevcuttur. Sübvansiyonlar dezavantajlı gruplarda sosyal dışlanmayı önlemek amacıyla istihdamı canlandırmayı hedeflemektedir. Sübvansiyon programlarının dikkatli bir şekilde incelenmesi üzerinde kâr zarar analizinin yapılması gerekmektedir. Bu programlarda sübvansiyon edilmeden alınmış işçilerin işten çıkarılıp sübvansiyon edilmiş işçilerin alınması ya da sübvansiyon süresi dolduktan sonra işçilerin işten çıkarılması söz konusudur. Çeşitli ülke örnekleri vermek gerekirse İngiltere’de 6 aylık bir süre için çalışan ücretinin %100’ü sübvansiyon edilmektedir. Sübvansiyon programlarında sübvansiyon programının dikkatlice incelenerek değerlendirilmesi önem taşımaktadır. Ayrıca sübvansiyon programlarının ikame etkileri çok büyük olup bu programlardan faydalanacak kesimin doğru seçilmesi gerekmektedir.⁹⁵

Ücret ve istihdam sübvansiyonları, işverenlere yönelik olarak, istihdam ettikleri işçiler karşılığında devlet tarafından sağlanan vergi indirimleri, sosyal sigorta prim teşvikleri vb. uygulamalardan oluşan bir AİPP’dir. Bu bakımdan ülkeler bakımından arzulanan, işgücü maliyetlerini azaltmak ve böylelikle istihdamı artırmak olmaktadır.⁹⁶

Hükümet tarafından verilen finansal teşviklere ücret sübvansiyonları denmektedir. Bu teşvikler gençler için uygulanan politikalar arasında nadir de olsa uygulanan yöntemlerdendir. İşgücü piyasasının yapısı ve sübvansiyon türü sübvansiyonların etkinliğini doğrudan etkiler. Farklı uygulama örneklerini görmek mümkündür. Teşvikler 6 aydan 24 aya kadar süren bir süre verilebilir. Brüt maaşın yarısı olabileceği gibi %10’u da olabilmekte ya da işe girişten itibaren geçen süre arttıkça miktar azalabilmektedir.⁹⁷

İstihdam teşvikleri, işsizlerin istihdamını kolaylaştırmak için işverenlere yapılan geçici ödemeleri kapsamaktadır. Bunlar, işverenlere yeni istihdam ettikleri çalışanlar için istihdam ettikleri birey başına yapılan ödemeleri içermektedir. İstihdam teşvikleri, istihdamı

⁹⁵ Erol, S. Işık; **a.g.m.**, s. 22.

⁹⁶ Akbaş, Sezgi; **Aktif İşgücü Politikalarının Etki Değerlendirmesi: Denizli İli Örneği**, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Denizli 2015, s. 32.

⁹⁷ Akbaş, Sezgi; **a.g.e.**, s. 32.

kolaylaştırmak için yeniden yapılanma süresince işverenlere ödenebilir.⁹⁸

Teşvikler verildikleri kişilerden bağımsız işverenleri yeni işçi almaya yönlendirmektedir. Çünkü teşviklerle birlikte ilave işçi alımı maliyeti azalmaktadır. Ayrıca, ücret destekleri deneyimsiz gençlerin tecrübesizliklerini ikame etmektedir. Ücret sübvansiyonları maliyetli oldukları için ekonomiye bir yük getirmektedir. Çalışanlar ve işsizler arasında fırsat eşitsizliği yaratılmaktadır. Çünkü işverenler işe alırken maliyet açısından avantajlı olan işsizleri işe alacaklardır. Ayrıca çalışanların halihazırda çalışmakta olan işçileri çıkararak teşvik almak adına deneyimsiz gençleri çalıştırmayı tercih ettikleri tespit edilmiştir. Yine de ücret sübvansiyonlarının maliyetli olması ve uygulama konusunda bazı noksanlar işverenlerin yeni işçi almaya istekli olduğu gerçeğini değiştirmemektedir. Bu bağlamda ücret sübvansiyonları genç işsizliği ile mücadelede etkin fakat ikinci derecede önem taşıyan bir politikadır.⁹⁹

2.1.3. Mesleki ve Teknik Eğitim İçeren Programlar

Gençler doğrudan iş yaşamına katılarak işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda beceri ve donanım kazanarak uygulamalı eğitim almaktadırlar. İşletmeler bu yolla eğitim sürecinin içerisinde yer alarak nitelik taleplerini karşılamakta gençler de istihdam edilmektedir. Meslek ve teknik eğitim programlarının ana unsuru pratik becerilerin kazandırılmasının yanında iş arama stratejisinin öğretilmesidir. Genç işsizler ve uzun süreli işsizlere mesleki yeterlilik kazandırmak amacıyla işgücü eğitim programları kapsamında mesleki eğitim programları uygulanmaktadır.¹⁰⁰

Mesleki eğitim programları, bireylerin işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu beceri ve yetkinliklerle donatılmasını amaçlayan bir mesleki eğitim biçimi olarak tanımlanmaktadır. Kamu istihdam hizmetleri altında uygulanan mesleki eğitim hizmetleri, iş-dışında eğitim yerine çoğunlukla, işbaşında eğitim şeklinde gerçekleştirilmektedir. Bu açıdan bakıldığında, eğitim programları, işgücü piyasası içerisinde yer alan gençler, uzun süreli işsizler, temel becerilerden yoksun düşük vasıflılar gibi dezavantajlı kesimlerin, işletmeler içerisinde istihdam edilebilirliklerini doğrudan artırıcı etkiye sahip bir eğitim modeli olarak özellikle

⁹⁸ Sanal, Engin; **a.g.m.**, s. 3.

⁹⁹ Sanal, Engin; **a.g.m.**, s. 3.

¹⁰⁰ Erol, S. Işık; **a.g.m.**, s. 21.

gelişmekte olan ülkelerde yaygın olarak uygulanmaktadır.¹⁰¹

Genç işsizlere yönelik aktif programların altında sunulan mesleki eğitimler, eğitime devam edemeyen ya da ekonomik ve sosyal bakımdan güçsüz ailelerde yetişen gençler için tasarlanmaktadır. Genellikle 20 yaşın altında olan gençleri kapsayan bu programlarda, okulda veya iş başında eğitim yöntemleri uygulanmaktadır. Programların amacı, gençlerin işgücü piyasasına katılmalarını desteklemek ve iş bulmalarını sağlayacak mesleki vasıf kazandırmaktır. Ayrıca, sosyal bakımdan dışlanmış grup ve ailelerde yetişen gençlere, işyeri kültürüne uyum sağlamada yardımcı olacak çalışma alışkanlıkları ve sosyal yetenekler kazandırma hedefi öne çıkmaktadır.¹⁰²

Bu programlar hem eğitim sistemi hem de işgücü piyasası arasındaki bağı güçlendirerek gençlerin işgücü piyasası talepleri doğrultusunda yetişmelerini sağlamaktadır. Sınıf eğitimi, işbaşı eğitimi ve iş deneyimi kazandıran eğitimleri işgücü piyasası eğitim programlarındanır. Söz konusu eğitimler dil kursları, temel bilgisayar kursları ve diğer çeşitli kursları ya da ileri bilgisayar kursları, teknik ve üretimsel beceriler sağlayan kurslar gibi özellikli mesleki beceriler kurslarından oluşmaktadır. Bu eğitimler gençlerin niteliklerini arttırarak işgücü piyasasında talep edilmelerini sağlamayı amaçlamaktadır. İşgücü eğitim programlarının etkin ve verimli olabilmesi için devletin bu programların mali kısmını yüklenmesi, bilgi ve standartları derlemesi gereklidir. Bu kapsamda kamu istihdam kurumları istihdam politikalarını oluşturmakla yükümlü olmak ile birlikte işgücü piyasasının nabzını tutarak işgücü talebinin hangi alanlarda olduğu ve genç işsizlerin vasıf ve niteliklerinin ve işsizlik süreleri gibi konulara hakimdirler. Bu bağlamda, kamu istihdam kurumları hangi meslek gruplarına talep olduğunu tespit edebilmekte ve mesleki eğitim alanlarını belirlemektedir.¹⁰³

Mesleki eğitim programları olarak adlandırılan uygulamalar, ülkeden ülkeye farklılık gösterebilmektedir. Bu farklılığın sebebi olarak hedef kitlenin seçimi ileri sürülebilir. Fakat genel olarak bu uygulamaların “sınıf düzeninde” ve “işbaşında” olarak iki kategoriyle değerlendirilebileceğini söylemek mümkün olmaktadır.¹⁰⁴ Bir başka deyişle, bahsekonu programların içeriğini çıraklık, staj ve sınıf eğitimini ayrı ayrı veya bir arada eğitim

¹⁰¹ Sanal, Engin; **a.g.m.**, s. 3.

¹⁰² Kapar, Recep; **a.g.m.**,s. 354.

¹⁰³ Erol, S. Işık; **a.g.m.**, s. 21.

¹⁰⁴ Akbaş, Sezgi; **a.g.e.**, s. 32.

programları oluşturmaktadır. Bu programlar özel sektör ile de iş birliği içerisinde olup; kurslar yoluyla iş tecrübelerini sağlayan uygulamalardır. Genç istihdamına yönelik en etkin politika gençlere yönelik eğitim programlarıdır.¹⁰⁵

İşgücü piyasası ile işgücü eğitimi birbirleri ile yakından ilgilidir. İşgücü eğitimi, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre şekillendirilmelidir. Kamu sistemin iç yapısı ve işleyişi ile ilgili yasal düzenlemeleri yapmakla yükümlüdür. Bu kapsamda işgücü eğitimi veren kurumlar eğitim reformları ile daha esnek bir hale getirilmiştir. En çarpıcı örneklerden biri kamu kurumları işletmelerle temasa geçerek yapılan sözleşmeler neticesinde işsiz bir kesim bireyin işbaşı eğitimden geçirilmesini sağlar; daha sonra işletmenin ihtiyacı doğrultusunda bu kişilerin bir kısmının istihdam edilmesini sağlamaktadır. İşbaşı eğitimler, örgün eğitimin piyasanın ihtiyaç duyduğu nitelikleri karşılayamaması nedeniyle gençlerin niteliklerini arttırarak istihdam edilebilirliklerini sağlar. Kamu istihdam kurumları işbaşı eğitim masraflarının bir kısmını yüklenir ve bu durum işletmeleri elaman alımı için teşvik eder. Bu çerçevede, işbaşı eğitimler istihdam edilebilirlik şansını arttırmaktadır.¹⁰⁶

Genç işsizlerin arttığı dönemde devlet zorunlu eğitim kursları düzenleyerek gençlerin mesleki ve teknik donanımını işgücü piyasasının beklentileri doğrultusunda arttırmaktadır. Bu programların en iyi uygulayıcısı Almanya'dır. 1990'lı yıllarda Almanya'da işe alıştırma ve pratik bilgi verme amaçlı mesleki eğitim sistemi kurulmuştur. İkili çıraklık en önemli unsurdur. Mesleki eğitim ve işyerindeki eğitim birleştirilmiştir. Söz konusu sistem işgücü piyasasından gelen özel istekler doğrultusunda özel becerilerin gençlere kazandırılması ile ilişkilidir. Almanya'nın bahsekonu sistemden verim aldığını işsizlik rakamlarındaki düşüşten analiz etmek mümkündür. İşgücü piyasasına yönelik eğitim programlarının en önemli tarafı iş deneyimi ve mesleki eğitimin birlikte verilmesidir. Bu programlar Türkiye açısından da son derece önemli olup genel mesleki eğitim veren merkezlerin nitelik açısından yetersiz kalan mezunlar vermesidir.¹⁰⁷

2.1.4. Girişimciliğin Desteklenmesi

Girişimciliğin teşvik edilmesi, özellikle 1990'lı yıllarda işsizlik oranlarının yüksek olduğu Avrupa ülkelerinde istihdam politikalarının da önemli bir aracı haline gelmiştir.

¹⁰⁵ Akbaş, Sezgi; **a.g.e.**, s. 32.

¹⁰⁶ Erol, S. Işık; **a.g.m.**, s. 21.

¹⁰⁷ Erdayı, A. Utku; **a.g.m.**, s. 152

İşsizlerin kendi işlerini kurmalarının teşvik edilmesi, bu amaçla teknik yardım ve düşük faizli kredi sağlanması, belirli bir süre boyunca danışmanlık hizmeti ve girişimcilik eğitimi verilmesi, yeni bir işletme kurabilmek için gerekli prosedürün daha kısa bir sürede tamamlanmasının sağlanması, girişimciliği engelleyen hukuki ve idari düzenlemelerin, özellikle küçük ve orta boy işletmeler açısından önemli bir sorun teşkil eden muhasebe ve vergi prosedürlerinin basitleştirilmesi, girişimcilik kültürünün oluşturulması girişimciliğin teşvik edilmesine yönelik önlemler arasında sayılabilir. Söz konusu teşvik daha çok İspanya’da, İsveç’te ve Almanya’da verilmektedir.¹⁰⁸ Bu bakımdan işsizlikle mücadele bakımından bireylerin işlerini kurmalarını sübvans etmek, vergi yükümlülüklerini azaltmak ve danışmanlık hizmeti sunmak gibi destekler ülkelerin uyguladığı bir politika haline gelmiştir.¹⁰⁹

İşsizlerin kendi işlerini kurmalarını destekleyen programlar da mevcuttur. Bu programlar küçük ölçekli yeni işletmelerin kurulması ve girişimcilik kapsamında sağlanan kredi ve teknik yardımlardır. Kendi işini kuracak gençlerin mevcut sistemde özel bankadan kredi almaları zorken bu uygulama ile kendi işini kuracak gençlere küçük işletme kredileri verilmektedir. Bu programların hedef kitleleri ülkeden ülkeye göre farklılık göstermektedir. Mesela; Macaristan ve Polonya’da söz konusu program için ilgili grup toplu işten çıkarılanlar Danimarka’da yeni işsiz kalanlardır. Ayrıca bu program ülkelerin ekonomik koşullarındaki değişkenliğe göre uygulanmaktadır. Örnek olarak İrlanda’da işsizlik oranı %15’e yükseldiğinde uygulanmıştır. Ek olarak programdaki mali destek duruma göre nakit ödenebildiği gibi dönemsel olarak da ödenebilmektedir.¹¹⁰

Girişimcilik, gençler arasında bağımsız çalışmanın artırılmasının bir yoludur. İş fırsatları göreceli olarak sınırlıdır bu kapsamda girişimlerin desteklenmesi genç işsizliği ile mücadelede büyük önem taşımaktadır. Girişimciliğin ilerletilebilmesi için ilk yapılması gereken girişime başlamaya engel olan yasal çerçevenin genişleterek gençlere yeni iş kurabilmeleri için fırsatlar sunulması gerektiğidir. Girişimciler için yumuşatılan yasal çerçevenin kayıtdışı istihdamda da mücadelede büyük katkısı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca girişimcilik devlet tarafından teşvik edilmeli ve çeşitli kredi miktarları sağlanmalıdır. Girişimcilik hem ekonomik büyüme hem de gençlere iş bulma alanında önemlidir.¹¹¹

¹⁰⁸ Uşen, Şelale, “Aktif Emek Piyasası Politikaları”, **Çalışma ve Toplum**, 2007/2, 65 – 94, s. 74.

¹⁰⁹ Akbaş, Sezgi; **a.g.e.**, s. 32.

¹¹⁰ Erol, S. Işık; **a.g.m.**, s. 21.

¹¹¹ Erol, S. Işık; **a.g.m.**, s. 21.

2.1.5. İş Arama Yardımları ve Danışmanlık Hizmetleri

İşgücü piyasası heterojen bir yapı göstermesi bakımından emek arzı ile talebi arasında etkin eşleşme problemi mevcuttur. Kişilerin doğru bilgiye ulaşmaları aynı zaman dilimi içinde olmamakla birlikte farklılık göstermektedir. İşsizlerin bir kısmı iş ile ilgili bilgiyi doğru ve yerinde kullanarak kolayca iş bulurken; bilgiye ulaşamayan kişiler işsiz kalmaya devam etmektedirler. Aslında iş arama süreci iş arayan olduğu kadar işveren için de belli bir zaman ve işgücü kaybına sebep olduğu için zahmetlidir.¹¹²

İş arama yardımları, işsizlere işgücü piyasası hakkında bilgi veya finansal teşvikler sağlayarak, iş arama ve bulma sürecini kolaylaştırmayı ve işsizlik süresini kısaltmayı amaçlamaktadır. Bu programlar, kamu iş bulma kurumları tarafından yürütülür. İşgücü piyasasını sunum yanı sıra düzenleyen iş arama yardım ve hizmetlerinin çoğunda, işgücü piyasasına ve boş işlere ilişkin bilgilerin sağlanmasına öncelik verilmektedir. İş arama yardımları çeşitli finansal desteklerle de birleştirilebilmektedir.¹¹³

Söz konusu programlarda öncelikle, iş arayanlara niteliklerine uygun boş işler hakkında bilgi verilmektedir. Aynı zamanda, iş arama yöntemleri ve iş görüşmesi teknikleri konusunda eğitim sunulmakta, işsizleri bir araya getiren iş kulüpleri kurulmaktadır. Ayrıca, programların işsizlerin çalışma davranışını geliştirmek ve çalışma isteğini arttırmak gibi amaçlara da hizmet etmesi beklenmektedir.¹¹⁴

Rehberlik ve danışmanlık hizmeti alan gençlerin işe girme konusundaki başarıları daha öndedir. Uluslararası düzeyde gençlerin işgücü piyasası hakkındaki bilgilendirme noksan kalması işe girmeleri önünde en büyük engellerden biri olarak görülmektedir. Gençler doğru bilgilendirme ile etkin bir şekilde doğru işte istihdam edilebilirliklerini arttırabilirler. Bu sebeple aktif işgücü politikalarında gençlerin doğru işe etkin bir şekilde yerleştirilmelerini sağlayan rehberlik ve danışmanlık hizmetine önem ve ağırlık verilmektedir.¹¹⁵

Rehberlik ve danışmanlık hizmetleri, kamu istihdam kurumları ve eğitim sistemi

¹¹² Erol, S. Işık; **a.g.m.**, s. 25.

¹¹³ Kapar, Recep; **a.g.m.**,s. 349.

¹¹⁴ Kapar, Recep; **a.g.m.**,s. 350.

¹¹⁵ Erol, S. Işık; **a.g.m.**, s. 25.

aracılığı ile işgücü piyasalarında verilmektedir. Amaç gençlerin becerilerini en etkin şekilde kullanabilecekleri güvenli istihdama ulaşmalarıdır. Gençlerin okul döneminde rehberlik ve danışmanlık hizmeti almaları en ideal olanıdır. Bu konuda uzmanlaşmış rehber öğretmenler öğrencilerin en uygun iş olanaklarına kavuşmaları için öğrencilere gerekli yardımı yapmalıdırlar. Gençler mezun olduktan sonra hem mesleki danışmanlık hem de iş arama desteklerini beraber almalıdır. Kamu istihdam kurumları açık işlere işsiz gençleri yerleştirerek bu sistemle uyumlu çalışmaktadır. İş arama destekleri ve mesleki danışmanlık hizmetleri daha az maliyetlidir. Dünya Bankası tarafından yapılan bir araştırma ile Türkiye’de rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin daha etkin ve verimli olabileceği ifade edilmiştir. Eğitim sistemi ile ilgili olan rehberlik ve danışmanlık birimleri gençlerin mezun olduktan sonra girecekleri işler konusunda yetersiz kalmaktadır.¹¹⁶

Öte yandan işsiz ve işverenin piyasa hakkında bilgilendirilmeleri son derece önemlidir. İki tarafın da piyasa hakkında bilgilendirilmeleri doğru eşleştirilme ile sonuçlandırılması bakımından önemlidir. Birçok ülkede aktif istihdam politikalarında bilgilendirme ve işe yerleştirilme hizmetleri önemli yer tutar. Sözkonusu hizmet hem kamu istihdam kurumları hem de özel sektör tarafından verilmektedir. Hem kamu hem de özel sektör gençleri doğru bilgilendirerek gençleri işe yerleştirmektedir. Faydalı bir aktif istihdam politikası olan bilgilendirme dezavantajlı gruplarda etkindir. Kamunun sunduğu hizmet daha ziyade, vasıf olarak zayıf, yoksul ve uzun süreli işsizler içindir. Uzun süreli işsizler, işsiz kadınlar, işten çıkarılanlar ve genç işsizler hedef gruplar arasındadır. Mesela Hollanda’da genç işsizlere yönelik bilgilendirme ve işe yerleştirme hizmetleri verilmektedir. Bilgilendirme ve işe yerleştirme hizmetlerinin başarısı ülkenin ekonomik performansı ile de yakından ilgilidir. Ekonomik büyüme deneyimlenirken, iş olanakları da artacağından bilgilendirme ve işe yerleştirme hizmetleri etkin işlemekte ve işsizliği düşürmektedir. Amerika ve Hollanda’da ekonominin canlandığı ve işsizliğin azaldığı dönemlerde programa katılan işsizlerin katılmayanlara kıyasla daha kolay iş bulduklarını saptamıştır. Ülkeye göre değişen bilgilendirme ve işe yerleştirme hizmetleri ülkelerin gelişmişlik düzeyi, işgücü piyasasının yapısı ve genç işsiz sayısına göre farklı başarı grafikleri sergilemektedir.¹¹⁷

Bu bağlamda genç işsizliği ile mücadele etmek için uygulanan diğer politikaların başarılı olması için mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri eğitim sisteminin işleyen bir

¹¹⁶ Erol, S. Işık; **a.g.m.**, s 25.

¹¹⁷ Erol, S. Işık; **a.g.m.**, s 25.

parçası olarak kurumsallaştırılması ve yaygınlaştırılması gerekmektedir. Aktif işgücü politikalarının temelinde işe yerleştirme hizmetleri yer almaktadır ve kamu istihdam kurumları tarafından yerine getirilen işe yerleştirme bu politikaların bel kemiğidir. İşe erişim ve bilgilendirme sağlıklı bir şekilde yapılırsa işe yerleştirme hizmetleri sağlıklı bir şekilde yerine getirilmiş olur. Yani geçici süre ile finansal destek sağlamak yerine genç bireyleri uygun işlerle eşleştirmek ve diğer iş fırsatları konusunda bilgilendirmek kamu istihdam kurumlarının aktif görevidir.

Genel anlamda; işe yerleştirme, bilgilendirme ve danışmanlık hizmetinin temel amacı, iş arayanlarla işçi arayanların doğru bir şekilde karşılaşmasının sağlanmasıdır. Bu amaçla kamu istihdam kurumları ihtiyaç sahiplerine iş arama danışmanlığı, mülakat teknikleri ve rehberlik hizmetleri sunmaktadır.¹¹⁸

2.1.6. Sosyal Tarafların Katılımının Sağlanması

Hollanda ve Danimarka'nın önderliğini yaptığı, sosyal tarafların güçlü işbirliğine dayalı yaklaşım son derece önemlidir. Bu yaklaşım, Avrupa Sosyal Modeli olarak da adlandırılmaktadır. Güçlü piyasa ekonomisi yaklaşımında iş güvencesi yükümlülüklerinde katı düzenlemelerden kaçınılmakta ve işgücü piyasasında esnek düzenlemelere öncelik verilmektedir.¹¹⁹

Aktif işgücü politikalarının başarılı olması için işçi ve işveren organizasyonlarının söz konusu politikaların planlanması ve uygulamasına katılması zorunludur. Sosyal tarafların hem kamu istihdam kurumlarında hem de işgücü piyasası kurullarında temsil edilmesi faydalıdır. İşçi ve işveren organizasyonu temsilcilerinin uyum içinde istihdam politikalarının geliştirilmesine katılması önemlidir. Aktif işgücü politikalarının hem başarısı hem etkinliği sosyal tarafların katılımı ile sağlanmaktadır.¹²⁰

Avrupa'ya baktığımızda Hollanda'nın Sosyal tarafların katılımının sağlanması konusunda başarılı olduğu görülmektedir. En düşük işsizlik oranına sahip ülkelerden biri olan Hollanda, esnek düzenlemeler açısından ileri ülkeler arasında başta gelmektedir. Bu

¹¹⁸ Uşen, Şelale; **a.g.m.**, s. 74.

¹¹⁹ Selamoğlu, Ahmet; "Gelişmiş Ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri", **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Yıl 2002, 4-2, s. 39.

¹²⁰ Selamoğlu, Ahmet; **a.g.m.**, s. 43.

bağlamda özellikle istihdam ile esneklik arasında birbirini destekler nitelikte bir yapılanmanın oluşturulmasında, “Hollanda Mucizesi” olarak adlandırılan ve Avrupa sosyal modelini temsil eden sosyal taraflar arası işbirliği yaklaşımı büyük rol oynamıştır.¹²¹

İşgücü piyasası ve istihdam politikaları hükümet işverenler, sendika arasındaki görüşmeler sonucunda şekillenmektedir. Altı aydan fazla işsiz kalan gençlerin katılımlarının zorunlu olduğu programlar mevcuttur. Bu programlardan sonra iş garantisi uygulaması hem etkin hem de işlevsel bir politikadır. Sosyal tarafların katılımı işgücü piyasasına yönelik eğitimler, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri arasında bağ kurarak etkinliklerinin artırılmasını sağlamaktadır. Sosyal tarafların eşit koşullarda katılımı sağlanması gençlere yönelik politikaların birbirlerini tamamlamasına yol açmaktadır.¹²²

2.1.7. Gençlik İstihdam Ağı (YEN)

Gençlerin karşı karşıya oldukları sorunlar dünyada da gündemini korumaktadır. Genç işsizliği de dünyada önemli bir sorun olarak görülmektedir. 15-24 yaş aralığında 1 milyar genç yaşamaktadır. Bunların %89’u gelişmekte olan ülkelere aittir. Bunlardan yaklaşık 657 milyonu işgücüne katılırken 85 milyon genç işsizdir. 300 milyona yakın istihdam edilen genç çalışan yoksul kategorisinde kabul edilebilir. Bir başka deyişle, çalışan gençlerin %50’den fazlasının çalışan yoksul olarak kabul edilmesi mümkündür. Tüm dünyada istihdam olanağına kavuşan gençlerin arasında kısa süreli çalışma, sosyal güvensiz çalışma durumları, ağır iş koşulları, gençlerin yetenek ve niteliklerin işte kullanılmaması, gençlerin işgücü piyasasına katılımının düşük olması yaygındır. Genç işsizliğinin boyutu BM, Dünya Bankası ve ILO’nun ortaklığıyla “Gençlik İstihdam Ağı” (YEN) oluşturulmasına neden olmuştur.¹²³

Türkiye YEN’e 2006 yılında dahil olmuş olup dokuz öncü ülkesinden biridir. Türkiye YEN’e üyeliği ile ulusal istihdam stratejisi hazırlama ve ulusal eylem planı yükümlülüğü altına girmiştir. Uluslararası alanda genç işsizliği önleme genç istihdamı sağlama adına en çok önem taşıyan konu eğitim ve öğretimdir. YEN kapsamında düzenlenen BM Genel Kurul Kararlarında en çok alınan tavsiye niteliği taşıyan kararlar gençlere daha fazla ve daha

¹²¹ Selamoğlu, Ahmet; **a.g.m.**, s. 43.

¹²² Selamoğlu, Ahmet; **a.g.m.**, s. 43.

¹²³ Yentürk, Nurhan; **a.g.e.**, s. 2.

nitelikli iş sağlanmasında eğitim ve öğretim en önemli husustur.¹²⁴

BM'nin genç istihdamına yönelik yaptığı Genel Kurul neticesinde eğitim ve öğretim programları ile iç içe geçmiş dört öncelikli tavsiye kararı kabul edilmiştir. Ulusal düzenlemeler açısından yol gösterici nitelik taşıyan söz konusu öncelikler, istihdam edilebilirlik, fırsat eşitliği, girişimcilik ve istihdam yaratmadır. Gençlerin niteliklerini geliştirerek bilgi ve yetenek kazanarak istihdam şansını arttırmak planlanmıştır. Eğitim ve mesleki eğitime yapılan yatırımlar artırılarak gençlere gerekli nitelikler kazandırılmalıdır. Eğitim sisteminde verilen eğitimin işgücü piyasalarındaki ihtiyaçlarla örtüşmediği gözlenmektedir. Gençlerin güvenli işlere erişimi ve işgücü piyasası olanaklarından tam haberdar olmamaları bu konularda desteğe ihtiyaç duyduklarının en açık göstergesidir. Gençler destek almadıkları takdirde kötü bir eğitim, kazançsız işler ve yoksullukla baş başa kalmaktadırlar. Bu sebeple hem gelişmekte olan ülkeler hem de gelişmiş ülkeler işgücü piyasasını şekillendiren eğitim, mesleki eğitim ve gençlerin okulu bitirdikten sonra çalışma hayatına geçişini sağlayacak olanaklar konusunda uyguladıkları politikaları titizlikle değerlendirmişlerdir.¹²⁵

Fırsat eşitliği olan ikinci öncelik genç kadın ve erkekler arasındaki farklılıkları gidermek amacıyla her iki cinsiyete de eşit fırsatların verilmesi gerektiğidir. Birçok ülkeye bakıldığında eğitime erişim konusunda kadınlara daha az fırsat tanınmaktadır. Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü sonucunda kadınlar erkeklere kıyasla daha az olanaklara sahiptirler. Yine eğitim hayatından sonraki döneme bakıldığında işe girmek konusunda yapısal kültürel ve siyasal ayrımlar nedeniyle kadınlar avantajsız durumdadırlar. Bu sebeplerden dolayı ülkeler cinsiyetçi ayrımı bir köşeye bırakıp kadınların eğitim ve emek piyasalarına erişimi konusunda fırsat eşitliği yaratmaya yönelik hedefler saptamalı ve bu çerçevede politika kuralıdır.¹²⁶

Girişimcilik konusu da üçüncü öncelik olarak belirlenmiştir ve gençlerin girişime başlamaları ve sürdürebilmelerini sağlayacak kolaylıklar hayata geçirilmesi elzemdir. İş fırsatları işveren sayısının azlığı nedeniyle sınırlı olarak nitelendirilmektedir. Mevzuatlarda ve prosedürlerde önemli engeller yeni girişimlerle yeni işlerin yaratılması için mevcuttur. Tüm ülkeler öncelikle söz konusu engelleri ortadan kaldırarak düzenlemeler yaparak iş

¹²⁴ Erdayı, A. Utku; **a.g.m.**, s. 141.

¹²⁵ Erdayı, A. Utku; **a.g.m.**, s. 142.

¹²⁶ Erdayı, A. Utku; **a.g.m.**, s. 141.

kurmayı ve kurulan işleri sürdürebilmeyi kolaylaştırmalıdır. Girişimciliği destekleyecek politikaların üretilmesi ve girişimcilikle ilgili her türlü eğitim verilecek kuruluşların sendika ve özel sektörle işbirliği yaparak hayata geçirilmesi elzemdir.¹²⁷

İstihdam yaratma belirlenen önceliklerden sonuncusudur. İstihdam yaratma ile vurgulanan makro-ekonomik politikalar çerçevesinde istihdamın artırılmasıdır. İstihdam edilebilirlik, fırsat eşitliği ve girişimciliğin etkili olabilmesi için istihdam merkezli kamu politikaları üretilmelidir. İstihdam edilebilirlik, gençlerin kazandıkları becerileri kullanabilecekleri yeni istihdam fırsatları yaratan kamu politikaları ile hayata geçirilmesidir.¹²⁸

Avrupa İstihdam Stratejisi çerçevesinde, istihdamı arttırmaya yönelik politikalar kurulmalıdır. YEN çerçevesinde istihdam edilebilirliğin güçlendirilmesi, girişimciliğin ve iş yaratılmasının desteklenmesi, fırsat eşitliğinin ve yaşam boyu eğitimin sağlanması YEN çerçevesinde ülkelere yapılan tavsiyelerdir.

2.2. SEÇİLMİŞ ÜLKE ÖRNEKLERİNDE GENÇ İSTİHDAMINA YÖNELİK AKTİF İŞGÜCÜ POLİTİKALARI

2.2.1. Genel Tanım

Dünya nüfusu bir taraftan yaşlanırken bir taraftan da işsizlik sorunu mevcuttur. Küreselleşme ile birlikte genç nüfus arasında işsizlik sorunu iyice artmıştır. Bir ülke ekonomisi incelendiğinde ekonominin bel kemiğinin genç işgücünden oluştuğu görülür. Teknolojik değişimlere daha çabuk ayak uyduran genç nüfus aynı zamanda dinamiktir. Aynı koşullar altında bulunan iki ekonomi incelendiğinde genç nüfusu fazla olan ekonomik kalkınmayı daha çabuk yakalar. Bu sebeple gençlerin yaşadığı işsizlik sorunu son derece önemlidir. Bu sorunu çözmek adına gençlere yönelik aktif işgücü politikalarının hem artırılması hem de niteliksel olarak geliştirilmesi gerekmektedir.

2.2.2. Japonya

Japonya 1990'lı yıllarda ekonomide uzun süreli daralma tecrübe etmiştir. 2001 yılına

¹²⁷ Erdayı, A. Utku; **a.g.m.**, s. 141.

¹²⁸ Erdayı, A. Utku; **a.g.m.**, s. 142.

gelindiğinde tekrar benzer bir daralma yaşanmış olup en yüksek işsizlik rakamları ile karşı karşıya kalınmıştır. Bu yüzden genç işsizlik rakamları çok yükselmiş özellikle nitelik bakımından zayıf olan genç işsizler daha da çok etkilenmişlerdir. Ayrıca 1990'lı yıllarda ekonominin yeniden yapılanması, genç erkekler ve kadınlar arasında yeni oluşan değerler ve davranışlar ortaya çıkmıştır. Bu durum işsizlik ve istihdam durumunu doğrudan etkilemiştir.¹²⁹

2.2.2.1. Ulusal Genç İstihdam Politikasına Genel Bir Bakış Çerçevesinde Eğitim Sistemine Genel Bir Bakış

Resmi eğitim 1872 yılından itibaren Japonya'da verilmektedir. Bu tarihte resmi okul sistemi kurulmuş ve 6 yıllık ilköğretimden bu yaş grubunda olan nüfusun %90'ı faydalanmıştır. 1960'tan 1970 yılına olan süreçte orta öğretim ve lise mezunları işgücü arzının temelini oluşturmuştur. Yani işgücü piyasası yalnızca üniversite mezunlarına değil aynı zamanda ortaokul ve lise mezunları için de iş imkanları barındırmıştır. İkinci dünya savaşından sonraki dönemde, Japonya'da eğitim sistemi incelendiğinde 6-3-3-4 tek sistem uygulanmıştır. Tüm sistemler Milli Eğitim Bakanlığı kontrolünde olup; okullar aynı zamanda Milli Eğitim Bakanlığı denetimi altındadır. Anaokulu yaşı 3-5 yaşları arası olup; 6 ile 15 yaşları arasında ilköğretilimi zorunlu kılınmıştır.¹³⁰

İlkokuldan sonra verilen eğitim 3 farklı ekseninde gerçekleşmektedir: tam zamanlı, yarı zamanlı ve karışık. Tam zamanlı eğitimin süresi 3 yıldır. Diğer eğitim tiplerinde 3 yıl veya daha fazla yıl uygulanmaktadır. Bu eğitimler nitelik olarak da ikiye ayrılmaktadır. Genel eğitim ve özel eğitim olarak yapılandırılmışlardır. Genel eğitim daha yüksek eğitim görmeyi talep eden öğrenciler ve işgücüne katılmayı talep eden öğrencilerin ihtiyaçları doğrultusunda sağlanmaktadır. Özel eğitim ise gelecek kariyerleri için meslek seçiminde bulunmuş öğrencilere yöneliktir. Tarım, endüstri, ticaret, balıkçılık, hemşirelik gibi özel alanlarda yoğunlaşmaktadır.¹³¹

Yüksek öğretim üniversite, kolej ve teknik kolejleri içermektedir. Özel eğitim kolejlerindeki uzmanlaşma dersleri bu seviyede verilmektedir. Bu eğitim fırsatlarından

¹²⁹ Yoshimoto, Keiichi; "Youth Employment and Labour Market Policies in Japan", **ILO Japan Regional Meeting on Youth Employment in Asia and the Pacific**, Bangkok 2002, s. 1.

¹³⁰ Yoshimoto, Keiichi; **a.g.e.**, s. 1.

¹³¹ Yoshimoto, Keiichi; **a.g.e.**, s. 2.

faydalanabilmek için ortaokul ve lise düzeyini başarıyla tamamlamak elzemdir. Yüksek öğrenim mezunu olmak için 4 yıl okumak şarttır. Mezunlar daha sonra lisans düzeyinde mezuniyet belgesine hak kazanır. Lisanstan sonra yüksek lisans ve doktora imkânı mevcuttur. Yüksek lisansın süresi 2 yıl, doktoranın süresi ise 5 yıl olmaktadır. Yüksek okul mezunu olmak isteyenler de üniversiteye başvuracaklarla aynı şartları taşımaktadırlar. Yüksekokulda eğitim süresi 2 ya da 3 yıldır. Teknik kolejler üniversiteler ve yüksek okullardan daha farklıdırlar. Mezun olmak için 5 yıl eğitim görülür ve mühendis yetiştirme amacı vardır. Teknik kolej mezunları üniversiteye de kayıt yaptırabilirler.¹³²

2.2.2.2. Mesleki Beceri Geliştirme Sistemi

Eğitim sistemleri dışında mesleki eğitim ve mesleki becerinin geliştirilmesi için düzenlemeler de mevcuttur. Çalışma, Refah ve Sağlık Bakanlığı koordinasyonunda bu hizmetler yürütülmektedir. Şu an için yaklaşık 240 insan kaynağı geliştirme merkezi mevcuttur. Bu merkezlerin amacı işini terk eden, işini değiştiren ya da henüz iş hayatına atılmamış gençlerin işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu becerileri kazanmasını sağlamaktır. Ayrıca idari işlerde kariyer tasarlayanlar için 70 civarı devlet okulu mevcuttur. Japonya'da gençlere yönelik istihdam politikaları 3 bölümden oluşmaktadır.¹³³ Birinci bölüm, iş arayan gençler için iş bulma okulları kariyer rehberliği ve danışmanlığı hizmeti sağlamaktadır. İkinci bölüm ise iş için başvuran öğrenciler için iş bulma okullarına ücretsiz olarak işe yerleştirir ve kamu istihdam kurumları bilgi ve önerilerde bulunur. Üçüncü bölümde; Okul harici genç işçiler veya iş arayanlar için mesleki rehberlik, yerleştirme, mesleki eğitim hizmetleri mesleki eğitim okulları ve kamu istihdam ofisleri tarafından sunulur.¹³⁴

2.2.2.3 İşe Yerleştirme Sistemi

Okuldan iş hayatında geçiş istihdam kanununun düzenlemeleri ile yakından ilgilidir. Söz konusu kanun işe yerleştirme hizmetlerinin temelini oluşturur. Kamu istihdam kurumları bu kanun çerçevesinde işe yerleştirme hizmetlerini gerçekleştirir. Buradaki amaç uygun işgücü talebi ve arzını birleştirmektir. Kamu istihdam hizmetleri birçok alanda mevcuttur.¹³⁵

¹³² Yoshimoto, Keiichi; **a.g.e.**,s. 3.

¹³³ Yoshimoto, Keiichi; **a.g.e.**,s. 4.

¹³⁴ Yoshimoto, Keiichi; **a.g.e.**,s. 4.

¹³⁵ Yoshimoto, Keiichi; **a.g.e.**,s. 4.

- Hem iş ilanı hem de iş başvuruları alır
- Uzman kadroların mesleki eğitim vermesini sağlayacak kurslar düzenler.
- Mesleki rehberlik ve danışmanlık sunar.
- İş başvurusunda bulunanları işe yerleştirir.
- İşe yerleşenlere çalışma hayatı boyunca da destek sağlar.

Ücretsiz işe yerleştirme servisleri okullarda da mevcuttur. Bu servisler öğrencilerin iş seçme kabiliyetleri ile uyumludurlar. Aynı zamanda okulların mesleki rehberlik sistemleri ile koordineli çalışırlar. Okulların işe yerleştirmedeki faaliyetleri istihdam kanunu dayanak alır.¹³⁶

2.2.2.4. Yeni Mezunlarda İşe Alım Uygulamaları ve Japonya'nın İstihdam Modeli

Japonya'da büyük şirketler ve devlet kurumları, aynı zamanda bir işe alım uygulaması yapmaktadır. Mart mezunları, takip eden Nisan ayında, sabit sözleşmeli istihdam süresine sahip olmayan tam zamanlı işçiler olarak işe yerleştirilmektedir. Genellikle yeni mezunlar tercih edilir. Birçok küçük ve orta ölçekli firma ayrıca iş gücündeki diğer gruplar yerine yeni mezunlar seçmeyi tercih etmektedir.¹³⁷

Japonya'nın işe alım biçimi, çoğunlukla birçok büyük şirketin tükenmiş vasıflı iş gücünün yerini alması için genç nüfusu tercih ettiği ve onların organizasyonlarına uyması için eğittiği savaş sonrası geliştirilen bir uygulamadır. İstihdam güvenlik önlemleri, ulusal düzeyde arz ve talebin ayarlanmasında, ülke çapında kamu istihdam güvenlik ofisleri ağı aracılığıyla kentlerde bir işgücüne olan artan talebi karşılamak için yeni lise mezunlarının yerel piyasalara aktarılmasında önemli bir rol oynamıştır.¹³⁸

Aslında birçok şirket, istihdam için ayrı bir kota oluşturmaktadır. Yeni mezunlar ve genel nüfusun diğer üyeleri için teklifler oluşturuldu. Kamu istihdam güvenliği büroları da bu iki grubu ayrı ayrı ele almaktadır. İlgili istatistikler ayrıca bu ofislerde derlenmektedir.

¹³⁶ Yoshimoto, Keiichi; **a.g.e.**, s. 4.

¹³⁷ Yoshimoto, Keiichi; **a.g.e.**, s. 5.

¹³⁸ Yoshimoto, Keiichi; **a.g.e.**, s. 5.

Örneğin, kayıtlı iş ilân başvuruları için ortalama oran 0.72 iken, Mart 1997'de ortaöğretim mezunlarından başvuranlar için oran 1.80'de oldukça yüksektir. Bu ilişkide herhangi bir değişiklik olmamıştır; bu da şirketlerin yeni mezunları işgücündeki diğer gruplara tercih ettiklerini göstermektedir.¹³⁹

İşletmeler son derece eğitilmiş bir iş gücünü temsil eden yeni mezunlar için kurum içi eğitimlere aktif olarak yatırım yapmaktadırlar. Bu, orta öğretimdeki temel veya genel eğitime, orta öğretim düzeyindeki mesleki eğitimden ziyade, daha sonraki iş eğitimi için uygun bir temel olarak vurgu yapma eğilimi ile sonuçlanmaktadır. Bu durum, bazı yönlerden orta öğretim seviyesindeki mesleki eğitimin beğenilmemesine katkıda bulunmuştur.¹⁴⁰

Japonya'da Arz Yönlü Aktif İşgücü Politikaların temelinde okul eğitimindeki ve ortaokuldaki mesleki dersler ve entegre dersler yatmaktadır. Mesleki eğitimin toplumsal itibarını ve okul müfredatını ortaöğretimde çalışma yaşamıyla alakalı hale getirmek amacıyla Milli Eğitim Bakanlığı 1990'lı yıllardan beri birçok reform yapmıştır Ortak yönergeler; (1) öğrenmeye aktif ve gönüllü tutum, (2) çeşitli iş tecrübelerine sahip mesleki konuların geniş aralığı (3) ortaöğretim ile yüksek öğretim arasındaki mesleki lise mezunları için iyi yollar içeren iyi bir eklem ve (4) bireysel okul girişimleri. Bu yönergelere göre, burada iki politika girişimi, entegre seyir, konu ve bilgi yolu açıklanmaktadır.¹⁴¹

Entegre edilmiş ders, seçmeli derslerle kapsamlı bir eğitim sağlamak amacıyla 1994 yılında kurulmuştur. Öğrenciler bireysel ilgi alanlarına, yeteneklerine, yeteneklerine ve kariyer yollarına göre hem genel hem de uzmanlaşmış derslerden bağımsız olarak konuları seçebilmektedirler.¹⁴²

Bu yeni tipte, genel eğitim ile uzmanlaşmış eğitimi seçmeli seçimler doğrultusunda birleştirmek ve temel zorunlu birimler olarak “insan ve sanayi toplumu”, “bilgi ile ilgili dersler” ve “problem” olarak tanıtmak hedeflenmektedir. “İnsanlar ve endüstriyel toplum”, çalışan yetişkinlerin ihtiyaç duyduğu bilgi, yetenek ve tutumları geliştirmeye yönelik kariyer rehberliği sunacak ve Japonya'nın endüstriyel gelişimi ve toplumsal değişimi ışığında bireysel gelecekteki yaşam biçimlerini ve kariyer yollarını değerlendirecek. Buna ek olarak,

¹³⁹ Yoshimoto, Keiichi; **a.g.e.**, s. 6.

¹⁴⁰ Yoshimoto, Keiichi; **a.g.e.**, s. 24.

¹⁴¹ Yoshimoto, Keiichi; **a.g.e.**, s. 25.

¹⁴² Yoshimoto, Keiichi; **a.g.e.**, s. 25.

okul dışındaki üçüncü şahıslarla olan “ortaklıklar” ın “deneyimsel öğrenme” ve “çalışma ziyaretleri” nin temelini oluşturduğu pek çok durum vardır.¹⁴³

Okul eğitiminin tüm aşamalarında tutarlı ve sistematik bilgi eğitimi, ilgili konunun yeterli düzeyde geliştirilmesini ve neredeyse her konuda bilgisayarı aktif olarak kullanmayı gerektirir. İlköğretim okulları, “Entegre Çalışmalar Dönemi” ve diğer sınıflardaki çocukların öğrenme faaliyetleri için bilgisayar kullanacaklardır. Ortaokul öğrencileri, öğrencilere endüstriyel sanatta temel bilgisayar becerileri ve evde bakma dersi de dahil olmak üzere bilgi temellerini öğrenmelerini isteyecektir. Ortaöğretim ikinci kademe “Bilgi Çalışması” için yeni bir konu alanı oluşturacaktır.¹⁴⁴

Geleneksel Japon tarzı “istihdam” için ortaklıkların geliştirilmesi, okuldaki ve şirket içindeki “eğitim” in sürekli doğasını güçlendirme yönünde değil, her iki tarafın eğitim kesintisi olarak değerlendirilmiştir. Bu nedenle, meslek yüksek okullarının tümünde şirketlerle bağlantılı olarak düzenlenen çalışma ya da uygulamalı deneyimsel öğrenme uygulanmıştır. Meslek liselerinde, şimdiye kadar benimsenen çalışma ile ilgili pratik eğitim ve çalışma sürdürüldü ve iş hazırlığı ve deneyimsel çalışma için çok sayıda fırsat sağlama çabası gösterilmiştir. Geleneksel endüstriyel el sanatları çalışmaları da dahil olmak üzere uzman lise düzeyinde, yerel toplumlarla yakın işbirliği içinde geliştirilen önemli bir dizi proje, hepsi yerel endüstrileri çok çeşitli alanlarda canlandırmayı hedeflemektedir. Örneğin, tarımsal derslerde, toplam çalışma süresinin yaklaşık %35 ile %45'i ihtisaslaşmış çalışma tarafından ele alınmış ve bu sürenin yaklaşık yarısı pratik eğitime ayrılmıştır. Endüstriyel kurslarda da uygulamalı eğitim ve endüstriyel taslak hazırlama da dahil olmak üzere pratik beceri geliştirme kursları, uzman çalışmaya ayrılan sürenin yaklaşık yarısını almış ve okul dışı faaliyetler de dahil olmak üzere imalat deneyimi sağlamak için kayda değer bir çaba sarf edilmiştir.¹⁴⁵

2001 yılında ilgili Bakanlık, 2001-2005 yıllarının 5 yıllık dönemi için Mesleki Beceri Geliştirme için Yedinci Temel Planını sunmuştur. Bu Temel Plan'da Bakanlık, işgücü arz-talep yapısındaki değişiklikler ışığında öncelikleri belirlemektedir. Bu uygulama endüstriyel yapının dönüşümüne yeterince yanıt vermek, sofistike bilgi telekomünikasyonundan kaynaklanan yeni alanları genişletmek ve toplumsal diyalogları teşvik etmek ve sosyal

¹⁴³ Yoshimoto, Keiichi; **a.g.e.**, s. 24

¹⁴⁴ Yoshimoto, Keiichi; **a.g.e.**, s. 25

¹⁴⁵ Yoshimoto, Keiichi; **a.g.e.**, s. 26

paylaşımıcılar arasında işbölümünü teşvik etmek için bir bireyin yetenek geliştirme, birleştirme becerisinin desteklenmesi için ortaya konulmuştur. Planda ele alınması gereken alanlar arasında, mesleki yetenek geliştirme için öncelikli konulardan biri mesleki eğitim sisteminin sağlamaştırılması ve konsolidasyondur.¹⁴⁶

Talep yönlü genç istihdama yönelik aktif işgücü politikalarına bakıldığında istihdam yaratmak başta gelmektedir. Genç nesiller için istihdam yaratmak, 1990'lı yılların on yıldaki yeniden yapılandırılmasından önce önemli öncelikli politika alanlarından biri olmuştur. 1960'lı ve 1970'li yıllarda, yerel bölgeden metropol ve arz fazlası bölgelerinde gençlerin istihdamını artırmak için daha teşvik edici hibe ve idari destekler sağlandı ve 1980'lerde metropoliten bölgeden yerel kökenli mezunların yerel bölgesinde istihdam sağlanmıştır.

Ayrıca sübvansiyonlar hükümet tarafından işverenlere verilmiştir. Yeni mezunların rekor düzeyde işsiz kalmasına yanıt olarak, 1996'da Çalışma Bakanlığı, lise öğrencileri için kısa süreli serbest meslek eğitim programları için uygunluğun uzatılmasının yanı sıra özel firmalara izin verilmesini bu tür eğitim programları yürütmek ve yeni üniversite mezunlarını işsiz olarak işe alan firmaların sağladığı mesleki eğitimini sübvansiyonla desteklemiştir.¹⁴⁷

2000 – 2007 yıllarına bakıldığında Japonya ekonomisinin istikrarlı büyüme trendinde olduğu görülmüştür. Japonya'da genç nüfusa yönelik aktif işgücü politikaları uygulanmaktadır. “İstihdam Destek Tedbirleri” lise diplomasına sahip gençler için geliştirilmiştir. Bu bağlamda kamu istihdam büroları gençlere danışmanlık hizmeti sunarak gençlerin işgücü piyasaları hakkında yeterli bilgi sahibi olmasını sağlayarak onların işgücü piyasasına girişlerini sağlamaya çalışmaktadır. Ayrıca üniversite ve yüksek okul mezunlarına da danışmanlık hizmeti sağlanarak bilgilendirme hizmeti sunularak okul ve özel sektör arasında iletişim sağlanmaktadır. Ayrıca, Japonya'da işgücü piyasası eğitim programları da sunulmaktadır. Bazı insan kaynakları geliştirme merkezleri genç nüfusun niteliklerini geliştirmek amaçlı kamu mesleki eğitim programları düzenlemektedir. Özel teknik okullar ve eğitim enstitüleri aracılığı ile gençlerin piyasanın ihtiyaçlarını karşılayabilecek niteliğe getirmek için mesleki eğitim verilmektedir.¹⁴⁸ “Deneme İstihdam Programları” da

¹⁴⁶ Yoshimoto, Keiichi; **a.g.e.**, s. 30.

¹⁴⁷ Yoshimoto, Keiichi; **a.g.e.**, s. 30.

¹⁴⁸ Dorenbos, Ruud; “**Active Labour Market Policies for Youth Employment in Asia and the Pacific: Traditional Approaches and Innovative Programmes,**” Rotterdam: NEI Labour and Education, 2002, s. 22

Japonya’da genç istihdamını arttırmaya yönelik programlardandır. Gençler bu programlarla en az 3 ay geçici olarak istihdam edilmektedir. Yeni mezun gençlerin yeterli iş tecrübesi yoktur ve işverenler de deneyimsiz gençleri işe almak konusunda son derece isteksizdirler. Yeni mezun gençlerin gelecekleri ile ilgili belirsizlik duygusuna kapılmamaları ve sosyal dışlanmaya maruz kalmamaları için bu programların yapılması faydalı olmuştur. Deneme İstihdam Programları yeni mezun gençler ile kayıtdışı istihdam edilen gençlerin kayıtlı ve düzenli bir işe geçişlerine imkan sağlamıştır.¹⁴⁹ 2004 yılında gerçekleşen söz konusu programı 37.000 genç tamamlamış ve bu gençlerin 80%’i istihdam edilmiştir. Ayrıca bu programlar işveren açısından da yeni mezun gençleri işe alma konusunda bir istek yaratmıştır. Japon işgücü piyasasının bir diğer önemli sorunu ise zamanla azalan genç nüfustur. 2011 yılında 15-34 yaş arası nüfus 17,43 milyon olup toplam nüfusun 30%’ndan az kısmını teşkil etmektedir. Doğurganlık oranı da epey düşüktür.

Japonya’da gençlerin iş hayatına geçişini kolaylaştıracak bir dizi uygulamalar mevcuttur. “Deneme Süresi İstihdam Programı” çerçevesinde bir gencin mesleki eğitim ve beceri geliştirmek amaçlı 3 aylık bir süre için çalıştırılması için işverene sübvansiyon teşviki verilmektedir.¹⁵⁰ Bu program kapsamında çalışan gençlerin 80%, çalıştıkları iş yeri tarafından istihdam edilmişlerdir. Bu programın amacı yeni mezun gençleri ve kayıtdışı ekonomide çalışanları kayıtlı ve düzenli bir işe yerleştirmektir. Japonya’da ilk olarak engelli bireyleri hedef alarak uygulanan bu program daha sonra gençleri de içine alarak genişletilmiştir. Son yıllarda 44.000 genç bahsekonu programdan faydalanmış; 37.000 genç programı bitirmiş ve programı bitirenlerin %80’i işe yerleştirilmiştir. Ekonomik krizler sonrasında programa katılımcı sayısı artmış ve programın başarısı izlenmiştir. Japonya’da açılan mesleki eğitim kurslarının yaklaşık %70’i kurs sonunda istihdam edilmiştir. Son dönemlerde mesleki eğitim kurslarına katılanların sayısı yaklaşık 260.000 civarındadır.¹⁵¹ Gençler için yerel destek istasyonları da faydalı bir uygulamadır. Bu istasyonların sayısı 116’dır ve STK’lar veya Sağlık Çalışma ve Refah Bakanlığı’nın akredite ettiği özel işletmeler bu istasyonlarda hizmet vermektedirler. Bu istasyonların hedef kitleleri öğrenimini yarıda bırakmış gençlere ve onların aileleridir. Okulu yarıda bırakmış gençlerin ailelerine danışmanlık hizmeti sunulmaktadır. Bu istasyonlar okulu yarıda bırakan gençlerin nasıl becerilerini geliştireceklerine ve düzenli bir iş sahibi olacaklarına çözüm aramaktadırlar. Ayrıca yerel

¹⁴⁹ Dorenbos, Ruud; **a.g.e.**,s. 23

¹⁵⁰ Duell, Nicola; “Activation Policies in Japan”, **OECD Social, Employment and Migration Working Papers**, No: 113, OECD Publishing, 2010, s. 133

¹⁵¹ Duell, Nicola; **a.g.e.**,s. 135.

yönetimler kapsamında “Job Cafe”ler görev yapmaktadır. Japon Sağlık ve Çalışma Bakanlığı Kamu istihdam bürolarını desteklemiş ve güçlendirmiştir.¹⁵² Japonya'nın orta vadeli ulusal planına bakıldığında devlet memuru alımlarında kısıtlama olacağı yer almasına rağmen bu bürolarda 12.000 görevli çalışmakta ve geçici olarak istihdam edilen personel bulunmaktadır. Böylece geçici istihdam edilen personel sayısı 17.000'e yükselmiştir. Alınan tedbirlerin faydası ile kamu istihdam bürolarının danışmanlık hizmetlerinin verimi artmıştır. Son dönemlerde yaklaşık 350.000 yeni mezun genç bu hizmetlerden faydalanmış ve 104.000'i işe yerleştirilmiştir. Yani eşleştirme hizmetleri sayesinde her üç gençten biri bir işe yerleşmiştir.¹⁵³

Ayrıca Yeniden Canlandırma Stratejisinde tanımlandığı üzere Japonya'nın amacı, işsiz 6 aydan daha uzun süre yüzde 20 oranında azaltılmasıdır. Japonya, işgücü talebini ele almak, aktif işgücü piyasası politikaları aracılığıyla okuldan işe geçiş sürecini iyileştirmek, teknik mesleki eğitim ve öğretim ile ilgili konularda daha fazla önem vermek ve kariyer rehberliğini geliştirmek için politikalar uygulamaktadır.¹⁵⁴ Kamu İstihdam Servisi, eğitim kurumlarıyla yakın işbirliği içinde yapılan kariyer rehberliği hizmetinde önemli bir rol oynamaktadır. Buna ek olarak, stratejiler, işe alma yöntemlerinde değişiklikler teşvik ederek, genç işçiler için beceri eğitimi ve kariyer geliştirme olanakları sağlanması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi yoluyla işletmeler ve işverenleri hedef almıştır.¹⁵⁵

Bu nedenlerden dolayı, eğitim kurumlarıyla yakın işbirliği içinde hükümetin daha da güçlendirmesi gerekiyor. Yeni mezunlar ve diğer gençler için istihdam desteği işe alımda ve iş fırsatlarını geliştirmede güçlü motivasyon kaynağıdır. İllaveten, hükümetin yeni mezunların işgücü piyasasına deneyimli çalışanlarla benzer koşullarda ile girebilmesi için teşvik etmesi gerekmektedir.¹⁵⁶

2.2.3. Çin

Çin dikkate değer bir ekonomik ve sosyal dönüşüm geçirmiştir. Son on yılda geniş

¹⁵² Duell, Nicola; **a.g.e.**,s. 136.

¹⁵³ Dorenbos, Ruud; **a.g.e.**,s. 22.

¹⁵⁴ ILO Youth Employment Policy Summary, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_534277.pdf 15.03.2017

¹⁵⁵ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_534277.pdf

¹⁵⁶ G-20 Employment Plan-Japan http://g20.org.tr/wp-content/uploads/2014/12/g20_employment_plan_japan.pdf 19.04.2017

kapsamlı ekonomik reformları üstlenerek fakirlerin sayısını önemli ölçüde azaltmayı başarmıştır. Sektör öncelikli dev bir ekonomi halini almıştır. Toplam istihdam ve güçlü üç yıl üst üste büyümeye devam etmiştir. Politika destekleri ile cari dönemde ekonomik değişimler hızlanmıştır.¹⁵⁷ Bazı alanlarda fazla kapasitenin azaltılması ile ülke ekonomisi yeniden dengelenmiştir. Gelişim modeli hazır ucuz bir tedarik kaynağına dayanarak tasarlanmıştır. Çin yüksek katma değeri öncelikli politika hedefi olarak belirleyerek yükselen ve gelişen bir ekonomi olmayı arzu etmektedir. Aynı zamanda teknoloji ekonomisini de önemsemektedir.¹⁵⁸

Çin Halk Cumhuriyeti son 30 yılda ekonomik ve sosyal ilerlemeleri hızla kaydetmiştir. Çin'in gündeminde istihdam rakamlarının oldukça tatmin edici olmasına karşın demografik ve global piyasalarda meydana gelen değişiklikler istihdam koşullarını ve gençlerin gelecek beklentilerini etkilemişlerdir. Yaratılan iş ile (her yıl yaklaşık 8 milyon iş) iş arayanların sayısı arasında büyük farklılıklar vardır.¹⁵⁹

Çin hükümeti, iyi bir iş sağlamak ve her yıl on milyon yeni kentsel işgücü piyasası katılımcısı için fırsatlar sağlamak için çalışmalarda bulunmaktadır.¹⁶⁰ Çin hükümeti gençlerin işsizlik rakamlarını yayınlamayı 1994 yılından beri durdurmaktadır. ILO'nun yaptığı bir araştırmaya göre 2012 yılında bu oran yüzde 9,7 olarak gerçekleşmiştir. Mevcut işler genelde daha vasıfsız işsizlere yönelik olduğu için mezunlar iş bulmakta zorlanmaktadır. Şu anda piyasa ihtiyaçlarına mevcut genç işsizlerin vasıfları maalesef cevap verememektedir.¹⁶¹

Birleşmiş Milletler'in hazırladığı gençlere yönelik plan ve 5 yıllık kalkınma planına göre genç istihdamını desteklemek amacıyla aşağıdaki kararlar alınmıştır.

1. Genç istihdamı verilerini ve işgücü piyasası analizlerinin yapılabileceği bir sistemin geliştirilmesi
2. Genç istihdamına yönelik ulusal politika programlarının geliştirilmesi
3. Genç mezunlar için özel istihdama yerleştirme merkezlerinin kurulması ve

¹⁵⁷ Dorenbos, Ruud; **a.g.e.**,s. 30.

¹⁵⁸ Youth Employment Policy Brief: China Inclusive Growth For Youth, http://apyouthnet.ilo.org/stats/youth-employment-statistics-in-china/at_download/file2 (01.01.2017)

¹⁵⁹ http://apyouthnet.ilo.org/stats/youth-employment-statistics-in-china/at_download/file2

¹⁶⁰ http://apyouthnet.ilo.org/stats/youth-employment-statistics-in-china/at_download/file2

¹⁶¹ http://apyouthnet.ilo.org/stats/youth-employment-statistics-in-china/at_download/file2

kariyer rehberliği için gerekli desteğin sağlanması

4. Kırsal alanda yaşıyan gençler ile üniversite mezunu gençlerin girişimciliğini destekleyecek programların kurulması¹⁶²

Bu kararlarla gençlerin işsizlik sorununu azaltarak ülke ekonomisinin en önemli dayanaklarından biri olan iş piyasasının daha sağlıklı büyümesini sağlayarak sürdürülebilir kalkınmayı yakalamak hedeflenmektedir.¹⁶³

2.2.3.1. Genç İstihdamına Yönelik Kurum Kuruluşlar ve Politikalar

İstihdamın belirleyici unsurlarından biri ekonomik gelişme ile uyumlaştırılmış politikaların uygulanmasıdır. İstihdam politikaları ayrıca değerlendirilmekten ziyade makroekonomik ve sektörel politikaların içine adapte edilerek uygulanmalıdır. Bu uygulamalar ekonomik büyümede istihdam yaratarak büyümeyi sağlayacaktır.¹⁶⁴ Çin sosyoekonomik kalkınmanın stratejik elemanı olarak istihdamı her zaman desteklemiştir. 30 yıl önce ekonomik reformları uygulamalarına rağmen istihdam konusunda oldukça başarılıdır. Çin son dönemde büyümede yavaşlama yaşamaktadır. Daha önceki büyüme modeli tükenmez bir kaynak gibi görülen kırsal alandan göç eden ucuz emeğe dayanmaktaydı. Daha sürdürülebilir bir büyüme yakalayabilmek için katma değeri yüksek üretimi sağlayabilmek için çeşitli reformlar uygulanmaktadır.¹⁶⁵

Hükümet özel sektörü aktif olarak desteklemektedir. KOBİ'lerin iş motoru olduğu fark edilmiş ve onlar için uygun ortam yaratarak verimliliklerinin desteklenmesi sağlanmıştır. Geliştirilen politikalar finansman, vergilendirme araştırma geliştirme yenilik piyasa araştırması insan kaynakları gelişimi gibi konularda olmuştur. Bu reformlar şirket verimliliğini arttırmış ve şirketler yıllık yüzde 20 artış sağlamışlardır. (Çin G20 İstihdam Planı)

¹⁶² http://apyouthnet.ilo.org/stats/youth-employment-statistics-in-china/at_download/file2

¹⁶³ http://apyouthnet.ilo.org/stats/youth-employment-statistics-in-china/at_download/file2

¹⁶⁴ Dorenbos, Ruud; **a.g.e.**,s. 30.

¹⁶⁵ Jobs And Skills For Youth: Review Of Policies For Youth Employment Of China, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_502338.pdf. (01.01.2017)

2.2.3.2. Eğitim ve Öğretim Politikası

Son 30 yıldır Çin eğitim sisteminin oluşturulmasında kayda değer adımlar attı. 9 yıllık mecburi eğitim ile nüfusun okuryazarlığı yüzde 92 oranlarına ulaştı. Eğitim sistemindeki reformlar hızla genişleyen ekonomiyi desteklemiştir. Eğitim sistemi ekonomi ve toplumun ihtiyaçlarına göre şekillendirilmiştir. Gündemde birinci sıraya eğitim reformu yerleşmiştir. Ekonomi kompleks üretime doğru ilerledikçe eğitim sistemi geride kaldı ve reformlara ihtiyaç duydu.¹⁶⁶ İleri teknoloji ekonomisi yaratıcı ve yenilikçi becerilere ihtiyaç duymaktadır. Çin'in de hedefi ileri düzeyde ileri teknoloji ekonomisini yakalayarak ekonomik büyümesini gerçekleştirmektedir. Bu ekonominin ihtiyaç duyduğu vasıflar için de eğitim sisteminin yeniden revize edilerek teknolojinin ihtiyaçlarına cevap verebileceği duruma getirilmesi elzemdir.¹⁶⁷

Çin'in eğitim sisteminin arz yönlü yapısal çelişkisi mevcuttur. Söz konusu durum hem ulusal hem de uluslararası raporlarda incelenmiştir. Bu raporlara göre Çin'in en iyi eğitim kurumlarından mezun olan gençler potansiyel işverenlerin isteklerini karşılayamamaktadırlar. Bu gençler hem pratik hem de teknik bilgiden yoksundurlar ve yumuşak becerilerden biri olan iletişimde de zayıftırlar.¹⁶⁸ Her yıl 600.000 genç mühendis mezun olurken sadece 2 3 tanesinin uluslararası yabancı şirkette istihdam edilmesi oldukça düşük bir orandır.¹⁶⁹

2.2.3.3. Mesleki Eğitim ve Hayat boyu Öğrenme

Normal eğitim ile kıyaslandığında Çin'deki mesleki eğitim geride kalmaktadır. Çin'de mevcut mesleki eğitim sisteminde üç okul seviyesi mevcuttur: İlkokul, ortaokul ve lise. İlk ve lise sınıfındaki mesleki eğitim oranı ortaokul seviyesindeki mesleki eğitim oranı kadar yüksek değildir. Ortaokul seviyesindeki mesleki eğitim mesleki eğitim sisteminin temelini oluşturmaktadır.¹⁷⁰

Ekonominin arz yönünde talep edilen mesleki eğitimin önemi gerçekten de büyüktür. Talep yönlü beceriler de oldukça önem taşımaktadır. Mesela üniversitede verilen eğitim ile

¹⁶⁶ Dorenbos, Ruud; **a.g.e.**,s. 30

¹⁶⁷ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_502338.pdf

¹⁶⁸ Dorenbos, Ruud; **a.g.e.**,s. 30

¹⁶⁹ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_502338.pdf

¹⁷⁰ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_502338.pdf

özel sektör ve işgücü piyasası arasında zayıf bağ mevcuttur. Uzun dönemli piyasaların ihtiyaçlarını karşılamak üzere mesleki eğitim yetersiz kalmaktadır.¹⁷¹

2.2.3.4. Ücret Politikası

Eşitsizliği gidermenin yanında talep ve tüketimi arttırmak adına minimum ücret uygulaması stratejinin bir parçası olarak kullanılmaktadır. Genç insanlar için minimum ücret uygulaması son derece önemlidir. Minimum ücret uygulamaları genelde tartışma ve münazaraların başlıca konularından biridir. Bu nedenle ulusal düzeyde sosyal diyalog, yeterli koruma sağlayan ve genç işçilerin istihdam beklentilerini iyileştiren tutarlı ve tutarlı bir ücret politikası çerçevesinin sağlanması için şarttır.¹⁷² Çin söz konusu olduğunda, özellikle hızlı ekonomik kalkınma, kentsel ve kırsal alanlar arasında genişleyen ücret aralığına katkıda bulunduğu için, asgari ücretler yukarıda açıklanan önemli rol oynamıştır. Düşük vasıflı işçilerin reformlardan ve ekonomik büyümeden fayda sağlanmasını sağlamak için Hükümet, 1995 yılında asgari ücret sistemini ilan etmiştir. Asgari Ücret Yönetmeliği'nin uygulanmasıyla 2004'te asgari ücret, Çin'de önemli bir iş gücü piyasası kurumu olarak yaygın bir şekilde uygulanmıştır. Bundan sonra, asgari ücretin uygulanması sürekli olarak güçlendirildi. Kapsam büyümektedir ve ülke genelinde asgari ücretler artmaktadır.¹⁷³

2.2.3.5. İstihdam Koruma Yasası

Asgari ücret gibi, işe alma ve çıkarma ile ilgili düzenlemelerle ilgili işçiler tartışmalara tabi tutulurlar. Bu tartışmaların istihdam hayatı üzerindeki olumsuz etkileri sıkça görülmektedir. ILO kararlarına göre istihdam koruma mevzuatı işçilerin korunma derecesi arasındaki dengeler ve firmaların istihdam etmek için özendirilmesi gibi konuları kapsar. Özellikle işgücü piyasasına yeni giriş yapacak genç işsizlere yöneliktir. Özellikle, sürekli çalışanların atılması ile ilgili katı ve belirsiz prosedürler ve yüksek kıdem tazminatları, işverenleri açık uçlu sözleşmeler konusunda genç işçi kiralama konusunda isteksiz kılmaktadır.¹⁷⁴

Bazı ülkelerde genç işçiler için talebi artırmak için sınırlı korumayla geçici ve geçici

¹⁷¹ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_502338.pdf

¹⁷² Dorenbos, Ruud; **a.g.e.**, s. 30

¹⁷³ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_502338.pdf

¹⁷⁴ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_502338.pdf

sözleşmeler sıklıkla kullanılır. Kanıtlar göstermiştir ki, bununla birlikte, gençlerin istihdamı iş çevrimleri için çok hassastır. Ekonomik yavaşlama ve krizden dolayı gençler sık sık işlerini kaybediyorlar. Bu nedenle gençlerin istihdam politikalarının teşvik edilmesi oldukça önemlidir. Gençler için geçici işlerden uzun dönemli istikrarlı işlere geçiş ekonomi için elzemdir.¹⁷⁵

Çin, işgücü piyasası mevzuatının ve düzenlemelerinin iyileştirilmesinde çok ilerleme kaydetmektedir. 2008'den önce düzenlemeler zayıftı ve işten çıkarma ve geçici istihdam üzerindeki kısıtlamalar düşüktür. Bununla birlikte, 2008 İş Sözleşmesi Yasası ve bunun ardından yapılacak değişikliğinin kabulü ile istihdamı koruma önlemleri, özellikle daimi işçiler için daha güçlü hale gelmiştir.¹⁷⁶

Bugün dünyada en fazla nüfusa sahip ülkelerden biri de Çin'dir. Toplam nüfus 1,34 milyar civarında olup; söz konusu nüfusun büyük bir kısmı çalışma çağındaki nüfustur. 15-64 yaş arasındaki çalışma çağındaki nüfus tüm nüfusun %74,4'üne denk gelmektedir. Çin'deki işsizlik oranları düşük olup %4,1 civarındadır. Çin'de gençlerin durumu incelenecek olduğunda genç işsizliğinin sebeplerinin başında iş deneyimsizliği ve mesleki beceri eksikliği gelmektedir. Gençleri daha donanımlı hale getirebilmek için "vasıflı işçi okulları" açılmıştır. Bu sayede genç işsizlerin beceri düzeyi artırılarak istihdam edilebilme olanakları genişletilmiştir.¹⁷⁷ Vasıflı işçi okulları işgücüne nitelik kazandırma amacı taşımakla birlikte kapsamlı bir eğitim kurumu olarak hizmet vermektedir. Bu kurumlar hem uzun süreli hem de kısa süreli eğitimler vermektedir. Girişimcilik eğitimleri de gençlerin kendi işlerini kurmaları ve sürdürebilmeleri için verilmektedir.¹⁷⁸ Çalışma Bakanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığı gençlerin istihdamını arttırabilmek için vergi indirimini uygulamış, bin okulda bir milyon genç projesi hayata geçirilmiş işgücü piyasası ile ilgili gerekli bilgilerin gençlere zamanında iletilmesi için önlemler almış ve işsizlerin üzerinde mevcut iş arama baskısına çözüm olmaya çalışmıştır.¹⁷⁹

Genç işgücünün niteliğinin arttırılması son derece önemli bir olgudur. Bu bağlamda, kamu tarafından yeni düzenlemeler uygulamaya koyulmuştur. Bu uygulamalar yalnızca

¹⁷⁵ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_502338.pdf

¹⁷⁶ Dorenbos, Ruud; **a.g.e.**, s. 29

¹⁷⁷ Dorenbos, Ruud; **a.g.e.**, s. 29

¹⁷⁸ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_502338.pdf

¹⁷⁹ Dorenbos, Ruud; **a.g.e.**, s. 29

şehirde değil; kırsal alanda da yapılmıştır. Hedef grup olarak ilköğretim ve ortaöğretim okullarını tamamlayamayanlar seçilmiştir. Bahsekonu hedef grup kırsal kesimde kalıp tarım ile uğraşmak yerine kentlerde yaşamlarını sürdürmek ve çalışmayı arzu etmektedirler. Söz konusu projeye 730 bin kişi katılmış olup söz konusu katılan kitlenin niteliklerinin ve becerilerinin arttırılması hususu ön plana çıkmıştır. Bu kapsamda, işsiz gençlere süresi 1 ile 3 yıl arasında değişen meslek eğitim programları düzenlenmiştir.¹⁸⁰ İşgücü piyasasının ihtiyaçları göz önüne alınarak mesleki beceri ve eğitimin geliştirilmesi kapsamında eğitim programları düzenlenmiştir. Bunun yanısıra; iş arayanların niteliklerini yükseltmek adına işgücü piyasalarına giriş yapabilmeleri için en azından bir sertifika sahibi olmaları önkoşul olarak sunulmuştur. Sertifikası olmayanların işe alınmaması ve kamu istihdam kurumlarının verdiği hizmetlerden yararlanamaması gibi şartlar getirilmiştir. Ayrıca, uzun süredir mesleki eğitim kurslarına devam eden (1 yıldan fazla) genç işsizlerden işe girecek olan ya da kendi işini kuracak olanlara devlet tarafından mali yardımda bulunulması sağlanmıştır. Mesleki eğitime katılan genç işsizlerin kamu istihdam kurumları tarafından işgücü piyasası ile ilgili bilgilendirme hizmeti verilmiş ve devletin sağladığı sübvansiyonlar sayesinde bu eğitimlerin mali yönü sağlanmıştır.

Gençlere yönelik bahsekonu uygulamaların etkilerinin izlenmesi ve değerlendirilmesi son derece önemlidir. Değerlendirme temel olarak veri toplama ve analizine dayanır. Programların işlevselliğini ve yürütülmesini test etmek için düzensiz denetimler yapılmaktadır.¹⁸¹ Merkezi ve yerel yönetim ile denetim merkezleri işbirliği içerisinde çalışmaktadırlar. Aksaklıkların tespiti ile birlikte sorunlara çözüm bulmak amaçlanmaktadır. Genç istihdamına yönelik politikaların oluşturulması ve uygulanabilmesi daha fazla mali destek ve araştırma yapılması gerekmektedir. Bu politikalar daha kaliteli nitelik ve donanıma sahip olan gençlerin iş piyasalarına giriş yapmalarını sağlayacak olup işgücü piyasasının yapısını da daha güçlü ve ayakları yere basan kılacaktır. Bahsekonu denetim sonuçları daha etkin ve verimli politikaların oluşturulması ve uygulamaya konulması açısından önemlidir. Aslında genç işsizlerin istihdamı için özel bir fon kurulması ve genç işgücünün niteliğini ve istihdam edilebilirliğini arttırmak hedeflenmelidir. Ayrıca eğitim ve öğretim sistemi işgücü piyasasının taleplerine göre tekrar düzenlenmelidir. Çin işgücü piyasasının başka bir yönü piyasa düzenlemesi yoluyla istihdama ulaşılmakta ve hükümet her zaman istihdamı teşvik edici uygulamalar ve düzenlemelerde bulunmaktadır. Çin’de sosyal güvenlik sisteminin daha

¹⁸⁰ Dorenbos, Ruud; **a.g.e.**,s. 30

¹⁸¹ Dorenbos, Ruud; **a.g.e.**,s. 29

işlevsel hale getirilmesi, iş olanaklarını genişletilmesi, istihdamın teşviki, işsizliğin düşürülmesi kırsal ve kentsel ekonomik koordinasyonun sağlanması için birçok yasa çıkarılmakta ve hükümet bu alanda yoğun çalışmalar ve düzenlemeler yapmaktadır.

2.2.4. Avrupa Birliği

Avrupa Birliğinde 15-24 yaş grubunda olan nüfusun %10'na denk gelen 4,8 milyon genç işsizdir. 12 ayın üzerinde işsizlik süresi olan 2 milyon genç bulunmaktadır. Avrupa Birliğinde gençlerin eğitim niteliklerinin artmasına ve genç nüfusun artmasına rağmen genç işsizliği halen önemli bir sorun olarak gündemin ana maddelerinden biridir.¹⁸²

İşsizlik sorununu çözmek üzere ilk kez 1997 yılında Lüksemburg'da istihdam zirvesi düzenlenmiştir. Söz konusu zirvede 15-24 yaş grubu arasındaki işsizlere 6 ay içerisinde iş, eğitim ya da yüksek öğrenim kazandırma garantisi verilmiştir. Üye devletler arasında bu hedefe ulaşmak için 5 yıllık bir süre verilmiş olsa da İspanya'nın ısrarlı tutumu üzerine çok yüksek işsizlik düzeylerine sahip ülkelerin bu hedefi daha uzun bir zaman diliminde yerine getirilmesi esnekliği getirilmiştir. İstihdam politikaları ülkelerin eğitim sistemleri, işgücü piyasası özellikleri ve sosyo-kültürel tabanlarına göre farklılık göstermektedir. Bu bağlamda Avrupa Birliği ülkelerini 4 farklı kategoride değerlendirmek mümkündür.

1. Almanya, Avusturya ve Lüksemburg: Bu ülkelerde genç işsizliğinin düşük olduğu izlenmektedir. Yetişkin işsizliği ile mukayese edildiğinde az bir farka rastlanmaktadır. Bu ülkelerde eğitim ve ilk iş deneyimi arasında işlevselliği olan ve etkin bir ilişki mevcuttur. Yarı-zamanlı çalışmalar da sınırlıdır.

2. Danimarka, İsveç, İngiltere ve Hollanda: Genç işsizliği kısa süreli olarak mevcuttur. Ortalama genç işsizliği düşük seviyededir. Ulusal politikalarda aktif istihdam politikaları uzun dönemli genç işsizliğini engellemek adına önemlidir.

3. Fransa, Belçika, Portekiz ve İrlanda: Genç işsizlik düzeyi ortalama seviyededir. Genç yetişkin işsizliği birbirine yakındır. Genel eğilim uzun süreli işsizliktir.

4. Yunanistan, İtalya ve İspanya: Yüksek seviyede uzun dönem işsizliği vardır.

¹⁸² Gündoğan, Naci; **a.g.m.**, s. 71.

Yetişkin işsizliği ve uzun dönem genç işsizliği arasında fark büyüktür. Yarı zamanlı çalışmalar sınırlıdır.¹⁸³

Genç istihdam politikalarının içerikleri ve uygulama biçimlerini genç işsizliğini nedenleri tayin etmektedir. Politikalar iş yokluğu ve işgücü arzı ile yakından ilgilidir. İşgücü arzı ile ilgili politikalar işgücü arzını etkilemeye yöneliktir. İş yokluğu ile ilgili politikalar ise iş talebini arttırmaya yöneliktir. Arz yönlü politikalar incelendiğinde arz olunan genç işgücünün niteliği ile ilgilidir. Bu politikaların temel hedefi gençlerin niteliklerinin artırılarak çalışma hayatının taleplerine karşılık verecek bir seviyeye gelmelerini sağlamaktır. İspanya ve Portekiz’de en alt seviyede donanıma sahip 25 yaş altındaki genç işsizlere yönelik Atölye Okulları hizmet vermektedir. Bu okullar işgücü piyasasının ihtiyaçlarına yönelik eğitim ve istihdam programları sunmaktadır. Hiçbir niteliği olmayan gençlere yönelik ikinci şans okulları mevcuttur. Ayrıca düşük genç işsizlik seviyesi olan İngiltere’de de “New Deal For The Young Unemployed” programları düzenlenmektedir.

Genç istihdamın teşvikine yönelik uygulanan politikalar ise talep yönlü ve işverenleri genç işsizleri işe almaya yönlendirmeyi amaçlamaktadır. Sosyal sigorta yardımları, vergi indirimleri, işe başlama ücretlerinin düşük tutulması gibi uygulamalar bu politikaların başında gelmektedir. Avrupa Birliği’ne üye ülkeler arasında uygulanan gençlere yönelik politikalar aşağıdaki şekilde özetlenmektedir.¹⁸⁴

2.2.4.1. Orta Öğretim Reformu

Orta Öğretim Reformu çerçevesinde 3 ana uygulama mevcuttur.

a) Danimarka, Hollanda, Portekiz ve Finlandiya’da yeni rehberlik formlarının geliştirilmesi,

b) İrlanda ve Finlandiya’da orta öğretimin yeniden düzenlenmesi ve pratik ve teorik eğitimin birbiri ile senkronize olması,

c) Danimarka’da yeni öğretim metotlarının geliştirilmesi. Eğitim sürecine katılımcıların daha aktif bir şekilde yer alması olarak tanımlanmaktadır.

¹⁸³ Gündoğan, Naci; **a.g.m.**, s. 71.

¹⁸⁴ Gündoğan, Naci; **a.g.m.**, s. 75.

2.2.4.2. Mesleki Eğitimin Etkin ve Verimli Hale Getirilmesi

Mesleki eğitimin etkin ve verimli hale getirilmesi kapsamında çeşitli uygulamalar mevcuttur. İşletmelerle iş piyasası arasındaki bağların kuvvetlendirilmesi bu uygulamalardan biridir. İtalya, Yunanistan, Almanya ve Avusturya gibi ülkelerde yoğun olarak görülmektedir. Eğitimin bir parçası olarak gençlere bir işletmede ya da Yunanistan’da olduğu gibi Work Centers’da iş deneyimi kazandırılmaktadır. Özellikle işverenlerin katılımı ile sağlanan bu eğitim İtalya’da ulusal sözleşme ile Almanya ve Avusturya’da ikili anlaşma ile İngiltere’de ise genç ve işveren arasında yapılan bir sözleşme ile yürümektedir. Eğitim Öncesi Kurslar bu kapsamda yer alan diğer uygulamalardandır. Belçika ve Almanya’da özellikle uygulanır. Eğitime katılmak için gerekli nitelikleri sağlamayan gençlere verilir.

Ayrıca Avrupa Birliğinde ortak bir strateji belirlemek adına bildirimler düzenlenmiştir. Bu bildirimlerden en önemli olanlardan biri 2011-2020 dönemi için mesleki eğitim sektörüne ilişkin ortak hedefler sunan “Mesleki Eğitimde Daha Gelişmiş Bir Avrupa İşbirliği Konusunda Bruges Bildirgesi” ile yeniden başlatılmıştır. Öncelikler, ulusal yeterlilik çerçevelerinin geliştirilmesi ve üretim sektörleriyle yakın ortaklıkların oluşturulması yoluyla mesleki eğitim ve yüksek öğretim arasındaki geçişlerin kolaylaştırılmasını kapsamaktadır.

- Yaygın ve enformel öğrenmenin tanınmasını teşvik etmeyi amaçlayan tedbirler;
- Yaygın ve enformel öğrenmenin tanınması, Avrupa düzeyinde ekonomik ve sosyal hedeflere ulaşılmasında önemli bir araç olarak görülmektedir.
- Genç işsizleri, işgücü piyasasına girişi kolaylaştırmayı hedefleyen özel programları izlemeye teşvik eden tedbirler,
- Eğitimi iş deneyimi ile birleştirmek amacıyla uygulanan tedbirler,
- Eğitim sistemlerinin işgücü piyasasının nitelik taleplerini karşılmasını sağlayacak tedbirler,
- Yükseköğrenim ve hayat boyu öğrenme ile ilgili tedbirler,

- Gençlere sağlanan garantiler,
- Eğitim alanında yapılan faaliyetlerin alt başlıklarını oluşturmaktadır.¹⁸⁵

2.2.4.3. Meslek Danışmanlığının Geliştirilmesi

Bu kapsamda yerel kaynağın geliştirilmesi amaçlanmıştır. Mesela Fransa’da uygulanan fon uygulaması yerel kaynağın geliştirilmesinin en güzel örneklerinden biridir. Genç istihdamın artmasında yerel inisiyatifi güçlendirmek amacı ile kamu kurumları, yerel yönetimler, sanayi ve ticaret odaları, işçi ve işveren sendikalarının da katılımıyla 1 milyon FRF’lık bir bütçe oluşturulmuştur. Diğer bir uygulamada takip hizmetleridir. Danimarka ve İsveç gibi ülkelerde eğitimden ayrılmış ve iş bulamamış gençlerin sistem dışında kalmaması için etkin bir takip sistemi uygulanmıştır. İş arama da diğer önemli bir uygulamadır. Çoğu ülkelerdeki iyi paylaşımlar göstermiştir ki iş arama tekniklerinin öğretilmesi gibi iş aramayı destekleyici yöntemler istihdamı pozitif etkilemektedir. Fransa’daki "Mission Locales" ve Lüksemburg’da "Actian Locale pour Jeunes" bu alanda önemli ve güzel örneklerdendir.

2.2.4.3. Genç Girişimciliğin Desteklenmesi

Bu başlığın altında girişimciliğin kolaylaştırılması mevcuttur. İşletme kuruluşunda gerekli olan resmi prosedürün kısa bir zamanda tamamlanabilmesi bu uygulamanın en önemli hususlarından biridir. Mesela Fransa’da bu prosedür yalnızca 1 günde tamamlanabilmektedir ve Fransa bu durumu ulusal politikalarına da eklemiştir. Ayrıca küçük işletmelerin muhasebe ve vergi formalitelerinin kısaltılması da bu alanda önemli örneklerdendir. Kendi hesabına çalışmanın desteklenmesi bir diğer uygulamadır. İtalya’da 1986 yılından beri var olan mevcut uygulama çok başarılıdır. 36 yaşın altındaki bireylere sağlanan “Genç Girişimciliği Destekleme Programı”dır. Genç girişimcilere düşük faizli kredinin yanında teknik hizmet imkânı da sunulmaktadır. İngiltere, Danimarka, Hollanda gibi ülkelerde girişimcilikle ilgili özel programlar yapılmaktadır. Bu başlık altında yeni iş alanları yaratma olanaklarının geliştirilmesi de incelenmektedir. Fransa’da uygulanan “Yeni Hizmetler İçin Yeni İşler Programı” örnek sayılabilecek bir uygulamadır. Devlet tarafından

¹⁸⁵ Taş, H. Y., Bilen M. ; “Avrupa Birliği Ve Türkiye’de Genç İşsizliği Sorunu Ve Çözüm Önerileri“, **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt: 3, Yıl: (2014/2), Sayı: 6, s. 64.

desteklenen bu uygulama ekonomide yeni iş yaratılmasını doğrudan sağlamaktadır. Söz konusu program oldukça maliyetli olup gençler için yaratılan bu işlerin sürekliliğinin durumu önem arz etmektedir. Vergi sisteminin uyumlu hale getirilmesi de önemli bir husustur. İşgücü maliyetleri işgücü üzerindeki vergi yükünün düşürülmesi ile mümkün olmaktadır. Bu yolla istihdamın teşviki hedeflenmektedir. Danimarka, İrlanda ve İsveç düşük gelir gruplarını hedef alan vergi indirimlerini yapmaktadırlar.¹⁸⁶

Öte yandan, Avrupa Komisyonu İşletmeler ve Sanayi Genel Müdürlüğü'nün girişimcilik birimi, Mart 2012'de yayımladığı “Yüksek Öğretimde Girişimcilik Programlarının Etkileri” raporunda, üye ülkelere yüksek öğretim kurumlarında girişimcilik programları oluşturulması için destek verme çağrısında bulunmaktadır. Avrupa Komisyonu, girişimciliği eğitim sistemine entegre etmeye yönelik olarak 2012 yılında biri İrlanda, biri de Slovenya'da olmak üzere iki konferans düzenlemiştir. Konferanslarda, girişimcilik eğitiminin yalnızca işletme kurmayla ilgili olmadığına ve eğitime yönelik, önemli beceriler kazandıran genel bir yaklaşım olduğunun ve ayrı bir konu olarak değil de bir “eğitimcilik biçimi” olarak yerleştirilmesi gerektirdiğinin altı çizilmiştir.¹⁸⁷

Örneklerin tanıtımı, girişimcilik kültürünü yeşertmek için önemli bir unsur olarak öne çıkmakta, başarılı örnekleri tanıtmak ve girişimcilik kültürünü teşvik etmek amacıyla verilen Avrupa Girişimciliği Teşvik Ödülleri, 27 AB ülkesinin yanı sıra Hırvatistan, Sırbistan ve Türkiye'den projelere de verilmektedir. Türkiye'nin sahip olduğu genç nüfus, girişimcilik kültürünün yerleştirilmesi için önemli fırsatlar sunan bir unsurdur.¹⁸⁸

Ayrıca, Avrupa Birliği “Avrupa Sosyal Fonu”, (ESF) “Avrupa Yatırım Bankası”, (EIB) “Avrupa Yatırım Fonu” (EIF) gibi kuruluşlar ile işbirliği içerisinde genç işsizliği ile mücadelede çözüm aramaktadır. Avrupa Birliği sadece mali olarak değil aynı zamanda birlikte politika hedefleri belirlemeye de önem vermektedir. Gençlik Garantisi Avrupa Yaşam ve Çalışma Şartlarını İyileştirme Vakfı, “Eurofund”a göre genç işsizliğin üye ülkelerdeki toplam maliyeti 160 milyar avroya yakındır. İşsizlik hem ekonomiye hem de topluma çok maliyetlidir. Ayrıca sosyal çerçevede incelendiğinde kişilerin gelecekte işsizlik ve yoksullukla karşı karşıya kalmaları konun önemini bir kez daha vurgulamaktadır. 2013 yılı verilerine bakıldığında 26,9 milyon işsizden 7,5 milyonunun genç olduğu görülmüştür.

¹⁸⁶ Gündoğan, Naci; **a.g.m.**, s. 74.

¹⁸⁷ Taş, H. Y., Bilen M. ; **a.g.e.**, s. 76.

¹⁸⁸ Taş, H. Y., Bilen M. ; **a.g.e.**, s. 76.

Avrupa Birliği Komisyonu 2014-2020 bütçesi için 960 milyar avro ayrılmış ve öncelik işsizlikle ilgili olan “iş yaratma” politikalarına verilmiştir. Avrupa Sosyal Fonuna üye ülkeler toplamda 70 milyar avro ayırmıştır. Şubat 2013’te başlatılan “Gençler için İstihdam İnisyatifi” programı çerçevesinde, Avrupa Sosyal Fonu’na yapılan bu kaynak aktarımına ek olarak yıllık 6 Milyar Avro ek bütçe 2014-2015 dönemi için “Gençlik garantisi” programlarını desteklemek amacıyla öngörülmüştür. AB Komisyonu Gençlik garantisi programı ile gençlere yönelik bir dizi tedbir kararı almıştır.¹⁸⁹

25 yaşın altındaki, okuldan yeni mezun olmuş, öğrenimini yarıda bırakmış veya istihdamda olmayan, AB sınırları içerisinde ikamet eden gençlere, kişisel bilgi ve becerileri ile uyumlu uygun bir iş, staj ya da mesleki eğitimi 4 ay içerisinde sunmayı hedeflemektedir. AB Komisyonunun bu kararları etkilidir ancak ulusal yasalarda yer almadığı için bağlayıcılıkları azdır. Çünkü AB parlamentosunun çıkardığı kararlar bağlayıcı değildir. Öte yandan programların işlevsel olması için AB uzmanlık hizmetlerini İspanya, Yunanistan, Slovakya, İtalya, Litvanya ve İrlanda’da sağlamıştır. Gençlik garantisi programı başladığı tarihte AB ülkelerinden İspanya ve Yunanistan’da her iki gençten biri işsiz, AB ortalaması ise %23 ile epey yüksekti. Avusturya, Finlandiya gibi bazı ülkelerde Gençlik Garantisi uygulamalarının paralelinde politikalar uygulanmış olup; verimli sonuçlar alınmıştır. Mesela Avusturya’da uygulanan benzer bir uygulama ile en geç altı ay içerisinde gençlerin bir meslek okulundan mezun olmaları ya da okulu bırakmaları sonrasında işgücü piyasasında çiraklık yahut mesleki eğitim fırsatı bulamamaları halinde belediye ve ticaret odaları tarafından söz konusu gençlerin mesleki eğitim programlarına katılmaları öngörülmektedir.¹⁹⁰

Aynı program içerisinde belediyenin veya ticaret odalarının düzenledikleri mesleki eğitim kurslarına devam eden gençlere bu kurumların işbirliği içerisinde olduğu işletmelerde işbaşı eğitimi imkanı da verilmektedir. Bu programlara devam eden gençler mali yönden desteklenmektedirler. Birinci ve ikinci eğitim yılı için ayda 300 Euro’ya yakın bir destek 3. Yıldan itibaren ise 700 Euro’ya yakın bir maddi yardım yapılmaktadır. Bu kurumlardaki mesleki yeterliliklerin geçerliliği ve piyasadaki imajı oldukça olumludur. Avusturya’da yılda 10000 genç bu uygulamadan faydalanarak mesleki yeterliliğe, bilgi, beceri ve donanıma kavuşmaktadır. Bu uygulamanın maliyeti 125 milyon avro ’dur. Finlandiya’da gençlik

¹⁸⁹ Gündoğan, Naci; **a.g.m.**, s. 74.

¹⁹⁰ Gündoğan, Naci; **a.g.m.**, s. 75.

garantisi benzeri Avusturya'nın uygulamasına çok yakın bir program başlatmıştır. Fakat Finlandiya'da söz konusu uygulama öbür ülkelerden farklı olarak 30 yaş altına hitap etmektedir. Bu uygulama Avusturya'da iş ajansları ve dolayısıyla Çalışma Sosyal İşler ve Tüketiciyi Koruma Bakanlığı tarafından yürütülürken Finlandiya'da Eğitim ve Kültür Bakanlığının sorumluluğundadır. Genç işsizlikle etkin mücadele Avrupa Birliği istihdam politikalarının merkezidir. Birçok Avrupa ülkesinde gençlerin yarısı işsizdir. AB gençlerin Avrupa'nın geleceği olacağı vizyonuyla hareketle genç işsizleri; daha işsizlik durumunun moral bozucu ve çalışma hayatından uzaklaştırıcı ortamına girmeden, yüksek maliyetler göze alınarak çalışma hayatının verimli birer bireyi olarak kazandırılma çabasında ve misyonundadır. AB en iş garantili programlara yatırım yaparak gençlerin gelecek kaygısını azaltmaya çalışmaktadır.¹⁹¹

Ayrıca AB işgücü hareketliliğini arttırmak ve işveren-işe giren eşleştirme hizmetlerinin etkinliğini arttırmak için 1993 yılında "EURES" (Avrupa İstihdam Hizmetleri) adlı bir internet portalı kurulmuş olup; bilgi ağı niteliği taşımaktadır. Adı geçen bilgi ağı 1998 senesinde web aracılığı ile hizmet vermeye başlamıştır. Daha sonra bazı kararlarla hukuki alt yapısına kavuşmuştur. EURES bilgi ağının yapılandırılması ulusal ve bölgesel olarak yapılmıştır. Koordinasyon Ofisleri sayesinde hizmetini sürdürmektedir. İşleyiş alt seviyelere ayrılarak olmaktadır. EURES yöneticileri kamu istihdam kurumlarına bağlı olarak çalışmaktadır. EURES'in işleyiş süreçleri, sunulan hizmetlerin standartlaştırılması ve EURES'e yönelik farkındalığın artırılması yapılan en önemli reformlar arasındadır. Bugün geldiği nokta incelendiğinde kapsamlı bir danışmanlık ve eşleştirme hizmeti verdiği görülmektedir.¹⁹²

- 25 dilde hizmet vermekte,
- Tüm AB ülkelerinden 900'ün üzerinde profesyonel "EURES İş ve Meslek Danışmanı" ile online olarak irtibatı sağlamakta,
- Son dönemde 28 ülkeden 1,4 milyonun üzerinde iş ilanını yayınlamakta
- 31.000 kayıtlı işveren üyesi bulunmakta,
- Başka bir üye ülkede çalışmak isteyenlere yönelik, 28 üye ülkenin mevzuatı ve aradığı nitelikleri aktaran bilgi formları bulunmakta

¹⁹¹ Gündoğan, Naci; **a.g.m.**, s. 75.

¹⁹² Gündoğan, Naci; **a.g.m.**, s. 75.

- Ayrıca söz konusu portalda iş görüşmesi, iş başvurusu yapma özgeçmiş hazırlama konularında birçok faydalı yazı bulunmakta,
- Mesleki eğitim bilgilendirme havuzu Mesleki eğitim için başka bir üye ülkeye gitmek isteyenlere yönelik olarak bir hizmet sunmakta,
- İş ilanının EURES üzerinden nasıl verilebileceği, diğer bir AB üyesi ülkeden gelen adayın hangi masraflarının “EURES” çerçevesinde karşılanabileceği, çalışan ihtiyacının nasıl karşılanabileceği, AB ülkesi vatandaşı istihdam etme noktasında hangi prosedürlerin izlenmesi gerektiği işverenlere yönelik hizmetler

konularında danışmanlık hizmetleri verilmektedir.¹⁹³

2.2.5. Almanya

Alman işgücü piyasasında genç işsizlik oranı düşüktür. Bu bağlamda, Almanya'nın başarılı bir genç istihdam politikası uyguladığı düşünülmektedir. Mesleki eğitim Alman işgücü piyasasını şekillendiren temel etkenlerden biridir. Çıraklık sistemi ile Alman mesleki eğitim sisteminin yakın ilişkisi gözlemlenmektedir. Alman çıraklık sistemi genç istihdam politikasının temelidir. Söz konusu sistemin ikili yapısı vardır ve en önemli özelliği gençlerin iş piyasası ile bütünleşmesini eğitimden çalışma hayatına geçişi kolaylaştırmaya yapmasıdır. Alman Eğitim sistemi genel eğiti, mesleki eğitim ve üniversite eğitiminden oluşmaktadır. Genel eğitim dört yıl süren ilköğretim izler ve üç tür okul sunar; Hauptschule, toplam dokuz yıl süren bir eğitimle tamamlanır; Realschule, on yıllık bir eğitim sürecini kapsar; Gymnasium'da ise on üç yıllık bir eğitim sonrası lise diploması (abitur) kazanılır. Bu sistem gence üç temel tercih sağlamaktadır.¹⁹⁴

- a. İş piyasasına girmek
- b. Mesleki eğitime devam etmek
- c. Üniversite ya da teknik koleje devam etmek

Almanya işgücü incelendiğinde büyük bir kısmının çıraklık eğitimi aldığı görülmektedir. Okulda verilen teorik bir eğitim ve işyerinde verilen pratik eğitim ile birleşen

¹⁹³ Gündoğan, Naci; **a.g.e.**, s. 75.

¹⁹⁴ Gündoğan, Naci; **a.g.e.**, s. 75.

sistem “ikili sistem” olarak adlandırılır. Teorik eğitim genç istihdamı için genç bireye nitelik sağlarken pratik eğitim ise gencin kolayca iş piyasasına girmesini sağlamaktadır.¹⁹⁵ Çıraklık programını kısaca özetlemek gerekirse 375 mesleki eğitim alanında ve ulusal bir müfredata dayalı olarak yürütülür. Eğitim süresi 2 ile 3 yıl arasında değişiklik gösterir. 16-19 yaş gençlere hitap etmektedir. Haftanın 2 günü okulda diğer günler de bağlı buldukları iş yerinde geçirmektedirler. Bazı uygulamalarda da işyerindeki çalışma ve okuldaki eğitim aynı zamanda değil de art arda gerçekleşmektedir. Ulusal düzeyde çıraklık diploması kazanabilmek için eğitim sonrası başarılı olmak gerekir. Söz konusu ikili sistemi bitirenlerin ¾ ü eğitim gördükleri yerde işe girmektedirler. Avrupa Komisyonu verilerine göre ikili sistemde eğitim görenlerin 55%’i staj yaptıkları işyerlerinde çalışmaktadırlar. İkili eğitim şüphesiz ki bir maliyet taşımaktadır. Devlet, işverenler ve eğitimden faydalanan katılımcılar eğitim maliyetlerini üstlenmişlerdir. Eğitimden faydalanan çırakla nitelikli olmayan bir işçinin aldığı ücretin 42%’ini almaktadır. Bazı otoriteler tarafından Alman çıraklık sisteminin ayakta kalabilmesinin en büyük unsurlarından biri bu ödemedir. Alman çıraklık sisteminin Almanya için önemi “Her şeyden önce, herkes için mesleki eğitim” şeklinde özetlenebilir. Almanlara göre eğitimsizlik kadar kötü bir durum mevcut değildir herhangi bir alandaki mesleki eğitim çok değerlidir. Almanlar için mesleki yetenekler sahip oldukları bir değerdir. Çıraklık eğitimi aynı zamanda sosyalleşme aracı olarak da algılanmaktadır. Genç birey, dakiklik, disiplin ve hiyerarşi gibi işin ve işyerinin değer ve kurallarını öğretirken, ona bir gruba ait olma ve birtakım değerleri onlarla paylaşma duygusunu da vermektedir.¹⁹⁶

Alman çıraklık sisteminin en güçlü yönü incelendiğinde sosyal tarafların tam bir anlaşma içinde oldukları görülmektedir. Sistemin etkinliğini sürdürebilmesi için işveren örgütleri, işçi sendikaları ve kamu kurumları birlikte hareket etmelidirler. Sistem zaten mali sorunları çözmede etkindir. Daha önce de belirtildiği gibi işveren, çırak ve devlet maliyeti karşılamaktadır. Çıraklık eğitimi alan gençler bu maliyeti karşılamaya hazırdırlar. Bu sistemle bahsekonu gençler uluslararası bir meslek diplomasına sahip olacaklardır. Alman çıraklık sistemi oturmuş bir sistem olmakla birlikte bazı olumsuzluklara sahiptir; esnek bir yapısı yoktur. Genç bireylerin kariyerlerine çok erken yaşta karar vermeleri sistemin olumsuz yönlerindedir. Avusturya, İsviçre ve Danimarka gibi ülkelerde Alman Çıraklık sistemine benzer ikili sistem uygulamakta ve çırak kabul eden işyeri sayısında büyük düşüş

¹⁹⁵ OECD / ILO, “G20 Country Policy Briefs – Germany: Reinforced public employment services”, Paris 2011, s. 3.

¹⁹⁶ Gündoğan, Naci; **a.g.m.**, s. 76.

gözlenmektedir. Avrupa Komisyonuna göre bu sistemin reform ihtiyacı içinde olduğunu göstermektedir.¹⁹⁷

2.2.6. Güney Kore

Devlet Güney Kore’de işgücü piyasası programlarının uygulanması konusunda son derece aktif olup aktif istihdam politikalarının mali yükünün ulusal sandık ve istihdam sigorta fonundan karşılanmasına imkan kılmaktadır. Genç işsizliği ile etkin bir şekilde mücadele edebilmek için kamu istihdam ve çeşitli mesleki eğitim programları uygulanmaktadır. Gençlere Çalışma Bakanlığı tarafından sunulan ve devlet destekli stajyer programı olan uygulama deneyimsiz gençlere kısa süreliğine de olsa deneyim kazanma fırsatı sunmaktadır.¹⁹⁸

Genç istihdam hizmet projesi (Youth Employment Service-YES) 2008 yılında, dezavantajlı gençleri hedef kitlesi olarak belirlemiştir. Bir sonraki yıl proje kapsamında çeşitli değişikliklere gidilmiş ve projenin ismi “Gençler için yeni bir başlangıç” olarak değiştirilmiştir. 2011 yılında ise istihdam hizmet programı yürürlüğe girmiştir. Bu programın amacı düşük eğitimli ve uzun süredir iş arayan düşük gelirli gençlere geniş bir istihdam fırsatı vermektir.

Güney Kore’de gençlerin çalışma hayatına geçişlerini kolaylaştırmak amaçlı bir dizi tedbirler alınmıştır. Güney Kore’de alınan tedbirler Japonya’da alınan tedbirlerle benzerlik göstermektedir. Devlet destekli staj programları uygulanmaktadır. Bu uygulamanın amacı gençlerin kısa süreli istihdamları ile tecrübe kazanmalarını sağlamaktır. Çeşitli teşvikler uygulama sonrasında işverenlere verilmektedir. Stajyer olarak istihdam edilen genç için işveren ilk 3 ay belli bir teşvik almaktadır; eğer bu genç staj süresinin sonunda da sürekli olarak işe devam ederse işveren bir 3 ay daha aynı teşvikten faydalanacaktır. Söz konusu program 18-30 yaş arası gençlere hitap etmektedir. 39.000 genç bu programın faydalanıcısı olmuştur.¹⁹⁹ Genç İstihdam hizmetleri yaklaşık %20 oranında istihdam yaratmıştır. Bu oran OECD ortalaması ile kıyaslandığında ortalamanın çok altındadır. Ekonomik krizler gençlerin istihdam oranlarını çok düşürmüştü ve kriz sonrası gençlere yönelik istihdam programlarına büyük ölçüde ağırlık verilmiştir. Gençlere yönelik uygulanan aktif işgücü politikaları için

¹⁹⁷ Gündoğan, Naci; **a.g.m.**, s. 77.

¹⁹⁸ Dorenbos, Ruud; **a.g.e.**,s. 25.

¹⁹⁹ Dorenbos, Ruud; **a.g.e.**,s. 26.

yapılan harcamalar %0,1 oranına yükselmiştir. Gençlere yönelik programların bir diğer hedefi işsizlik ödeneği almaya henüz hak sahibi olmamış gençler ile uzun süreli genç işsizlerdir. İstihdam Hizmetleri Paket Programı gençlere yönelik geniş bir istihdama destek programıdır. Gelir desteği ve mali teşvikleri içeren bu program süresi 12 ay olup 3 aşamadan oluşmaktadır. “my work-my tomorrow” Projesi gençlerin istihdamı konusunda göze çarpan bir diğer projedir. Bu kapsamda 71.000 genç çalışma hayatına girerken destek almıştır. Projenin hedefi 75.000 kişi olup yaklaşık 71.000 kişi faydalanmıştır. Bu program iki basamağa sahiptir.²⁰⁰

- Birinci basamakta gençleri istihdama kazandırmaya yönelik programlar,
- İkinci basamakta, istihdama dâhil olduktan sonra gençlerin kendi kalifikasyonlarını,

kapasitelerini artırmalarına yönelik programlardır. Bu programın sadece işe yerleştirmeye odaklı olmaması, gençlerin işlerini korumaları ve beceri kapasitelerinde de önem vermesi farklı ve dikkat çekici bir özelliği olmaktadır.²⁰¹ 19-29 yaş arası en az 5 işsizi işe alıp gençlere iş başı eğitim vermeyi planlayan bu projeden son olarak yaklaşık 50.000 kişi yararlanmıştır. İşletmede sürekli istihdama geçen katılımcı 2010 yılında yüzde doksanlardayken daha sonraki yıllarda yüzde seksenlere kadar düşüş göstermiştir.²⁰² Ayrıca bu programlardan faydalanan gençler için sosyal güvenlik ağı kurulmuş olup gençlerle ilgili en güncel verilere ulaşıp analiz etme şansı yakalanmıştır.

2.2.7. Arjantin

Arjantin ekonomisi 2002-2008 yılı arasında işsizlik oranlarında yaklaşık %10'luk bir düşüş gerçekleştirilmiştir. 2008'de deneyimlenen ekonomik krizle işsizlik oranı %1'lik bir artış göstermiş, alınan politika önlemleri ile 2013 üçüncü çeyreğinde işsizlik oranı %6,8 olmuştur. Arjantin Çalışma İstihdam ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kayıt sistemlerini geliştirmiş iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin niteliğini ve niceliğini arttırmıştır. Teşvik politikaları Arjantin'de kayıtdışı ekonominin önüne geçen temel stratejilerden olmuştur. Arjantin'de özel sektör kamu işbirliğine önem verilmektedir.²⁰³ Bu kapsamda varolan

²⁰⁰ Dorenbos, Ruud; **a.g.e.**,s. 25.

²⁰¹ Dorenbos, Ruud; **a.g.e.**,s. 25.

²⁰² Dorenbos, Ruud; **a.g.e.**,s. 26.

²⁰³ ILO, G-20 Country Briefs -Argentina's Response to the Crisis, Washington, Nisan, 2010, s. 4.

uygulamalar arasında otomotiv sektöründen özel sektör kamu işbirliğine faydalı bir örnek mevcuttur. Otomotiv üreticilerinden “General Motors” firmasına yerli girdiler kullanmak ve yerli işgücü istihdam etmek kaydıyla yeni bir otomobil modeli geliştirerek üretmesi ve Arjantin’de piyasaya sürmesi karşılığında verilen uygun kredinin; “Arjantin Sosyal Güvenlik Kasası” (ANSES) tarafından karşılanmış olmasıdır. Arjantin Hükümeti, bahse konu firmaya 259 milyon pesoluk bir kredi desteği vermiştir. Bu destekle firma 1050 yeni iş imkanı ve fabrika tesislerinde %20 büyüme sağlanmıştır.²⁰⁴ Kredinin iç piyasadaki satışlara yansımaları ise; %50’lik bir artış olmuştur. Firma devletten aldığı krediyi hem erken hem de faizleri ile birlikte eksiksiz olarak ödemesi başarmıştır.

Devlet tarafından verilen mali destek ile hem mevcut işlerin korunması sağlanmış hem de gençlere 1050 yeni iş imkanı sağlanmıştır. Bu uygulamada yerli girdi kullanma şartı getirilmiş olup; böylece iç piyasada üretilen hammadde ve ara ürün satışına canlılık getirmek hedeflenmiştir. Yerli girdi şartı ilgili sektörlerde istihdamı koruyamaya ve ek istihdam yaratmaya yönelik etkin bir uygulamadır. Bu uygulama kamu ve özel sektör işbirliği ile “iş yaratma” ya oldukça uygun bir örnek teşkil etmiştir.²⁰⁵

Arjantin’de genç istihdamına yönelik uygulanan bir diğer program “Gençler için Daha Çok ve Daha İyi İşler Programı ve Belediyeler ile İşbirliği” dir. Arjantin Çalışma Bakanlığınca hayata geçirilen bu program gençleri ekonomik krizlerin etkisinden korumak ve gençlerin bağımsız iş yapmalarını desteklemek amacıyla hayata geçirilmiştir. Bu program gençlerin temel eğitimlerini bitirmelerini desteklemeyi, çeşitli stajlar ve işbaşı eğitimleri gerçekleştirmeyi, mesleki beceri gelişimi kazanmalarını sağlamayı ve kendi işlerini kurmalarına yardımcı olmayı hedeflemektedir. Programa katılan genç sayısı ilk yıl için 100.000 civarı sonraki yıllar yaklaşık 600.000 civarı olmuştur. Daha önceki yapılan bir reform ile birlikte halka yönelik istihdam hizmetlerinin daha etkin ve verimli bir şekilde sunulabilmesi için belediyeler bünyesinde istihdam ofisleri kurulmuştur. Şu anda yaklaşık 400 Belediye İstihdam Ofisi mevcuttur. Ancak Çalışma Bakanlığı halen bu istihdam ofislerinde çalışan danışmanlara eğitim ve teknik destek sağlamak, ofislerde verilen hizmetin takibini sağlamak, mali desteğin yanında teknik donanım desteği sağlamak ve söz konusu

²⁰⁴ General Motors Argentina, “Sustainability Report 2009-2010”, “http://gmsustainability.com/_pdf/SustainabilityReport2009-2010GMArgentina.pdf” (Erişim Tarihi: 10.02.2017), s.24.

²⁰⁵ ILO, “G-20 Country Briefs –Russian Federation’s Response to the Crisis”, Washington, Nisan 2010, s. 4.

istihdam ofislerinin, resmi eğitim kurumları ve çalışan ihtiyacı olan sektörlerdeki işletmeler arasında bağlantıyı sağlamak gibi yükümlülüklerden sorumludur.²⁰⁶ Gençlerin istihdamını arttırmak için ayrıca Bankalara KOBİ'leri Belli Bir Oranda Destekleme Zorunluluğu Uygulaması getirilmiştir. 2010-2017 dönemi arasında "iş yaratma"ya önem verilmiş buna yönelik stratejiler çizilmiştir. Arjantin Merkez Bankası bankalara kredilerin yıllık en az %5'lik kısmını, yatırım yapmak isteyen KOBİ'lere tahsis etme zorunluluğu getirilmiştir. Bu uygulamadaki amaç KOBİ'lere destek yolu ile gençlerin istihdamını arttırmaktır. Diğer bir uygulama ise üretim, ulaşım ve iletişim sektöründe faaliyet gösteren yerli firmalara üretim kapasitelerini artırmak amaçlı aldıkları krediler için 1 yıl süreyle geri ödeme konusunda erteleme verilmesi ve geri ödemelerin 5 yıllık bir döneme yayılmasıdır. Buradaki amaç firmaların kapasite arttırmasına yardımcı olarak istihdamı desteklemektir.

Arjantin ve Türkiye benzer ekonomik gelişmeleri deneyimlemişlerdir. İki ülke de ithal ikameci sanayileşme sürecini deneyimlemiştir. 1970'lerde ithal ikameci politikalarla yüksek büyüme elde edilirken bir anda bu tür politikalarla büyümenin durduğu ve dışa bağımlılığın arttığı, işsizlik rakamlarının yükseldiği görülmüştür. Her iki ülke de işsizlik sorunu ile karşı karşıya kalmışlardır.

2.2.8. Kanada

2008 yılında yaşanan küresel krizin etkileri Kanada'da hissedilmiştir. Kanada'nın gayri-safî milli hasılasındaki artış oranı düşmüş buna bağlı olarak işsizlik rakamları yükselmiştir. İş piyasası bu mevcut dalgalanmalardan etkilenmiştir. 2009'un Ekim ve Aralık aylarında sırasıyla 43.000 ve 2.600 kişilik olmak üzere iş kayıpları yaşanmıştır, buna karşın aynı yılın Ağustos Eylül, Kasım aylarında sırasıyla 27.000, 31.000 79.000 iş geri kazanılmıştır. Geri kazanılan işlerin çoğunun yarı zamanlı olması eksik istihdamı yanında getirmiştir. 2015 yılına gelindiğinde eksik istihdam sorunun devam ettiği görülmüştür. Yarı zamanlı çalışanlar arasında eksik istihdam oranı yaklaşık %30'dur. Yani uzun süreli çalışabilecek her 3 kişiden biri eksik istihdam edilmektedir. Kanada'da her üç kişiden biri mecburen yarı zamanlı çalışmaktadır. 2008 krizi ve sonrasında şimdiki döneme kadar olan süreçte genel işsizlik oranları 2 katına çıkmış olup; genç işsizliği de bu bağlamda artmıştır.²⁰⁷

²⁰⁶ ILO, "G-20 Country Briefs –Russian Federation's Response to the Crisis", Washington, Nisan 2010, s. 5.

²⁰⁷ ILO, "G-20 Country Briefs - Canada's Response to the Crisis", Washington, Nisan, 2010, s. 140.

Kanada “Genç İstihdam Stratejisi” kapsamında 15-24 yaş arası gençlerin istihdamını desteklemek için 300 milyon dolarlık bütçe harcanmıştır. Daha sonraki dönemler için 50 milyon dolarlık bir kaynak aktarımı yapılmıştır. Bu kapsamda;

- Beceri gelişimine yönelik tedbirler (Skills Link),
- Kariyer odaklı danışmanlık (Career Focus),
- Okul tatillerinde istihdamda tecrübe edinmeyi teşvik eden uygulamalar (Summer Work Experience)

olmak üzere 3 ayrı başlık altında toplanmaktadır.

Beceri Gelişimine Yönelik Tedbirler gençlerin istihdam edilebilirliğini destekleyen önlemler, özellikle öğrenimlerini yarıda bırakmış gençlere, engelli gençlere, Yerli Kanadalı topluluklardan olan gençlere, kırsal alanda yaşayan gençlere ve kırsal alandan şehirlere yeni göç etmiş gençlere yönelik temel beceri geliştirme kursları düzenlemektedir.²⁰⁸

Kariyer odaklı danışmanlık, donanımlı ve nitelikli gençlerin meslek seçiminde ve kariyer planlamasında ihtiyaç duyacakları piyasa ile ilgili bilgilere erişimini sağlamayı hedefler. Ayrıca bu gençlerin iş deneyimi kazanmaları da bu hizmet için önemli bir amaçtır. Gençlerin mezun olduktan sonra iş hayatına geçişlerini sağlamak amacıyla bu uygulamaları gerçekleştirmek amacıyla 70 milyon dolarlık ek bir kaynak aktarılmıştır.

Bu kaynak 5.000 nitelikli gencin özel sektörde iş deneyimi kazanmasını sağlayacaktır. Ayrıca, 2 yıllık bir periyod için bilim, teknoloji, mühendislik, matematik gibi alanlarda istihdam edilen gençler için yaklaşık 20 milyon dolarlık bir ek kaynak aktarılması planlanmaktadır. İstihdamda Tecrübe Edinmeyi teşvik amacıyla ortaokul ve lise öğrenimine devam eden gençlerin istihdamı durumunda işverene ücret sübvansiyonları verilmelidir. Bu teşviklerden en çok yararlandırılanlar kar amacı gütmeyen organizasyonlar, kamu sektörü işletmeleri ve 50 kişiden daha az çalışanı olan özel sektör işletmeleridir.

²⁰⁸ “Underemployment is Canada's Real Labour Market Challenge”, [“http://www.canadianlabour.ca/news-room/publications/underemployment-canadas-real-labour-marketchallenge”](http://www.canadianlabour.ca/news-room/publications/underemployment-canadas-real-labour-marketchallenge) (Erişim Tarihi: 02.25.2017).

2.2.9. Rusya

Rusya'da yapılan istihdam araştırmalarına göre 15-29 yaş arası gençlerin toplam işsizler arasındaki oranı %42'dır. Her yıl istihdam piyasasına giren yeni mezun gençlerden %10'u işsizlikle mücadele etmektedir. Kriz dönemlerinde bu oran %15'e kadar çıkmıştır. Rusya'daki gençlerin işsizliğinin temel sebepleri şu şekildedir.

- Mevcut iş arzının yetersiz olması,
- Gençlerin genelde tecrübesiz olmasından dolayı işverenler tarafından tercih edilmemeleri,
- Gençlerin emeklerine biçilen düşük ücretler olarak

sıralanabilir. Bu nedenlerle gençlerin iş hayatına geçişi zorlaşmaktadır. Tüm bunlara rağmen Rusya'da kamu istihdam kurumlarının geçici staj ve iş başı eğitimlerinden faydalanan gençlerin %70'i sonra da staj yaptıkları ya da eğitim gördükleri işletmede istihdam edilmektedir.²⁰⁹ Kamu istihdam kurumlarının gençlere yönelik hizmetleri şu şekilde sıralanabilir:

- Eşleştirme hizmetleri
- Rusya'nın bölgesel işgücü piyasası hakkında bilgilendirme,
- İş fuarları düzenleme,
- İşsizlere psikolojik destek,
- Kamu yararına kar amacı gütmeyen kurumlarda istihdam,
- Mesleki eğitim ve yeniden mesleki eğitim,
- 14-18 yaş arası çocukların okul dışı zamanlarında uygun sektörlerde staj veya ıraklık kapsamında istihdam edilmelerini teşvik etme,
- Özellikle orta ğretim seviyesinde bir mesleki eğitim programından yeni mezun olmuş 18-20 yaş arası gençlere yönelik mesleki eğitim imknlarının geliştirilmesi,
- İşsizlerin sosyal rehabilitasyonu ve iş piyasasına dönüşlerini kolaylaştırıcı

²⁰⁹ ILO, "G-20 Country Briefs –Russian Federation's Response to the Crisis", Washington, Nisan 2010, s. 4.

faaliyetler,

- Kendi işini kurmak isteyenlere girişimcilik kursları ve kursları başarıyla tamamlayanlara girişimcilik destekleri verilmesi,
- İş bulma nedeniyle kişinin kendisinin ve aile fertlerinin taşınma masraflarının karşılanması gibi işgücünün hareketliliğini destekleyici tedbirler.

Bu hizmetler vasıtasıyla 18-20 yaş arası orta öğretim mezunu gençlerden yaklaşık 12.000'i iş bulmuştur. Başka dikkat çeken örnek uygulamalardan biri 14-18 yaş arasındaki çocukların okul dışında çalışma hayatına alışmaları için uygun işlerde geçici süre ile çalışmalarının sağlanmasıdır.²¹⁰ 14-18 yaş arası bu hizmetten faydalanmak için başvuran çocuklardan işe yerleştirilme oranları %90'nın üzerindedir. Gençlerin çocukken iş gücü piyasalarına sokulması çocukların kişisel gelişim ve donanımlarına pozitif etki sağlayacak ilerde genç birey olduklarında işgücü piyasalarına girerken daha kolay adapte olacaklardır. Söz konusu uygulama dikkatli bir şekilde işin uzmanı olan pedagoglar yardımıyla yürütülmelidir. Pedagoglar ve yetkililer çocukların becerilerini iyi tespit edip; doğru yönlendirmelerde bulunmalıdırlar. 14-20 yaş arası istisnasız tüm gençler eğer öğrenim hayatı görmüyorlarsa kamu istihdam kurumları tarafından işsiz olarak kayıtlara geçmektedirler.²¹¹ Bu takip sisteminin şöyle bir faydası vardır. Çocuk ve gençler erken dönemden itibaren kayıt altına giriyorlar ve eşleştirme, mesleki eğitim gibi iyi hizmetlerden faydalanıyorlar. Gençler istihdam odaklı uygulamaların tam merkezinde hedef gruptur. Rusya'da genç işsizliği altında yatan en önemli sebeplerden biri işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu becerilerle işsiz olan gençlerin becerileri arasındaki uyumsuzluktur. Yani işgücü piyasası arzı ile genç işsizlerin talebi uyusmamaktadır. Bu uyumsuzluğu gidermek adına yapılan anketler ve çalışmalar sonucunda işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu en elzem 500 iş türü belirlenmiştir. Şu mesleklere ihtiyaç duyulduğu tespit edilmiştir:” Üretim mühendisi, inşaat mühendisi, muhasebeci, ofis görevlisi, CNC tezgâhları için bakım elemanları, tesisatçı, elektrikli donanımlar için tamirci, makine tamir ve bakım görevlisi, şoför, beton ustası, duvarcı ustası, boyacı, marangoz, CNC operatörü, terzi, alçı ve sıva ustası, tuğla örme ustası, kaynakçı”. Bu sonuçlar doğrultusunda tüm kurslar, stajlar ve mesleki eğitimler verilmişlerdir.

²¹⁰ ILO, “G-20 Country Briefs –Russian Federation’s Response to the Crisis”, Washington, Nisan 2010, s. 4.

²¹¹ ILO, “G-20 Country Briefs –Russian Federation’s Response to the Crisis”, Washington, Nisan 2010, s. 4.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞKUR'UN GENÇ İSTİHDAMINA YÖNELİK UYGULADIĞI AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI VE BU KAPSAMDAKİ FAALİYETLERİ

3.1 İŞKUR'UN GENÇ İŞSİZLİĞİ İLE MÜCADELE ÇERÇEVESİNDEKİ FAALİYETLERİ

İŞKUR'un yürüttüğü aktif istihdam politikaları uzun süreli işsizliğin önlenmesi açısından büyük önem arz etmektedir. Bu politikaların temel amacı istihdamın korunmasına ve artırılmasına, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesine, işsizliğin azaltılmasına ve özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına kazandırılmasına yardımcı olmaktır.²¹² Ülkemizde gençlere yönelik aktif işgücü politikalarının uygulanması Kamu İstihdam Kurumu olarak İŞKUR tarafından yürütülmektedir. Bu bağlamda, İŞKUR'un faaliyetleri genel olarak;

- Genç işsizliği ile mücadelenin yanısıra ulusal istihdam politikasının oluşturulması, uygulanması, istihdam oranlarının artırılması, işsizlikle mücadelede işgücü piyasasına yönelik aktif ve pasif politikaların uygulanması yanında işsizlik sigortası ile ilgili hizmetlerin yürütülmesi,
- İşgücü piyasasında ihtiyaçlar doğrultusunda analiz yapmak, işgücü piyasası verilerini derlemek ve yayınlamak,
- Hem genç işsizlere hem de tüm işsizlere yönelik iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri sağlamak, mesleki eğitim programları hazırlamak ve uygulamak; ayrıca çalışmakta olan kişilere yönelik işgücü eğitim seminerleri düzenlemek,
- Hem gençlere hem de tüm işsizlere yönelik mevcut işgücünün yurtdışında istihdamı için aracılık etmek, işverenlerin yurtdışında çalıştıracakları işçileri temin etmeleri ve gerekli işlemlerin yapılması olarak,
- Uluslararası kuruluşlar, ülkeler ve Avrupa Birliği ile hem genç işsizlerin hem de tüm işsiz gruplara yönelik işgücü, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin ortak alınan kararlar doğrultusunda faaliyet göstermek ve ikili ve çok taraflı yapılan yasal dayanağı olan

²¹² Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği; RG. 12.03.2013-28585

sözleşme ve anlaşmalara uymak²¹³

şeklinde özetlemek mümkündür. İŞKUR genç işsizliği azaltmada ve gençlerin istihdam oranlarının artırılmasında sağlıklı bir işgücü piyasası bilgi sistemine, piyasanın doğru ihtiyaç analizi ile işgücü arz ve talebi karşılaştırma, etkin, verimli ve doğru işgücü programları oluşturmaya, işini kaybedenlere geçici gelir desteği sağlamaya ve çalışma hayatına ilişkin düzenlemeleri uygulamaya önem vermektedir ve bu öncelikleri ilke edinmiştir. Temel ilkesi tarafsızlık, şeffaflık, güvenilirlik, sosyal sorumluluk, katılımcılık, sosyal diyalog ve kalite odaklılık kapsamında genç işsizliği ile ilgili politikaları uygulamaktadır.

Ayrıca ülkemizde uygulanan Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018), Orta Vadeli Program (2016-2018), 2016 Yılı Programı ile Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) gibi önemli politikalar kapsamında İŞKUR ‘un genç işsizliği ile ilgili uygulamaları mevcuttur. Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) kapsamında sağlıklı bir işgücü piyasasının önemine değinilmiştir. Güvenceli esnekliğin var olduğu, insana yararlı iş kavramı, toplumsal cinsiyet eşitliği, iş sağlığı ve güvenliğinin yeterli olduğu etkin ve verimli bir işgücü piyasası geliştirmek esastır. Bahsekonu planla hem gençler hem de diğer işsiz gruplar için 4 milyon yeni iş yaratılması amaçlanmaktadır. Genel olarak işgücüne katılım oranının yaklaşık %3 artırılması (%53,8), işsizlik oranının %7,2’ye indirilmesi ve istihdam oranının yüzde 49,9’a çıkarılması hedeflenmiştir. Onuncu Kalkınma Planı içeriğince; başta gençler olmak üzere, diğer kesimler için de nitelikli iş yaratmak ve geliştirmek hedeflenmektedir. Aktif işgücü politikaları içinde olan mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri işgücü piyasası analizi ve etki analizlerine göre uygulanacaktır. Yine gençlerin ve diğer kesimlerin istihdam edilebilirliğini arttıracığı düşünüldüğü özel istihdam büroları vasıtasıyla geçici iş ilişkileri arttırılacaktır. Onuncu Kalkınma Planında “Genç İşgücü Temel Becerilerinin Geliştirilmesi” İŞKUR ile ilgilidir. İŞKUR bünyesinde sağlanan bir hizmet olan iş ve meslek danışmanlığı aracılığı ile gençlerin İŞKUR’un düzenlediği beceri eğitiminden faydalanmasının sağlanması elzemdir. Hayat boyu öğrenme merkezi olarak halk eğitim merkezlerinin revize edilmesi ve bu merkezlerde verilen eğitim faaliyetlerinin kalitesinin artırılması hedeflenmektedir.²¹⁴

Orta Vadeli Program (2017-2019) kapsamında hem gençlerin hem de diğer tüm işsizlerin işgücüne ve istihdama katılımın artırılmasına yönelik etkin ve verimli politikaların

²¹³ Türkiye İş Kurumu, **Faaliyet Raporu**, 2016, s. 2.

²¹⁴ Türkiye İş Kurumu, **Faaliyet Raporu**, 2016, s. 20.

uygulanması hedeflenmektedir. Bu politikalar sayesinde 2.318 kişinin ek istihdamı öngörülmektedir. Ayrıca program sonunda beklenen işgücüne katılım oranının %53,5 olması hedeflenmektedir. Program dönemi itibarı ile dönem sonunda istihdam oranının %48,3'e yükselmesi yanında kişi sayısının da 29.534 olması beklenmektedir. İşsizlik oranlarına bakıldığında 2019 yılı için yüzde 9,8 seviyesi öngörülmektedir. Genç işsizliğinin azaltılması ve gençlerin istihdam oranlarının artması ancak sürdürülebilir ve kapsayıcı büyüme anlayışı çerçevesinde, işgücünün niteliğini artırarak küresel piyasalarda rekabet edebilen bir işgücü piyasasının oluşturulmasıyla olabilir. Değişen işgücü piyasası talepleriyle uyumlu bireyler yetiştirmeye yönelik olarak, temel ve mesleki eğitim reformu hayata geçirilecek ve çıraklık eğitimi zorunlu eğitim kapsamına alınacaktır. Kadınlar ve engelliler başta olmak üzere, özel politika gerektiren gençlerin de dâhil olduğu grupların işgücüne ve istihdama katılımlarını artırmaya yönelik politikaların etkin bir şekilde uygulanmasına devam edilecektir. Gençlerin becerilerinin artırılması ve işgücüne katılımlarının hızlandırılması politikası çerçevesinde genç istihdamı ve girişimciliğini destekleyecek politikalara devam edilecektir. İlâveten, gençlerin ve diğer tüm grupların istihdamını arttırmak amacıyla işgücü piyasası aktörlerinin esnek çalışma biçimlerine uyumunu kolaylaştıracak mevzuat düzenlemeleri, bilgilendirme ve bilinçlendirme çalışmaları yapılacaktır. Faaliyet alanları geçici iş ilişkisini de kapsayacak şekilde genişletilen özel istihdam bürolarının yaygınlaştırılması sağlanacaktır. Söz konusu büroların faaliyetleri için etkin bir denetleme mekanizması oluşturulacaktır. İşgücü piyasasının işlevselliğinin artırılabilmesi için diğer bir konu kayıtdışı istihdamla mücadeledir. Kayıt dışı istihdam ve kayıt dışı ücrete karşı caydırıcı ve özendirici tedbirlerle mücadele edilerek kayıtlı çalışan sayısı artırılacak ve prim tabanı genişletilecektir. Ayrıca bu kapsamda, İş Kanunu ekonominin ihtiyaçlarına göre gözden geçirilecektir.²¹⁵

Ülkemizde genç istihdamı için önemli adımlardan biri de Ulusal İstihdam Stratejisidir. Ulusal İstihdam Stratejisi 2014 yılında yayınlanmış olup; temel politika eksenini ve 7 sektörü kapsayan işsizlik için derece önemli bir belge olma niteliği taşımaktadır. Ulusal İstihdam Stratejisi;

- İşsizlik oranının 2023 yılında yüzde 5 düzeylerine indirilmesi,
- İstihdam oranının yüzde 55 düzeylerine yükseltilmesi,

²¹⁵ Türkiye İş Kurumu, **Faaliyet Raporu**, 2016, s. 23.

- Tarım dışı sektörde kayıt dışı istihdam oranının yüzde 15'in altına indirilmesi yer almaktadır.²¹⁶

İlaveten, Ulusal İstihdam stratejisinde işgücü yetiştirme kursunu başarıyla tamamlayanların işe yerleştirilme oranının 2015 yılına kadar yüzde 40'a çıkarılması, İstihdam Sosyal Koruma İlişkisinin Güçlendirilmesi temel politika eksenleri kapsamında İŞKUR ile ilgili olarak işgücü piyasasının önceliklerine göre belirlenen ulusal meslek standartlarının oluşturulması, uzun süreli işsizlerin oranının 2023'e kadar yüzde 15'e indirilmesi, işsizlik ödeneği alanların toplam işsizlere oranının 2023 yılına kadar yüzde 25'e yükseltilmesi, sosyal yardım alanlardan çalışabilir durumda olanların yüzde 25'inin bir yıl içerisinde işe yerleştirilmesi ana amaçlardan biridir.²¹⁷ Ayrıca gençlerin, İŞKUR ile ilgili olarak sektörlere yönelik işgücü olarak yetiştirilmesi amaçlanmaktadır. Tekstil, bilişim, inşaat, sağlık, tarım, finans ve turizm sektörlerine yönelik istihdam edilen işgücünün artırılması önceliklidir. Ulusal İstihdam Stratejisi kapsamında İŞKUR'u ilgilendiren politikalar daha çok mesleki eğitimin kalitesi ve etkinliğini arttıracak şekilde eğitim-işgücü piyasası arasında uyum sağlamaya yönelik olacaktır. Bu kapsamda genç işsizliği azaltılması öncelikli hususlardan biridir. Ayrıca diğer hususlardan biri de tarım sektörü ile ilgili eğitim ve vasıf düzeyi yükseltilmesi ve bu kapsamda uyum yeteneğinin artırılarak kayıtlı istihdama geçişin sağlanmasıdır.

İşsizlik Sigortası Fonu Kanunu gençlerin kurslardan yararlanma oranını arttırmak amacıyla değiştirilmiş ve ek kaynak aktarımı yapılmıştır. Türkiye İş Kurumu, işsizliğin azaltılması ve işgücü piyasasında etkin bir şekilde arz ve talebin karşılaşabilmesi için mesleki eğitim kursları ve rehabilitasyon faaliyetleri, girişimcilik eğitim programları, gençlere yönelik işbaşı eğitim programlarını aktif işgücü politikaları bünyesinde düzenlemektedir. 1.603.469.287 TL tutarında bir maliyetle 2016 yılında 112.027 kurs ve program düzenlenmiş olup; bu faaliyetlerden 420.638 kişi faydalanmıştır.²¹⁸

²¹⁶ Türkiye İş Kurumu, **Faaliyet Raporu**, 2016, s. 24.

²¹⁷ Türkiye İş Kurumu, **Faaliyet Raporu**, 2016, s. 24.

²¹⁸ Türkiye İş Kurumu, **Faaliyet Raporu**, 2016, s. 42.

Tablo 5: 2016 Yılı Kurs ve Programlardan Yararlanan Sayıları

Kurs/Program Türü	Kurs/Program Sayısı	Toplam Katılımcı Sayısı
Mesleki Eğitim Kursları	5.715	119.172
İşbaşı Eğitim Programı	103.852	238.205
Girişimcilik Eğitim Programı	2.460	63.261
Toplam	112.027	420.638

Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı

2016 yılında düzenlenen kurs ve programlardan faydalanan katılımcıların yaklaşık %61'i 15-29 yaş grubundadır. Söz konusu katılımcıların; %43'ü ilköğretim mezunu, %32'si ortaöğretim mezunu, %22'si ise ön lisans ve üstü eğitim mezunudur.

3.1.1. Mesleki Eğitim Kursları

Mesleki Eğitim Kurslarının ana hedefi İŞKUR'a kayıtlı herhangi bir mesleği olmayan, bir mesleği olmakla birlikte mesleğinde iş bulamayan veya mesleğinde yeterli olamayan hem genç işsizlerin hem de diğer işsiz grupların niteliklerini geliştirerek istihdam edilebilirliklerini arttırarak; işsizlerin işgücü piyasasına kazandırılmasına yardımcı olmaktır. Böylece istihdamın korunması, artırılması, geliştirilmesi ve işsizliğin azaltılmasına katkı sağlanacaktır. ²¹⁹

Mesleki eğitim kursları istisnai durumlar hariç en az %50 istihdam garantili olarak düzenlenmektedir. Kurs sonrasında 120 günden az olmamak üzere en az eğitim verilen kurs süresi kadar kursiyer istihdam edilmektedir. Yüklenicinin, kursiyerleri kurs sınav sonucunun açıklandığı tarihten itibaren en geç otuz gün içinde istihdam etmesi gerekmektedir. Yine kurs sonrasında kursiyer işgücü piyasasında geçerliliği olan mesleki yeterlilik belgesi verilebilen mesleklerde kurs açılmış ise MYK belgesi, MYK belgesi verilemeyen mesleklerde kurs açılmış ise MEB onaylı sertifika elde etmiş olacaktır.

²¹⁹ Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği; RG. 12.03.2013-28585

Söz konusu mesleki eğitim kurslarına katılmak için, Kuruma kayıtlı işsiz olmak, 15 yaşını tamamlamış olmak, mesleğin gereklerine uygun olarak belirlenen özel şartlara sahip olmak, Kurumca aynı meslekte düzenlenen kursu tamamlamamış olmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanmış olmak, emekli olmamak, kurslara katılmama yönünde yaptırım uygulanmıyor olmak şartları aranmaktadır.

Kursiyerlerin kurslara devam zorunludur ancak Kurumca kabul edilebilir mazereti olanlara yüklenicinin onayı alınmak şartı ile eğiticiler tarafından izin verilebilir. Ancak doktor raporu ile tevsik edilebilen en fazla beş günlük sağlık izni dışında bu izin süreleri, hangi sebeple olursa olsun toplam kurs süresinin onda birini aşamaz. Bu sürenin aşımı halinde kursiyerlerin kursla ilişkileri kesilir. Kurs süresi en fazla 160 gün olarak uygulanmaktadır. Kursların, günlük en az beş en fazla sekiz saat ve haftada altı günü geçmemek üzere en az otuz en fazla kırk saat olması gerekir. Bir sınıfın en az on en fazla yirmi beş kursiyerden oluşması gerekmektedir.

Kursa katılan kursiyerlere, katıldıkları her fiili eğitim günü için, miktarı Kurum Yönetim Kurulunca belirlenen katılımcı zaruri gideri (2017 yılı için 20 TL, sanayi sektörü için 30 TL) ödenmektedir. Kursiyerlere kurs süresince genel sağlık sigortası primleri ve iş kazası meslek hastalığı sigorta primleri Kurumumuz tarafından yatırılmaktadır. Yarım gün veya daha az süre ile kursa katılmış olan katılımcılara bu günler için ödeme yapılmamaktadır.

Sonuç olarak hem genç işsizlere yönelik hem de diğer işsiz gruplarını hedef alan İŞKUR, işsizlerin istihdam edilebilirliklerini arttırmak adına mesleki eğitim kurslarına ağırlık vermektedirler. Söz konusu kurslar, İŞKUR'un kendi gerçekleştirdiği işgücü piyasası talep analizinden sonra çıkan beceri açığı ile uyumlu meslekler için açılmaktadırlar. İlaveten, yıllık eğitim planları da bu çerçevede hazırlanıp, uygulamaya koyulmaktadır. İŞKUR düzenlediği kursları işverenin ihtiyacına binayen hazırlamaya son derece dikkat etmekte olup; istihdam arttırmayı birinci gaye olarak hedeflemiştir.²²⁰

²²⁰ Türkiye İş Kurumu, **Faaliyet Raporu**, 2016, s. 43.

Tablo 6: 2016 Yılı Mesleki Eğitim Kursları ve Katılımcı Sayıları

Mesleki Eğitim Kursları	Toplam
Çalışanların Mesleki Eğitimi	10.087
MEK/İstihdam Garantili	24.124
MEK/ İstihdam Garantisiz	34.580
UMEM Projesi MEK	11.879
TOPLAM	94.864

Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı

İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasında mesleğinde yeteri donanıma sahip olmayan, mesleği olmayan ya da iş piyasasında mesleğinin karşılığı bulunmayan kişilerin iş gücü piyasası talepleri doğrultusunda yeni beceriler ve donanım kazandırılarak işgücü piyasası taleplerine uygun hale getirilerek istihdam edilme şansını arttırmak vizyonuyla istihdam garantili veya garantisiz mesleki eğitim kursları açılmaktadır. 2016 yılı verilerine göre söz konusu kurslara 94.864 kişi katılmıştır. UMEM Projesi kapsamında da 106.743 kişi faydalanıcı olmuştur. Halihazırda çalışmakta olan bireylere değişen piyasa koşullarının şartlarına uyum sağlayabilmeleri için çalışanlara yönelik mesleki eğitim kursları verilmektedir. 2016 yılında çalışanların daha nitelikli ve işgücü piyasasına yönelik daha donanımlı hale gelmeleri için 409 kurs açılmıştır. Söz konusu kurslardan 10.087 kişi faydalanmıştır.²²¹

Mesleki Eğitim Kurslarından faydalanan gençlerin sayısı aşağıdaki tabloda belirtilmiştir. 2017 yılının ocak ayında 4167 kişi mesleki eğitim kurslarına katılmış olup; 1197 kişi 19-24 yaş aralığındaki gençlerden oluşmaktadır. 2016 yılında 119.172 kişi mesleki eğitim kurslarına katılmış olup; 39.542 kişi 19-24 yaş aralığındaki gençlerden oluşmaktadır. 2015 yılında ise 169.402 kişi mesleki eğitim kurslarına katılmış olup; 59.832kişi 19-24 yaş aralığındaki gençlerden oluşmaktadır.

²²¹ Türkiye İş Kurumu, **Faaliyet Raporu**, 2016, s. 44.

Tablo 7: Yıllar İtibariyle Mesleki Eğitim Kursları ve Katılımcı Sayıları

Program Türü	2017- Ocak	2016	2015
Mesleki Eğitim Kurslarından Faydalanan Gençlerin Sayısı (19-24 yaş aralığı)	1197	39.542	59.832

Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı

3.1.2. İşbaşı Eğitim Programları

İşbaşı Eğitim Programları temel amacı mesleki deneyimi veya iş tecrübesi olmayan gençlere ve diğer işsiz gruplarına mesleki deneyim ve iş tecrübesi kazandırılarak bu kişilerin istihdam edilebilirliklerinin artırılmasının yanında; nitelikli işgücü temin etmekte zorlanan işverenlere işe alacakları kişileri işyerinde belli bir süre gözlemleyerek ve eğitim vererek kişiler hakkında ayrıntılı bilgi sahibi olma ve işe alma konusunda isabetli bir karar verme imkânı sunmaktır. Böylece iş arayan ancak iş tecrübesi olmadığı için iş bulamayan kişiler iş tecrübesi kazanmakta, işverenler ise ihtiyaç duydukları işgücünü kendileri yetiştirme fırsatını yakalamaktadır.²²²

İş Arayanlar ve Gençler (Öğrenciler) Açısından Faydaları

- Mesleki deneyim ve beceri kazanma
- İstihdam edilmeyi kolaylaştırma
- Tecrübe eksikliğinin giderilmesi
- Program süresince gelir elde etme

²²² Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği; RG. 12.03.2013-28585

- Öğrencilerin zorunlu isteğe bağlı ve stajlarının yapılmasına imkan verme

İşverenler Açısından Faydaları

- İşe almayı planladıkları kişilerin mesleki gelişim ve deneyim kazanmasını gözlemlenme
- Herhangi bir maliyete katlanmadan potansiyel işçilerini yetiştirme
- İşgücü maliyetinin azalması ile rekabet avantajı sağlama
- Katılımcıları istihdam ederek teşviklerden yararlanma
- Katılımcılara yaptıkları ekstra ödemeleri vergi matrahından düşme imkanı

En az 2 sigortalı çalışanı bulunan ve Kuruma kayıtlı olan tüm işyerlerinde İşbaşı eğitim programları uygulanabilir. Özel sektör işyerleri, ticaret odaları, sanayi odaları, ticaret ve sanayi odaları, esnaf odaları, sendikalar, konfederasyonlar, vakıflar, dernekler, bankalar, kamu kurumlarının hizmet alım ihalelerini alan firmalar, noterler, aile hekimleri, site yönetimleri, okul aile birlikleri, öğretmenleri, organize sanayi bölgeleri müdürlükleri, teknokentler, çiftçi mallarını koruma başkanlıkları, meslek birlikleri programdan yararlanabilir.

İşbaşı eğitim programına katılmak için 15 yaşını doldurma, İŞKUR'a kayıtlı işsiz olma, işverenin birinci veya ikinci derece kan hısımlı veya eşi olmama, sözleşme imza tarihi itibari ile son 3 aydır işsiz olma ve iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden yararlanmış olma şartlarını taşımak gerekmektedir. Tüm ortaöğretim, yükseköğretim ve açık öğretim öğrencileri de programa katılabilmekte, öğrencilerin programa katılmasını teşvik etmek amacıyla da İŞKUR ile üniversiteler arasında protokoller imzalanmaktadır.²²³

3.1.2.1. İşbaşı Eğitim Programlarının Uygulanmasına İlişkin Genel Esaslar

Program talepleri kullanılan kontenjan oranlarından bağımsız olarak en az %50 istihdam taahhüdü verilmesi ve program süresi 60 günden az olanlar için en az 60 gün, diğer programlarda ise program süresi kadar istihdam verilmesi durumunda değerlendirilebilir.

²²³ Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği; RG. 12.03.2013-28585

İşverenler programa almak istedikleri katılımcıyı İŞKUR'dan talep edebilmekte veya kendileri de belirleyebilmektedir. Aynı durum katılımcılar için de geçerlidir.

İşverenler sigortalı hizmet listelerini (5510 sayılı Kanuna tabi işçi çalıştıranlar) ertesi ay alabildikleri için programa başvuru yapılırken çalışan sayısına ilişkin taahhütname vermektedir. Bu taahhütnamede yer alan çalışan sayısına göre kontenjan hesaplanmakta, ertesi ay programın başlangıç tarihine ilişkin çalışan sayısı kontrolünde fazla kontenjan kullanıldığı tespit edilirse fazla kontenjana karşılık gelen sayıda katılımcı programdan çıkarılarak ödenen tutarlar tahsil edilmekte, ancak program diğer katılımcılarla devam ettirilmektedir.

İstihdamın korunması amacıyla program kapsamında işverenlerin çalışan sayısını muhafaza etmeleri esas olup programın bittiği tarihteki çalışan sayısının programın başladığı tarihteki çalışan sayısından düşük olmaması istenmektedir. Eksiklik tespit edildiğinde işverenin 1 ay içerisinde başlangıç ve bitiş tarihleri arasındaki çalışan sayısı farkına karşılık gelecek sayıda kişiyi istihdam etmesi istenir. Ayrıca program bitiş tarihinden söz konusu tespit tarihine kadar yapılan işe girişler de eksikliği tamamlamada kabul edilmektedir. İşveren bu yükümlülüğü yerine getirmese 12 ay süreyle kurs ve programlardan yararlanamama yönünde yaptırım uygulanmaktadır.

Ayrıca, İşverenin en az %50 istihdam taahhüdü vermesi ve program sonunda katılımcıları program süresi 60 günden az olanlar için en az 60 gün, diğer programlarda ise program süresi kadar istihdam etmesi gerekmektedir. Bir programdan yararlandıktan sonra tekrar başvuru yapan işverenler söz konusu istihdamı yerine getireceklerine ilişkin taahhütname vererek istihdam edilmesi gereken sürenin tamamlanmasını beklemeden de yeni programa başlayabilmektedir. Belirtilen taahhüt yerine getirilmezse işverene maddi yaptırım ve 12 ay süreyle kurs ve programlardan yararlanamama yönünde yaptırım uygulanmaktadır.

Programdan yeniden yararlanmaya ilişkin genel uygulama bu şekilde olup program başlangıcında işveren tarafından istihdam taahhüdü verilmesi de mümkündür. Ancak işveren vermiş olduğu bu taahhüdü program sonunda yerine getirmese 12 ay süreyle kurs ve programlardan yararlanamama yönünde yaptırım uygulanmaktadır.

İşbaşı Eğitim Programı ilk kez işgücü piyasasına girenler için en fazla 320 fiili gün,

diğer kişiler için 160 fiili gün olarak düzenlenebilir. Program günde en az 5 en fazla 8 saat olmak üzere ve haftada 6 günü aşmamak kaydıyla haftalık 45 saati geçmeyecek şekilde planlanabilir. İl Müdürlüğü veya Hizmet Merkezince uygun görülmesi halinde vardiyalı olarak çalışılan işyerlerinde normal mesai saatleri dışında da program düzenlenmesi mümkündür.

Katılımcılar 24 ay içerisinde en fazla 320 fiili gün programdan yararlanabilirken iki işbaşı eğitim programı arasında da 3 ay bekleme süresi bulunur. Katılımcılara günlük 54 TL zaruri gider ödemesi İŞKUR tarafından yapılmaktadır. Bu sayede program süresine bağlı olarak net asgari ücret düzeyinde (1.404 TL) gelir elde etme imkanı sağlanmaktadır. Ayrıca program süresince katılımcılar adına iş kazası ve meslek hastalığı ile genel sağlık sigortası primleri İŞKUR tarafından karşılanarak katılımcıların sağlık hizmetlerinden faydalanmaları sağlanmaktadır.

Diğer yandan üniversite öğrencilerinin program süresince burs veya öğrenim kredileri kesilmediğinden öğrenciler burs veya kredilerini almaya devam edebilmektedirler. 31.12.2016 tarihine kadar başlayan işbaşı eğitim programını tamamlayan; 18 yaşından büyük, 29 yaşından küçük olanlardan program sonrasında üç ay içinde işe alınması durumunda işe alan işverenler imalat sanayi sektöründe faaliyet gösteriyorsa 42 ay, diğer sektörlerde faaliyet gösteriyorsa 30 ay süre ile SGK işveren primi İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır. Ayrıca, Programa katılan kişilere İŞKUR'un yaptığı ödemeler dışında programın düzenlendiği işveren tarafından yapılan ve aylık brüt asgari ücretin yarısını geçmeyen fiili ödemelerin gelir vergisi kanunu gereğince vergi matrahından indirilmesi imkânı da bulunmaktadır.²²⁴

İşbaşı Eğitim Programları, kuruma kayıtlı işyerlerinde kuruma kayıtlı işsizlerin mesleki deneyim kazanmalarını sağlamak amacıyla gerçekleştirilmektedir. İşsiz bireyin işgücü piyasası talep ve ihtiyaçlarına yönelik donanımına sahip olması, rekabet gücünün ve verimliliğinin artması bu programların temel amaçları arasındadır. 2016 yılında düzenlenen 103.852 işbaşı eğitim programına 238.205 kişi katılmıştır.

²²⁴ Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği; RG. 12.03.2013-28585

Tablo 8: Yıllar İtibariyle İşbaşı Eğitim Programı ve Katılımcı Sayıları

Program Türü	2017- Ocak	2016	2015
İşbaşı Eğitim Programlarından Faydalanan Gençlerin Sayısı (19-24 yaş aralığı)	4926	117.795	84.263

Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı

İşbaşı Eğitim Kurslarından faydalanan gençlerin sayısı yukarıdaki tabloda belirtilmiştir. 2017 yılının ocak ayında 9848 kişi işbaşı eğitim kurslarına katılmış olup; 4926 kişi 19-24 yaş aralığındaki gençlerden oluşmaktadır. 2016 yılında 238.205 kişi işbaşı eğitim kurslarına katılmış olup; 117.795 kişi 19-24 yaş aralığındaki gençlerden oluşmaktadır. 2015 yılında ise 159.076 kişi mesleki eğitim kurslarına katılmış olup; 84.263 kişi 19-24 yaş aralığındaki gençlerden oluşmaktadır.

3.1.3. Girişimcilik Eğitim Programı

Girişimcilik Eğitim Programları, İŞKUR'a kayıtlı olan hem gençlerin hem de diğer işsiz grupların kendi işlerini kurmalarına ve geliştirmelerine yardımcı olmak ve Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) Yeni Girişimci Desteğine başvurabilmelerini sağlamayı amaçlamaktadır. 2009 yılından itibaren düzenlenmeye başlamıştır.

KOSGEB ile İŞKUR arasındaki “Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi İşbirliği Protokolünde” belirlenen esaslar çerçevesinde girişimcilik eğitim programları gerçekleştirilmektedir. Söz konusu eğitimlerin süresi 32 saat olarak belirlenmiştir. Ayrıca eğitimler, eğitimleri verebilecek gerekli yetkinliğe sahip üniversiteler, özel eğitim kurumları, meslek odaları ve birlikleri, kamu kurum ve kuruluşları ile kuruluş amaçları doğrultusunda olmak şartıyla dernek ve vakıflar ile işbirliği halinde düzenlenebilmektedir.

Girişimcilik eğitim programına, daha önce bu programlara katılmamış on sekiz yaşını

tamamlayan ve İŞKUR bünyesinde çalışan iş ve meslek danışmanlarının uygun görüşünü alan gençler ve diğer işsiz grupları katılabilmektedir. Ayrıca, İŞKUR tarafından programa katılan girişimci adaylarına program süresi boyunca cep harçlığı (2017 yılı için 20 TL) verilmektedir. Genel Sağlık Sigortası primleri karşılanmaktadır.

Programdan Yararlanmak İsteyen Katılımcı Adaylarına İlişkin Şartlar

- Kuruma kayıtlı olmak,
- 18 yaşını tamamlamış olmak,
- Girişimcilik eğitim programında aynı modülü daha önce tamamlamamış olmak,
- İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanmış olmak.

Kabul edilebilir mazereti olan katılımcılar dışında katılımcıların eğitimlere devam etmeleri zorunludur. Ancak, bu izin sürelerinin toplamı, doktor raporu ile tevsik edilebilen sağlık izni de dahil, hangi sebeple olursa olsun toplam eğitim süresinin 1/10'unu aşamaz. Bu sürenin aşımı halinde, katılımcıların eğitimle ilişkileri kesilmektedir.

Girişimcilik eğitimi kendi işini kurmak isteyen kişilere yönelik hem kurumsal hem de uygulamalı eğitim programlarını içermektedir. Eğitimler hem sınıf içinde teorik olarak hem de sahada atölye çalışmalarını içermektedir. Ayrıca bu eğitim hizmetinden faydalanmış kişilere iş kurma ve geliştirme konusunda hem danışmanlık hizmeti verilmekte hem de finansal destek sağlanmaktadır. Ayrıca girişimciliği desteklemek amaçlı girişimcilik seminerleri düzenlenmektedir. 2016 yılında girişimcilik eğitim programlarından 63.261 kişi katılım sağlamıştır.²²⁵

²²⁵ Türkiye İş Kurumu, **Faaliyet Raporu**, 2016, s. 46.

Tablo 9: Yıllar İtibariyle Girişimcilik Eğitim Programları ve Katılımcı Sayıları

Program Türü	2017- Ocak	2016	2015
Girişimcilik Eğitim Programlarından Faydalanan Gençlerin Sayısı (19-24 yaş aralığı)	299	11.902	6825

Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı

Girişimcilik eğitim programlarından faydalanan gençlerin sayısı yukarıdaki tabloda belirtilmiştir. 2017 yılının ocak ayında 1909 kişi girişimcilik eğitim programlarına katılmış olup; 299 kişi 19-24 yaş aralığındaki gençlerden oluşmaktadır. 2016 yılında 63.261 kişi girişimcilik eğitim programlarına katılmış olup; 11.902 kişi 19-24 yaş aralığındaki gençlerden oluşmaktadır. 2015 yılında ise 41.907 kişi girişimcilik eğitim programlarına katılmış olup; 6825 kişi 19-24 yaş aralığındaki gençlerden oluşmaktadır.

3.1.4. İş ve Meslek Danışmanlığı

İŞKUR, genç ve diğer gruptaki işsizliği azaltmak adına kendisine kayıtlı iş arayanlara, öğrencilere daha etkili bir hizmet sunmak odağı ile her danışmana iş arayan, işveren ve okul portföyü atanması ve danışmanların da danışanlara portföy yönetimi yoluyla iş olanaklarını sunmakta olduğu İş ve Meslek Danışmanlığı faaliyetini yürütmektedir. 2016 yılı sonu verilerine göre 3.535 İş ve Meslek Danışmanı mevcuttur.

İş arayanlara yönelik hizmetler çerçevesinde bireyin kendi talebi ve niteliklerine uygun mesleklere ve işlere yerleştirilmesinin sağlanması amaçlanmaktadır. Seçilen meslekle ilgili doğru ve etkin eğitim olanakları verilmesi, işe yerleştirilmesi ve iş uyumu ile ilgili destek sağlanmaktadır. 2016 yılında 3.687.358 kişi ile 4.072.924 kişiyle bireysel görüşme gerçekleştirilmiştir. Aynı zamanda İş ve Meslek Danışmanları İŞKUR hizmetlerini tanıtmaya ve işgücü talebini almayı işverenleri ziyaret ederek gerçekleştirmektedir. İşverenlerin talepleri ile uyumlu işe yerleştirmeler gerçekleştirilerek işgücü piyasasında arz ve talebin

doğru şekilde eşleşmesini ve sağlıklı bir işgücü piyasası işlerliğinin kazanılması için önemli hizmetler vermektedir. Danışmanlar yalnızca şimdiki ihtiyaçları belirlemekle kalmayıp işgücü piyasasının gelecekteki ihtiyaçlarını da belirlemek için çeşitli çalışmalarda bulunmaktadır. Gençlere yönelik hizmetlere bakıldığında öğrencilere yönelik danışmanlık hizmetleri dikkat çekmektedir.²²⁶

Kariyerini planlama aşamasında olan öğrencilerle anadal seçimi ya da ortaöğretim sonrası eğitim programı tercihinde bulunacak öğrencilere meslek danışmanlığı hizmeti sunulmaktadır. Bu hizmet çerçevesinde öncelikle öğrencilere meslek seçiminin önemi ve meslek seçiminde dikkat edilecek hususlar anlatılır; meslekler hakkında genel hatları ile bilgilendirme yapılır ve meslek eğitim olanakları ve bir üst eğitim seçenekleri hakkında detaylı bilgi verilir. 2013 yılında Meslek Seçimine Destek dergisi çıkarılarak 2016 yılında 1 milyon adet derginin basımı yapılmış ve dağıtılmıştır.²²⁷ Bu dergi hem öğrencilere hem de velilere yardımcı olmak amacıyla çıkarılmıştır. Okul ziyaretleri İş ve Meslek Danışmanları tarafından gerçekleştirilmiş olup; iş arama becerileri ve dergi hakkında öğrencilere bilgi verilmiştir. Ayrıca illerde Meslek Tanıtım Günleri düzenlenerek üniversite tercihleri öncesi gençlere doğru rehberlik yapmak hedeflenmiştir. İŞKUR'un bilinirliğinin artması, yanlış meslek seçimlerinin önüne geçilmesi ve kariyer ve istihdam yolunda gençlere destek sağlamak amaçlanmaktadır. 2016 yılında bu faaliyete katılan gençlerin sayısı 16.102 kişi olmuştur. Ayrıca İŞKUR 2013 yılından itibaren "Üniversitelerde İŞKUR İrtibat Noktaları" hizmetini vermektedir. Bu hizmetle üniversite öğrencilerine hem bireysel hem de grup halinde danışmanlık hizmeti vermenin yanında öğrencilerin işgücü piyasası yapısı ve ihtiyaçları ile ilgili bilgi edinmesi, iş arama becerilerini kazanması, doğru bir şekilde özgeçmiş hazırlaması ve işverenle mülakat/görüşme teknikleri hakkında donanım kazanması öngörülmektedir. 2016 yılı sonunda üniversitelerde 86 adet İŞKUR İrtibat Noktası mevcuttur. İŞKUR'un diğer bir önemli çalışması Türk Meslekler sözlüğünü genişleterek zenginleştirmektedir.²²⁸ Türk Meslekler sözlüğü Uluslararası Meslek Sınıflandırma Sistemine göre hazırlanmaktadır. Meslek arama ve yapılan piyasa analizleri sonucunda meslek bilgi yapıları hazırlanmaktadır. En güncel olarak şu anda Türk Meslekler Sözlüğünde 6.850 meslek vardır. İlâveten 51 adet Meslek Bilgi Merkezi bulunmakta olup bu merkezler meslekler ve mesleki eğitim ile ilgili kaynakların bulunduğu ve işsiz bireylerin faydalanması

²²⁶ Türkiye İş Kurumu, **Faaliyet Raporu**, 2016, s. 48.

²²⁷ Türkiye İş Kurumu, **Faaliyet Raporu**, 2016, s. 49.

²²⁸ Türkiye İş Kurumu, **Faaliyet Raporu**, 2016, s. 49.

için hizmet vermektedirler. Meslek Danışma Komisyonu (MEDAK) meslek bilgi dosyalarının geliştirilmesini sağlamakta olup; en son 38 mesleği güncellemiş, 27 adet yeni meslek bilgi dosyası hazırlanmıştır.

İş ve Meslek Danışmanları aracılığı ile sunulan iş arama becerilerinin geliştirilmesi eğitimi hem genç işsizlik hem de diğer tüm işsiz gruplarda son derece etkili ve başarılı sonuçlar vermektedir. Hedef grup hem genç işsizler hem de diğer işsiz gruplar olup; İŞKUR'a kayıtlı iş arayanlar, işgücü yetiştirme kursları bitirenler, lise son sınıf öğrencilere v. Gruplar, yüksekokullarda bulunan öğrenciler ve mesleki eğitim, kadın sığınma evlerinde bulunan bireylerdir. Bu eğitimlerin amacı işsiz bireylerin işgücü piyasasında doğru işe yerleştirilmesini sağlayarak işgücü piyasasının daha sağlıklı ve etkin işlenmesini desteklemektedir. 2016 yılında yaklaşık 779.000 kişi söz konusu hizmetten faydalanmıştır.²²⁹

Ayrıca İŞKUR işe yerleştirme faaliyetleri ile ilgili olarak diğer Avrupa Ülkeleri ile de işbirliği içerisinde. 2009 yılından bu yana AB Komisyonu İŞKUR'u Avrupa Rehberlik Hizmetlerinin Ulusal Temsilcisi olarak tanımaktadır. Bu kapsamda gerçekleşen İŞKUR faaliyetleri aşağıdaki gibidir.²³⁰

- “Eğitim İstihdam İlişkisinin Kurulmasında Kariyer Yönetimi Çalıştayı”
- “İşveren Danışmanlığı Rehberi Hazırlığı ve Eğitimi” Faaliyeti,
- “İŞKUR Eşleştirme Hizmetlerinin Geliştirilmesi” Konferansı ‘dır.

²²⁹ Türkiye İş Kurumu, **Faaliyet Raporu**, 2016, s. 50.

²³⁰ Türkiye İş Kurumu, **Faaliyet Raporu**, 2016, s. 50.

SONUÇ

Günümüzde işsizlik hem ülkemizde hem de diğer tüm ülkelerde çözülmesi gereken en önemli sosyo-ekonomik sorunların başında gelmektedir. Bu sorun ülke ekonomilerinin geleceğini belirleyen genç bireyler arasında da git gide yayılmaktadır ve ülkeler için çözülmesi elzem konulardan biri haline almıştır. Genç işsizlerin yanında, çalışma standartlarının asgari koşullarından ve sosyal güvenlikten yoksun, kayıt dışı sektörde çalışan eksik istihdam edilen ve sayıları milyonları bulan diğer gençlerin varlığı bu sorunun ülke ekonomisinde ve işgücü piyasasındaki etkilerini daha da önemli hale getirmektedir. Genç işsizliği kapsamlı ve uygulanabilirliği olan politikalar yardımıyla azaltılacaktır. Genç işsizliğinin genç üzerinde olan olumsuz sonuçları yanında ülke ekonomisi açısından da ekonomik kayıp ve resesyona yol açmaktadır. Yeni işler oluşturulmaması, eğitim ve istihdam arasındaki ilişkinin sağlıklı bir biçimde kurulamaması, gençlerin niteliklerinin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verememesi gibi çeşitli nedenlerden kaynaklanan genç işsizliği, gençlerin ve ülkemizin geleceği açısından son derece önemlidir.

Genç işsizler arasında yüksek seviyede işsizlik oranları mevcuttur. Yetişkinlerle kıyaslandığında işsizlik gençlerde daha az sarsıcı sonuçlar doğurmaktadır. İşsizlik süresi olgusu genç işsizliği incelerken ana hususlardan biridir. İşsizlik süresi arttıkça hem bireyde hem de toplumda ortaya çıkan maliyet oldukça yüküldür. Genç bireylerde işsizlik süresinin daha az sürdüğü gözlemlenmektedir.

Genç işsizliğinin nedenlerini değişik düzeylerde incelemek mümkündür. Söz konusu incelemeyi yaparken 3 eksen önem kazanmaktadır: “Genç işsizliğindeki dalgalanmanın belirleyicileri, genç işsizliğinin ekonomik şartlardaki değişimlere karşı aşırı duyarlı olması ve genç işsizler için hangi özellikler işe seçilebilirliklerini arttırmakta “dır. İlk iki husus işgücü piyasasının yapısı ile ilgili olmakla birlikte son husus bireylerin donanımı ve davranışlarıyla ilgilidir. Genç işsizliğindeki dalgalanmaların temel belirleyicileri ile genç işsizliğinin ekonomik şartlardaki değişime aşırı duyarlı olması, toplam talep, genç maaşları ve genç işgücü boyutu ile orantılıdır. Genç işsiz hem belirli bir gelirden yoksundur hem de sosyo-kültürel açıdan olumsuz etkilenmektedir. Başka bir deyişle, genç işsiz iş hayatının ona getireceği sosyalleşme sürecinden yoksun kalmakla birlikte belirli bir gelir kaybına da uğrar. Mali bağımsızlığını elde edememiştir ve maddi olarak ailesine bağımlı durumdadır. Genç

birey, işsizliği bir başarısızlık ve yenilgi olarak algılar, bu bağlamda genç toplumdaki uzaklaşır.

Dünya'daki istatistikleri Uluslararası Çalışma Örgütü, genel genç işsizlik oranlarını 2015 yılı için %12,9, 2016 yılı için %13,1 olarak ilan etmiş ve 2017 yılı için de genç işsizlik oranını %13,1 olarak tahmin etmiştir. ILO'nun 2016 Dünya İstihdam ve Sosyal Bakış Gençler için Trendler raporuna göre genç işsizlerin sayısı bu yıl yarım milyon yükselmiş ve 71 milyon kişi sayısına ulaşmıştır. Son üç yılda ilk defa bu kadar büyük bir sıçrama gözlenmiştir. Dünya'da 2015 yılına bakıldığında genç işsizlik oranı yüzde 12,9 iken 2017 yılına bakıldığında bu oranın yüzde 0,2 artış ile yüzde 13,1 'e yükseleceği tahmin edilmektedir.

Uzun dönemde, ülke ekonomisinin performansını değerlendirirken genç işsizliği önemli bir belirleyicidir. Genç işsizliği yoksulluk ve üretim kaybına sebep olur. Üretici potansiyeli yüksek olan genç işgücünün, üretime yönlendirilebildiği ölçüde ülkelerin kalkınması açısından önemli bir kaynak oluşturmaktadır. Gençlerin üretici potansiyellerinden yararlanılamaması, cesaretlerinin kırılması ve yoksulluk ile eğitim sistemindeki bozuklukların birleşmesi, gençleri ekonomik ve sosyo-kültürel açıdan zor durumda bırakmaktadır. Yapısal işsizlik sorunu küreselleşmenin etkisiyle gelişen teknolojilere bağlı olarak işgücü piyasası yapısının değişmesi ve nitelikli işgücüne duyulan talebin artmasıyla derinleşmiştir. Yapısal işsizlik sorununu çözmek için pasif ve özellikle aktif işgücü piyasası politikaları izlenmiştir. Özellikle son yıllarda aktif işgücü piyasası politikaları ile değişen işgücü piyasalarının ihtiyaçlarına cevap verebilecek nitelikli işgücünün oluşturulması amaçlanmaktadır.

Türkiye'de diğer tüm ülkeler gibi işsizliği azaltmaya yönelik aktif ve pasif işgücü politikaları uygulamaktadır. Türkiye'de genç işsizliği oranları yetişkin işsizliğinin üzerindedir. Genç işsizliğinde genç kavramı üzerinde durularak genç işgücü arzı ve talebi ele alınmalıdır. Ülkemizde gençlerin işgücü piyasasındaki sorunları işsizlikle sınırlı değildir. Özellikle cesareti kırıldığı için işgücüne katılmayan gençler, dezavantajlı gençler, eğitimden işe geçişte gençlerin karşılaştıkları sorunlar ve çalışan gençlerin yoksulluğu, eksik istihdamı ve çalışma koşullarından kaynaklanan sorunlar genç işsizlik problemini çok boyutlu bir hale getirmektedir.

İşsizlik sorunu ülkelerin gelişmişlik düzeyinden bağımsız olarak her ülke için önemli olup; işsizlikle mücadelede uygulanacak istihdam politikaları vurgulanmaktadır. Türkiye’de uzun yıllar işsizlikle mücadelede pasif istihdam politikaları uygulanmış ancak bu politikaların sorunun çözümünde yetersiz kalması nedeniyle İŞKUR tarafından aktif istihdam politikalarının daha yoğun bir şekilde uygulanması yapılmaktadır.

Aktif işgücü politikaları ülkelerin değişen koşullarına göre hem kapsam hem de uygulama biçimi olarak farklılık göstermektedir. Genel olarak Aktif İşgücü Politikaları şu şekilde özetlenir:

- Doğrudan kamu işleri yaratma programları,
- Ücret sübvansiyonları,
- İşgücü piyasasına yönelik eğitimler,
- Bağımsız çalışma ve girişimciliğin desteklenmesi,
- Rehberlik ve danışmanlık hizmetleri,
- İşe yerleştirme hizmetleri
- Sosyal tarafların katılımının sağlanması politikaları

Ülke uygulamalarına bakıldığında, Japonya’da gençlerin istihdamını arttırmaya yönelik programlardan “Deneme Süresi İstihdam Programı” ön plana çıkmaktadır. Bu programın amacı genç işsizlerin eğitim ve becerisini geliştirmek için 3 ay süre ile çalıştırılması ve işverenin mali açıdan desteklenmesidir. Bu program kapsamında çalışan gençlerin 80%, çalıştıkları iş yeri tarafından istihdam edilmişlerdir. İşverenler yeni mezun ve ihtiyaç duyulan iş tecrübesine sahip olmayan gençleri istihdam etmek için isteksiz davranmaktadırlar. Bu uygulama ülkemizde İŞKUR’un yürüttüğü “İşbaşı Eğitim Programları” ile benzerlik göstermektedir. Japonya’da gençler için yerel destek istasyonları mevcuttur. STK’lar veya Sağlık Çalışma ve Refah Bakanlığı’nın akredite ettiği özel işletmeler bu istasyonlarda hizmet vermektedirler. Okulu yarıda bırakmış gençlerin yanında ailelerine de danışmanlık hizmeti verilmektedir. Bu istasyonlar okulu yarıda bırakan gençlerin becerilerini geliştirmelerine ve düzenli bir iş sahibi olmalarını hedeflemektedir. Ülkemizde İŞKUR’un İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleri kapsamında danışmanlık hizmeti sunulmaktadır. Ayrıca İŞKUR 2013 yılından itibaren “Üniversitelerde İŞKUR İrtibat Noktaları” hizmetini vermektedir. Bu

hizmetle üniversite öğrencilerine hem bireysel hem de grup halinde danışmanlık hizmeti vermenin yanında öğrencilerin işgücü piyasası yapısı ve ihtiyaçları ile ilgili bilgi edinmesi, iş arama becerilerini kazanması, doğru bir şekilde özgeçmiş hazırlaması ve işverenle mülakat/görüşme teknikleri hakkında donanım kazanması öngörülmektedir.

Çin’de son 30 yıllık dönemde eğitim sisteminde kayda değer reformlar uygulamaya konuldu. Ekonomi ve toplumun ihtiyaçları eğitim sistemini şekillendirmiştir. 9 yıllık mecburi eğitim ile nüfusun okuryazarlığı yüzde 92 oranlarına ulaştı. Eğitim sistemindeki reformlar hızla genişleyen ekonomiyi destekledi. Gündemde birinci sıraya eğitim reformu yerleşmiştir. Ekonomi kompleks üretime doğru ilerledikçe eğitim sistemi geride kaldı ve reformlara ihtiyaç duydu. İleri teknoloji ekonomisi yaratıcı ve yenilikçi becerilere ihtiyaç duymaktadır. Çin’in de hedefi ileri düzeyde ileri teknoloji ekonomisini yakalayarak ekonomik büyümesini gerçekleştirmektedir. Bu ekonominin ihtiyaç duyduğu vasıflar için de eğitim sisteminin yeniden revize edilerek teknolojinin ihtiyaçlarına cevap verebileceği duruma getirilmesi elzemdir. Ayrıca işgücü piyasasının talepleri eğitim ve öğretim sisteminin içeriğine ve işleyişine yön vermelidir. Çin işgücü piyasasının başka bir yönü piyasa düzenlemesi yoluyla istihdama ulaşılmakta ve hükümet her zaman istihdamı teşvik edici uygulamalar ve düzenlemelerde bulunmaktadır.

Öte yandan arz yönlü politikalar da genç işsizliği ile mücadelede önemli ve etkin bir araçtır. Arz yönlü politikalar daha çok arz olunan genç işgücünün niteliğine bağlıdır. Bu politikalar gençlerin niteliklerinin artırılarak çalışma hayatının taleplerine karşılık verecek bir seviyeye gelmelerini sağlamayı amaçlamaktadır. İspanya ve Portekiz’de en alt seviyede donanıma sahip 25 yaş altındaki genç işsizlere yönelik Atölye Okulları hizmet vermektedir. Bu okullar işgücü piyasasının ihtiyaçlarına yönelik eğitim ve istihdam programları sunmaktadır. Bu uygulama ülkemizde İŞKUR tarafından sunulan mesleki eğitim kurs uygulamaları ile benzerlik göstermektedir. Öte yandan, Avrupa ülkeleri genç işsizleri, işgücü piyasasına girişi kolaylaştırmayı hedefleyen özel programları izlemeye teşvik eden tedbirler almaktadırlar. İrlanda ve Finlandiya’da orta öğretimin yeniden düzenlenmesi ve pratik ve teorik eğitimin birbiri ile senkronize olması sağlanmaktadır. Ayrıca Avrupa ülkeleri genç girişimciliğin desteklenmesine önem vermektedir.

Ayrıca Avrupa’da mesleki eğitimin etkin ve verimli hale getirilmesi kapsamında çeşitli uygulamalar mevcuttur. İşletmelerle iş piyasası arasındaki bağların kuvvetlendirilmesi

bu uygulamalardan biridir. İtalya, Yunanistan, Almanya ve Avusturya gibi ülkelerde yoğun olarak görülmektedir. Eğitimin bir parçası olarak gençlere bir işletmede ya da Yunanistan'da olduğu gibi Work Centers'da iş deneyimi kazandırılmaktadır. Ayrıca Avrupa Birliğinde ortak bir strateji belirlemek adına bildireler düzenlenmiştir. Bu bildirelerden en önemli olanlardan biri 2011-2020 dönemi için mesleki eğitim sektörüne ilişkin ortak hedefler sunan "Mesleki Eğitimde Daha Gelişmiş Bir Avrupa İşbirliği Konusunda Bruges Bildirgesi" ile yeniden başlatılmıştır.

Avrupa'da genç işsizliği ile mücadeleye yönelik bir diğer uygulama EURES adlı internet portalıdır. AB iş gücü hareketliliğini arttırmak ve işveren-işe giren eşleştirme hizmetlerinin etkinliğini arttırmak için kurulmuştur. EURES, Avrupa İstihdam Hizmetlerinin kısaltılmışıdır. Tüm AB ülkelerinden 900'ün üzerinde profesyonel "EURES İş ve Meslek Danışmanı" ile online olarak irtibatı sağlamakta, son dönemde 28 ülkeden 1,4 milyonun üzerinde iş ilanını yayınlamaktadır.

Almanya genç işsizliği ile mücadelede başarılı bir ülkedir. Almanya'nın sistemi incelendiğinde işgücünün büyük bir kısmının çıraklık eğitimi aldığı görülmektedir. Okulda verilen teorik bir eğitim ve işyerinde verilen pratik eğitim ile birleşen sistem ikili sistem olarak adlandırılır. Teorik eğitim genç istihdamı için genç bireye nitelik sağlarken pratik eğitim ise gencin kolayca iş piyasasına girmesini sağlamaktadır. Çıraklık programını kısaca özetlemek gerekirse 375 mesleki eğitim alanında ve ulusal bir müfredata dayalı olarak yürütülür. Eğitim süresi 2 ile 3 yıl arasında değişiklik gösterir. 16-19 yaş gençlere hitap etmektedir. Haftanın 2 günü okulda diğer günler de bağlı buldukları iş yerinde geçirmektedirler. Bazı uygulamalarda da işyerindeki çalışma ve okuldaki eğitim aynı zamanda değil de art arda gerçekleşmektedir. Ulusal düzeyde çıraklık diploması kazanabilmek için eğitim sonrası başarılı olmak gerekir. Çıraklık eğitimi alan gençlerin büyük çoğunluğu eğitim gördükleri yerde işe girerler. Avrupa Komisyonuna göre ikili sistemde eğitim görenlerin 55%'i staj yaptıkları işyerlerinde istihdam edilmeye devam ederler. İkili eğitimin maliyeti hem devlet hem de eğitimden faydalanan katılımcılar tarafından karşılanır. Alman çıraklık sisteminin ayakta kalabilmesinin en büyük unsurlarından biri bu ödemedir. Ülkemizde de daha etkin bir çıraklık sisteminin oluşturulmasının yanında gençlerin ve ailelerin rehberlik hizmetleri eşliğinde ve okullarda ders notları üzerinde alınan belli bir baraj sistemi ile çıraklığa yönlendirilmesi genç işsizliğin azaltılması konusunda fayda sağlayacaktır.

Arjantin’de gençlerin istihdamını arttırmak amacıyla bankalara KOBİ’leri belli bir Oranda Destekleme Zorunluluğu Uygulaması getirilmiştir. Arjantin, 2010-2017 dönemi arasında “iş yaratma” ya oldukça önem vermiş ve çeşitli politikalar ve stratejiler izlemiştir. Arjantin Merkez Bankası bankalara kredilerin yıllık en az %5’lik kısmını, yatırım yapmak isteyen KOBİ’lere tahsis etme zorunluluğu getirilmiştir. Bu uygulamadaki amaç KOBİ’lere destek yolu ile gençlerin istihdamını arttırmaktır.

Güney Kore’de işgücü piyasasına yönelik aktif işgücü programlarının uygulanması son derece yaygındır. Söz konusu programların maliyeti ulusal sandık ve istihdam sigorta fonundan karşılanmaktadır. “my work-my tomorrow” Projesi gençlerin istihdamı konusunda başarılı bir uygulamadır. Gelir desteği ve mali teşvikleri içeren bu program süresi 12 ay olup 3 aşamadan oluşmaktadır. Bu program gençleri istihdama kazandırmaya yönelik olup aynı zamanda istihdama dâhil olduktan sonra gençlerin niteliklerini arttırmasını hedeflemektedir. Bu programın sadece işe yerleştirmeye odaklı olmaması, beceri kapasitelerinde de önem vermesi bu programı diğer benzer uygulamalardan ayırmaktadır.

Kanada “Genç İstihdam Stratejisi” kapsamında 15-24 yaş arası gençlerin istihdamını desteklemek için 300 milyon dolarlık bütçe harcanmış olup; daha sonraki dönemler için 50 milyon dolarlık bir bütçe ayrılmıştır. Bu kapsamda; beceri gelişimine yönelik tedbirler, kariyer odaklı danışmanlık ve okul tatillerinde istihdamda tecrübe edinmeyi teşvik eden uygulamalar ortaya konulmuştur. “Beceri Gelişimine Yönelik Tedbirler” gençlerin istihdam edilebilirliğini destekleyen önlemlerdir. Özellikle öğrenimlerini yarıda bırakmış gençlere, engelli gençlere, kırsal alanda yaşayan gençlere ve kırsal alandan şehirlere yeni göç etmiş gençlere yönelik temel beceri geliştirme kursları düzenlemektedir.

Rusya’da genç işsizliği altında yatan en önemli sebeplerden biri işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu becerilerle işsiz olan gençlerin becerileri arasındaki uyumsuzluktur. Bir başka deyişle, işgücü piyasası arzı ile genç işsizlerin talebi uyumsuzdur. Bu uyumsuzluğu gidermek adına yapılan anketler ve çalışmalar sonucunda işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu en elzem 500 iş türü belirlenmiştir. Genç bireyler mesleki eğitim ve çeşitli kurslarla bu iş türlerine yönlendirilmekte ve ihtiyaç duyulan mesleklerde istihdam edilerek piyasanın daha sağlıklı, verimli ve etkin bir işleyiş kazanmasını sağlamaktadır. Ayrıca Rusya’da genç işsizlere psikolojik destek verilmekte olup işsizlerin sosyal rehabilitasyonu ve iş piyasasına

dönüşlerini kolaylaştırıcı faaliyetler mevcuttur.

Ülkemizde, İŞKUR'un yürüttüğü temel amacı istihdamın korunmasına ve artırılmasına, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesine, işsizliğin azaltılmasına ve özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına kazandırılmasını sağlamak olan aktif istihdam politikaları, uzun süreli işsizliğin önlenmesi açısından büyük önem arz etmektedir. İŞKUR genç işsizliği azaltmada ve gençlerin istihdam oranlarının artırılmasında sağlıklı bir işgücü piyasası bilgi sistemine önem vermektedir. Temel ilkesi tarafsızlık, şeffaflık, güvenilirlik, sosyal sorumluluk, katılımcılık, sosyal diyalog ve kalite odaklılık kapsamında genç işsizliği ile ilgili politikaları uygulamaktadır. Ayrıca, İŞKUR'un genç işsizliği ile ilgili uygulamaları Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018), Orta Vadeli Program (2016-2018), 2016 Yılı Programı ile Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) gibi önemli politikalar kapsamında yer almaktadır.

Sonuç olarak hem genç işsizlere yönelik hem de diğer işsiz gruplarını hedef alan İŞKUR, işsizlerin istihdam edilebilirliklerini arttırmak adına mesleki eğitim kurslarına, işbaşı eğitim programlarına, girişimcilik eğitim programlarına ve iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerine ağırlık vermektedirler. Söz konusu kurslar ve programlar, İŞKUR'un kendi gerçekleştirdiği işgücü piyasası talep analizinden sonra çıkan beceri açığı ile uyumlu meslekler için açılmaktadırlar. İŞKUR verdiği hizmetleri işgücü piyasasının ihtiyaçlarını gözönüne alarak sunmakta olup; istihdam arttırmayı birinci gaye olarak hedeflemiştir.

ÖNERİLER

Gençler küresel bir sorun olarak görülen işsizliğin sonuçlarından en çok etkilenen kesimdir. Genç olarak kabul edilen 15–24 yaş grubu arasında eğitime katılma oranının artması, yeni işler yaratılamaması, tecrübe yoksunluğu, gençlerin niteliklerinin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verememesi gibi hususlar genç işsizliğinin önde gelen nedenleri arasında yer almaktadır. İşsizlik konusunda kapsamlı, detaylı ve uzun dönemli çözümler bulmak ve uygulamaya koymak gereklidir. Bireyler işsizlik yüzünden en verimli çağları olan gençliklerinde üretim ve ekonomik faaliyetlere katılamamaktadır. Gençler hem psikolojik olarak çaresizliğe sürüklenmekte hem de gelir kaybına maruz kalmaktadırlar. Genç işsizliğini ivmelendiren unsurlar yeni işler oluşturulmaması, eğitim ve istihdam arasındaki ilişkinin sağlıklı bir biçimde kurulamaması, gençlerin niteliklerinin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verememesidir.

Ülkemizde, İŞKUR tarafından genç işsizliği ile mücadelede aktif istihdam politikalarının yoğun bir şekilde uygulaması yapılmaktadır. Genç işsizliği ile mücadele ederken genç işsizliğindeki dalgalanmanın belirleyicilerinin tespiti ve genç işsizler için hangi özelliklerin işe seçilebilirliklerini arttırmakta olduğunun araştırılması büyük önem arz etmektedir. Bu çerçevede, İŞKUR genç işsizliğini azaltmada ve gençlerin istihdam oranlarının artırılmasında sağlıklı bir işgücü piyasası bilgi sistemine, piyasanın doğru ihtiyaç analizi ile işgücü arz ve talebi karşılaştırmanın yanında etkin ve verimli aktif işgücü piyasası politikaları uygulamayı ilke edinmiştir. Küresel ölçekte incelendiğinde ve diğer ülkelerin başarılı kamu istihdam kurumları ile kıyaslandığında İŞKUR hem uyguladığı etkin ve verimli aktif işgücü politikalarıyla hem de işsizliği azaltmak için kullandığı diğer araçlarla başarılıdır. Zaten İŞKUR'un halihazırda vermekte olduğu mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları ve girişimcilik eğitim programları işgücü piyasası ihtiyaçlarına yönelik olup; genç işsizlerin işe seçilebilirliğini arttırmakta oldukça etkilidir. İŞKUR'un bu faaliyetlerinin sağlıklı ve verimli bir işgücü piyasasının işleminde katkısı büyüktür. Bu kapsamda, aşağıda diğer ülkelerin uygulamaları incelenerek, İŞKUR'un faaliyetlerine katkısı bulunacağı düşünülen öneriler sunulmaktadır.

1. Gençler İçin Yerel Destek İstasyonlarının Kurulması

Japonya'da gençlerin işgücü piyasasına girişini kolaylaştırmak ve istihdamlarını arttırmak amacı ile yerel destek istasyonları kurulmuştur. Öğrenimini yarıda bırakmış gençler ve aileleri bu istasyonların hizmet verdiği kesimdir. Bu istasyonlar okulu yarıda bırakmış gençlerin nasıl becerilerini geliştireceklerine ve düzenli bir iş sahibi olacaklarına çözüm aramaktadırlar. Ülkemizde İŞKUR'un İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleri kapsamında danışmanlık hizmeti sunulmaktadır. Ancak gençler ve aileler için yerel destek istasyonları niteliğinde özel bir yapı mevcut değildir. İŞKUR'un İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleri içinde gençlere ve ailelerine özel bir bölüm oluşturulmasının gençlerin istihdamı açısından fayda getireceği değerlendirilmektedir.

Yerel destek istasyonlarının temel amacı eğitimini yarıda bırakmış gençlerin işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırmaktır. Bu istasyonlar hem gençleri hem de ailelerini yönlendirerek söz konusu gençlerin işgücü piyasasına girişlerini sağlamayı hedeflemektedir. Bu kapsamda verilecek hizmette önce eğitimini yarıda bırakmış genç sonra da ailesi ile iş ve meslek danışmanı tarafından özel bir görüşme yapılması; ilgili testler aracılığı ile gencin beceri ve yeteneklerinin belirlenmesi ile piyasanın ihtiyaç duyacağı mesleklere yönlendirilmesi amaçlanacaktır.

Öğrenimini yarıda bırakmış gençlere ve ailelere ortalama 1 ya da 2 gün sürecek piyasanın ihtiyaç duyduğu meslekleri tanıtan eğitimlerin verilmesi katılımcıların ve ailelerinin hem güvenini hem de çalışmaya yönelik duyulan istek ve arzuyu arttıracığı düşünülmektedir. Ayrıca öğrenimini yarıda bırakmış genç ilk kez başvurduğunda kapsamlı bir test ile donanım seviyesinin belirlenmesi piyasanın ihtiyaç duyduğu işler kapsamında uygun eşleştirme yapılması için elzem olacaktır.

2. Genç İstihdamına Yönelik Verilerin Toplanacağı ve Gençlere Yönelik İşgücü Talep Analizinin Yapılacağı Özelleşmiş Bir Sistemin Kurulması

Çin'in kalkınma planı gereğince genç istihdamını desteklemek amacıyla kararlar alınmıştır. Bu kararlardan en dikkat çekici olanları; genç istihdamı verilerini ve işgücü piyasası analizlerinin yapılabileceği bir sistemin geliştirilmesinin yanında genç mezunlar için

özel istihdama yerleştirme merkezlerinin kurulması ve kariyer rehberliği için gerekli desteğin sağlanmasıdır.

Ülkemizde de genç istihdamına yönelik verilerin toplanacağı ve gençlere yönelik işgücü talep analizinin yapılacağı sistemle genç işsizliği ile mücadelede faydalı olacağı değerlendirilmektedir. Söz konusu sistemin, yalnız genç (19-24 yaş) verilerini kapsamaması ve bahse konu verileri yerel ve ulusal bazda derlemesi, analiz etmesi, yorumlaması ve yayınlanması tasarlanmaktadır. Ayrıca, “Genç Aylık İstatistik Bülteni” ve “Genç Yıllık İstatistik Bültenleri” nin çıkarılması genç istihdamına yönelik verilerin özel olarak açıklanmasını sağlayacaktır.

Söz konusu bültenlerde açık iş, işe yerleştirme, kayıtlı işgücü ve kayıtlı işsiz gibi temel verilerle iller itibarıyla açık işler ve işe yerleştirmeler, iktisadi faaliyet kolları itibarıyla açık iş ve işe yerleştirmeler, meslekler itibarıyla açık işler ve işe yerleştirmeler, kayıtlı genç işsizlerin bekleme süreleri, eğitim durumlarına göre başvuru ve işe yerleştirmeler olacaktır. Mini bülten niteliği taşıyacaklardır. İlave ten, “Genç İşgücü Piyasası Araştırma Sonuç Raporu’nun oluşturulması ve yayınlanmasının genç işsizliği ile mücadeleye olumlu katkısının olacağı mütalaa edilmektedir.

3. Eğitim Reformu

Almanya ve Türkiye karşılaştırıldığında; Almanya Mesleki Eğitimi rehberlik ve yönlendirme sistemi üzerinde kurulmuştur. Türkiye’de ise yönlendirme ve rehberliğin etkinliğinin artırılması gerekmektedir. Genel eğitimde yeterli seviyede başarılı olmayan veya kısa sürede meslek edinin geliri elde etmesi gereken çocuklar mesleki eğitimi tercih etmektedirler. Söz konusu durum mesleki eğitimin kalitesini ve işgücü piyasasındaki verimini azaltmaktadır. Eğitim ve istihdam arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi amacıyla meslek liselerinin işgücü piyasaları ihtiyaçları doğrultusunda eğitim vermesi ve kurumların iş dünyası ile iç içe olacağı bir yapılanmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Meslek liseleri, alanları ile ilgili firmalarla birebir iletişim içinde olmalıdır. Bunun için okul aile birliğinden sektörel firmalara, il özel idaresinden meslek odalarına ve derneklere kadar işin içindeki her birimin yer alacağı bir örgütlenme gerekmektedir.

Organize sanayi bölgeleri Mesleki ve Teknik Eğitim okullarının yeri olmalıdır.

Böylece teorik kısım okullarda verilirken pratik kısmının daha etkin bir şekilde iş yerlerinde gerçekleşmesi mümkün kılınmaktadır. Böylece pratik mesleki eğitimin finansmanını işverenlerin üstlenmesi sağlanarak güncel teknolojik araç ve gereçlerle eğitim alınması sağlanmış olacaktır. Aynı zamanda staj eğitimi, eğitim sürecinin geneline yayılarak işletme, stajyer ve iş arasında bağ oluşturup öğrencinin beceri eğitiminin daha başarılı sonuçlanmasına sebep olacaktır.

Almanya'daki ikili sistemin hemen uygulanması zor olmakla birlikte sözkonusu geçiş hem zaman hem de maliyet içermektedir. Öncelikle birkaç pilot şehir seçilerek uygulanmaya başlanması ve eksik yönlerin tespit edilerek işler bir sistem halini alması gerekmektedir. İşveren ve okul işbirliği sayesinde piyasa ihtiyaçlarına yönelik donanım kazanmış genç kısa sürede istihdam edilerek genç nüfus avantajı iyi şekilde değerlendirilecektir. Başka bir deyişle, mesleki eğitim sisteminde kalite artırımıyla genç istihdamının artırılması hedeflenmektedir.

4. İkinci Şans Okulları

İspanya ve Portekiz'de en alt seviyede donanıma sahip 25 yaş altındaki genç işsizlere yönelik Atölye Okulları hizmet vermektedir. Bu okullar işgücü piyasasının ihtiyaçlarına yönelik eğitim ve istihdam programları sunmaktadır. Bu kapsamda arz yönlü politikalar daha çok arz olunan genç işgücünün niteliğine bağlı olduğu anlaşılmaktadır. Bu politikalar gençlerin niteliklerinin arttırılarak çalışma hayatının taleplerine karşılık verecek bir seviyeye gelmelerini sağlamayı amaçlamaktadır. Ayrıca Avrupa'da en alt seviyede donanıma sahip gençlere yönelik ikinci şans okulları mevcuttur. Düşük genç işsizlik seviyesi olan İngiltere'de de "New Deal For The Young Unemployed" programları düzenlenmektedir.

Ülkemizde de en alt seviyede donanıma sahip gençlere özel ikinci şans okullarının kurulmasının söz konusu gençlerin işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştıracağı değerlendirilmektedir. Başvuru yapan işsiz gençlerin öncelikle donanım, bilgi ve becerilerine göre gruplara ayrılarak daha en alt seviyede donanıma sahip olan gençlerin farklı bir grup altında toplanması öngörülmektedir. Bu grup öncelikle 2 haftalık belli bir eğitim sürecine tabi tutulacak ve rehberlik hizmetleri "grup danışmanlığı" ve mesleki psikolojik testler" olarak verilecektir. Daha sonraki aşamada işsiz gençler mesleki eğitim görmeye

yönlendirilecektir. Önceki aşamada gençlerin eğilimleri ve becerileri grup danışmanlığı ve mesleki psikolojik testler aracılığı ile belirlenmiş olup; gençlerin hem kendi istekleri hem de bu sonuçlar doğrultusunda uygun mesleki eğitime başlaması sağlanacaktır. Burada verilen mesleki eğitimin katılımcıların bilgi ve becerileri ile uyumlu olacaktır ve işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu bir alanda gerçekleşecektir. Mesleki eğitimin süresi 3 ay olarak öngörülmektedir. Mesleki eğitimi alan gençlerin aldıkları eğitime dair sertifikalarını aldıktan sonra uygun görülen iş başı eğitim programlarına yerleştirileceklerdir.

Söz konusu gençler iş deneyimini iş başı eğitim programlarında kazanacaklardır. İşbaşı eğitim programları, gençlerin çalışma ortamında ihtiyaç duyduğu gerekli iş becerilerini elde edebilmesi için sunulan bir hizmettir. En alt seviye donanıma sahip gençlerin önce 4 haftalık bir eğitimden geçirilmesi daha sonra da mesleki eğitime tabi tutulmaları; gençlerin işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu becerilerin bir kısmını kazanmasını sağlayacaktır. İşbaşı eğitim programıyla da işgücü piyasasında deneyim sahibi olmalarına olanak tanıyacaktır.

5. Gençlik Garantisi Türkiye adlı Programın Kurulması

Gençler için İstihdam İnisyatifi programı Avrupa'da uygulanmakta olup; gençlerin işe girme oranlarını arttırmayı hedeflemektedir. Şubat 2013'te başlatılan bu program çerçevesinde, yıllık 6 Milyar Avro ek bütçe 2014-2015 dönemi için "Gençlik garantisi" programlarını desteklemek amacıyla öngörülmüştür. AB Komisyonu Gençlik garantisi programına önem vermekte olup; gençlere yönelik bir dizi tedbir kararı almıştır. Söz konusu program kişisel bilgi ve becerileri ile uyumlu uygun bir iş, staj ya da mesleki eğitimi 4 ay içerisinde sunmayı hedeflemektedir. Bu kapsamda AB Komisyonu ile de işbirliği içerisinde olunarak Gençlik Garantisi benzer bir program ile belli bir seviyede donanıma sahip olan genç işsizlerin 4 ya da 6 ay içerisinde kendi becerilerine uygun mesleklere yerleştirilmesi önerilmektedir.

Ülkemizde uygulanması önerilen "Gençlik Garantisi Türkiye" adlı program kapsamında, 25 yaşına kadar tüm gençlerin iyi iş teklifleri almaları, eğitimlerine devam etmeleri, okullarını bitirdikten sonra 6 ay içinde çıraklık eğitimi veya staj olanağı sağlamak amaçlanmaktadır. Bu program kapsamında öngörülen önlemlerden bazıları, yüksek kaliteli stajyerlik ve çıraklık için destek, beceri ile işi bir araya getirmek için yardım ve genç girişimciler için başlangıç desteği içerecektir. "Gençlik Garantisi" programı kamu otoriteleri,

istihdam hizmetleri, kariyer rehberleri, eğitim ve öğretim kurumları, gençlik destek hizmetleri, şirketler, işverenler ve sendikalar gibi tüm kilit paydaşlar arasında güçlü bir işbirliğini gerektirecektir. “Gençlik Garantisi -Türkiye” yapısal bir düzenleme niteliği taşıyacaktır. Bu programın gerçekleşmesi ile gençlerin istihdamına verilen öncelik daha da pekiştirilecektir.

Genç işsizliği ile mücadelede etkili olacağı düşünülen araçlardan biri olan Gençlik Garantisi, genç bireyin donanım ve becerileri ile uyumlu iş, staj ya da çıraklık gibi seçeneklerden birini gençlere sunmayı hedefleyecektir. Temel amaç, okul iş geçişini kolaylaştırmanın yanında gençler için sunulacak iş imkanlarını doğrudan desteklemek olacaktır. Avrupa ülkelerinde uygulanan Gençlik Garantisi programları ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Özellikle Avusturya ve Finlandiya’da başarılı olmuştur. Finlandiya’da bu programa kaydolun gençlerin 83.5% ‘i bir işe, staja ya da çıraklığa yerleşmişlerdir.

Gençlik garantisi programının gelişmesi ve pratikte uygulanabilmesi için kamu kurumları, eğitim kurumları ve işverenler arasında sıkı bir iş birliğine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu projeye başlayabilmek için, “Ulusal Gençlik Garantisi Uygulama Planları” adı altında bir strateji belgesi niteliği taşıyan planların kabul edilmesi öngörülmektedir. Söz konusu planlarda, kamu kurumlarının ve diğer kurumların görevleri tanımlanacaktır. Gençlerin okuldan işgücü piyasasına girişlerinin başarılı olması için Gençlik Garantisi kapsamında önemli reformların yapılması gerektiği düşünülmektedir. Ülkemizde önce pilot projeler kapsamında ele alınmasının uygun olacağı önerilmektedir.

Avrupa Birliği bu programlarla ilgili ulusal harcamalara, 2014-2020 dönemi için Avrupa Sosyal Fonu ile 6 milyar Euro bütçesi olan ve genç işsizlik oranı yüzde 25’in üzerindeki Avrupa ülkeleri için ek bir yardım sağlayan Gençlik İstihdam Girişimi aracılığıyla destek vermiştir. Avrupa Birliği’ne üye tüm ülkeler kendi “Gençlik Garantisi” uygulama planlarını sunmuştur ve uygulamaya başlamışlardır. Bu kapsamda Avrupa Birliği ile “Gençlik Garantisi -Türkiye” projesini birlikte yaparak Avrupa Birliği fonlarından faydalanma imkanının değerlendirilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir.

6. Gençlerin İstihdamına Yönelik Özel İnternet Portalının Kurulması

Avrupa’da genç işsizliği ile mücadeleye yönelik bir diğer uygulama EURES (Avrupa İstihdam Hizmetleri) adlı internet portalıdır. AB iş gücü hareketliliğini arttırmak ve işveren-işe giren eşleştirme hizmetlerinin etkinliğini arttırmak için kurulmuştur. Tüm AB ülkelerinden 900’ün üzerinde profesyonel “EURES İş ve Meslek Danışmanı” ile online olarak irtibatı sağlamakta, son dönemde 28 ülkeden 1,4 milyonun üzerinde iş ilanını yayınlamaktadır. Ülkemizde de işgücü hareketliliğini arttırmak ve eşleştirme hizmetlerinin etkinliğini desteklemek amaçlı sadece gençlere yönelik bu tür bir ağı kurulmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

7. İşsiz Gençlere Sosyal Destek Sağlanması

Rusya’da genç işsizlere psikolojik destek verilmekte olup işsizlerin sosyal rehabilitasyonu ve iş piyasasına dönüşlerini kolaylaştırıcı faaliyetler mevcuttur. Ülkemizde iş ve meslek danışmanlığı hizmeti yanında işsizliğin gençlere getirdiği yükü azaltacak psikolojik destek de sağlayan bir sistemin eklenmesi önerilmektedir.

Bu kapsamda, işsiz gençlere yönelik 1 gün sürecek olan psikolojik destek vermeyi hedefleyen paket eğitim ve destek programlarının sunulması önerilmektedir. Bahsekonu eğitim ve destek programları aynı zamanda iş yerinde etkin iletişim becerilerini de içermesinin olumlu olacağı düşünülmektedir.

Söz konusu eğitimi bitiren gençlerden ihtiyaç duymaları halinde ve danışmanının onayı ile psikolojik destek almak üzere yönlendirilmeleri faydalı olacaktır. Bu kapsamda, Türkiye İş Kurumu İl Müdürlüklerinde gençlerin üzerindeki işsizlik yükünü hafifletecek ve işe girme arzu ve isteklerinin artmasını sağlamaya yönelik psikologların çalıştırılmasının faydalı olacağı mütalaa edilmektedir.

8. Genç Girişimciliğin Desteklenmesi Kapsamında İşletme Kurma Prosedürünün Kısaltılması

Genç girişimciliğin desteklenmesi, girişimciliğin kolaylaştırılması mümkün olur. İşletme kuruluşunda gerekli olan resmi prosedürün kısa bir zamanda tamamlanabilmesi bu

uygulamanın en önemli hususlarından biridir. Mesela Fransa'da bu prosedür yalnızca 1 günde tamamlanabilmektedir ve Fransa bu durumu ulusal politikalarına da eklemiştir. Ülkemizde de işletme kurma prosedürünün 1 gün olmasının sağlanması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu**, RG. 8.9.1999- 23810
- 4857 Sayılı İş Kanunu**
- Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**. RG. 12.03.2013-28585
- Akbaş, Sezgi; Aktif İşgücü Politikalarının Etki Değerlendirmesi: Denizli İli Örneği, **Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi**, Denizli 2015
- Biçerli, K; “Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı?”, Çimento İşveren, Kasım, Ankara 2005.
- Bell, David N.F.; Blanchflower, David G.; “Young People and the Great Recession”, **Oxford Review of Economic Policy**; Cilt 27, Sayı 2, 201
- Carcillo, S., Grubb, D. “From Inactivity To Work: The Role of Active Labour Market Policies”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No: 36, Paris 2006.
- Calmfors, Lars; Forslund, Anders; Hemström, Maria; “Does active labour market policy work? Lessons from the Swedish Experiences”, **Swedish Economic Policy Review**, Sayı 85, 2001
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; **Ulusal İstihdam Stratejisi ve Eylem Planları**, Ankara 2015
- Ceylan-Ataman, Berrin; “İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt 53, Sayı 1, Ankara 1998
- Dorenbos, Ruud; “**Active Labour Market Policies for Youth Employment in Asia and the Pacific: Traditional Approaches and Innovative Programmes**,” Rotterdam: NEI Labour and Education, 2002.
- Duell, Nicola; “Activation Policies in Japan”, **OECD Social, Employment and Migration Working Papers**, No: 113, OECD Publishing, 2010
- Ellwood, David T.; **The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Causes, and Consequences**, University of Chicago Press, 1982
- Emirgil, Burak Faik; **Gençlere Yönelik Sosyal Politikalar**, Sosyal Politika, Der. Aysen Tokol, Yusuf Alper, Dora Yayınevi, 5. Baskı, Bursa 2014
- Erday, A. Utku; “Dünya’da Genç İşsizliği Sorununun Çözümüne Yönelik Politikalar”, **Çalışma ve Toplum**, Yıl 2009, Sayı 3.
- Erdil, Begüm; “Aktif İstihdam Programları Kapsamında Uygulanan İşgücü Yetiştirme Kursları ve İŞKUR’un Önemi”, **Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi**, Yıl 2013, 5-1.
- Erdoğan, Seyhan; “Dünyada ve Türkiye’de Çalışan Yoksulluğu: İşgücü Piyasası ve Sosyal Koruma Politikaları Bağlamında Bir Değerlendirme”, **Çalışma ve Toplum**, Yıl 2014, Sayı 40.

- Ergüder, Cansu; “Genç İşsizliği Nedenleri ve Eğitimle Olan İlişkisi”, Marmara Üniversitesi, 2014, s. 6.
- Erol, Sevgi Işık.” Gençlere Yönelik Aktif İstihdam Politikaları: Japonya, Kore, Çin ve Türkiye Örnekleri”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 24(6).
- Eser Yılmaz, Burçin – Harun Terzi; “Türkiye’de İşsizlik Sorunu ve Avrupa İstihdam Stratejisi”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı 30, Kayseri 2008.
- European Commission; Working Together for Europe's Young People- A Call to Action on Youth Unemployment, Brussels, 2013
- European Commission; Frequently Asked Questions About the Youth Guarantee, Brussels, 2015a
- Federal Republic of Germany Federal Ministry of Labour and Social Affairs; **National Implementation Plan to Establish the EU Youth Guarantee in Germany**, 2014
- Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu, YES Modeli Protokol Belgesi, 23 Ekim 2013
- Global Youth Unemployment is On The Rise Again, http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_513728/lang--ja/index.htm, (29.01.2017)
- General Motors Argentina, “Sustainability Report 2009-2010”, “http://gmsustainability.com/_pdf/SustainabilityReport2009-2010GMArgentina.pdf” (Erişim Tarihi: 29.01.2017).
- Gündoğan, Naci; “Genç İşsizliği ve Avrupa Birliğine Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstihdam Politikaları”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 54-1.
- ILO, Global Employment Trends for Youth, Geneva 2015.
- ILO, “G-20 Country Briefs Argentina’s Response to the Crisis”, Washington 2010.
- ILO, “G-20 Country Briefs Canada’s Response to the Crisis”, Washington, 2010.
- ILO, “G-20 Country Briefs Russian Federation’s Response to the Crisis”, Washington, 2010.
- İnsana Yakışır İş, <http://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/dw/lang--tr/index.htm>, (29.01.2017)
- Jobs And Skills For Youth: Review Of Policies For Youth Employment Of China, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_502338.pdf. (01.01.2017)
- Kaderli, Yusuf – Hatice Küçükkaya; “2008 Dünya Finansal Krizi Sonrası Türkiye Ekonomisinde Yaşanan Gelişmelerin Bazı Ülkelerle Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi”, **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı 12, 2012.
- Kapar, Recep; “İşsizliğin Düzenlenmesi: Aktif İşgücü Piyasası Politikaları”, **İ.Ü. İktisat Fakültesi Mecmuası Prof. Dr. Toker Dereli’ye Armağan**, 55. Cilt, Sayı:1.
- Kalkınma Bakanlığı; **Onuncu Kalkınma Planı**, Ankara 2013
- Kalkınma Bakanlığı; **Onuncu Kalkınma Planı Öncelikli Dönüşüm Planları**, Ankara 2015

KOSGEB ile İŞKUR Arasındaki Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi İşbirliği Protokolü,
Ankara, 24.09.2010

KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı, Ankara, 2003,
<http://www.euturkey.org.tr/abportal/uploads/files/KOBİ.doc>

Kuvvetli Yavaş, Hilal; **Türkiye’de Genç İşsizliği ve İstihdam Politikalarının Genç İşsizliğine Etkileri**, Marmara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2010.

OECD, “Coverage And Classification Of OECD Data For Public Expenditure And Participants In Labour Market Programmes”, <http://www.oecd.org/els/emp/42116566.pdf>.

OECD / ILO, “G20 Country Policy Briefs – Germany: Reinforced public employment services”, Paris 2011

OECD, “Technology, Productivity and Job Creation: Best Policy Practices”,
<http://www.oecd.org/sti/ind/2759012.pdf>.

O’Higgins, Niall; “The Challenge of Youth Unemployment”, **Employment and Training Papers 7**, Geneva 1997, s. 39.

Öksüz, Davut; **İŞKUR’un İşe Yerleştirme Hizmetleri, Özel Sektör Üzerinde Etkisi ve Etkinliğinin Artırılması**, Türkiye İş Kurumu Uzmanlık Tezi, Ankara 2007.

Sanal, Engin; “Aktif İstihdam Politikaları”, Trakya Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi.

Selamoğlu, Ahmet; “Gelişmiş Ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Yıl 2002, 4-2.

Sedat, M., Şahin, L.; “Nedenleri ve Sonuçları Bakımından Gençler Arasında Yaygınlaşan İşsizlik”, **Sosyoloji Konferansları Dergisi**, Yıl 2011, Sayı 44.

Şen, Mustafa; “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Kapsamında Türkiye’de Mesleki Eğitim Kurslarının Analizi”, **Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi**, Yıl 2016, 2 (1).

Taş, H. Y., Bilen M.; “Avrupa Birliği Ve Türkiye’de Genç İşsizliği Sorunu Ve Çözüm Önerileri”, **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt: 3, Yıl: (2014/2), Sayı: 6, s. 64.

Tuncel, Gökhan “Türkiye’de İşsizlik ve işsizliği Azaltmaya Yönelik Politikalar: Tarihsel Bir Bakış”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Yıl 2014, 28-2, s. 55.

TÜİK İşgücü İstatistikleri, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21573>
(12.01.2017)

Türkiye İş Kurumu, **Faaliyet Raporu**, 2016.

Türkiye İş Kurumu, **Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planı**, 2011

Underemployment is Canada's Real Labour Market Challenge,
“<http://www.canadianlabour.ca/newsroom/publications/underemployment-canadasreal-labour-market-challenge>” (Erişim Tarihi: 26.01.2017).

UNDP Türkiye, www.undp.org.tr

- Uşen, Şelale, “Aktif Emek Piyasası Politikaları”, **Çalışma ve Toplum**, 2007/2, 65 – 94.
- Uyar Bozdağlıoğlu, E. Yasemin; “Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları”, **Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı 20, Aydın 2008.
- Ülgener, Sabri; **Milli Gelir, İstihdam ve İktisadi Büyüme**, Der Yayınları, 7. Basım, İstanbul 1991
- Ünsal, Erdal M.; **Makro İktisat**, Turhan Kitabevi, Ankara 2004.
- Varçın, Recep; **İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları**, Siyasal Kitapevi, Ankara 2004
- Yentürk, N. , Başlevent, C. ; “ Türkiye’de Genç İşsizliği”, **Gençlik Çalışmaları Birimi Araştırma Raporu, No 2**, 2007, s 3.
- Yetkiner, Hakan; **Sorularla Makro İktisat**, Efil Yayınevi, 1. Basım, Ankara 2010
- Yoshimoto, Keiichi; “Youth Employment and Labour Market Policies in Japan”, **ILO Japan Regional Meeting on Youth Employment in Asia and the Pasific**, Bankok 2002.
- Youth Employment Policy Brief: China Inclusive Growth For Youth, http://apyouthnet.ilo.org/stats/youth-employment-statistics-in-china/at_download/file2 (01.01.2017)
- Youth on the move: a Europe 2020 strategy, http://ec.europa.eu/youthonthemove/about/index_en.htm.
- Yüksel, İhsan; “İşsizlik Olgusunun Psikolojik Boyutu: Görgül Bir Araştırma”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt 60, Sayı 3, Ankara 2005

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Filiz AÇIKGÖZ

Doğum Tarihi : 10.06.1982

Doğum Yeri : Ardahan

EĞİTİM BİLGİLERİ

İlkokul : Mehmet Emin İlkokulu / ANKARA

Ortaokul – Lise : Gazi Anadolu Lisesi / ANKARA

Üniversite : Orta Doğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ)
İktisat Bölümü (2001 – 2006)

Yüksek Lisans : Orta Doğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ)
Uluslararası İlişkiler Bölümü (2007 – 2010)

YABANCI DİL BİLGİSİ

İngilizce (Çok iyi)

Almanca (Başlangıç-Orta)

İŞ TECRÜBESİ

Türkiye İş Kurumu İstihdam Uzman Yardımcılığı (2014-.....)

Dışişleri Bakanlığı Mütercim (2009-2014)