

Türkiye'nin Genç İşsizlik Profili

Profile of Youth Unemployment in Turkey

Arş. Gör. Seda Bayraktar

İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İktisat Bölümü
Istanbul University, Faculty of Economics, Economics Department
seda.bayraktar@istanbul.edu.tr

Prof. Dr. Ahmet İncekara

İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İktisat Bölümü
Istanbul University, Faculty of Economics, Economics Department
aincekara@istanbul.edu.tr

Ocak 2013, Cilt 4, Sayı 1, Sayfa: 15-38
January 2013, Volume 4, Number 1, Page: 15-38

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

©2010-2013

İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL
İsmail AKBIYIK
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF
Dr. Erdem CAM

SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ / DESK EDITOR
Ceylan Güliz BOZDEMİR

TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES
ECONLIT - USA
CABELL'S DIRECTORIES - USA
ASOS İNDEKS - TR
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL
KWS NET LABOUR JOURNALS INDEX - USA

YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION
PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN
YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION
6 AYLIK - TWICE A YEAR
DİLİ / LANGUAGE
TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - *TURKISH and ENGLISH*

PRINT ISSN
2146 - 0000
E - ISSN
2146 - 7854

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Dr. Serhat AYRIM - ÇSGB
Dr. Siddık TOPALOĞLU - SGK
Dr. Havva Nurdan Rana GÜVEN - ÇSGB
Nurcan ÖNDER - ÇSGB
Ahmet ÇETİN - ÇSGB
Dr. Erdem CAM - ÇASGEM

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Sheffield - UK*
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine - USA*
Prof. Dr. Douglas L. KRUSE *Rutgers, The State University of New Jersey - USA*
Prof. Dr. Özay MEHMET *University of Carleton - CA*
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*
Prof. Dr. Mustafa ÖZBİLGİN *Brunel University - UK*
Prof. Dr. Işık Urla ZEYTİNOĞLU *McMaster University - CA*
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*
Doç. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*
Dr. Tayo FASHOYIN *International Labour Organization - CH*

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR *Türkiye Bilimler Akademisi*
Prof. Dr. Yusuf ALPER *Uludağ Üniversitesi*
Prof. Dr. Cihangir AKIN *Yalova Üniversitesi*
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ *Kırklareli Üniversitesi*
Prof. Dr. Mehmet BARCA *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*
Prof. Dr. Eyüp BEDİR *Gazi Üniversitesi*
Prof. Dr. Vedat BİLGİN *Gazi Üniversitesi*
Prof. Dr. Toker DERELİ *Işık Üniversitesi*
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ *İstanbul Şehir Üniversitesi*
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL *Bahçeşehir Üniversitesi*
Prof. Dr. Tamer KOÇEL *İstanbul Kültür Üniversitesi*
Prof. Dr. Metin KUTAL *Kadir Has Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet MAKAL *Ankara Üniversitesi*
Prof. Dr. Sedat MURAT *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU *Çankaya Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU *Kocaeli Üniversitesi*
Prof. Dr. Ali SEYYAR *Sakarya Üniversitesi*
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER *Selçuk Üniversitesi*
Prof. Dr. İnsan TUNALI *Koç Üniversitesi*
Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Recep VARÇIN *Ankara Üniversitesi*
Prof. Dr. Nevzat YALÇINTAŞ *İstanbul Üniversitesi - E.Öğretim Üyesi*
Prof. Dr. Erinç YELDAN *Yaşar Üniversitesi*
Doç. Dr. Aşkın KESER *Uludağ Üniversitesi*

Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.

Türkiye'nin Genç İşsizlik Profili

Profile of Youth Unemployment in Turkey

Seda Bayrakdar¹ Ahmet İncekara²

Özet

Günümüzde ekonomik sorunların en başında yüksek genç işsizlik oranları gelmektedir. Nüfusun büyük çoğunluğunu gençlerin oluşturduğu ülkemizde bu problemin uzun vadede çok daha ciddi sorunlara sebep olacağına açıktır. Çalışmada gençler arasında giderek artan işsizlik olgusuna dikkat çekilmiş ve Türkiye'nin genç işsizlik profili incelenmiştir. Bu bağlamda ülkemizde uygulanan ulusal istihdam politikaları değerlendirilmiş ve bu politikalar arasında etkinliği nispeten yüksek olan mesleki eğitim, girişimcilik faaliyetlerinin teşviki, istihdam danışmanlığı hizmetlerine ağırlık verilmesinin olumlu sonuçlar doğuracağı anlatılmıştır. Buna rağmen Türkiye'de uygulanan ulusal aktif istihdam politikalarının genç işsizliği önlemede tek başına yeterli olmadığı ifade edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: İşsizlik, genç işsizlik, aktif istihdam politikaları.

Abstract

Today the first and foremost economic problem is derived from youth unemployment rates. It is obvious that this problem will cause more serious troubles in the long run in our country where large majority of the population formed by young generation. In this study the phenomenon of the growing unemployment among young people is drawn attention and Turkey's youth unemployment profile is investigated. In this context national employment policy applied in our country is evaluated and positive consequences of concentrating on those of which effectiveness is relatively high among these policies such as vocational training, spurring entrepreneurial activities, employment consultancy services are explained. Nevertheless, it is expressed that the national active employment policies applied in Turkey are not sufficient to prevent young unemployment on their own.

Keywords: Unemployment, youth unemployment, national active employment policies.

¹Araştırma Görevlisi, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İktisat Bölümü, seda.bayrakdar@istanbul.edu.tr

²Prof. Dr., İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İktisat Bölümü, aincekara@istanbul.edu.tr

Giriş

Türkiye tüm dünya ülkelerinde olduğu gibi ciddi bir işsizlik sorunu ile karşı karşıyadır. Türkiye'yi gelişmiş bazı ülkelerden ayıran ve bu sorunun daha ciddi boyutlara ulaşmasına neden olan etkenler ise; ülkede işsizlik içerisinde özel bir alan olan genç işsizlik oranlarının oldukça yüksek olması ve Türkiye'nin ağırlıklı olarak genç nüfus yapısına sahip olmasıdır. Genç işsizlik sorununa bakıldığı zaman genel işsizlik sorununa oranla daha karmaşık bir yapı karşımıza çıkmaktadır.

ILO tanımına göre genç işsiz; 16-25 yaş arası nüfus içerisinde, çalışmak istediği ve iş aradığı halde referans haftasında işsiz olan ve 15 gün içerisinde iş başı yapabilecek bireylere denilmektedir. 16-25 yaş arası bireylerin hayatlarının en verimli- dinamik dönemlerinde işsizliğe maruz kalmaları hem sosyal hem de ekonomik açıdan ciddi sorunlara yol açmaktadır. Bu sorunların önlenmesi, genç işsizlikle mücadelede uygulanacak politikalar belirlenmeden önce ülkedeki işgücü piyasasının yapısı ve genç işsizliğin boyutları ile nedenleri belirlenmelidir.

Çalışmada ilk bölümde işsizlik kavramı açıklanmıştır. İkinci bölümde Türkiye'de ve OECD ülkelerinde genel işsizlik sorunu incelendikten sonra üçüncü bölümde genç işsizlik oranları karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir. Ayrıca Türkiye'de genç nüfus oranı, genç nüfusun temel işgücü verileri derlenerek sunulmuştur. Dördüncü bölümde genç işsizliğe sebep olan faktörler arz ve talep cephesinden ele alınmış ve beşinci bölümde genç işsizliğin yarattığı sorunlar belirtilmiştir. Altıncı bölümde genç işsizlik sebebiyle ortaya çıkan sorunların önlenmesinde ülkemizde ağırlıklı olarak kullanılan aktif istihdam politikalarına yer verilmiş ve bu politikalar detaylı olarak incelenmiştir. Bu çerçevede aktif istihdam politikaları içerisinde ele alınan doğrudan kamu istihdamı, iş arama yardımları ve istihdam hizmetleri, mesleki eğitim programları, ücret ve istihdam sübvansiyonları, kendi işini kuranlara yardım programları ele alınmıştır. Sonuç kısmına geçilmeden önce ise yedinci bölümde bu politikaların olumlu ve olumsuz yönleri ve genç işsizliği azaltmadaki etkinlikleri değerlendirilmiştir.

1.İşsizlik Kavramı

İşsizlik kavramı geçmiş dönemlerden itibaren kullanılmaktadır. Ancak tanımın içeriğinin değişen koşullarla birlikte farklılaştığı söylenebilir. 1800'lü yıllara bakılacak olursa yapılan işsizlik tanımlamalarında; kişinin herhangi bir becerisi olmaması dolayısıyla meslek edinmemiş ya da sosyal uyumsuzluk gibi sebeplerden iş sahibi olamamış kişilere işsiz denildiğini görmekteyiz. Tanım itibariyle ortaya çıkan işsizlik olgusu tamamen kişinin kendi kusurundan kaynaklanan sebeplerden meydana gelmektedir. Günümüzde yapılan tanımlamalarda ILO'nun Cenevre'de 1982 yılında yaptığı işsizlik tanımı temel belirleyicidir. Bu tanımda üç temel husus dikkat çekicidir; birincisi kişinin çalışma isteği yani iş talep etmesidir. İkinci husus kişinin çalışmaya elverişli olmasıdır. Üçüncü olarak bu iki durum sağlanmış olduğu halde kişinin işsiz olması işsizliği açıklayan üç temel unsur olarak kabul edilmektedir (Erol, 2010:8).

İşsizlik üretim faktörlerinden emeğin üretime katılmaması durumunu ifade etmek için kullanılabilir. En yaygın tanımıyla çalışma istek ve arzusunda bulunduğu halde cari ücret düzeyinden iş bulamayanlara işsiz denilmektedir. Başka tanımlara bakılacak olursa; çalışmak amacı ile işgücü piyasasına dâhil olan emeğin çalışma koşullarına sahip olamamasıdır. Diğer bir ifade ile; ülkede çalışabilecek durumda olduğu halde çalışma

tercihinde bulunmayanlara işsiz denilmektedir. AB ülkelerinde ise işsizlik; işgücü bürolarına ve işçilere yardım bürolarına kayıtlı kişilerin iş bulamaması durumudur. Bununla beraber mevcut işlerini her an değiştirebilecek ve başka bir işe geçebilecek kimseler de işsiz olarak kabul edilmektedir (Bozdağlıoğlu, 2008: 47).

İşsizlik oranlarının yüksekliği dünyada ve Türkiye’de ekonomi yönetimlerinin halen en büyük sorunlarının başındadır. Türkiye’de işsizlik sorununun yanında özellikle nüfusun büyük bir çoğunluğunun genç olması sebebiyle sorun hem ekonomik hem de toplumsal bir boyut kazanmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumunun yapmış olduğu işsizlik tanımına bakılacak olursa;

“Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiç bir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan tüm kişiler işsiz nüfusa dâhildirler” denilmektedir. İşsizlik oranı ise iş bulamayan nüfusun toplam işgücüne bölünmesiyle elde edilmektedir. (www.tuik.gov.tr).

ILO’nun işsizlik tanımına göre; referans haftası içerisinde bir saat bile çalışmamışsa, bir iş arıyorsa, iş bulduğu zaman takip eden hafta içerisinde çalışmaya hazırsa ve son dört haftalık iş arama faaliyetlerinde bulunmuşsa ve halen bir işi yoksa birey işsiz olarak tanımlanmaktadır (Mitrakos ve Tsakoglou vd, 2010: 33).

İşsizliğin birey açısından yarattığı olumsuz sonuçların yanında toplumsal olarak da birtakım sonuçları bulunmaktadır. Birey açısından işsizlik; kişinin kendine olan özgüvenini zedelediği gibi, hayata karşı umutsuzluk, güvensizlik ve korku getirecektir. Toplumlari ise bireylerin oluşturduğu düşünülürse sağlıklı bireylerden oluşan bir toplumsal yapının genel birçok probleme yol açacağı söylenebilir.

2.Dünyada ve Türkiye’de İşsizlik Sorunu

Daha önce de söylendiği üzere işsizlik sadece ulusal değil uluslar arası bir problemdir. İşsizliğin ekonomik sonuçlarının önem arz etmesinin yanında, işsizliğin toplumsal- sosyal problemleri de beraberinde getirmesi sorununun daha ciddi boyutlara ulaşmasına neden olmaktadır. İşsizlik oranlarının düşürülmesi sadece üretim, gelir, istihdam artışına sebep olmayacak aynı zamanda sosyal dışlanışlığı, yoksulluğu azaltacaktır.

Bu denli önemli olan işsizlik probleminin OECD ülkeleri ve Türkiye’de genel görünümü aşağıda verilmiştir. Tablo 1’de işsizlikle mücadelede başarılı sayılabilecek OECD ülkeleri arasında işsizlik oranlarının en düşük olduğu on ülke 2003-2012 yılları itibariyle verilmiştir.

Tablo 1. İşsizlik Oranlarının En Düşük Olduğu OECD Ülkeleri ve Türkiye

Ülkeler	2012 Ocak	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003
Kore	3.2	3.4	3.7	3,6	3.2	3.2	3.5	3.7	3.7	3.6
Avusturya	4.0	4.2	4.4	4.8	3.8	4.4	4.8	5.2	5.0	4.3
Japonya	4.6	4.6	5.1	5.1	4.0	3.9	4.1	4.4	4.7	5.3
Meksika	4.8	5.2	5.4	5.5	4.0	3.7	3.6	3.6	3.9	3.4
Hollanda	5.0	4.4	4.5	3.7	3.1	3.6	4.3	5.3	5.1	4.2
Lüksemburg	5.1	4.8	4.6	5.2	4.9	4.2	4.6	4.6	5.0	3.8
Avustralya	5.1	5.1	5.2	5.6	4.2	4.4	4.8	5.0	5.4	5.9
Almanya	5.8	6.0	7.1	7.8	7.5	8.7	9.8	10.6	9.8	9.3
Çek Cumhuriyeti	6.9	6.8	7.3	6.7	4.4	5.3	7.2	7.9	8.3	7.8
Belçika	7.4	7.2	8.3	7.9	7.0	7.5	8.3	8.4	8.4	8.2
Türkiye*	10.2	9.8	11.9	14.0	11.0	10.3	10.2	10.6	10.8	10.5

Kaynak: OECD Harmonised Unemployment Rates, January 2012 ve www.tuik.gov.tr verilerinden hazırlanmıştır.

[<http://www.oecd.org/dataoecd/51/22/49895759.pdf>, www.oecd.org/employment/outlook] verilerinden derlenmiştir

*Türkiye için bulunan işsizlik oranları OECD raporu ile farklılık gösterdiğinden Türkiye için tuik verileri kullanılmıştır.

Tablo 1’de işsizlik oranlarının en düşük olduğu ilk on OECD Ülkesi Kore, Avusturya, Japonya, Meksika, Hollanda, Lüksemburg, Avustralya, Almanya, Çek Cumhuriyeti, Belçika’dır. Özellikle Almanya, Japonya, Hollanda, Kore, Avusturya gibi ülkelerin istihdam politikalarında başarılı oldukları söylenebilir. Hollanda 1983-1993 yılları arasında AB’de en yüksek istihdam artışı sağlayan ülke olmuştur.

Tablo 2’de ise işsizlikle mücadelede başarı sağlayamamış OECD ülkeleri gösterilmiştir. Bu ülkeler arasında işsizlik oranlarının en yüksek olduğu on ülke; İspanya % 23.3, İrlanda % 14.8, Portekiz % 14.8, Slovak Cumhuriyeti % 13.3, Estonya (2011 verisi) % 12.5, Yunanistan (2010 verisi) % 12.6, Macaristan % 10.9, Türkiye (2010 verisi) % 10.6, Fransa % 10.0, Polonya % 10.1’dir.

Özellikle İspanya, İtalya, Portekiz, Fransa gibi ülkeler değişen ekonomik çevre koşullarına adapte olamamış ve işsizlik oranları uzun dönemli ve kronik bir hal almıştır.

Tablo 2. İşsizlik Oranlarının En Yüksek Olduğu OECD Ülkeleri ve Türkiye

Ülkeler	2012 Ocak	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003
İspanya	23,3	21,7	20,1	18,0	11,3	8,3	8,5	9,2	10,7	11,2
İrlanda	14,8	14,5	13,7	11,9	6,3	4,6	4,5	4,4	4,5	4,6
Portekiz	14,8	12,9	11,0	9,6	7,7	8,1	7,8	7,7	6,8	6,4
Slovak cumhuriyeti	13,3	13,4	14,4	12,0	9,5	11,1	13,4	16,3	18,2	17,6
Estonya	-	12,5	16,9	13,8	5,5	4,7	5,9	7,9	9,7	10,0
Yunanistan	-	-	12,6	9,5	7,7	8,3	8,9	9,9	10,5	9,8
Macaristan	10,9	10,9	11,2	10,0	7,8	7,4	7,5	7,2	6,1	5,9
Türkiye*	10,2	9,8	11,9	14,0	11,0	10,3	10,2	10,6	10,8	10,5
Fransa	10,0	9,7	9,8	9,5	7,8	8,4	9,2	9,2	9,3	9,0
Polonya	10,1	9,7	9,7	8,2	7,1	9,6	13,9	17,8	19,0	19,7

Kaynak: OECD Harmonised Unemployment Rates, January 2012

[<http://www.oecd.org/dataoecd/51/22/49895759.pdf>], [www.oecd.org/employment/outlook] verilerinden derlenmiştir.

*Türkiye için bulunan işsizlik oranları OECD raporu ile farklılık gösterdiğinden Türkiye için TÜİK verileri kullanılmıştır.

3. Dünyada ve Türkiye’de Genç İşsizlik Sorunu

Geçtiğimiz on yıllarda genç işsizlik sorunu özellikle birçok batılı ülkenin bu problemle karşı karşıya kalmaları dolayısıyla dikkat çekmiştir. Bir yandan okulu terk eden gençlerin iş bulmak zorunda olması, bu nedenle iş arama sırasında geçici işsizlikle karşı karşıya olmaları diğer taraftan gençlerin yetişkinlere oranla daha az tecrübeye sahip olmaları gençleri işsizlik karşısında daha savunmasız bırakmaktadır (Jacobs, 2008: 149). Gençler eğitim hayatı ve ilk iş bulma arasında geçen dönemde işsizliğe karşı son derece hassastır. Genç işsizliğin oluşması için gereken koşullar ILO tanımı çerçevesinde; 16-25 yaş arasında olmak, referans haftası içerisinde bir işi bulunmamak, aktif olarak iş arıyor olmak ve 15 gün içerisinde iş başı yapabilecek durumda olmak kriterleriyle verilmiştir (Kürten, 2006: 3).

Özellikle Türkiye’de genç nüfusun fazlalığı sebebiyle genç işsizlik önem kazanmaktadır. Genç işsizlik oranlarına bakıldığı zaman hem Türkiye’de hem de dünyada genç işsizlik oranının genel işsizlik oranının üzerinde olduğu görülmektedir. Toplam işsizlik oranları ve genç işsizlik oranlarının mukayesesi sorunun ne kadar ciddi olduğu konusunda fikir verici olacaktır.

Tablo 3’de genç işsizlik oranlarının en düşük olduğu on OECD ülkesi verilmiştir. Genç işsizlik oranının en düşük olduğu ülkeler 2011 yılı itibarıyla İsviçre ve Hollanda’dır

(%7,7). Daha sonra sırasıyla, Japonya Avusturya, Almanya, Norveç, Kore, Meksika, Avusturya ve İsrail gelmektedir. Türkiye'ye bakılacak olursa genç işsizlik oranının %18,4 olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Genç İşsizlik Oranlarının En Düşük Olduğu OECD Ülkeleri ve Türkiye

Ülkeler	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003
İsviçre	7.7	7.8	8.4	7.0	7.1	7.7	8.8	7.7	8.5
Hollanda	7.7	8.7	7.7	6.4	7.0	7.5	9.4	9.0	7.4
Japonya	8.0	9.2	9.1	7.2	7.7	8.0	8.6	9.5	10.2
Avusturya	8.3	8.8	10.0	8.1	8.7	9.1	10.3	9.7	7.0
Almanya	8.5	9.7	11.0	10.4	11.7	13.6	15.2	12.6	10.6
Norveç	8.6	9.3	9.2	7.5	7.3	8.6	12.0	11.7	11.7
Kore	9.6	9.8	9.8	9.3	8.8	10.0	10.2	10.5	10.1
Meksika	9.8	9.4	10.0	7.0	6.7	6.2	6.6	7.6	6.2
Avustralya	11.3	11.5	11.5	8.8	9.4	10.0	10.6	11.4	12.0
İsrail	11.6	13.7	14.6	12.6	16.1	18.2	17.8	20.5	22.2
Türkiye	18.4	21.7	25.3	20.5	20.0	19.1	19.9	20.6	20.5

Kaynak: Employment and Labour Markets: Key Tables From Oecd 2011, 2012

2003-2010 yılları arasında OECD işsizlik oranı genel ortalaması; 2003: 13.8, 2004: 13.7, 2005: 13.4, 2006: 12.6, 2007: 12, 2008: 12.7, 2009:16.7, 2010: 16.7'dir. Tablo 4'te genç işsizlik oranlarının en yüksek olduğu on OECD ülkesi verilmiştir. En yüksek genç işsizlik oranı İspanya'dadır. Genç işsizlik oranlarının en yüksek olduğu diğer OECD ülkeleri sırası ile; Yunanistan, Slovak Cumhuriyeti, İrlanda, Portekiz, İtalya, Macaristan, Polonya, İsveç ve Fransa'dır.

Tablo 4. Genç İşsizlik Oranlarının En Yüksek Olduğu OECD Ülkeleri ve Türkiye

Ülkeler	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003
İspanya	46.4	41.6	37.9	24.6	18.2	17.9	19.7	22.0	22.7
Yunanistan	44.4	32.9	25.8	22.1	22.9	25.2	26.0	26.9	26.8
Slovak Cumhuriyeti	33.2	33.6	27.3	18.8	20.1	26.6	29.9	32.7	33.1
İrlanda	30.3	28.7	25.9	12.5	10.0	9.8	9.7	9.3	9.4
Portekiz	30.1	22.3	20.0	16.4	16.6	16.2	16.1	15.3	*
İtalya	29.1	27.9	25.4	21.3	20.3	21.6	24.0	23.5	26.3

Macaristan	26.1	26.6	26.5	19.9	18.0	19.1	19.4	15.5	13.4
Polonya	25.8	23.7	20.7	17.3	21.7	29.8	37.8	40.8	43.0
İsveç	22.9	25.2	24.8	19.2	18.8	21.1	22.0	16.6	13.5
Fransa	22.1	22.5	22.8	18.4	18.9	21.4	20.3	19.7	18.2
Türkiye	18.4	21.7	25.3	20.5	20.0	19.1	19.9	20.6	20.5

Kaynak: Employment And Labour Markets: Key Tables From Oecd 2011, 2012

Tablolar karşılaştırmalı olarak incelenecek olursa; genel işsizlik oranının en düşük olduğu OECD ülkeleri ve genç işsizlik oranının en düşük olduğu OECD ülkeleri sıralama farklılığına rağmen büyük ölçüde ilk on sırayı alan ülkelerdir. İlk on ülkedeki genel işsizlik ve genç işsizlik oranı karşılaştırmaları yapılacak olursa (2012-Ocak) ; genel işsizlik oranının en az olduğu on OECD ülkesi sırasıyla; Kore % 3.2, Avusturya % 4.0, Japonya% 4.6, Meksika % 4.8, Hollanda% 5.0, Lüksemburg %5.1, Avustralya %5.1, Almanya %5.8, Çek Cumhuriyeti %6.9, Belçika %7.4'dır. 15-24 yaş arası genç işsizlik oranının en düşük olduğu on OECD ülkesi ise; İsviçre % 7.7, Hollanda % 7.7, Japonya %8, Avusturya %8.3, Almanya %8.5, Norveç %8.6, Kore %9.6, Meksika %9.8, Avusturya %11.3 ve İsrail %11.6'dır.

Türkiye'de ise genç işsizliğin neden önemli olduğu ve bu sorunun çözümü yönünde acil adımlar atılması gerekliliği Tablo 5 verileri incelenecek olursa görülecektir. Tablo 5'te Türkiye'de genç nüfusa ait temel işgücü verileri gösterilmektedir. Hemen akabinde Tablo 6'da ise 15 yaş üzeri iş gücü istatistikleri genel durumun mukayeseli tespiti açısından gerekli olduğu için verilmiştir..

Tablo 5. Türkiye'de Yaş Grubu (15-24) ve Dönemlere göre Temel İşgücü Verileri (bin kişi)

Yıllar	Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus	İşgücü	İstihdam edilenler	İşsiz	İşgücüne katılım Oranı	İşsizlik oranı	İstihdam oranı
2011	11.534	4.529	3.697	832	39.3	18.4	32.1
2010	11.548	4.426	3.465	961	38.3	21.7	30
2009	11.513	4.454	3.328	1.126	38.7	25.3	28.9
2008	11.490	4.381	3.484	897	38.1	20.5	30.3
2007	11.583	4.364	3.493	871	37,7	20.0	30,2
2006	11.670	4.365	3.533	832	37,4	19,1	30.3
2005	11.757	4.436	3.554	881	37.7	19,9	30.2
2004	11.840	4.474	3.554	919	37.8	20.6	30.0
2003	12.379	4.753	3.777	975	38,4	20,5	30.5

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri verilerden yararlanılarak hazırlanmıştır

2011 yılı itibariyle genel işgücüne katılma oranı % 49.9'dur, bu oran gençlerde ise %39.3; genel istihdam oranı %45 iken gençlerin istihdam oranı %32.1'dir; genel işsizlik oranı %9.8 iken gençlerde işsizlik oranı %18.4'dür. Bu üç önemli göstergeden yola çıkılarak gençlerin göstermiş olduğu temel işgücü verileri ve genel işgücü verileri arasında farklılıklar olduğu görülmektedir. Özellikle genel istihdama katılım oranı 2011-2003 yılları arasında % 43- 45 aralığında dalgalanırken bu göstergenin 15-24 yaş arası nüfusta % 30-32 arasında değiştiği yani gençlerin istihdama katılım oranının yaklaşık % 10 daha düşük olduğu açıkça görülmektedir. Ayrıca genel işsizlik oranı ve genç işsizlik oranı arasındaki fark yine çarpıcıdır ve konunun önemini gözler önüne serer niteliktedir. Yine aynı yıllar aralığı itibariyle genel işsizlik oranı 2009 yılındaki %14 haricinde genel olarak %9-11 aralığında değişirken, genç işsizlik oranı 2009 yılında en yüksek seviye olan %25.3 çıkmıştır. Bu itibarla genç işsizliğe ayrıca önem verilmesi lüzumu doğmaktadır.

Tablo 6. Türkiye'de Yaş Grubu(15+) ve Dönemlere Göre Temel İşgücü Verileri (bin kişi)

Yıllar	Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus	İşgücü	İstihdam edilenler	İşsiz	İşgücüne katılım Oranı	İşsizlik oranı	İstihdam oranı
2011	53.593	26.725	24.110	2.615	49,9	9,8	45,0
2010	52.541	25.641	22.594	3.046	48,8	11,9	43,0
2009	51.686	24.748	21.277	3.471	47,9	14,0	41,2
2008	50.772	23.805	21.194	2.611	46,9	11,0	41,7
2007	49.994	23.114	20.738	2.377	46,2	10,3	41,5
2006	49.174	22.751	20.423	2.328	46,3	10,2	41,5
2005	48.358	22.454	20.066	2.388	46,4	10,6	41,5
2004	47.544	22.016	19.632	2.385	46,3	10,8	41,3
2003	48.912	23.640	21.147	2.493	48,3	10,5	43,2

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri verilerden yararlanılarak hazırlanmıştır

Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de gençlerin işgücü piyasasındaki durumları olumsuz bir seyir izlemektedir. Bu olumsuzluğun yani genç işsizliğin yüksek, gençlerin istihdama katılım oranlarının düşük olmasının bazı sebeplere dayandığı düşünülmektedir. Türkiye'nin demografik yapısı, eğitim politikaları ve işgücü politikaları bu sorunun altındaki temel nedenlerdendir. Ayrıca Türkiye'de sektörel yapı değişimi sebebiyle ortaya çıkan çözülme ve kırsaldan kente yaşanan göç olgusu genç işsizliği arttıran etkenlerdendir. Gençlerin yoğun şekilde işsizliğe maruz kalmasının bir başka sebebi ise; işgücü piyasalarındaki yetersizlikler, özellikle de İŞKUR'un yapısal yetersizlikleridir. Bunların yanında Türk eğitim sisteminin piyasa emek talebine cevap verecek şekilde yeniden düzenlenmesi gerektiği düşünülmektedir. Genç işsizliğin en önemli sebeplerinden bir diğeri ise ülkemizde genç nüfusun fazla oluşu, demografik geçiş sürecinin büyük ölçüde tamamlanmış olmasıdır (Murat ve Şahin, 2011: 14-105).

Genç işsizlik oranlarının yüksekliği genel işsizlik oranlarının yüksekliğinden daha ciddi sosyo- ekonomik sorunlar yaratmaktadır. Genç nüfusun yüksek enerji potansiyeline

sahip olması, yaratıcı fikirlere açık, yeniliklere kolay adapte olan yapıları nedeniyle ekonomik kalkınmada öncü rol oynadıkları söylenebilir. Genç işsizlik oranlarının yüksekliği bu avantajlardan mahrum kalmayı beraberinde getirmektedir. Genç nüfus avantajına sahip ülkelerin bu potansiyeli iyi değerlendirmeleri gerekmektedir, çünkü bu süreç ilelebet devamlılık arz etmeyebilir. Söz konusu avantaj potansiyeli 2040 yılına kadar Türkiye’de devam edecektir. 2040 yılından sonra ise nüfus projeksiyonlarında görülmektedir ki demografik fırsat penceresi kapanacaktır.

Cumhuriyetin ilk yıllarına bakılacak olursa toplam nüfusun yaklaşık 14 milyon olduğu bilinmektedir. 31 Aralık 2011 tarihi itibarıyla Türkiye’de toplam nüfus 74.724.269 kişidir. 2025 yılına kadar ise Türkiye’deki toplam nüfusun ise 88 milyon civarı olacağı düşünülmektedir. Son yıllara bakıldığında doğurganlık oranlarında yaşanan azalma dikkati çekmiştir. Özellikle son 25 yılda yaşanan bu düşüş ileride nüfusun sadece kendini yenileyebilecek bir hıza erişebileceği sonucuna bizi götürmektedir. Bu önemli düşüşün sebebi olarak uygulanan nüfus politikalarından ziyade yaşam koşullarının zorlaşması gösterilebilir.

Türkiye’nin demografik geçiş süreci neredeyse tamamlanmıştır. Yani yüksek doğurganlık ve yüksek ölüm oranlarının bir sonraki aşaması olan doğum oranlarındaki tercihe dayalı azalma ve ölüm oranlarındaki düşüşün yaşandığı sürece geçiş başlamıştır. Avrupa ile kıyaslandığı zaman Türkiye’de bu dönüşümün daha kısa bir zaman dilimine (40-50 yıl) sığıldığı görülmektedir.

1940-1950 yılları arasında Türkiye’deki doğum oranlarına bakılırsa; kadın başına düşen çocuk sayısı % 6.9 dan 1993 yılında % 2.7 ye düşmüş, 2010 yılında ise % 2.1 e düşmesi beklenmektedir. Bu durum neticesinde 2050 yılından itibaren bu oranın sınırlanacağı öngörülmektedir. Nüfus artış hızının düşmesi nedeniyle ileride Türkiye genç nüfus avantajını kaybedecektir (TÜSİAD, 1999: 21-22).

Tablo 7. 2002-2011 Yılları Arasında Türkiye’de Toplam Nüfus ve Genç Nüfus

Yıllar	Toplam Nüfus	15-24 yaş arası genç nüfus	Genç nüfusun toplam nüfus içindeki oranı
2002	68.838.069	13.306.156	0,193296
2003	69.770.026	13.171.102	0,188779
2004	70.692.009	13.032.133	0,184351
2005	71.610.009	12.917.734	0,18039
2006	72.519.974	12.843.858	0,177108
2007	69.689.256	12.397.606	0,177898
2008	70.586.256	12.441.662	0,176262
2009	71.517.100	12.514.737	0,174989
2010	72.561.312	12.545.094	0,17289
2011	73.722.988	12.542.174	0,170126

Kaynak:[<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do>]

Genç işsizlik sorunu hem genç insanların hem de toplumların önünde duran ve çözülmesi gereken önemli bir problemdir. Ülkenin geleceğini oluşturan, ülke beşeri sermayesinin temelindeki gençlerin erken yaşlarda karşılaştıkları bu tip güçlükler daha önce de söylendiği gibi bireyin gelir ve ruh sağlığı sorunlarının yanında toplumsal sıkıntıları da beraberinde getirecektir. Bu ölçekte sorunların sadece ekonomik tedbirlerle çözülemeyeceği aşikârdır. Ekonomik tedbirlerin yanı sıra gençlerin istihdamını artırıcı eğitim politikaları ve ulusal istihdam politikaları, belirlenmelidir.

İşsizliğin birçok maliyeti vardır. İşsizliğin yol açtığı ekonomik maliyetlerin yanında bunlara ilave olarak yarattığı sosyal ve psikolojik etkiler işsizliği diğer sorunlardan ayırmaktadır. İşsizlik sebebiyle oluşan gelir kaybı belirli süreler için telafi edilebilmesine rağmen sorunun yol açtığı umutsuzluk, hayal kırıklığı ve korku, yoğun endişe gibi duyguların telafisi ve yol açtığı hasarları düzeltmek mümkün olmamaktadır. Özellikle bu tip sorunlara bireyin erken yaşlarda maruz kalması ise yaşamının ileriki evrelerinde de devam edecek olan davranış bozukluklarına sebep olabilmektedir. Gençlerin işsiz kalmaları toplumdan dışlanmalarına sebep olmaktadır. Bu sebeplerin yanında ekonomik kalkınma açısından da genç işsizliğinin önemli sakıncaları bulunmaktadır. Hayatının en üretken ve aktif döneminde üretim sürecine katılmayan gençler milli gelir ve ekonomik kalkınmanın da gereğince hızlı ilerleyememesine neden olmaktadır (Erdayı, 2009: 135-136).

Çalışmamızın ana sorunsalını oluşturan genç işsizliğin ne denli önemli olduğu Tablo 8’de yansıtılan nüfus projeksiyonlarından da görülebilmektedir. Nüfus artış hızının Türkiye’de yıllar itibariyle düşmesine rağmen 21. yy ortalarına doğru çalışma çağındaki nüfusun büyük çoğunluğunun genç nüfusun oluşturacağı gerçeği ile karşı karşıya kalmaktayız. Bu nedenle genç nüfusa acil istihdam olanakları oluşturulmalıdır.

Tablo 8. Toplamda ve Genç Nüfusta Yıl Ortası Nüfus Projeksiyonları-Türkiye

(bin kişi)	2000	2010	2020	2030	2040	2050
Toplam	67.420	76.505	84.301	90.806	95.060	96.498
15-19	6.645	6.746	6.558	6.451	6.048	6.035
20-24	6.811	6.229	7.061	6.554	6.426	6.246

Kaynak: Namık Ata, Türkiye’de İşgücü Piyasasının Yapısı ve Genç İşsizlik, TİSK Akademi Özel Sayı 2007/1, s.113

4. GENÇ İŞSİZLİĞİN NEDENLERİ

Yukarıdaki durum tespitine mukabil genç işsizliğin nedenlerine değinilecek olursa birçok faktörün sorunu tetiklediği fakat iki hususun ön plana çıktığı görülecektir. Bunlardan birincisi gençlerin aldığı eğitimin işgücü piyasası taleplerine uymaması ikincisi ise ücret ve vasıf uyumsuzluğudur.

- **Eğitim- işsizlik;** Eğitim seviyesi ve işsizlik oranları arasında bir tezat olabilir. Türkiye’de ilköğretim mezunları kendilerine nispeten daha yüksek eğitim almış vasıflı iş gücüne oranla daha az işsizliğe maruz kalmaktadır. Buna sebep olarak; eğitilmiş iş gücünün yüksek ücretli meslek araması ve kendi aldıkları eğitim dâhilinde iş arama sürecinde daha seçici olmaları gösterilebilir.

- **Ücretler- vasıf uyumsuzluğu;** Genç işsizliğe sebep olan bir diğer husus ise gençlerin vasıfları ve talep ettikleri ücret haddi arasında kopukluk olmasıdır. Özellikle eğitim sürecini yeni tamamlayan genç iş gücünün yüksek ücretlerden iş bulmak istedikleri ya da mevcut işlerini daha yüksek gelirli işler için 25 yaş üstü bireylere göre daha kolay değiştirdikleri söylenebilir. Bu sürece iş emek talebi yönünden bakılacak olursa; özellikle işverenlerin işe alım sürecinde tecrübeli eleman aradıkları ya da mevcut ekonomik durumda bir daralma ve işten çıkarma vakasında, öncelikle tecrübeli ve uzun süreli çalışanları yerine gençleri işten çıkardıkları gözlemlenmektedir. Ayrıca yasalar uyarınca işten çıkarma durumunda kısa süreli çalışmış gençlerin işten çıkarılmasının işverene daha az maliyetli olacağı açıktır (Kabaklarlı ve Gür, www.tcmb.gov.tr).

Ayrıca genç işsizliğin genel işsizlikten daha yüksek olmasını açıklayan başka görüşler talep ve arz yönüyle konuyu ele almaktadır. Ekonomide talep cephesine vurgu yapan görüşlerce ekonomik daralma ve durgunluk dönemlerinde ve asgari ücret gibi bazı uygulamalar sebebiyle gençlere yönelik talebin düşük olması genç işsizliği arttırmaktadır. Emek arzı cephesinden genç sorununa bakıldığı zaman genç işgücü niteliğinin eksikliğine vurgu yapılmaktadır (Gündoğan, 1999: 68-69). Aşağıda Tablo 9'den emek arzı ve emek talebi cephesinden genç işsizliğin sebepleri görülebilir.

Tablo 9. Genç İşsizlik Oranlarının Yüksek Olmasının Sebepleri

Genç işsizliğin Nedenleri	Talep yönlü	Arz yönlü
Mevut işler	Ekonomik konjonktür sebebiyle yaşanan eksik talep	Düşük ücret seviyesinde iş bolluğu
Ücretler	Asgari ücret düzenlemesinin, düşük gelirli işlerin sayısında azalmaya sebep olması	15-24 yaş arası gençlerin makul olmayan ücret talepleri
Mobilite	Kısa süreli geçici işler sebebiyle işsizlik oranlarının yükselmesi	Genç işçilerin yüksek mobilite gücü
Tavırlar	Gelecek beklentisi yüksek işlerin gençler tarafından talep edilmesi	Cari ücret düzeyinde gençlerin tercihi boş zaman yönündedir ve iş ahlakı yönünden nispeten gençler daha zayıf bulunmaktadır
Nitelikler	Nitelik genellikle iş tecrübesi ile doğru yönlü bir ilişki halindedir	Gençlerde deneyim ve iş eğitimi eksikliği görülmektedir.
Genç nüfusun hızlı artışı	İş gücü piyasaları gençlerin istihdamına yönelik özellikle mevsimsel olarak artış gösteren iş olanakları sunabilmektedirler	Genç nüfusun hızlı artması
Alternatif iş seçeneklerinin çoğalması	Gençler özellikle yasadışı yer altı faaliyetlerinden alternatif gelir elde etme imkânına sahiptirler.	

Kaynak: Naci Gündoğan, Genç İşsizliği ve Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstihdam Politikaları, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, C.54, Sayı.1, s.68

Daha farklı bir yaklaşımla genç işsizliğin sebeplerini konjonktürel ve yapısal olarak açıklamak da mümkündür. Bakıldığı zaman genç işsizlik sorununun ciddi derecelere

ulaşması II. Dünya Savaşı sonralarına ve 1970'li yıllara tekabül etmektedir. Ekonomik konjonktür daralması sebebiyle azalan iş imkanlarının en fazla genç olarak nitelendirdiğimiz grubu etkilediği görülmektedir. Özellikle gençlerin iş gücü piyasasındaki tecrübe azlığı ve kıdemsizlikleri ayrıca bu daralma dönemlerinde işten çıkarılma durumunda "son giren, ilk çıkar" prensibinin işverenler tarafından benimsenmesi (bu durum "Seçici İşten Çıkarma Teorisi" olarak da bilinmektedir), genç işsizlik oranının genel işsizlik oranından fazla olmasının sebeplerindendir. Ayrıca "Okuldan- Ayrılma Hipotezine" göre durgunluk dönemlerinde yüksek genç işsizliğin sebebi friksiyonel işsizliktir. İş piyasasına yeni girenler tarafından ve özellikle bu tip dönemlerde okuldan ayrılan düşük gelir grubunun genç işsizliği yükselttiği varsayılmaktadır. Genç işsizliğin yapısal nedenlerinde ise; gençler tarafından alınan eğitimin niteliği, bu eğitimin iş becerisine yansımaları ile gençlerin emek arzının niteliği- piyasa emek talebi arasındaki farklılıklar bulunmaktadır (Çetinkaya, 2010: 47-48).

Kapsamlı olarak yapılmış ampirik ve teorik uygulamalar göstermektedir ki değişen ekonomik koşulların genç işsizlikle yakın ilişkisi bulunmaktadır. Bu özellikle arz yanlı faktörler sebebiyle ortaya çıkmaktadır. Gençlerin özellikle durgunluk dönemlerinde gönüllü olarak işten ayrılma ihtimalleri yaşlılara göre daha yüksektir. Talep yönlü değerlendirmeler kuşkusuz olumsuz devresel şartlarda genç bir işçinin işten çıkarılmasının daha kolay olması, gençlerin işten çıkarma maliyetlerinin düşük olması sebebiyle genç işsizlik oranlarını arttıracak yönde etkilemektedir. (Perugini ve Signorelli, 2010: 165).

Genç işsizliğin Türkiye'deki nedenlerine bakılırsa öğrencilik sebebiyle istihdama katılamama durumu ilk sırada yer almaktadır. İkinci ana neden olarak özellikle kadın iş gücü arasında ev işleri ile meşgul olması yer almaktadır. Ayrıca Türkiye ekonomisinde yaşanan yapısal dönüşüm sebebiyle bilgi teknolojilerine evrilen dönüşümde genç işgücünün gerekli eğitimi almamış olması da sorunun nedenleri arasında yer almaktadır. Yine genel olarak genç işsizlik sebepleri arasında yukarıda da değindiğimiz gençlerin iş gücü piyasasında yeterince tanınmamaları, işverenlere yaratacakları ek maliyetler yine ek sebepler olarak sıralandırılabilir (Ata, 2007: 115).

5. Genç İşsizliğin Sonuçları

Çalışmak istihdam edilmekten çok daha önemli bir kavramdır. Çalışmak önemlidir çünkü sadece çalışmanın anlamı kavranarak genç işsizlik ve uzun dönemli işsizlikle mücadele edilebilir (Kinsella, 2011: 84). Genç işsizlik; hem birey açısından hem de ülke ekonomisi açısından önemli sakıncalar doğurmaktadır. Genç işgücü üretici potansiyeli en yüksek olduğu bu dönemde istihdam halinde olursa ekonomik kalkınma ve beşeri sermaye oluşumunda önemli bir temel oluşturacaktır. Ayrıca çalışmak insanın kendine olan güveninin ve saygısının zorunlu koşuludur. Bu nedenle çalışma yaşamından bireyin dışlanması özellikle gençlerin işsizliğe maruz kalması önemli bir sorundur (Sayın, 2011: 43). Genç işsizlik sebebiyle ulusal işgücünün tam olarak kullanılmaması yani atıl durumdaki iş gücü, önemli bir ekonomik maliyet yaratacaktır. Ayrıca gençler genelde ailelerinden daha üst düzeyde eğitime sahip olmalarının yanında daha dinamiklerdir. İşgücü piyasasında gençlerin daha az tercih edilmeleri yoksulluk kısır döngüsünü ve sosyal dışlanmayı kısır döngü şeklinde kuşaklar arası tetiklemek gibi uzun dönemli olumsuz sonuçlara sebebiyet verecektir (Coenjaerts, Christoph Ernst vd.).

Genç işsizlik konusunda yapılan yerli ve uluslararası yazına bakılacak olursa yerli yazında konunun çok fazla incelenmediği görülecektir. Yapılan uluslararası çalışmalarda; Kuzey Avustralya'da genç işsizliğe etki eden faktörler arasında en önemlisinin eğitim düzeyi

olduğu tespit edilmiştir. Başka bir çalışma genç işsizliği gelişmiş ve geçiş ülkeleri bağlamında ele almıştır ve bu ülkelerde genç işsizliğin demografik özelliklerden ve iş gücü piyasasındaki yapısal farklılıklardan kaynaklandığı tespit edilmiştir. Kuzey Kanada'da yapılan bir diğer çalışmada ise eğitim ve sağlık hizmetlerinde mevcut kapasite oranlarının artırılması suretiyle genç işsizliğin azaltılabileceği ifade edilmiştir. Bunlara ilaveten yapılan başkaca yabancı çalışmalarda genç işsizlik ekonomik büyüme ilişkisi incelenmiş, büyüme oranlarında bir artışın genç işsizliğe negatif yönlü bir etki yaptığı söylenmiştir (Sayın, 2011: 43).

Yukarıda da görüldüğü gibi genç işsizlik oranları yetişkin işsizlik oranlarının oldukça üzerindedir. Bu durum sadece Türkiye'de değil tüm dünyada da böyle görülmektedir. İşsizliğin yol açtığı olumsuz sonuçlara ek olarak genç işsizliğin sosyo- ekonomik açıdan daha da ciddi problemler doğuracağı açıktır. İşsizlik problemi ile karşı karşıya olan bireyin özgüvenini yitirmesi sebebiyle suç eğilimine yönelme ihtimali artmaktadır. Çünkü işsizlik beraberinde kişinin toplumsal ve hukuki kurallara olan bağımlılığını azaltmaktadır. Ayrıca işsiz kalmış kişinin kendini değersiz hissetmesi işe yaramama duygusunu arttıracak ve bu durum kişide psikolojik birtakım bozukluklara neden olabilecektir. İşsizliğin diğer olumsuz sonucu kişinin gelir kaybı nedeni ile yoksulluk sorunuyla karşı karşıya kalmasıdır. Yapılan bazı araştırmalarda işsizliğin yoksulluk riskini arttırdığı ve yoksulluğun da işsiz kalma ihtimalini tetiklediği dolayısıyla durumun bir fasit döngü halini aldığı ifade edilmektedir. İşsizliğin bir diğer önemli sonucu ise hayata karşı umudunu yitiren bireyin sosyal yaşamdan da dışlanması sebebiyle intihar eğiliminin artacağıdır. Bu konuda yapılan bazı çalışmalarda işsizlikten intihar eğilimine doğru bir nedensellik olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca işsizliğin sonuçlarını aile ve toplum bazında değerlendirecek olursak; kişinin özellikle ailenin geçimini sağlayan bireyin işsiz kalması sebebiyle toplumun en küçük yapı taşı olan aile kurumunun zedelendiği görülmektedir. Kişi yine işsiz kalması sebebiyle toplumla olan kaynaşmanın önemli bir parçasını kaybetmiş olacaktır ve toplumla olan bağları büyük ölçüde kopacaktır (Adak, 2010: 110-113).

Gelişmiş ülkelerde istihdama katılma sadece ekonomik bir zorunluluk olarak görülmemekte aynı zamanda toplumsal açıdan insanın var olabilmesinin de gereklerinden biri olarak kabul edilmektedir. Çünkü çalışma aslında bir yaşam tarzıdır. Bir işte istihdam halinde olmak bireyin kendisine olan saygısını arttıracak gibi, toplam üretime katkıda bulunma bu saygıyı hem birey açısından hem de toplumun bireye bakışı açısından güçlendirecektir. Günümüz ekonomilerinde çalışma hakkı temel toplumsal haklardan biridir ve insana verilen değer bir işareti olarak algılanabilir. Her toplum bireyin yeteneklerine uygun bir işte çalışmak isteyenlere bu olanağı sağlamalıdır. Çünkü işsizliğin diğer toplumsal sorunların ana kaynağını oluşturabilecek nitelikte olduğu düşünülmektedir. İşsizliğin toplumda yarattığı sonuçları inceleyen çalışmaların özellikle 1929 Büyük Ekonomik Buhranıyla başladığı görülür. Bu konuda yapılan çalışmaların ekonomi, sosyoloji ve psikoloji gibi bilim dallarınca çalışmalara konu olduğu bilinmektedir (Yüksel, 2003: 23).

6. Türkiye'de Genç İşsizlik İle Mücadelede Uygulanan Politikalar

Ülkelerin işsizlikle mücadelesinde özellikle iki önemli politikadan söz edilebilir; aktif istihdam politikaları ve pasif istihdam politikaları. Pasif istihdam politikaları özellikle 20. yy ilk çeyreğinden itibaren uygulama alanı bulmuştur. Pasif istihdam politikalarının sorunun çözümünde yetersiz kalması ise aktif istihdam politikalarına gereksinimi ortaya çıkarmıştır.

Pasif istihdam politikaları işsizliğin sebep olduğu sosyal problemlerin önlenmesi ve işsizlik sonucu ortaya çıkan gelir kaybını gidermeye yönelik tedbirleri içermektedir. Pasif istihdam politikaları; işsizlik sigortası uygulamaları, işsizlik yardımı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi uygulamaları içermektedir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 86). Aktif istihdam piyasası politikaları ise büyüyen bir ekonomi ve sürdürülebilir sosyal- ekonomik kalkınma için önemli görülmektedir. Bu politikalar yapısal ve teknolojik değişime adapte edilebilen ve mobilitesi yüksek iş gücü oluşturmak için gereklidir. Aktif istihdam politikalarının işsizliğe karşı en iyi koruma politikası olduğu genel olarak kabul görmektedir. İşsizlere geçinebilecekleri ücret düzeyi vermek yeterli değildir. Asıl olan istihdam yaratmaktır. Rekabetçi ülkeler için aktif istihdam politikaları bir yatırım niteliğindedir. Aktif istihdam politikaları beceri geliştirme, yeniden istihdam ve diğer politikaları teşvik etmelidir. En önemlisi sürekli büyüyen işgücü için insana yakışır iş oluşturulması gerekmektedir (ILO, 2001: 2,17,18).

Dünyada yaygın uygulama alanı olan liberal iktisat politikalarının özelliği uyarınca piyasaya müdahale edilmemesi gerekliliği işsizlik sorununun 1990'lı yılların başından bu yana ciddi ölçülerde büyümesine sebep olmuştur. Özellikle Türkiye'de ve dünyada 1980 sonrası uygulanan neo-liberal iktisat politikaları ekonomik, sosyal açıdan önemli sakıncaları olan işsizlik probleminde emek piyasalarının kendi işleyişine bırakılması yolunu tercih etmiş ve soruna çözümde piyasa sistemini işaret etmiştir. Takip eden yıllara bakılacak olursa sorunun piyasa sisteminin içerisinde çözülemediği görülmektedir. Bu nedenle ülkelerde pasif ve aktif politikalarla işsizlik engellenmeye ve işsizlik sonucu ortaya çıkan olumsuzluklar azaltılmaya çalışılmıştır. Uygulamalar sonucu ortaya çıkan süreçte pasif istihdam politikalarının yetersizliği ülkeleri aktif istihdam politikalarını uygulamaya itmiştir. İşsizliği azaltmaya yönelik tedbirler içerisinde; haftalık çalışma saatlerinin kısaltılması, esnek çalışmanın yaygınlaştırılması, işgücü mobilitesinin hızlandırılması, erken emeklilik uygulamaları gibi önlemler son zamanlarda önem kazanan aktif istihdam politikalarındandır (Korkmaz, 2007: 91-96). Aktif istihdam politikaları özellikle iş bulma şansı düşük olan kadınları, uzun dönemli işsizleri, gençleri, engellileri ve göçmenleri hedef almaktadır. Emegın kalitesinin yükseltilmesi, okuldan iş yaşamına geçişte genç bireylere süreç hakkında bilgi veren programların oluşturulması, bölgesel olarak yoğun işsizlik olan yerlerde işverenlerin finansal anlamda desteklenmesi, girişimciliğin özendirilmesi gibi önlemler yer alır. Bu tip politikalar ülkemizde İŞKUR tarafından uygulanmaktadır (Bozdağlıoğlu, 2008: 60). İŞKUR bünyesinde bulunan Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı tarafından; meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme kursları düzenlenmekte ayrıca istihdamda özel politika gerektiren grupların (gençler bu kapsam dâhilindedir) istihdamını kolaylaştırıcı mesleki eğitim ve mesleki iyileştirme hizmetleri verilmekte ya da verdirilmektedir. Bunun yanında diğer işgücü yetiştirme ve uyum programları uygulanmaktadır. Ulusal bazda genç işsizlikle mücadelede uygulanan aktif istihdam politikaları aşağıda verilmiştir.

6.1. Doğrudan Kamu İstihdamı

Kamu çalışma programlarının geçmiş dönemlerden bu yana çeşitli ülkelerde uygulandığını görmekteyiz. Bu programları kamu hizmetinde istihdam, iş yaratma programları ve istihdam yoğun programlar olarak çeşitli şekillerde isimlendirilmektedir. Bu tip programlarda amaç işsiz kalan bireye kısa vadeli çalışma imkânı sunabilmektir. Ayrıca daha minimal farklı programlar da bulunmaktadır. Bu programlar; yerel yönetimler, sivil örgütler ve gönüllü gruplar tarafından desteklenmektedir. Doğrudan kamu istihdamı

sağlayan programların genelde kısa süreli çözümler olarak görüldüğü bilinmekle beraber bazı ülkelerde devamlı istihdam aracı olarak kullanıldığı da gözlemlenmektedir. Programların hedef kitlesini engelliler, yoksullar ve gençler oluşturmaktadır. Programa katılım karşılığı aynı ya da nakdi yardım şeklinde ödeme yapılmaktadır ve yapılan yardımların düşük seviyelerde olmasına dikkat edilir. Bunun sebebi gerçekten programa en çok ihtiyaç duyulan kesime ulaşılma isteğidir.

Kamu çalışma programlarının diğer amacı ise, işsiz bireylere çalışma deneyimi kazandırarak düzenli iş yaşamına geçişi kolaylaştırmaktır. Genellikle ekonomik daralma dönemlerinde bu tip programlara yoksulluğun önlenmesi için başvurulduğu görülmektedir. Yapılan çeşitli araştırmalarda görülmüştür ki programın kısa vadede işsizlik üzerinde azaltıcı bir etkisi olmakla beraber uzun vadede işsizlik üzerinde anlamlı bir etkisi görülmemektedir. Program tarafından desteklenen hedef kitlenin daha sonra özel sektörde istihdam sorunu ile karşılaşabildiği görülmüştür. Ya da istihdam edilenlerin daha diğer işsizlere kıyasla daha düşük ücret düzeyinden çalıştıkları belirlenmiştir. Ayrıca net istihdama etkisi olarak bakılacak olursa programla yaratılan iş, özel kesimde yaratılan iş hacminin daralmasına sebep olabilmektedir (Kapar, 2005: 346-348).

6.2. İş Arama Yardımları ve İstihdam Hizmetleri

Programın ana amacı işsizlik süresinin kısaltılmasıdır. İşverenlerin sunduğu işlerle iş arayanların buluşması sağlanmaya çalışılmaktadır. Kamu kurumları tarafından yürütülen bu hizmet ayrıca finansal destekler de sunmaktadır. Bu hizmet kapsamında iş piyasası ile boş iş alanları hakkında bilgiler verilmekte, bu bilgilerin yanında kişileri çalışmaya teşvik etmek, iş arama yöntemleri, görüşme teknikleri ve gruplar arasında iş kulüpleri oluşturmak gibi etkinlikler sağlanmaktadır. Programda iş arayan kişiler niteliklerine uygun iş koşulları hakkında bilgilendirilmektedir. Programa katılım gönüllü olduğu gibi zorunlu da tutulabilmektedir. İş arama yardımlarının neticeleri ekonominin içinde bulunduğu dönemlere göre değişmektedir. Örneğin ekonominin büyüme evresinde alınan olumlu sonuçların durgunluk aşamasında aynı etkiyi göstermediği görülür. Bu programların maliyetinin düşük olması ise uygulama açısından programın tercih edilebilirliğini yükseltmektedir (Kapar, 2005: 349-350).

Programlar kamu istihdam kurumları tarafından korunması öncelikli olan eski mahkûmlar, kadınlar, gençler gibi gurupları hedef almaktadır. İş gücü piyasasında oluşan aksaklıklar bilgi akışı hızlandırılarak çözülmeye çalışılmaktadır. Kamu istihdam kurumları yerlerinden hizmet vermelerinin yanı sıra organize ettikleri fuarlarla işverenler ve iş arayanları bir araya getirmektedir. Bu sayede gençler daha fazla iş imkânı hakkında bilgi edinmektedirler. Ülkelere bakıldığı zaman iş bulma sürecinin enformel şekilde işlediği görülmektedir. Yakın aile ve akrabalar tarafından işe giriş süreçlerinde tavsiye ve yönlendirmeler yapılmaktadır. Ancak bu tip ilişkiler geliştirememiş bireyler için kamu istihdam kuruluşlarının etkin çalışması önem arz etmektedir. Türkiye’de istihdam büroları sadece niteliksiz iş gücüne hitap etmemeli aynı zamanda kalifiye işgücü için de yerleştirme hizmeti sunmalıdır. Buna ek olarak yeni açılmaya başlanan özel istihdam bürolarının etkinleştirilmesi sağlanmalıdır (Erdayı, 2009: 155-156).

6.3. Eğitim - Mesleki Eğitim Programları

Ülkemizde ve diğer dünya ülkelerinde özellikle de AB’de uygulanan en etkili politikaların başında mesleki eğitim programları gelmektedir. İstihdam edilebilirliği

arttırmanın başlıca yolunun işgücünün niteliğindeki artış olduğu kabul edilmektedir. Bu programlar; işyerinde eğitim programları, iş yaratma programları, iş- eğitim programları, iş kurmaya yardım programları olarak temelde ayrılmaktadır. Mesleki eğitim programlarının da tıpkı diğer programlar gibi önceliği gençler ve toplumsal dışlanmaya maruz kalan diğer kesimlerdir. Bu tip programlar ana olarak mesleki eğitim programları ve istihdam edilebilme eğitimi programları olmak üzere iki ana ekseninde incelenebilir. Mesleki eğitim programlarında; inşaat, el sanatları becerisi, çevresel yönetim alanlarında eğitimler yer almaktadır. Tecrübesiz ya da kısmen tecrübeli kişiler için ise istihdam edilebilirlik eğitimleri mevcuttur. Mesleki eğitim programları uluslar arası nitelik taşıyan birtakım programları da kapsamaktadır. Programlar esas olarak temel eğitimi ileriki dönemlerde alınacak eğitimlerin başarı şansını arttırmak için gerekli görmektedir. Yapılan araştırmalarda uzun dönem işsizlik üzerinde eğitim programlarının ne derece başarılı olduğu; verilen eğitimi iş piyasasında karşılığının olması, eğitim programının bireye iş tecrübesi kazandırma şansı ve programın katılımcılara iş bulma olanakları ile ilintili olduğu belirtilmiştir (Duruel, 2007: 397).

İŞKUR tarafından hazırlanan 2011 yılı faaliyet raporuna göre aynı yıl içinde yapılmış olan aktif iş gücü yetiştirme kurslarına bakılacak olursa; 87.680 işsizin katıldığı 3.864 işgücü yetiştirme kursu, GAP-II projesi kapsamında 4.070 işsizin katıldığı 166 İşgücü Yetiştirme Kursu, Cazibe Merkezleri Projesi kapsamında 715 işsizin katıldığı 20 işgücü yetiştirme kursu, Hibe Projesi kapsamında 11.432 işsizin katıldığı 396 İşgücü Yetiştirme Kursu, 4.240 özürünün katıldığı 434 mesleki eğitim ve rehabilitasyon programı, 4.218 hükümlünün katıldığı 315 mesleki eğitim ve rehabilitasyon programı, 220 eski hükümlünün katıldığı 20 mesleki eğitim ve rehabilitasyon programı, Çalışanların Mesleki Eğitimi kapsamında 4.978 işsizin katıldığı 430 İşgücü Yetiştirme Kursu, 831 işsizin katıldığı 34 GAP- II Girişimcilik programı, 23.314 işsizin katıldığı 872 Girişimcilik programı, 59.906 işsizin katıldığı 2.293 Toplum Yararına Çalışma Programı, GAP-II projesi kapsamında 4.179 işsizin katıldığı 131 Toplum Yararına Çalışma Programı, 5.511 işsizin katıldığı 2.658 İşbaşı Eğitim (İEP) programı, 27.309 işsizin katıldığı 1.746 UMEM Kurs ve 10.745 işsizin katıldığı 3.180 UMEM İEP, 531 işsizin katıldığı 24 GAP-II UMEM Kurs ve 137 işsizin katıldığı 11 GAP-II UMEM İEP düzenlenmiştir (ÇSGB, 2011: 61).

Tablo 10. 2011 Yılında Düzenlenen İşgücü Yetiştirme Kursları

Kurs Türü/Program	Kurs Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam
Cazibe Merkezleri Projesi	20	276	439	715
Çalışanların Mesleki Eğitimi	430	3.918	1.060	4978
Eski Hükümlülere Yönelik Kurslar	20	213	7	220
GAP-II	166	1.866	2.204	4.070
GAP-II Toplum Yararına Çalışma Programları	131	3.874	305	4.179
Girişimcilik	872	13.002	10.312	23.314
GAP-II Girişimcilik	34	603	228	831
Hibe Projeleri	396	4.166	7.266	11.432
Hükümlülere Yönelik Kurslar	315	4.076	142	4.218
İşgücü Yetiştirme Kursları	3.864	35.559	52.121	87.680
İşgücü Yetiştirme Kursları	3.864	35.559	52.121	87.680
Toplum Yararına Çalışma Programı	2.293	46.560	13.346	59.906
Özürü Kuruları	434	2.648	1.592	4.240
İşbaşı Eğitim Programı (İEP)	2.658	2.593	2.918	5.511
UMEM	1.746	19.453	7.856	27.309
UMEM-İEP	3.180	7.744	3.001	10.745
GAP-II UMEM	24	421	110	531
GAP-II UMEM-İEP	11	137	0	137
Genel Toplam	16.594	147.109	102.907	250.016

Kaynak: ÇSGB, İŞKUR, 2011 Faaliyet Raporu.

6.4. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonu

Bu programda devlet işverenlere istihdam edecekleri kişilerin ücretlerinin bir kısmını ya da bu kuruluşlara sağlanacak vergi indirimleri ile istihdamın artırılmasını teşvik edecektir. Ayrıca uluslar arası rekabet açısından bu tip destekleme uygulamalarının rekabet gücünü arttırdığı ifade edilmektedir (Biçerli, 2005:6).

Ücret sübvansiyonları hükümet tarafından az da olsa kişilere ve genellikle firmalara verilmektedir. Bu teşvikler gençlerin istihdamını arttırmak için nadiren de olsa kullanılan yöntemlerden biridir. Bu sübvansiyonların etkinliği değerlendirilirken hangi işgücü piyasasında uygulanacağı ve sübvansiyonun türü önem kazanmaktadır. Sübvansiyonların türlerine bakılacak olursa altı aydan iki yıla kadar uzanan teşvikler görülebilmektedir. Ya da teşvikler brüt maaşın %10'u kadar olabileceği gibi, yarısı kadar da verilebilmektedir. Teşvikler firma bazlı ya da kişi bazlı verilse de işçi maliyetlerini azaltması sebebiyle işverenleri işçi alımına teşvik etmektedir. Verilen teşvikler genç işsizliği bir ölçüde azaltmaktadır. Çünkü deneyimsiz bireyler tecrübesiz oldukları için işveren açısından risk oluşturmaktadır ve bu teşvikler sayesinde risk oranı azalmaktadır. Bunun yanında ücret sübvansiyonunun olumsuz yönleri de bulunmaktadır; teşvikler istihdamı arttırmak için nispeten maliyetli bir yöntemdir. Ayrıca işverenin sübvansiyon kapsamındaki grupları tercih etmesi diğer işçiler için olumsuz bir sonuç yaratmaktadır. Üstelik mevcut işçileri çıkarıp yerine sübvansiyon edilen işçilerin alındığı bile gözlemlenmektedir. Ortaya çıkan olumsuz sonuçların giderilmesi için hedef gruplar titizlikle belirlenmeli, ödeme periyotları- ödeme miktarları planlaması ciddi şekilde yapılmalıdır. Bu çerçevede genç işsizlik sorununa çözümde ücret sübvansiyonları kullanılacaksa ilk etapta kullanılacak politikalar olmaması tercih edilir ve bu politikaların uygulanması ülkelerin maddi imkânları ile doğru orantılıdır (Erdayı, 2009: 150-151) .

6.5. Kendi İşini Kuranlara Yardım

Özellikle girişimcilere yani kendi işini kuranlara yapılacak yardımlar istihdam yaratma ve rekabet gücünü arttırmada son derece önemlidir. Bireylerin kendi işlerini kurması, hem ücretli çalışan olarak istihdam edilme lüzumunu ortadan kaldırmakta hem de başka bireylere istihdam olanakları sağlamaktadır. Ayrıca girişimcilerin kendi doğaları gereği rekabet edebilme kapasitelerinin yüksek olması ve esnek üretim koşullarına kolay uyum sağlamaları rekabet ve kaliteyi toplumsal açıdan arttıracaktır (Biçerli, 2005: 6).

Artan rekabet gücü istihdam oluşturacak, nitelikli mal-hizmet üretimi sağlayacak, ekonomik kalkınmaya olumlu etki edecektir. Rekabet artışı verimlilik artışına sebep olacak ve verimlilik artışı da rekabette daha güçlü bir konum kazandıracaktır. Bu etkileşim sayesinde girişimciler ülkenin ve toplumun refahını arttıracaklardır. Bu nedenle girişimcilik faaliyetlerinin desteklenmesi, hali hazırda faaliyet gösteren firmalara kolaylık sağlanması, bu firmalara büyüme imkânları sağlanması ülkemizde yeni dikkate alınan fakat hızla ilerlenen bir istihdam yaratma ve iş kurma stratejisidir (Güner ve Korkmaz, 2011: 45).

6.6.Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi

Dünya ülkeleri arasında örnekleri bulunan ve Almanya, Hollanda gibi birçok ülkede uygulanan esnek çalışma sistemi ile ilgili Türkiye'de de yasal düzenlemeler oluşturulmaya çalışılmaktadır. Buna karşın esnek çalışma saatlerinin işsizlik üzerinde azaltıcı yöndeki olumlu etkileri yönünde yapılan yeterli akademik çalışma bulunmamaktadır. Ülkemizde

aktif istihdam politikaları içerisinde incelenen bu sistemin uygulanmadan önce detaylı olarak incelenmesi gerektiği kanaatindeyiz (Hekimler, 2008: 15).

Esnek çalışma sistemleri maliyetleri düşürme, değişen pazar şartlarına kolay adapte olma, stoksuz üretim ve kullanılmayan işgücü bulundurmanın önüne geçilmesi açısından tercih edilmektedir. İşveren açısından esnek çalışmanın tercih sebeplerine bakılacak olursa; işçinin en verimli olduğu anda yapılan üretim sayesinde verimlilik artışının yakalanacağı düşünülmektedir. Ayrıca işe geç gelme ya da işe gelmeme gibi problemlerin yarattığı negatif etkilerden de kaçınılmış olunacaktır. Bu çalışma şekli işçiler açısından da fayda ve sakıncalar yaratmaktadır. İşçiler kendi psikolojik ve fiziksel durumlarına göre çalışma saatlerini belirleyebilme özgürlüğüne sahip olabilecekler, bu sayede de daha nitelikli zaman yaratabileceklerdir. Elbette bu faydaların yanında özellikle sosyal güvenlikten yoksunluk sistemin en büyük dezavantajları arasındadır. Bununla beraber kısa zamanlı ücretli izinler de işçinin çalışma saatlerini kendi belirlemesi nedeniyle ortadan kalkmaktadır (Tozlu, 2011: 105-106).

Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesinin istihdam üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalara baktığımız zaman tek bir sonuca ulaşamadığı, araştırmaların bazılarında işsizlikle esnek çalışma süreleri arasında ilişki bulunamazken başkaca çalışmalarda bu ilişki pozitif yönlü tespit edilmiştir. Bu sebeple uygulanan bu politikaların sonucu ve uygulanıp uygulanmaması yönünde bir fikir birliğine varılması oldukça güçtür.

6.7. Özel İstihdam Bürolarının Kurulması

Önceki dönem uygulamalara bakıldığı zaman emek arzı ve emek talebi arasındaki buluşturucu hizmetlerin eski adıyla İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından yeni adıyla İŞKUR tarafından sağlandığını bilmekteyiz. Bu konudaki en önemli gelişme ise işe yerleştirme ve aracılık hizmetlerinde özel istihdam bürolarına da izin verilmiş olmasıdır (Hekimler, 2008: 13). Özel istihdam bürolarının etkinliği konusunda ise yeterli veri olmadığı görülmektedir.

7. Ulusal Politikaların Değerlendirilmesi

Uygulanan ulusal politikalar altında aktif istihdam politikalarının detayları yukarıda ayrıntılarıyla incelenmiştir. Bu politikaları genel olarak değerlendirmeden önce programın içindeki özel önlemlerin ayrı ayrı incelenmesi daha doğru olacaktır.

- Doğrudan kamu istihdamına yönelik tedbirlerin özel sektördeki iş hacmini daraltması ve burada istihdam edilen grupların bazı sakıncalar sebebiyle piyasa ücret düzeyinden daha az bir ücret haddinde çalışması programın başarı şansını olumsuz etkilemektedir. Dolayısıyla istihdam üzerinde genel pozitif etkisinin bulunmadığı iddia edilmektedir.
- İş arama yardımları ve istihdam hizmetlerinin ise etkin şekilde uygulanması ve bu hizmetlerin hedef kitlesinin değiştirilerek bütün işgücü piyasasını kapsayan hizmetler sunulmasına öncelik verilmesi önemlidir. Bu hizmetlerin ülkemizde yeni açılmaya başlanan özel istihdam büroları ile karşılıklı bilgi alışverişinde olması gerekmektedir.
- Eğitim-mesleki eğitim programları aktif istihdam politikaları arasında genç işsizliğin önlenmesinde diğer önlemlere nispeten daha geniş bir yere sahiptir. Bu politikanın başarı koşulu verilen eğitimlerin iş piyasasında istenilen emek talebi niteliklerine uygun işgücü yetiştirme potansiyeline bağlıdır.
- Ücret ve istihdam sübvansiyonunun uluslararası rekabet açısından pozitif yönüne vurgu yapılsa da, küreselleşmenin hız kazanması ve tüm dünyada yaygınlaşan liberal politikaların bu tip destekleri benimsemediği bilinmektedir. Ayrıca bu yöntemin devlet

açısından oldukça maliyetli olması ve uygulanacağı sektörün seçiminde yaşanabilecek yanlışlıklar yüzünden ortaya çıkacak aksaklıklar göz ardı edilemez.

- Kendi işini kuranlara yardım adı altında girişimciliğin teşvik edilmesi oldukça önemlidir. Tüm dünyada girişimcilik faaliyetlerinin ve girişimcilerin önemi artmaktadır. Özellikle Türkiye ekonomisinin çoğunu KOBİ'lerin oluşturması ve bu KOBİ'lerin girişimciler tarafından kurulması girişimcilik faaliyetlerin desteklenmesi, yeni istihdam alanlarının yaratılması açısından gereklidir. Girişimcilik faaliyetleri sonucunda açılan yeni firmalar ile bireyler hem kendilerine hem başkalarına istihdam olanakları sunmuş olacaklardır.
- Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi aktif istihdam politikaları arasında etkinliği en tartışmalı uygulamalardan biridir. Özellikle gençlere yönelik olarak uygulanan çalışma saatlerinin esnekleştirilmesi olumlu ve olumsuz birçok etkiyi beraberinde getirecektir. Sistemin en eleştirilen yönü iş güvenliği ve sosyal güvenlik gibi konulardaki eksikliğidir.

Aktif istihdam politikalarının etkinliği bileşenlerine göre ayrı ayrı değerlendirildikten sonra genel olarak bir sonuca ulaşılacak olursa; bu politikaların başarısı elbette genç işsizlik üzerinde yarattığı azaltıcı etki ile ölçülebilir. Fakat bunu ölçebilecek yeterli veri seti Türkiye'de henüz mevcut değildir. Buna rağmen teorik olarak bakıldığı zaman özellikle işsizlik sigortasından yararlanan bireyin çalışmayı kabul edeceği minimum ücreti arttırması iş arama süresini uzatmakta ve iş arama çabalarını azaltmaktadır. Aktif istihdam politikalarına katılım zorunlu hale getirildiğinde çalışmak isteyen ve çalışmak istemeyen ayrımının daha kolay yapılabilmesi önemli bir avantajdır. Bunlara ilaveten uygulanan aktif istihdam politikalarının uyuşturucu, fuhuş, alkol gibi işsizlik sonucu ortaya çıkan ve özellikle gençlerin daha fazla maruz kalabileceği sosyal sorunların azaltılmasında olumlu etkileri bilinmektedir. Ayrıca bu politikalarla birey işgücü piyasasının içinde kalmış olacaktır. Programların başarıya ulaşması ve istihdam yaratması halinde hem ödenen işsizlik sigortasının devlete yüklediği maliyet azalmakta hem de yeni vergi mükellefleri yoluyla devlet gelirlerinde artış sağlanmaktadır (Biçerli, 2005: 5-6).

Daha önce de söylenildiği gibi Türkiye'de bu politikaların genç işsizlik üzerindeki etkisini ölçebileceğimiz veri seti bulunmaktadır. Dünyada ise durum Türkiye'den biraz farklıdır. Yapılan bazı ampirik çalışmalarda genç işsizlikle ilgili özellikle aktif istihdam politikalarının toplam etkisi pozitif istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Başkaca çalışmalarda ise aktif istihdam politikaları kendi içinde özel bileşenlere ayrılmış, eğitim ve sadece gençliği hedefleyen programların yararlı etkilerinden bahsedilmiştir. Fakat ülkelerin çoğunda aktif istihdam politikalarının bileşenleri hakkında detaylı bilgi bulmak kolay olmamaktadır (Perugini ve Signorelli, 2010: 163).

Türkiye işsizlik ve işsizlikle alakalı olarak genç işsizliği azaltma konusunda hem ILO ile imzalanan anlaşmalara taraf hem de AB'ne girme sürecinin şartlarını yerine getirmeye çalıştığı için Avrupa istihdam yükümlülükleri ile ilgili hazırlıklar yapmaktadır. AB'de bu konu ile ilgili olarak Avrupa İstihdam Stratejisi hazırlanmıştır. 2006 yılında bu stratejinin adı Avrupa Büyüme ve İstihdam stratejisi olarak revize edilmiştir. İşsizlikle genel olarak mücadele etmek amacıyla yıllık olarak hazırlanan ulusal programlar her yılın sonunda değerlendirilmektedir. Avrupa istihdam stratejisinin ana olarak dört tane bileşeni bulunmaktadır: istihdam yönergesi, ulusal reform programları, ortak istihdam raporu, Avrupa Konseyi üyelerinin birbirlerine yazdıkları öneriler (Ercan, 2007: 26).

Genel olarak AB'de uygulanan istihdam stratejilerine bakılacak olursa ana başlıklar halinde; (TİSK, 2012: 40-41)

- Girişimciliği özendirmek ve girişimciliği teşvik etmek amacıyla; risk sermayesi sağlamak, vergi kolaylıkları ve iş kurma kolaylıkları sağlanması,
- İstihdam edilebilirliği arttırmak için okuldan iş yaşamına geçişi kolaylaştırmak, pasif istihdam politikalarının yerini aktif istihdam politikalarının alması,
- İşletmelerin yapısal esnekliğinin sağlanması ve piyasaya uyum kapasitelerinin güçlendirilmesi; iş yapısının modernize edilmesi, uyum yapısının desteklenmesi,
- Toplumsal fırsat eşitliğinin sağlanması; kadın erkek arasındaki eşitsizliğin azaltılmaya çalışılması gibi tedbirlerin alındığını görmekteyiz.

Özellikle istihdamı arttırmanın yanında genç işsizliği azaltıcı ve genç istihdamı teşvik edici tedbirlere bakılacak olursa bu konuda AB 2020 stratejisi önemli bir belge niteliği taşımaktadır. 15 Eylül 2010 Tarihinde başlayan Avrupa 2020'nin Bayrak Gemisi Girişimi olan "İlerleyen Gençlik" bildirgesinde çerçeve plan olarak önerilen tedbirler kapsamında; ilk iş bulmada çeşitli yardımlar yapılması, risk altında olan gençlere yönelik destekler, gençler için gerekli uygun sosyal güvenlik ağıları sağlamak, genç girişimciler ve kendi hesabına çalışanlar için destekler yer almaktadır. Bu destekleri uygulamada görev sivil toplum kuruluşları, çeşitli sosyal paydaşlar ve kamu istihdam hizmeti kuruluşlarına düşmektedir. Avrupa İstihdam Gözlemevi Raporunda ise; eğitim politikaları, işgücü piyasası politikaları ve desteklere erişim, işgücü piyasası aktörlerinin rollerine dikkat çekilmiştir. Eğitim alanında en yaygın tedbir okuldan erken ayrılmayı önleyici uygulamalardır. Bunun yanında alınan eğitimin iş piyasasına uygun nitelikte olmasının, iş deneyimi ve çıraklık eğitimi gibi unsurları barındırması amaçlanmaktadır. Özellikle mesleki eğitim kursları önem kazanmıştır. Bu yolla okuldan erken ayrılmaların önüne geçilmeye çalışılmış, işgücü piyasasının talepleri karşılanması yönünde mesleki eğitimin gerekliliği ifade edilmiştir. Bunlara ilaveten ulusal ve uluslar arası düzeyde gençlerin mobilitesinin arttırılması teşvik edilmiştir. Birçok ülkede işe alınmaların teşviki için sübvansiyonlar uygulanmaktadır. Sosyal güvenlik anlamında ise gençler için özel ödenek ayıran ülkeler oldukça nadirdir (TİSK, 2012: 40-41).

Türkiye işsizlik ve genç işsizlikle mücadele için "Avrupa İstihdam Stratejisi" ve "Yoksulluk ve Sosyal Dışlanma ile Mücadele Stratejisini" benimsemiştir. Bu konuda özellikle Avrupa komisyonu tarafından pasif istihdam politikalarının işsizliği kalıcı hale getirmesi ve yoksulluğun benimsenmesi gibi olumsuz sonuçlarının önemle altı çizilmiştir. Bu nedenle artık tüm dünyada da uygulama alanı bulunan aktif istihdam politikalarının hem işsizlikle mücadelede hem de genç işsizliğin önlenmesinde yaygın kullanılan önemli politikalar olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır (Savcı, 2007: 99). Ülke şartları çerçevesinde hazırlanan aktif istihdam politikalarının, iş deneyimini arttırarak ve becerisi kazandırarak işsizliği azaltması beklenmektedir. Genç işsizlik için ise iş eşleştirme işlemlerindeki verimliliği arttırması bakımından önemlidir.

Sonuç

Genç işsizlik çalışmada ayrıntılarıyla belirtildiği gibi ülkenin en verimli emek kapasitesinin atıl durumda kalması nedeniyle önemli toplumsal ve bireysel sorunlara yol açmaktadır. Buna mukabil gençlerin kendi içerisinde farklı eğitim, beceri, psikolojik yapılarının olması sorunun çözümünü zorlaştırmaktadır. Çalışmada genç işsizlik problemi aşmaya çalışılırken tüm dünyada yaygın olarak kullanılan aktif istihdam politikaları değerlendirilmiştir. Özellikle aktif istihdam politikalarının kendi içerisinde çeşitli uygulamalara ayrılması ve bu uygulamalardan birinin veya birkaçının aynı anda

kullanılması ülkedeki genç nüfusun yapısı dikkate alınarak bu politikaların oluşturulması, Türkiye gibi nüfusunun büyük bir bölümü gençlerden oluşan ülkeler için önemlidir.

Türkiye bu bağlamda özellikle AB ile ilişkiler çerçevesinde istihdam stratejilerini ve aktif istihdam politikalarını kendi bünyesinde uyumsallaştırarak piyasa koşullarının temel ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde uygulamalıdır. Aktif istihdam politikalarının önemi; işsizlik ortaya çıkmadan yani sorunun doğmasından evvel önlemler alınmasıdır. Özellikle mesleki eğitimler yoluyla çeşitli ülkelerde gençlerin iş piyasalarının ihtiyaçlarına cevap verecek eğitimleri almaları genç işsizliği azaltan en önemli etkenlerden biridir. Ülkemizde çeşitli kurumlarca genç işsizliğin özellikle bir meslek sahibi olmama ve bir iş kolunda uzmanlaşmama gibi nedenlerden kaynaklandığı ve özellikle bu problemin aşılması gerekliliği ifade edilmektedir. Ayrıca özel istihdam büroları konusunda ise kanunda yapılan yeni düzenleme ile emek arz ve talebinin devlet tekelinden kurtulması oldukça olumlu bir adımdır. Bu bakımdan özel istihdam bürolarının etkinliği arttırılmalıdır.

Yine ulusal aktif istihdam politikalarından kendi işini kuranlara yardım adı altında uygulanan politikalar girişimciliği desteklemekte, dolayısıyla ekonomilerin hem rekabet güçlerini hem de istihdam yaratma kapasitelerini geliştirmektedir. Dünyada girişimcilere çeşitli destekler verildiği gibi son yıllarda ülkemizde de girişimcilik kavramının önem kazandığı ve girişimcilere destekler verildiği görülmektedir. Ülkemizde üretimin büyük bir kısmının küçük ve orta ölçekli işletmeler tarafından yapıldığı, istihdamın da yine önemli ölçüde bu işletmeler tarafından sağlandığı bilinmektedir. Bu nedenle girişimcilik faaliyetlerine verilen desteklerin olumlu sonuçlar doğuracağı açıktır.

Uygulanan ya da uygulanması düşünülen esnek çalışma koşulları, doğrudan kamu istihdamı ve sübvansiyonların etkinliği ve genç işsizlik sorununu çözümedeki faydası son derece tartışmalıdır. Doğrudan kamu istihdamının özel sektörün faaliyet alanında bir daralmaya yol açtığı ve işsizliğe maruz kalan bireyleri normal çalışma koşullarından daha düşük bir ücretle çalışmaya ittiği görülür. Özellikle esnek çalışma koşullarının işveren açısından oluşturduğu faydaların yanında, sosyal güvencesizlik sorununa yol açması yine tartışmalı konulardan biridir.

Yukarıda ifade edilenler ışığında tüm dünyada ve ülkemizde genç işsizliğin önemli bir sorun olduğu görülmektedir. Bu sorunun çözümünde ise son dönemde ülkemizde aktif istihdam politikalarına ağırlık verildiği izlenmektedir. Dünyada ve Türkiye’de önem kazanan aktif istihdam politikalarının çalışmamız doğrultusunda genç işsizliğin çözümünde tek araç olduğunu söylemek çok doğru olmayacaktır.

Türkiye’nin demografik yapısı, eğitim politikaları ve işgücü politikaları yeniden ele alınmalı, sektörel yapı değişimi sebebiyle ortaya çıkan çözülme ve kırsaldan kente yaşanan göç sorunu tüm yönleriyle incelenerek ulusal politikalar oluşturulmalıdır. Sektörel yapı değişiminin gerektirdiği işgücü niteliği için eğitim sistemi revize edilmeli, Türk eğitim sistemi piyasa emek talebine cevap verecek şekilde yeniden düzenlenmelidir. Bunların yanında işgücü piyasalarındaki yetersizlikler, özellikle İŞKUR’un yapısal yetersizlikleri giderilmelidir. Uygulanacak bütün politikaların etkinliği bu politikaların istihdam yaratabilme kapasitesiyle doğru orantılıdır. Genç işsizliği önleme ve azaltmada bu politikaların güçlü ekonomik yapı, alınacak ulusal ve firma bazlı önlemleri destekleyici olarak görülmesi gerekmektedir. Bütün bunlara ilaveten Türk eğitim sisteminin işgücü piyasası yapısı incelenerek gerekli mesleki eğitimleri verebilecek nitelikte oluşturulması gerekmektedir.

Kaynakça

- Adak, Nursen (2010) *Sosyal Bir Problem Olarak İşsizlik ve Sonuçları*, **Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi**, 21:2,105-116.
- Ata, Namık (2007) *Türkiye’de İşgücü Piyasasının Yapısı ve Genç İşsizlik*, **TİSK Akademi**, Özel Sayı 2:1,109-118.
- Biçerli, Mustafa Kemal (2005) *Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı?*, **Çimento İşverenleri Dergisi**,19: 6, 1-15.
- Bozdağlıoğlu, Uyar Yasemin (2008) *Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları*, **Sosyal Bilimler Dergisi**, 20, 45-65.
- Coenjaerts, Claudia; Christoph Ernst; Mariangels Fortuny ve Diego Rei, *Youth Employment* [http://www.oecd.org/dataoecd/27/4/43280339.pdf]
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB)** (2011) **İŞKUR Faaliyet Raporu**.
- Çetinkaya, Emel (2010) *Genç İşsizliğin Teorik Açıklamalar*, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, 58, 2010,45-57.
- Duruel, Mehmet (2007) *Avrupa Birliği’nde Uzun Dönemli İşsizliğe Karşı Uygulanan İstihdam Politikaları*, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, 53: 2, 376-421.
- Ercan, Hakan (2007) *Avrupa İstihdam Stratejisi ve Gençlerin İstihdamı*, **TİSK Akademi Özel Sayı 2:1,23-37**.
- Erdayı, Utku (2009) *Dünyada Genç İşsizliği Sorununun Çözümüne Yönelik Ulusal Politikalar ve Türkiye*, **Çalışma ve Toplum**, 3:22,133-162.
- Erol, Hatice (2010) *Türkiye’de İşsizliğin Yol Açtığı Olumsuz Sonuçların Giderilmesinde 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun İşlevi*, **Tisk Akademi**, 5: 10, 6-36.
- Gündoğan, Naci (1999) *Genç İşsizliği ve Avrupa Birliği’ne Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstihdam Politikaları*, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 54:1, 63-79.
- Güner, Hasan ve Adem Korkmaz (2011) *İstihdamın Arttırılmasında Girişimciliğin Önemi: Girişimcilik Destekleme Modeli Olarak İŞGEM’LER*, **Çalışma ve Toplum**, C.2, 42-65
- Hekimler, Alpay (2008) *Güncel Gelişmeler Işığında Türkiye’de İşgücü Piyasası Politikaları ve İşsizlik Halinde Sağlanan Yardımlar*, **Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 3-21.
- International Labour Office (ILO) (2001), **Social Security: A New Consensus**, Geneva:International Labour Office Pub.
- Jacobs, Marita (2008) *Unemployment Benefits and Parental Resources: What Helps The Young Unemployed with Labour Market Integration?*, **Journal of Youth Studies**, Vol: 11, 147-163.
- Kabaklarlı Esra ve Murat Gür, *Türkiye’de Genç İşsizlik Sorunu ve Ekonomik Belirleyicilerin Uzun dönem Eş Bütünleşme Analizi*, [http://www.tcmb.gov.tr/yeni/iletisimgm/esra_kabaklarli-murat_gur.pdf]
- Kapar, Recep (2006) *Aktif İşgücü Piyasası Politikaları*, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, 55:1,342-371.

Korkmaz Adem ve Adnan Mahiroğulları (2007) **İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları Türkiye ve A.B. Ülkeleri**, Bursa: Ekin Yayınevi

Kürten, Niklas (2006) **Youth Unemployment a Analysis and Comparison of Austria, France, Germany, Portugal, Sweden**, Norderstedt:Grin Verlag.

Kinsella, Ray ve Maurica (2011) *The Rise and Rise of Long Term and Youth Unemployment in Ireland: The Scarring of a Generation*, Studies: An Irish Quarterly Vol.100,83-102

Murat Sedat ve Levent Şahin (2011) *Gençlerin İstihdamı/ İşsizliği Bakımından Türk Eğitim Sisteminin Değerlendirilmesi*, **Çalışma ve Toplum**, C.3, 93-135.

Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TÜSİAD) (1999) **Türkiye'nin Fırsat Penceresi Demografik Dönüşüm ve İzdüşümleri**.

Mitrakos Theodoros M.; Panos Tsakoglou ve Ioannis Cholezas (2010) *Determinants of Youth Unemployment in Greece with an Emphasis on Tertiary Education Graduates*, **Bank of Greece Economic Bulltein**, 21-62.

OECD (2012) *Harmonised Unemployment Rates*,
[<http://www.oecd.org/dataoecd/51/22/49895759.pdf>]

OECD (2011) *Employment and Labour Markets: Key Tables From OECD*

OECD (2012) *Employment and Labour Markets: Key Tables From OECD*

Perugini Cristiano and Marcello Signorelli (2010) *Youth Labour Market Performance in European Regions*, **Econ Change Restruct** ,Vol.43, 151-185.

Sayın, Ferhan (2011) *Türkiye'de 1988-2010 Döneminde Eğitim ve Büyümenin Genç İşsizliğine Etkisinin Analizi*, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 13:4,33-53.

Tozlu, Emine (2011) Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması, **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, C.3, S.4, 99-116.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) (2012) **Kürsel Krizde İşsizlikle Mücadelede ve Genç İstihdamının Arttırılmasına Yönelik Tedbirler: Ülke Örnekleri**, Ankara: TİSK Yayınları.

Yüksel, İhsan (2003) *İşsizliğin Psiko- Sosyal Sonuçlarının İncelenmesi (Ankara Örneği)*,**C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, C.4, S. 2, 21-38.

Savcı, İlkey (2007) *Genç İşsizliği: Eğitim ve İstihdamda Sorunlar, Çözüm Arayışları 1*, **TİSK Yayınları**, s.99

[www.tuik.gov.tr/PreIstatistikMeta.do?istab_id=1181]

[<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do>]