

2015 YILI ULUSAL İSTİHDAM STRATEJİ BAĞLAMINDA GENÇ İŞSİZLİĞİNİ AZALTMAYA YÖNELİK POLİTİKALARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Muharrem Es¹ - Gülhan Güven²

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0002-7620-7038

²ORCID ID: orcid.org/0000-0001-7498-8558

Öz

Günümüzde küresel bir sorun haline gelen genç işsizliği, çoğu ülkede olduğu gibi Türkiye’de de çözülemeyen bir sosyal politika sorunudur. Türkiye’de genç işsizliğinin çözülememesinin nedenleri olarak; artan genç nüfusa karşılık yeni istihdam olanaklarının oluşturulamaması, gençlerin aldığı eğitim ile piyasadaki açık işler arasındaki beceri uyumsuzluğu, işverenler deneyimsiz gençlerin işgücü maliyetlerini arttıracak endişesiyle tercih etmemeleri olarak sıralanabilir. Bu bağlamda Türkiye’de genç işsizliğin nedenlerini ortadan kaldırmak ve genç işsizliğini azaltarak istihdama daha fazla katılımları sağlamak amacı ile 2012 yılında taslak halinde sosyal taraflara sunulan ve 2014 yılında yürürlüğe giren Ulusal İstihdam Stratejisi (UIS) ile ciddi hedefler ortaya koyulmuştur. Bu çalışmada da genç işsizliğinin çözümüne yönelik oluşturulan, 2015 yılı ulusal istihdam stratejisi hedefleri incelemeye yönelik ulaşılan veya ulaşılamayan hedefler üzerinde durulacak ve durum analizi yapılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Genç İşsizlik, Genç İstihdam, Ulusal İstihdam Stratejisi

¹ Doç. Dr., Yalova Üniversitesi, Yalova/Türkiye.

E-posta: muharrem_es@hotmail.com

² Doktora Öğr., Yalova Üniversitesi Yalova/Türkiye.

E-posta: gulhan_548@hotmail.com Sorumlu yazar.

EVALUATION OF POLICIES FOR 2015 TO REDUCE UNEMPLOYMENT OF YOUNG PEOPLE IN THE CONTEXT OF THE NATIONAL EMPLOYMENT STRATEGY

Muharrem Es – Gülhan Güven

ABSTRACT

Today, unemployment in young people, which has become a global problem, is a matter of social policy that cannot be resolved in Turkey like it is the case in most countries. Among the reasons of the failure in resolving the unemployment in young people in Turkey, it is possible to name the inability to create new employment opportunities for the younger population, the lack of skills between young people's education and the open vacancies in the market, and employers' reluctance to employ inexperienced young people for fear of increasing labor costs. In this context, to eliminate the causes of unemployment in young people in Turkey, to reduce the unemployment rates in young people, and to ensure that young people participate more in employment, the National Employment Strategy, which was proposed as an offer in 2012, and was enacted in 2014, has been revealed with serious goals. This study will examine the objectives of the National Employment Strategy for 2015, which aimed to resolve the unemployment problem in young people; it will focus on the targets that were achieved or not achieved; and analyze the current situation.

Keywords: Unemployment in Young People, Young Employment, National Employment Strategy.

GİRİŞ

Günümüzün çözülemeyen ve küresel bir sorunu haline gelen işsizlik olgusu, bugün sadece gelişmekte olan ülkelerin değil gelişmiş ülkelerinde bir sorunu olup; ülkelerin bu sorunla başa çıkabilmeleri ve genç istihdamına yönelik kalıcı çözüm bulmaları elzemdir. 15-24 yaş arası nüfusun cari ücret düzeyinde iş arayıp bulamaması durumu olarak tanımlanan genç işsizlik, ülkemizin genç bir nüfusa ve sürekli artan bir genç işgücüne sahip olması, genç işsizliğinin artmasına sebebiyet vermekte ve bu sebeple ülkemizde genç işsizliği oranının yüksek seviyelere ulaşmasına neden olmaktadır.

Bu doğrultuda devlet, gençleri işsizliğe karşı korumak amacı ile içinde bulunduğu ekonomik koşullara, gelişmişlik düzeyine ve mali olanakları elverdiği ölçüde müdahale etmekte ve çeşitli politikalar üretmektedir. Fakat tüm bu izlenen politikalara karşı genç istihdamı halen istenilen seviyelere gelememiştir.

Türkiye’de son yıllarda genç işsizliğine yönelik ciddi adımlar atılmıştır. Bu adımlardan biri olan Ulusal İstihdam Stratejisi, genç işsizliğini azaltmaya yönelik kalıcı çözüm bulmayı amaçlamaktadır.

Bu çalışmada 2015 yılında Türkiye’de, genç istihdamının boyutları ve genç istihdamının arttırılmasına yönelik uygulanan Ulusal İstihdam Stratejisi hedef ve politikaları değerlendirilip, 2016 yılı genç nüfusun işgücü durumu verileri ile karşılaştırılacaktır.

Makalenin amacı, Ulusal İstihdam Stratejisinde belirtilen somut hedef ve sonuçları irdeleyerek ciddi bir aşama kaydedilip kaydedilmediğine bakılıp, gerekli analizleri yapmak ve eksik yanları ile ilgili çözüm üretip önerilerde bulunmaktır.

Söz konusu çalışmada veri toplama ve yorumlama yöntemi ağırlıklı olarak kullanılmıştır. Bununla birlikte elde edilen verileri Ulusal İstihdam Stratejisi genç nüfusa yönelik 2014-2023 makroekonomik temel politika hedefleri ve 2015 yılı hedef ve politikalar karşılaştırılarak, veri analizi yöntemi kullanılmıştır.

1.GENÇ İŞGÜCÜ VE GENÇ İŞSİZLİĞİ

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından işgücü kavramı “*Referans dönemi içinde ekonomik mal ve hizmetlerin üretimi için emek arzında bulunan çalışma çağındaki nüfusu kapsar*” olarak tanımlanmıştır. Diğer taraftan, emeğin üretim sürecinde tam olarak kullanılamaması olarak tanımlanan işsizlik, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından “*Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda*

olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler” olarak tanımlanmıştır (TUİK, 2018).

Bununla birlikte, genç işgücü ve genç işsizlik kavramları üzerinde yapılan bir tanım bulunmamaktadır. Bu çerçevede genç nüfus tanımı ve işgücü tanımları birlikte incelendiğinde, genç işgücü üzerinde bir tanıma ulaşılabilmektedir. Bu bağlamda genç işgücü “Referans dönemi içinde ekonomik mal ve hizmetlerin üretimi için emek arzında bulunan 15-24 yaş arası grup” olarak tanımı yapılabilmektedir.

Öte yandan Uluslararası düzeyde Birleşmiş Milletler ve ILO’nun genel kabul görmüş 15-24 yaş grubundan oluşan genç tanımı ile ILO’nun işsizlik tanımı birlikte incelendiğinde genç işsiz kavramına erişilebilir. Buna göre genç işsiz; çalışma arzu ve gücünde olup piyasada cari ücret düzeyinde iş arayıp bulamayan 15-24 yaş arası kişidir (Işık Erol, 2013: 18).

Son yıllarda genç işsizlik sorunu gelişmekte olan ülkeleri etkilediği kadar gelişmiş ülkelerin de karşısına önemli problem olarak ortaya çıkmaktadır. Bir yandan gençlerin iş arama sırasında geçici işsizlikle karşı karşıya olmaları diğer taraftan yetişkinlere oranla daha az tecrübeye sahip olmaları, gençleri işsizlik karşısında daha da himayesiz bırakmaktadır. Özellikle Türkiye’de genç nüfusun fazla olması genç işsizlik sorununun üstünde önemle durulması gerektiğinin çerçevesini çizmektedir. Bu çerçevede Dünya’da ve Türkiye’de genç işsizlik oranları incelendiğinde genç işsizlik oranı genel işsizlik oranının üzerinde olduğu görülecektir. Bu durum genç işsizlik sorununun ne kadar önem taşıdığı konusunda fikir vermektedir (Bayraktar ve İncekara, 2013: 19).

2. DÜNYA’DA VE TÜRKİYE’DE GENÇ İŞSİZLİĞİ SORUNU

Genç işsizliği, ulusal gelişme ve ülke ekonomisinin geleceği açısından önemli problemlere neden olmaktadır. Söz konusu problemlerin en önemlileri, yoksulluk ve üretim kaybıdır. Ülke nüfusunun dinamik ve üretken bir yapısı olan genç işgücü, istihdama katılamadığı takdirde beşerî sermaye kaybına neden olmaktadır. Bu doğrultuda gençlerin üretken kapasitelerinden tam olarak istifade edilememesi, cesaretlerinin kırılması ve yoksulluk ile eğitim sistemindeki yapısal bozuklukların birleşmesi, gençlerin başarıya ulaşmalarını engellemektedir. Dolayısıyla tüm bu durumlar sonucunda gençlerin yaşadığı umutsuzluk, işe yaramazlık, toplumla bütünleşememe ve yoksulluk gibi problemler birtakım toplumsal sorunları da ortaya çıkarmaktadır. Tüm bunlar dikkate alındığında genç işsizliği; *“gençlerin tüm yaşamlarını ve ülkelerin geleceğini olumsuz yönde etkileyen, verdiği zararların telafisi mümkün olmayan ve bu nedenlerle çözülmesi zorunlu olan bir sorun olarak kabul edilmelidir”* (Erdayı, 2009: 136).

2.1.Dünya’da Genç İşsizliği

Genç işsizlik olgusu, günümüzde gelişmekte olan ülkelerin sorunu olduğu kadar, gelişmiş olan ülkeleri de etkileyen önemli bir sosyal sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Ekin, 1980: 39).

Uluslararası Çalışma Örgütü “Gençlerde Küresel İstihdam Eğilimleri 2017” raporuna göre; 2016 yılında tahmin edilen % 13 olan küresel ölçekte genç işsizliği, 2017 yılında %13,1’e çıkacağını belirtmiştir. Diğer bir yandan ILO, 2017 yılında 70,9 milyon genç işsiz varsayımında bulunarak, bu sayının 2018 yılında 71,1 milyona ulaşacağını tahmin etmektedir (ILO, 2017).

Aşağıda Tablo 1’de 2007-2015 yıllarına ait küresel işgücü piyasalarındaki genel ve genç işsizlik oranları gösterilmektedir.

Tablo 1. Küresel İşgücü Piyasalarında Genel İşsizlik ve Genç İşsizlik, (15-24)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Genç İşsiz Sayısı (milyon)	70,5	72,9	76,6	75,6	74,4	74,3	73,9	73,3	73,4
Toplam İşsiz Sayısı (milyon)	171	179	198,1	196,4	195,3	197,3	199,6	199,4	201,6
Genç İşsizlik Oranı (%)	11,7	12,2	12,9	13,0	12,9	13,0	13,0	13,0	13,1
Toplam İşsizlik Oranı (%)	5,5	5,7	6,2	6,1	6,2	6,0	6,0	5,9	5,9
Gençlerde İşgücüne Katılma Oranı (%)	49,8	49,2	48,5	47,7	47,6	47,3	47,4	47,3	47,3

Kaynak: Ürüt Kelleci ve Türk, 2016: 16

Tablo 1’e göre, genel işsizlik oranı, 2007 yılında 5,5 iken, aynı yıl genç işsizlik oranı 11,7 olarak gerçekleşmiştir. Tablo 1 incelendiğinde, 2007 yılından 2015 yılına kadar ki süreçte genel işsizlik oranının %6 civarında olduğu görülmektedir. Genç işsizlik oranı ise 2007 yılında 11,7 iken 2015’te yaklaşık olarak 13’lere yükselmiştir. Gençlerin işgücüne katılma oranı 2007 yılında yaklaşık olarak %50 civarında iken, 2015 yılında bu oran ise %47’ye gerilemiştir.

Söz konusu Tablo 1 yorumlandığında, genç işsizlik oranı, genel işsizlik oranının üzerinde, olduğu görülmektedir. Bu durum, küresel ölçekte genç işsizliğinin önemli bir işgücü piyasası sorunu olduğunu göstermektedir.

Tablo 2 Çeşitli Ülkelerde Genç İşsizlik Oranları (15-24), %

	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Almanya	-	15.55	9.82	8.53	8.05	7.80	7.8	7.3	7.0
Fransa	-	20.2	22.5	21.9	23.6	24	24.2	24.6	24.6
Belçika	17.4	21.4	22.4	18.6	19.6	23.6	23.3	22.1	20.1
Yunanistan	29.2	25.7	33	44.7	55.3	58.2	52.4	49.8	47.4
İrlanda	6.9	8.5	27.6	29.0	30.3	26.7	23.9	20.8	16.8
Danimarka	6.72	8.60	13.97	14.22	14.15	13.03	12.63	10.85	11.98
İtalya	31.1	24.1	27.9	29.0	35.3	40.0	42.6	40.3	37.8
Lüksemburg	-	13.7	14.3	16.9	18.5	15.8	22.6	17.3	18.7
Portekiz	8.8	16.2	22.7	30.2	37.9	38.1	34.8	31.9	27.9
İspanya	26	19.6	41.5	46.2	52.8	55.4	53.2	48.3	44.5
İsveç	-	21.6	24.7	22.7	23.6	23.5	22.8	20.3	18.8
Birleşik Krallık	12.6	12.7	19.8	21.2	21.2	20.6	16.9	14.6	10.4
Avustralya	12	10.6	11.5	11.3	11.7	12.2	13.3	13.1	12.6
Macaristan	12.4	19.4	26.4	25.9	28.2	26.6	20.4	17.3	12.9
Finlandiya	21.1	19.7	21.1	19.7	18.7	19.5	20.3	22.0	19.9
Polonya	35.2	36.9	23.6	25.7	26.5	27.2	23.8	20.7	17.6
Şili	-	19.7	18.5	17.5	16.2	16	16.4	15.5	15.7
Yeni Zelanda	13.5	9.7	17.4	17.4	18	16.2	14.9	14.6	13.2
Slovakya	36.9	30	33.5	33.4	33.9	33.6	29.7	26.4	22.2
Slovenya	16.4	15.8	14.7	15.7	20.5	21.6	20.3	16.4	15.3
EU-19	-	17.8	20.9	21.2	23.4	24.2	23.7	22.3	20.9
EU-28	-	18.6	21	21.6	23.2	23.6	22.2	20.3	18.7
OECD	-	13.2	16.7	16.2	16.2	16.1	15.1	13.8	13.0
Türkiye	-	19.3	19.7	16.7	15.7	16.9	17.8	18.5	19.5

Kaynak: OECD, 2016; Ürüt Kelleci ve Türk, 2016: 19

Tablo 2 incelendiğinde, Yunanistan ve İtalya'da genç işsizlik oranlarında, 2000-2016 yılları arasında ciddi artışların yaşandığı görülmektedir. 2016 yılı OECD verilerine göre, Türkiye'de genç işsizlik oranları, % 19,5 iken, Yunanistan'da bu oran 47,4 seviyesindedir. İspanya'da aynı şekilde, 2016 yılında genç işsizlik oranı 44,5 olarak verilmiştir. Portekiz'in genç işsizlik oranlarına bakıldığında, 2000 yılında yaklaşık %9 olan genç işsizlik oranı 2016 yılına gelindiğinde, yıllar itibariyle artarak %27,9 seviyesine gelmiştir.

Almanya, Danimarka ve Birleşik Krallık genç işsizlik oranları düşük seviyelerdedir. Buna göre, Almanya'da 2016 yılında genç işsizlik oranı %7; Danimarka'da yaklaşık olarak % 12 iken, Birleşik Krallık'ta %10,4 oranındadır.

Diğer bir yandan, iktisadi açıdan güçlü ülkelerin oluşturduğu OECD ülkelerinde genç işsizlik oranı 2000-2016 yılları arasında, ortalama olarak % 15 civarında olduğu görülmektedir. Bu durum OECD ülkelerinde genç işsizlik sorunun önemli boyutlara ulaştığını göstermektedir.

Tablo 2 incelendiğinde, İtalya Yunanistan, İspanya gibi ülkelerde genç işsizlik sorunu önemli bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu

ülkelerin, eğitim sistemindeki katı tutum, öğrenim hayatından iş hayatına geçişte sorunlara neden olmaktadır. Aynı şekilde, İspanya’da mesleki eğitimin yetersiz oluşu genç nüfusunun istihdamını zorlaştırmaktadır.

Yine, Portekiz’de de mesleki eğitimin yetersizliği genç işsizlikteki temel problemlerden biridir. Almanya, Avusturya, Danimarka gibi ülkelerde iş ve okul sürecindeki çiraklık eğitimi uygulamasının İtalya, Yunanistan gibi ülkelerde olmayışı genç işsizliğin çözülememesindeki temel noktalardan biri olarak belirtilmektedir (Coşan, Şahin ve Yörübulut, 2017: 233-235).

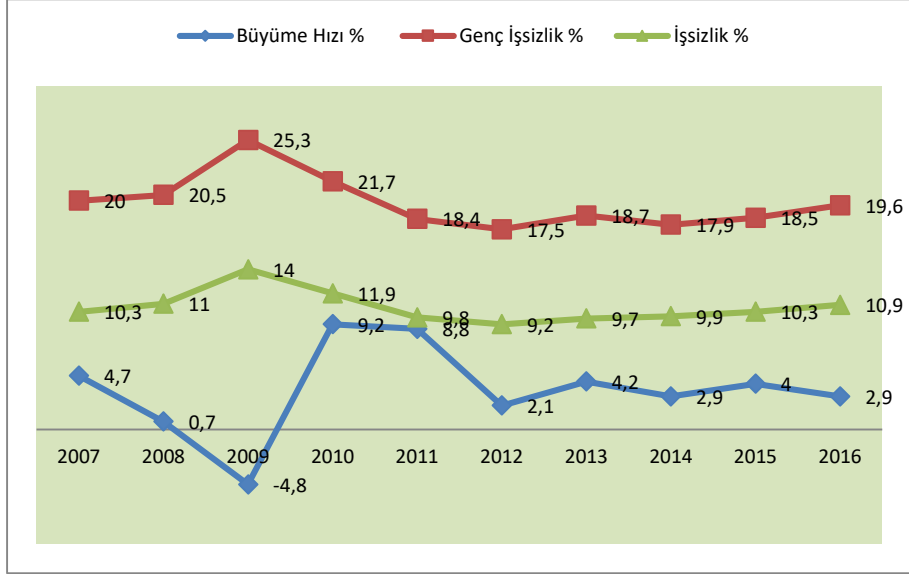
2.2. Türkiye’de Genç İşsizliği Nedenleri

Türkiye, nüfusu genç olan bir ülke olarak genç işsizliği sorununun etkilerini daha fazla hissetmektedir. Bu bağlamda 2016 TÜİK işgücü istatistiklerine göre, Türkiye genelinde işsiz sayısı 3 milyon 330 bin kişi olup, aynı yıl işsizlik oranı 10,9, genç işsizlik oranı ise 19,6 olarak gerçekleşmiştir. Söz konusu veriler, genç işsizlik oranı genel işsizlik oranının üzerinde gerçekleştiğini göstermektedir (TÜİK İşgücü İstatistikleri 2016).

Genç işsizliğin yetişkin işsizliğinden yüksek olması, Türkiye için önemli bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye’de genç işsizliği sorununun genel olarak sıraladığımızda; nüfus artış hızı ve buna bağlı olarak genç nüfus oranının yüksek olması, ülke ekonomisinin genç nüfus için yeterli sayıda istihdam ve iş alanı yaratamaması, eğitim sistemi ve iş gücü piyasası arasında işlevsel bir bağ kurulamaması ve eğitim sisteminin işletmelerin ihtiyaç duyduğu nitelikte olmaması, iç göç ve kentleşmeyle birlikte ortaya çıkan eğitim ve bölgesel dengesizlik eğilimleri ve gençlerin işgücü piyasasını yeterince bilgiye sahip olmamaları ve genç nüfusun enformel sektörde istihdamı gibi nedenler oluşturmaktadır (Işıkoğlu, 2013: 78).

Türkiye ekonomisi, aktif nüfusa ve gençlere, yetecek kadar istihdam alanı oluşturamamaktadır. İktisatçılar arasında kabul edilen bir görüşe göre Türkiye’nin artan nüfusa istihdam alanı oluşturabilmesi için yıllık %5-6 oranında büyümesi gerektiğini belirtmektedir. Fakat söz konusu durumun oluşabilmesi için bu ekonomik büyümeye, istikrar kazandırılması gerekmektedir (Okur, 2015: 37-39). Nitekim Tablo 3 incelendiğinde, Türkiye ekonomisi 2007 yılında % 4,7 oranında büyüme gerçekleştirmiştir. 2009 yılında büyüme oranı eksi rakamlara inmiş ve 2016 yılında yaklaşık %3 oranında büyüme yakalamıştır. Söz konusu verilere göre ekonomik büyüme yıllar itibarıyla istikrarsızlık göstermiştir. Yine Tablo 3’de görüldüğü üzere genç işsizlik oranları ekonomik büyümenin üzerinde seyrederek 2009 yılında yaklaşık %25, 2015 yılında yaklaşık olarak %18 oranında gerçekleşmiştir.

Tablo3. Yıllar İtibariyle Türkiye’de Genç İşsizlik (15-24 Yaş Arası), İşsizlik ve Büyüme Oranları, %



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri ve Dönemsel Ulusal Hesaplar verilerinden derlenmiştir, 2017

Diğer taraftan Türkiye’de, eğitim-istihdam ilişkisi nispeten zayıf bir görünüm arz etmektedir. Türkiye’de mesleki eğitim sistemi ile istihdam arasında fonksiyonel bağın zayıf olmasının nedenlerine baktığımızda, “*bilişsel yetenekleri yüksek öğrencilerin mesleki eğitimi tercih etmemesi, mesleki eğitim sisteminin işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikte olmaması, mevcut mesleki eğitim programlarının ilgili tüm taraflarla yeterince işbirliği içinde güncellenmemesi, donanım eksikliği ve eğitim personelinin yeterince sektör tecrübesinin olmaması*” gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır (Özsoy, 2015: 178).

Küreselleşme ile bilgi ve iletişim teknolojilerindeki yaşanan gelişme ve değişimler nitelikli işgücüne duyulan ihtiyacı her geçen gün arttırmış ve modern teknolojileri içeren kaliteli bir mesleki eğitimi zaruri hale getirmiştir. Bu çerçevede, Türkiye’de örgün eğitim veren mesleki ve teknik eğitim kurumlarında, halen çeşitli kalite ve nitelik sorunları yaşandığı, bireylerin yeteneklerini yeterince kullanamadığı, mesleki ve teknik eğitimin nitelikli eleman ihtiyacını karşılayamadığı belirtilmektedir. Bir yandan örgün eğitim veren meslek okulu mezunları, işgücü piyasasının talep ettiği niteliklere tam olarak sahip değilken, diğer yandan da işletmelerde nitelikli ara eleman açığı bulunmaktadır. Bu durum, mezunların işsiz kalmasına ya da başka alanlarda

çalışmalarına neden olmaktadır (Özsoy, 2015; Taşgın, Bozgeyikli ve Boğazlıyan, 2017).

Türkiye'deki eğitim sisteminin girişimciliğe önem vermemesi, onun yerine gençleri özel sektör veyahut da kamu sektörüne yönelik yetiştirmeleri ve girişimciliğin bir oyalanma süreci olarak algılanması genç işsizliğinin diğer bir nedenidir (Bayraktar, 2015).

Bunun yanında; "hayat boyu öğrenme" sürecine Türkiye'de çok düşük seviyede katılımın olması, az sayıda öğrenciye iyi şartlarda, geride kalan büyük kısma ise bilhassa devlet okullarında düşük kaliteli eğitim sunulması, diğer yandan okullarda gençlere işgücü piyasalarının şimdiki ve gelecekteki durumu hakkında yeterli bilgi sunulması, gençlerin iş imkânlarına daha kolay erişmeleri ve niteliğine uygun iş imkânları hakkında bilgi sahibi olması noktasında, kariyer danışmanlığı hizmetlerinin gelişmemiş olması gibi pek çok neden de gençlerin iyi şartlarda istihdama katılımlarını engelleyen etkenlerden sayılmaktadır (Işıkoglu, 2013: 84). Ayrıca işgücü piyasalarındaki yetersizlikler ve İŞKUR'un yapısal sorunları gençleri yoğun bir şekilde işsizlik olgusuna maruz bırakmaktadır (Taş ve Bilen, 2015: 59).

Genç işsizliği ve eğitim arasında bir diğer ilişki ise nitelik uyumsuzluğu ve ücret faktörüne ilişkin beklentilerdir. Bu çerçevede gençler, eğitim sonrası ilk işe girişlerinde, ilk işlerini ve verilen ücret düzeylerini beğenmemektedir. Bu durum gençlerin, iş değiştirme eğilimleri arttırarak, gençlerin aldıkları eğitim doğrultusunda ve tatmin oldukları ücret düzeyinde, iş bulana kadar iş arama veyahut da iş değiştirme süreçlerine devam etmelerine neden olacaktır. Yine gençlerin, yeterli iş tecrübesine sahip olmaması ve işin gerektirdiği niteliklere sahip olmamaları gibi nedenlerle işveren tarafından işin sona erdirilmesi sonucunu doğururken; herhangi bir işten çıkarılma durumunda, daha az maliyetli olması nedeniyle tecrübeli çalışandan ziyade, genç çalışanın çıkarılması işveren tarafından tercih edilmektedir (İzgi, 2012: 303).

Göç konusu da genç işsizliğini arttıran temel faktörlerden birisidir. Cinsiyet fark etmeksizin tüm yaş gruplarında işsizliği arttıran göç olgusu; gençler arasında daha da belirginleşmektedir. Bu bağlamda kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan gençlerin, yeterli eğitim ve niteliğe sahip olmamaları ve kentlerde istihdam alanlarının yetersiz olması, göç sonucunda gençleri işsizlik riskiyle karşı karşıya bırakmaktadır. Bu bağlamda göç sonucunda gençler, formel işgücü piyasasında istihdam edilememekte ve söz konusu durum, gençlerin kayıt dışılığını arttırmaktadır (Günaydın ve Çetin, 2015: 23).

2.3. Türkiye’de Genç İşsizliği Boyutları

İşsizlik, geçmişten bu yana süregelen ve son yıllarda alınan tüm iktisadi ve sosyal politika önlemlerine rağmen hala etkisini artıran, ülke ekonomisini olumsuz yönde etkileyen bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır (Uyar Bozdağlıoğlu, 2008: 46).

Aşağıdaki tabloda yer alan 2008-2016 yılları arasına ait 15+ işgücü genel durumu bunu kanıtlar niteliktedir.

Tablo 4. Türkiye’de 15+ Yaş Nüfusun İşgücü Durumu, (2008-2016)

Yıllar	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
15+ Nüfus	50,772	51,686	52,541	53,593	54,724	55,608	56,986	57,854	58,720
İşgücü	23,805	24,748	25,641	26,725	27,339	28,271	28,786	29,678	30,535
İstihdam Edilenler	21,194	21,277	22,594	24,110	24,821	25,524	25,933	26,621	27,205
İşsizlik Oranı	11,0	14,0	11,9	9,8	9,2	9,7	9,9	10,3	10,9
İşgücüne Katılma Oranı	46,9	47,9	48,8	49,9	50,0	50,8	50,5	51,3	52,0
İstihdam Oranı %	41,7	41,2	43,0	45,0	45,4	45,9	45,5	46,0	46,3
Genç İşsizlik Oranı %	20,5	25,3	21,7	18,4	17,5	18,7	17,9	18,5	19,6

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri verilerinden derlenmiştir.

Tablo 4’de 15+ yaş grubun yıllar itibariyle işgücü durumu görülmektedir. TÜİK, işgücü istatistikleri verilerine göre, 15+ nüfus 2008 yılında 50, 772 bin iken 2016 yılında 58,720 bin kişi olmuştur. Bununla birlikte aynı yıllarda sırasıyla işgücü 23,805 bin iken 2016 yılında 30,535 bin kişi olmuştur. Buna karşılık istihdam edilen kişi sayısına bakıldığında, 2008 yılında 21,194 bin kişiye, 6,011bin kişi artarak 2016 yılında 27,205 bin kişi sayısına ulaşmıştır. Türkiye genelinde işsizlik oranına bakıldığında, 2014 yılında % 9,9 iken, 2016 yılında % 10,9 oranına ulaşmıştır. 15-24 yaş grubundaki genç nüfusta işsizlik oranı 2014 yılında %17,9 iken 2016 yılında %19,6 oranında artarak gerçekleşmiştir. Bu çerçevede Tablo 3 ve Tablo 4’de yer alan veriler incelendiğinde Türkiye ekonomisinin istikrarsız bir şekilde büyüme gösterdiği ve bu doğrultuda yeterli istihdam alanları oluşturulamadığı görülmektedir.

Toplumun sosyal yapısı içerisinde yer alan gençler, işsizliğe karşı duyarlı oldukları için işsizlik oranlarında kayda değer bir orana sahiptir. Üstelik hem

genç olup hem de kadın olmak bu duyarlılığı daha da arttırmaktadır (Gündoğan, 1999: 66).

Tablo 5. Yıllara ve Cinsiyete Göre Genç İşsizlik (15-24 Yaş Arası) Oranları, %

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
2000	11,9	13,7	13,1
2001	14,4	17,2	16,2
2002	17,1	20,3	19,2
2003	18,9	21,4	20,5
2004	20,7	20,5	20,6
2005	20,5	19,5	19,9
2006	20,6	18,3	19,1
2007	20,8	19,6	20,0
2008	21,2	20,1	20,5
2009	25,0	25,4	25,3
2010	23,0	21,0	21,7
2011	20,7	17,1	18,4
2012	19,9	16,3	17,5
2013	21,9	17,0	18,7
2014	23,7	17,4	17,9
2015	22,2	16,5	18,5
2016	20,4	16,6	19,6

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri verilerinden derlenmiştir.

Tablo 5’de yıllara ve cinsiyete göre genç işsizlik oranları verilmiştir. 2000 yılında toplam genç işsizlik oranı %13 olarak gerçekleşmiş ve bu oran son 16 yıldaki en düşük oran olduğu görülmektedir. Yıllar itibariyle değişkenlik gösteren genç işsizlik oranları 2010 yılında yaklaşık olarak %22 seviyesine yükselmiştir. Sonraki yıllarda artan-azalan bir seyir izleyen toplam genç işsizlik oranları 2016 yılında yaklaşık %20 seviyesine gelmiştir.

Yine Tablo 5’e göre cinsiyet açısından genç işsizlik oranları incelendiğinde 2003 yılına kadar kadın genç işsizlik oranları erkek genç işsizlik oranlarının gerisinde olduğu görülmektedir. 2009 yılı hariç olmak üzere 2016 yılına kadar kadın genç işsizlik oranı, erkek genç işsizlik oranının üzerinde takip etmiştir.

Buna göre, Türkiye’de genç kadın işsizlik oranlarının genç erkek işsizlik oranlarının üzerinde olması şüphesiz kadınların hukuki engel olmamasına, hatta yasalardaki pozitif ayrımcılık içeren düzenlemelere rağmen işgücü piyasasına kısıtlı katılmaları olarak gösterilebilir (Çondur ve Şimşir, 2017: 49). Bu bağlamda, işverenlerin kadın emeğini ucuz işgücü olarak görmesi kadınları, enformel sektörde, güvencesiz olarak çalışmak zorunda bırakmaktadır. Öte yandan, kadınların toplumsal rolleri gereği ev ve çocuk sorumluluğunun kadınların görevleri olarak görülmesi, aynı eğitim ve kabiliyet düzeyinde

olunmasına rağmen, kadınların erkeklere göre işe kabul edilmede ayrımcılığa maruz kalmasına yol açarak, şüphesiz genç kadın işsizlik oranlarını yükseltmektedir (Önder, 2013: 43-52).

Diğer yandan genel olarak bakıldığında, ülkemizde genç işsizliğin halen istenilen seviyelere indirilememesinin başında, eğitim sisteminin verimli bir şekilde yapılandırılmaması olarak gösterilebilir. Nitekim "Ülkemizde mevcut genç işsizlerin %32,2'si lise ve dengi okul mezunu, %17,1'i yükseköğretim mezunu ve %41,7'si de lise altı eğitimlidir. Üstelik bu eğilimin ilerleyen yaş gruplarında da devam ettiği ve 25-34 yaş grubunda işsiz konumda bulunanların yaklaşık olarak %20'sinin de yüksekokul veya fakülte mezunu olduğu tespit edilmiştir." Dolayısıyla, söz konusu veriler eğitim düzeyinin yükselmesi ile birlikte işsizlik oranlarının düşmediğini net bir biçimde ortaya koymaktadır (Murat ve Şahin, 2011: 13-131).

Genç nüfus içerisinde eğitim seviyesinin arttıkça işsizlik oranının azalması dikkat çekici bir durumdur. Söz konusu durum, Türkiye'de eğitimin vasıf kazandırma özelliğinin olmadığını göstermekle beraber, emek piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarına yönelik eğitim sisteminin yapılandırılmaması genç işsizliğini etkilediği görülmektedir (Çondur ve Bölükbaş, 2014: 86). Bu bağlamda, küçük işletmeler ve aile işletmelerinin hâkim olması nedeniyle kaliteli işgücüne duyulan ihtiyacın az olması ve nitelikli işgücüne ihtiyaç duyulan işletmelerin üretim ve istihdam açısından Türkiye ekonomisinde küçük bir paya sahip olması eğitim ve işsizlik arasındaki ters yönlü ilişkiyi açıklamaktadır (Okur, 2015: 46-49).

Tablo 6 Genç Nüfusun (15-24 Yaş Arası) Yıllar ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranları, %

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
2000	28,1	57,6	42,5
2001	28,5	56,3	42,1
2002	29,0	53,3	40,9
2003	26,8	50,6	38,4
2004	25,0	51,3	37,8
2005	24,5	51,7	37,7
2006	24,4	51,1	37,4
2007	24,4	51,6	37,7
2008	25,1	51,7	38,1
2009	25,8	52,2	38,7
2010	26,3	50,9	38,3
2011	26,8	52,3	39,3
2012	25,9	50,8	38,2
2013	27,5	51,9	39,6
2014	27,7	54,0	40,8
2015	29,8	54,2	42,0
2016	30,4	54,3	42,4

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri verilerinden derlenmiştir

Tablo 6’da genç nüfusun yıllar ve cinsiyete göre işgücüne katılım oranları gösterilmektedir. 15-24 yaş arası nüfusun toplamda işgücüne katılım oranı 2000 yılında %42,5 olarak gerçekleşmiştir. İşgücüne katılım oranı 2006 yılına kadar düşüş eğilimi göstermiş ve söz konusu yılda %37,4 olarak gerçekleşmiştir. Yıllar itibariyle dalgalı bir seyir izleyen toplam genç nüfusun işgücüne katılım oranı 2016 yılında yaklaşık olarak %42 oranında artış eğilimi göstermiştir.

Tablo 7. Genç Nüfusun (15-24 Yaş Arası) Yıllara ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranı, %

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
2000	24,8	49,7	37,0
2001	24,4	46,7	35,3
2002	24,1	42,4	33,0
2003	21,7	39,7	30,5
2004	19,8	40,8	30,0
2005	19,4	41,6	30,2
2006	19,3	41,8	30,3
2007	19,3	41,5	30,2
2008	19,8	41,3	30,3
2009	19,3	39,0	28,9
2010	20,3	40,2	30,0
2011	21,2	43,4	32,1
2012	20,7	42,5	31,5
2013	21,5	43,1	32,2
2014	22,0	45,0	33,5
2015	23,2	45,2	34,2
2016	23,2	44,8	34,1

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri verilerinden derlenmiştir.

Tablo 7’de yıllara ve cinsiyete göre genç nüfusun istihdam oranları gösterilmiştir. Bu çerçevede 2000 yılında toplam genç nüfus istihdam oranı %37 seviyesinde gerçekleşmiştir. Yıllar itibariyle önemli bir artış kaydetmeyen toplam genç nüfus istihdam oranı 2009 yılında yaklaşık olarak %29 seviyesine gerilemiş ve sonraki yıllarda artış eğilimi göstererek 2016 yılında %34,1 seviyesinde gerçekleşmiştir. Yine genç kadın istihdam oranı 16 yıllık dilim içerisinde erkek genç nüfus istihdam oranının gerisinde kalmıştır. Buna göre, 2016 yılında genç kadın istihdam oranı %23,2 iken aynı yılda genç erkek istihdam oranı %44,8 seviyesinde gerçekleşmiştir.

3.ULUSAL İSTİHDAM STRATEJİSİNİN GENÇ İSTİHDAMINA YÖNELİK HEDEF VE POLİTİKALARI

Genel olarak Türkiye’de işsizliği önlemeye yönelik emek piyasası politikalarına bakıldığında, işgücü piyasalarının geliştirilmesi, işsizliğin azaltılarak kayıtlılığın artırılması, kadın, genç ve engelli gibi özel politika gerektiren grupların istihdamının önündeki kısıtlamaların kaldırılması öncelikli hedef olarak belirlenmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, söz konusu hedefleri gerçekleştirmek ve işgücü piyasalarının etkinliğini arttırmaya yönelik 2008 yılından sonra kapsamlı düzenlemeler gerçekleştirmiştir. Bu çerçevede Bakanlık iktisadi büyümenin istihdama yansımaları kısıtlayan, emek piyasasında istihdamı geliştirmeyi engelleyen yapısal problemlerin çözümü için bir stratejiye ihtiyaç duymuştur. Ulusal İstihdam Stratejisi (UIS) olarak adlandırılan bu programla 2009 yılında hazırlık çalışmaları başlatılmış ardından stratejiyi hayata geçirmeye ilişkin eylem planları hazırlanmıştır. Bu çerçevede “*öğretim üyeleri ve kamu görevlilerinden oluşan ‘İstihdam Danışma Kurulu’ oluşturulmuş, stratejisinin oluşturulmasına katkı sağlamak üzere komiteler oluşturulmuştur. Ayrıca, Çalışma Genel Müdürlüğü bünyesinde “İstihdam Politikaları Daire Başkanlığı” kurulmuş ve stratejinin sekretarya işlerinin bu daire tarafında yerine getirilmesi kararlaştırılmıştır* (Ulusal İstihdam Stratejisi Hakkında, <http://www.uis.gov.tr/uis/UisHakkinda>).

İstihdam Danışma Kurulu toplantıları kapsamında Ulusal İstihdam Stratejisinin hazırlanmasında ilgili tarafların katkısının alınması öngörülmüş ve bu çerçevede, ilki 18–20 Aralık 2009 tarihlerinde ve ikincisi 19–21 Şubat 2010 tarihlerinde yapılan çalıştaylara kamu kurum ve kuruluşları, meslek örgütleri, işçi ve işveren konfederasyonları, sivil toplum kuruluşları, bilim dünyası, basın yayın organları temsilcileri katılmıştır (Ulusal İstihdam Stratejisi Hakkında, <http://www.uis.gov.tr/uis/UisHakkinda>).

Geniş bir katılımcı anlayışla, sosyal diyalog mekanizmalarının etkin olarak işletildiği süreçlerle hazırlanan Stratejinin uygulaması aşamasındaki ilkelerinden biri de “sosyal diyalogun esas alınması” olarak belirlenmiştir (Ulusal İstihdam Stratejisi Hakkında, <http://www.uis.gov.tr/uis/UisHakkinda>).

İşgücü piyasasındaki yapısal sorunların çözülmesi, orta ve uzun vadede büyümenin istihdama katkısını artırmak suretiyle işsizlik sorununa kalıcı çözümler getirilmesi amacıyla ilgili Bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşları, işçi ve işveren konfederasyonları, akademisyenler ve çalışma hayatının tüm paydaşlarının katkılarıyla hazırlanan Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Eylem Planları (2014-2016) 30 Mayıs 2014 tarihli ve 29015 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (Ulusal İstihdam Stratejisi Hakkında, <http://www.uis.gov.tr/uis/UisHakkinda>).

ÜİS dört temel politika eksenini belirlemiştir. Bu dört temel politika eksenini; “Eğitim-İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi, İşgücü Piyasasında Güvence ve Esnekliğin Sağlanması, Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması, İstihdam-Sosyal Koruma İlişkisinin Güçlendirilmesi” olarak sıralanmıştır.

Ancak bu çalışma ulusal istihdam stratejisi bağlamında genç işsizliğe yönelik belirlenen ve 2014-2023’e kadar gerçekleştirilmesi beklenen makroekonomik hedefleri ele alınmıştır. Çünkü Türkiye’nin genç nüfus açısından dünyada çok az ülkede görülen farklı bir durumla karşı karşıyadır. *Demografik fırsat penceresi* olarak adlandırılan söz konusu durum neticesinde fırsat penceresinin 2040 yılında kapanacağı, bu yıla kadar gençler iyi bir eğitime tabi tutularak üretime yönlendirildiği takdirde, Türkiye’nin ciddi bir iktisadi büyüme gerçekleştirebileceği ve işsizlik sorununun çözüme kavuşturulabileceği belirtilmektedir. Çünkü 2023 yılına kadar, Türkiye’nin çalışma çağındaki nüfusu artarak yaklaşık %70’e ulaşacak ve bu tarihten sonra 2040 yılına kadar azalan bir hızla artmaya devam edecektir. 2040 yılından sonra ise, nüfus yaşlanma eğiliminde olacak, yani demografik fırsat penceresi kapanacaktır. Bu durum, Türkiye’de genç nüfusun önemine vurgu yaparak gençlere yönelik özel politikalar izlemenin önemine değinmektedir (Erdayı, 2009: 138-139).

Bu bölümde Ulusal İstihdam Stratejisi bağlamında genç işsizliğe yönelik belirlenen ve 2014-2023’e kadar gerçekleştirilmesi beklenen makroekonomik hedefler ile 2015 yılı genç istihdam eylem planları tablo halinde verilmiştir.

3.1. Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) Makroekonomik ve Temel Politika Eksenleri Hedefleri

Türkiye’de kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler ve engelliler başta olmak üzere özel politika gerektiren gruplar, yasalardaki pozitif ayrımcılık içeren düzenlemelere rağmen istihdama sınırlı olarak katılmakta, “düzgün iş kapsamı dışındaki işler” olarak adlandırılan kayıt dışı ve düşük ücret seviyelerinde işgücü piyasasına katılım sağlamakta ve daha yüksek işsizlik riskine maruz kalmaktadır. Hemen hemen tüm ülkelerde kendini gösteren bu durum ile çeşitli politikalar yoluyla mücadele edilmektedir. 2008 yılından bu yana Türkiye’de kadın ve genç istihdamının önündeki engellerin kaldırılması ve istihdamının arttırılması amacıyla çeşitli yasal düzenlemeler hayata geçirilmiştir. Ancak, “5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun ve 6111 sayılı Kanun” ile kadın ve genç istihdam eden işverenlere sağlanan sigorta prim teşvikleri bu grupların istihdam oranlarına ve kayıtlı çalışmalarına katkı yapmakla birlikte söz konusu grupların istihdam

oranlarının yeterli seviyelere yükseltilmesini sağlayamamıştır (UİS,2014-2017 Eylem Planları: 35-36).

Bu doğrultuda Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023); İşgücü piyasasının yapısal problemlerine çözüm üretmek orta ve uzun vadede büyümenin istihdama olan katkısını artırmak ve işsizlik sorununa kalıcı çözümler geliştirmek amacıyla hazırlanmıştır. Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023), "*Orta Vadeli Program, kalkınma planları, yıllık programlar ve bütçe süreçleriyle uyumlu olarak istikrarlı ve yüksek büyümenin sağlanması, büyümenin istihdam etkisinin artırılması ve kayıt dışılığın azaltılması*" temel konuları üzerinde şekillenmiştir (UİS2014-2016 Eylem Planları,2015).

Dört temel politika eksenine üzerine şekillenen strateji özel politika gerektiren grupların işgücüne ve istihdama katılımlarının önündeki engellerin kaldırılması başlığı altında; kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler ve engelliler başta olmak üzere çalışma hayatında birtakım engellere maruz kalan ve istihdama katılmada güçlük çeken kesimi konu almıştır. Bu çerçevede çalışmamızda özel politika gerektiren grup içerisinde yer alan gençleri esas alarak genç istihdamını arttırmaya yönelik yürütülen makroekonomik hedef ve politikalar ele alınmıştır. 2014-2023 Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2016 eylem planlarında gençlere yönelik hedef ve politikalar şu şekildedir (UİS2014-2016 Eylem Planları, 2015: 37):

Hedefler

- Genç işsizlik oranı, genel işsizlik oranına yaklaştırılacaktır.
- Uzun süreli işsizlerin oranı, 2012 yılında gerçekleşen %24,9 seviyesinden, 2023 yılına kadar %15'e indirilecektir.

Politikalar

- Genç işsizliği azaltılacaktır.
- Uzun süreli işsizlerin işe dönüşü hızlandırılacaktır.

Yine bununla birlikte 2014-2023 Ulusal İstihdam Stratejisi 2017-2019 Eylem Planlarında 2014-2017 eylem planlarına ek olarak genç istihdama yönelik hedefleri içerisinde "*2015 yılı itibarıyla %18,5 olan genç işsizlik oranı, genel işsizlik oranı düzeyine indirilecektir. Çalışanların işgücü piyasalarına erişim ve istihdam koşulları bakımından maruz kaldıkları ayrımcı uygulamalarla mücadeleye kararlılıkla devam edilecektir. İşgücü piyasalarında özel politika gerektiren grupların istihdamının desteklenmesinde daha etkin politikaların belirlenebilmesi amacıyla işgücü piyasası veri tabanlarının geliştirilmesi sağlanacaktır.*" şeklinde belirtilerek 2014-2017 eylem planlarında gençlere yönelik politikalar tekrarlanmıştır (UİS2014-2016 Eylem Planları, 2015: 41).

3.2. Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması 2015 Yılı Eylem Planları

Ulusal İstihdam Stratejisi; 122 sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi ile Avrupa İstihdam Stratejisi temel alınarak uygulamaya konulmuştur. Bu çerçevede Uluslararası Çalışma Örgütü tüm bireyleri çalışma hayatına katılımını sağlamayı, işsizliği minimum seviyeye indirmeyi, istihdamın yapısını ve niteliğini iyileştirecek istihdam politikalarını hayata geçirmeyi esas alan unsurlarını dikkate alarak 2023 yılı vizyonu ile ilgili tüm kamu kurum ve kuruluşları ile sosyal tarafların katılımıyla hazırlanmıştır. Ayrıca strateji; “sosyal diyalogu, bütüncül ve özendirici yaklaşımı, fırsat eşitliğini, işi değil insanı korumayı ve işverenler üzerine ek yük getirmemeyi” temel ilke olarak benimsemiştir. Ulusal İstihdam Stratejisi, Dört temel politika eksenini büyüme veya büyümenin istihdam esnekliği yüksek olan yedi sektöre yönelik 40 somut hedef, 57 politika ve 201 tedbirden oluşan üçer yıllık eylem planlarıyla hayata geçirmeyi planlamaktadır. Bu çerçevede hedeflenen politikaların gerçekleştirilmesine yönelik somut tedbirlerin düzenli olarak izlenmesi amacıyla 2014-2016 yıllarını kapsayan Eylem Planı hazırlanmıştır (UIS 2014-2016 Eylem Planları, 2015)

Tablo 8. 15-24 Yaş Arası Nüfusa Yönelik Eylem Planları

Tedbir	Sorumlu Kurum/Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
Gençlere kariyer planlaması, iş arama yardımları, eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri sunulacaktır.	İŞKUR (İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı)	ÇSGB MEB İŞKUR	Sürekli	Kişiyeye özel bir yaklaşımla gençlerin kendilerine en uygun işe en kolay biçimde erişebilmelerini mümkün kılacak hizmetler sunulacaktır. “Kişisel eylem planları” hazırlanacak, gençlerin okuldan işe geçişleri kolaylaştırılacak, işgücü piyasasına girişleri sağlanacaktır
Gençler işgücü eğitimleri ile desteklenecektir	İŞKUR (Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı)	ÇSGB MEB	Sürekli	Mesleki eğitim faaliyetleri yürütülmesi suretiyle gençlerin mesleki bilgi ve beceri düzeylerinin yükseltilmesi sağlanacak, teorik bilginin pratiğe dönüştürülerek işgücü piyasasında kullanabilir hale getirilmesi sağlanacaktır. Eğitimler verilirken özellikle genç işgücüne en fazla ihtiyaç

2015 Yılı Ulusal İstihdam Strateji Bağlamında Genç İşsizliğini Azaltmaya Yönelik Politikaların Değerlendirilmesi

				duyulan, işgücü talebi yüksek sektörler göz önünde bulundurulacaktır. İşveren desteğiyle iş-başı eğitim faaliyetlerinin hayata geçirilmesi sağlanacaktır.
Genç girişimciliği desteklenecektir	İŞKUR (Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı)	BSTB ÇSGB KOSGEB Kalkınma Ajansları Meslek Kuruluşları	Sürekli	Genç girişimciliğini desteklemek amacıyla eğitimler verilecek, eğitim ayağı mali kaynaklara erişim hakkında bilgilendirme ve yönlendirme hizmetleri ile desteklenecektir.
Gençlerin kayıt dışı çalışmasıyla mücadele edilecektir.	SGK (Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü)	Maliye Bakanlığı İŞKUR ÇSGB Mülki İdareler	Sürekli	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.
2.5 İşgücü uyum programlarından yararlanan özellikle genç kadınlar başta olmak üzere gençlerin işgücü piyasasına entegrasyonunu sağlamak üzere rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin verilmesi sağlanacaktır.	İŞKUR (İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı)	ASPB ÇSGB SGK Sosyal Taraflar İlgili STK'lar	Sürekli	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.
İstihdam fuarları, kariyer günleri tanıtım materyalleri yoluyla İŞKUR tarafından verilen girişimcilik eğitimlerinin gençler arasındaki tanınırlığı arttıracak ve daha fazla gencin bu eğitimlerden	İŞKUR (Basın, Yayın ve Tanıtım Birimi)	ASPB ÇSGB SGK Sosyal Taraflar İlgili STK'lar	Sürekli	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 ya-

yararlanması sağlanacaktır.				zılı ve görsel tanıtım materyalleri hazırlanacaktır. Böylece İŞKUR girişimcilik eğitimlerinin tanınırlığı ve erişilebilirliği sağlanacaktır.
Toplumsal cinsiyet eşitliği ve genç istihdamı yılda en az bir kez İİMEK gündemine alınacaktır	İŞKUR (İstihdam Hizmetleri Daire Başkanlığı)	ASPB ÇSGB SGK Sosyal Taraflar İlgili STK'lar İlgili Kurum ve Kuruluşlar	Sürekli	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.
Kırsal kesimdeki gençlerin İŞKUR hizmetlerine erişimini sağlamak üzere mobil hizmet birimleri oluşturulacaktır.	İŞKUR (İstihdam Hizmetleri Daire Başkanlığı)	ASPB ÇSGB Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı SGK Sosyal Taraflar İlgili STK'lar İlgili Kurum ve Kuruluşlar	Sürekli	Kırsal yerleşimlere etkin bir şekilde ulaşabilmek için mobil hizmet birimleri oluşturulacaktır. Böylece kırsalda İŞKUR ve sağladığı hizmetlerin tanınırlığı ve erişilebilirliği artırılacaktır.
Gençlere yönelik teşvik düzenlemeleri ve İŞKUR faaliyetleri tanıtılarak daha fazla işverene ulaşılması sağlanacaktır.	İŞKUR (Basın Yayın ve Tanıtım Birimi)	BSTB KOSGEB SGK Sosyal Taraflar İlgili STK'lar İlgili Kurum ve Kuruluşlar	Sürekli	Genç istihdamını desteklemek amacıyla yapılan teşvik düzenlemeleri ve İŞKUR hizmetleri tanıtılacaktır. İŞKUR'un işverenlerle iletişim kanalları güçlendirilecek ve daha çok işverene ulaşması sağlanacaktır.
Gençlere girişimcilik perspektifinin kazandırılmasını sağlamaya yönelik çalışmalar gerçekleştirilecektir.	YÖK (Karadeniz Teknik Üniversitesi Mühendislik Fakültesi)	MEB İŞKUR KOSGEB İlgili STK'lar İlgili Kurum ve Kuruluşlar	Sürekli	Girişimcilik eğitimlerinin tanıtımı sağlanacak, yükseköğretim programlarına girişimcilik dersleri eklenecektir. Bu çerçevede YÖK ve üniversitelerle işbirliği kanalları geliştirilecektir.
İlgili kuruluşlarla işbirliğine gidilerek arayüzler oluşturulacak ve bu kapsamda staj ve işbaşı eğitimleri arttırılacaktır.	İŞKUR (Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı)	Sosyal taraflar İlgili STK'lar İlgili Kurum ve Kuruluşlar	Sürekli	Gençlerin iş aramada karşılaştıkları sorunların giderilmesi sağlanarak, söz konusu grubun işgücü piyasasına uyumlu hale getirilmesi ve bu sayede genç işsizliğinin azaltılacaktır.

Kaynak: Ulusal İstihdam Stratejisi Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması Eylem Planları, 2015

Tablo 8'de 2015 yılı ulusal istihdam stratejisi özel politika gerektiren grupların istihdamının arttırılması başlığı altında gençlere yönelik eylem planları verilmiştir.

Tablo 8'e göre, genç istihdamını arttırmaya yönelik İŞKUR tarafından İş ve Meslek Danışmanlığı ve İşgücü Yetiştirme Kursları düzenlenmektedir. Bu kurslar istihdam garantili işgücü yetiştirme kursları, kendi işini kuracaklara yönelik işgücü yetiştirme kursları, girişimcilik eğitimi ve iş kurma danışmanlığı, meslek geliştirme kursları gibi programlardan oluşmaktadır.

Kendi işini kurmak isteyenlere gençlere yönelik KOSGEB tarafından Girişimcilik Destek Programı oluşturulmuştur. Bu programın amacı, girişimciliğin desteklenmesi ve yaygınlaştırılması, başarılı ve sürdürülebilir işletmelerin kurulmasının sağlanması, genç istihdamın artırılması amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda gençlere, girişimcilik perspektifinin kazandırılması amacıyla üniversitelerle iş birliğine gidilmiştir.

Yine tablo 8'de görüldüğü üzere, gençlerin kayıt dışı istihdamıyla mücadele hedeflerine yer verilmiştir. Gençlerin eğitim hayatından iş yaşamına geçişte zorluk yaşaması durumunda kayıt dışı istihdama katılımına yönelik gerekli tedbirlerin alınmasına yönelik denetimlerin sıkılaşacağından bahsedilmiştir.

4. ULUSAL İSTİHDAM STRATEJİSİ HEDEFLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Özel politika gerektiren gruplar içerisinde yer alan gençler; işgücü piyasasına girişte ve işgücü piyasasında, kendilerine özgü problemlerle karşılaşmaktadır. Bu problemlerin başlıcaları; söz konusu grupların genel olarak eğitim ve beceri düzeylerinin görece düşüklüğü, esnek çalışma biçimlerinin hâlihazırda mevzuata ve çalışma yaşamına yeterince yansıtılmamış olması, ilk defa işe giren gençlerin karşılaştığı güçlükler olarak sıralanmaktadır (UIS2014-2023: 36). Bu doğrultuda söz konusu konuda yetkili kurumlar, gençlerin işgücü piyasasında karşılaştıkları engelleri en aza indirmek ve genç istihdamını arttırmaya yönelik birtakım hedefler belirlemişlerdir.

Çalışmanın bu bölümünde 2015 yılında genç istihdamına yönelik belirlenen hedefler ve bu doğrultuda yapılan sosyal politikalara yer verilecek ve ne kadar çözüme ulaşıldığı belirlenecektir.

4.1. Özel İstihdam Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması

Batılı ülkelere göre oldukça avantajlı bir genç nüfus oranına sahip olan Türkiye'de toplam nüfus TÜİK 2015 verilerine göre, 78 milyon 741 bin 53 kişidir. Bu nüfusun %16,4'ünü 15- 24 yaş grubundaki gençler oluşturmaktadır. 12 milyon 899 bin 667 kişiye karşılık gelen bu oran, Türkiye'nin ekonomik büyümesinde beşerî sermaye üstünlüğünü göstermektedir (UIS 2014-2023: 10). Diğer taraftan Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması Ekseni Mevcut Durum 2015 yılı raporunda 2015 yılı TÜİK verilerine

göre; “2014 yılında %17,7 olan genç işsizliği 2015 yılının ocak ayında artış göstererek %20 seviyesinde artmıştır. Bununla birlikte gençler arasındaki işsizlik (yüzde 20), genel işsizlikten (yüzde 11,6) daha yüksektir. Genç kadınlarda işsizlik oranı yüzde 22,4 iken genç erkeklerde bu oran yüzde 18,7 olarak gerçekleşmiştir. 15-24 yaş grubundaki işgücünün eğitim durumuna bakıldığında; lise altı eğitilmişlerin işgücünde en fazla yer alan nüfus olduğu (2.780.000 kişi); bunu sırasıyla yükseköğretim (765.000 kişi), lise dengi meslek okulları (620.000 kişi) ile genel lise mezunlarının (517.000 kişi) takip etmektedir” (Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması 2015: 62).

Yine İŞKUR’un sunduğu hizmetlerden yararlanmak amacıyla 15-24 yaş grubu bireylerin yaptığı başvurular ve bu bireylerin işe yerleştirilme oranları yıllar itibarıyla artış göstermiştir. Aynı rapora göre, “2015 yılı mart ayı verilerine göre; gençlerin Kuruma başvurusu (164.827), toplam başvurunun (705.311) yüzde 23’üne tekabül etmektedir. 2014 yılı mart ayı verilerine göre; işe yerleştirilen genç sayısı 38.315 kişi olarak gerçekleşirken, 2015 yılı mart ayı itibarıyla ise 43.723 kişi işe yerleştirilmiştir. 2015 yılı mart ayı itibarıyla işe yerleştirilenlerin ise yüzde 17’si 15-24 yaş arasında yer almaktadır (Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması 2015: 62).

Türkiye’de emek piyasalarının yapısal sorunlarından birisi de vasıflı işgücü ihtiyacının karşılanamamasıdır. Bu çerçevede Türkiye’de “2015 yılında işgücünün %16,1’i okuryazar olmayanlardan, %26,6’sı ise lise altı eğitim seviyesindekilerden oluşmaktadır. İşsizlik oranları verileri incelendiğinde ise lise altı eğitilmişlerin işsizlik oranı %10 iken yükseköğretim için bu oran % 11’dir.” İşgücünün eğitim seviyesi artmasına rağmen işsizlik oranının da aynı seviyede artmasının nedeni, iş arayanlar arasında üniversite eğitimine haiz olanların niceliksel fazlalığıdır. Dolayısıyla vasıflı işgücünün yetiştirilmesinin yanı sıra işgücünün de emek piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda hazırlanması gerekmektedir (UİS Eylem Planları 2017-2019, 2017: 10).

İşsiz kalma süresinin çalışmalarda bir kriter olarak ele alınması bu husustaki önemli bir problemi de gün yüzüne çıkarmaktadır. Buna göre, işsiz kalma süresi uzadıkça işsizlik sorunun çözümü daha da güçleşmektedir. İşsizlik süresinin uzaması bireyin mesleki becerisinin zayıflamasına yol açmaktadır. Uzun süreli işsizler belli bir dönem sonra iş arama sürecinden vazgeçmekte ve emek piyasasının dışına çıkmaktadır. Dolayısıyla, uzun süreli işsizleri yeniden emek piyasasına sokmak hem zaman alacak hem de ekonomiye büyük bir yük getirecektir (Alabaş, 2007: 24).

Uzun süreli işsizliğin başlıca nedenleri; yeni istihdam olanaklarının yaratılmaması yönündeki eksiklikler, yapısal ve teknolojik ilerlemelerin etkisi ile istihdam ve sosyal güvenlik sistemlerinin uzun süreli işsizlerin yeniden emek piyasasına katılımını sağlayacak biçimde yapılandırılmamasıdır. “2015 yı-

ında AB üyesi 28 ülkenin uzun süreli işsizlik ortalaması %48,1, OECD üyesi ülkelerin ortalaması %33,8'dir. Türkiye'de ise bu oran 2015 yılında %21 olarak gerçekleşmiştir." Fakat istihdamın yaklaşık %30'unun tarımda kesiminde istihdam da olduğu ve tarımın büyük ölçüde uzun süreli işsizliği gizlediği şeklinde değerlendirmeler nedeniyle söz konusu veriler gerçeği yansıtmadığı şeklinde yorumlanmaktadır. Diğer bir yandan bu duruma genç işsizlik açısından bakıldığında "Toplam genç işsizler içinde uzun süreli işsizlerin oranı 2006 yılında %3,3 ile %3,7 aralığında gerçekleşmiş iken 2015 yılında %1,6 ile %3,1 aralığında gerçekleşmiştir." (ÜİS Eylem Planları 2017-2019, 2017: 39-41).

4.2.Ulusal İstihdam Stratejisinde Genç İstihdamını Arttırmaya Yönelik Yürütülen Sosyal Politika Uygulamaları

Türkiye'de genç işsizliği sorunu, her geçen gün büyüyen önemli bir sorun haline gelmektedir. Gençlerin toplumun aktif kanadını oluşturması nedeniyle ülke geleceği, genç nüfus gücüne ve bu nüfusun niteliğine bağlıdır. Bu doğrultuda işgücü piyasasına girişte dezavantajlı konumda bulunan gençler açısından, işgücü piyasasındaki engellerin azaltılması ve gençlere yönelik eğitim sonrası çalışma hayatına geçişte istihdam artırıcı politikalar izlenmesi önem kazanmaktadır (Taş ve Bilen, 2014: 60-61). Bu çerçevede ÜİS genç istihdamı önündeki engellerin azaltılması ve genç işsizlik seviyesinin genel işsizlik seviyesine indirmek amacıyla birtakım sosyal politika uygulamaları gerçekleştirilmektedir.

Ulusal İstihdam Stratejisi genç istihdamını arttırmaya yönelik raporda yer alan politikalar aşağıda sıralanmıştır.

4.2.1.Genç İşsizliğinin Azaltılması:

"Rehberlik ve danışmanlık faaliyetlerinin etkinliği ve ulaşılabilirliği ile Kurumun tanınırlığının artırılması için üniversitelerde 81 İŞKUR İrtibat Noktası faaliyet göstermektedir. Başkanlığımız tarafından yürütülen Avrupa Rehberlik Merkezi (EUROGUIDANCE) hizmetleri kapsamında, üniversite irtibat noktalarına özel olarak tasarlanan afişler ve kalem, defter, takvim gibi tanıtım materyalleri tüm irtibat noktalarına dağıtılmak üzere il müdürlüklerine gönderilmiştir. Yine EUROGUIDANCE kapsamında, 2015 yılı içerisinde Türkiye'deki kariyer merkezleri ve İŞKUR irtibat noktalarının rol dağılımına ilişkin bir Çalıştay düzenlenmesi planlanmaktadır. İllerde yapılmaya başlanan "Meslek Tanıtım Günleri"yle üniversite tercihleri öncesinde öğrencilere yardımcı olunması amaçlanmaktadır. Meslek Tanıtım Günlerine ilişkin iyi ör-

nekler incelenmiş ve bu etkinliklerin icra aşamasına geçilmiştir. Meslek Tanıtım Günleri, temel olarak mesleğin, erbabı tarafından tanıtılması şeklinde kurgulanmıştır. İl müdürlüklerince belirlenecek program çerçevesinde Türkiye’de en çok tercih edilen 9 meslek dahil birçok mesleğin tanıtılması planlanmaktadır. Nisan sonu itibarıyla yaklaşık 2500 genç bu faaliyetlere katılmıştır. Gençlere yönelik danışmanlık hizmetleri kapsamında 2015 yılının ilk 4 ayında 15-24 yaş arası 194.072 genç danışan ile 237.778 bireysel görüşme gerçekleştirilmiştir.” (Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması 2015: 79).

Genç işsizliğin azaltılması noktasında gençlere yönelik rehberlik ve danışmanlık hizmetleri sunulmuştur. Bu doğrultuda işgücü piyasasında tercih edilen mesleklerin tanıtımı yapılarak, gençlerin bu mesleklere yönelmeleri sağlanmaya çalışılmıştır.

4.2.2.Gençlerin İşgücü Eğitimleri İle Desteklenmesi:

Söz konusu politika gençlerin mesleki eğitim ve iş tecrübesi olmayan gençlere tecrübe kazandırılarak emek piyasasına katılımını kolaylaştırmayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda “2015 yılı haziran ayı sonu itibarıyla 15-29 yaş arası 53.195 kişi mesleki eğitim kurslarına ve 48.428 kişi işbaşı eğitim programlarına katılmıştır”. Yine söz konusu raporda, gençlerin niteliklerini arttıracak çalışmalara devam edildiğinden bahsedilerek, katılımcılara “Yönetim Kurulu Kararıyla programa katılım sağlanan her fiili gün için 38,48 TL zaruri gider ödemesi, iş kazası ve meslek hastalığı ile gerekmesi halinde genel sağlık sigortası prim giderleri İŞKUR tarafından ödenmektedir.” Şeklinde programa katılan gençlerin genel sağlık sigortası primlerinin İŞKUR tarafından karşılandığını belirtilmiştir (Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması 2015: 80).

4.2.3.Genç Girişimciliğinin Desteklenmesi:

Genç girişimciliği teşvik etme ve destekleme konusunda İŞKUR gençlere yönelik bilinçlendirme kampanyalarını üstlenmiştir. İŞKUR ayrıca girişimci danışmanlığı hizmetinin yanında gençlere yönelik mentorluk hizmetini faaliyete geçirmeyi amaçlamaktadır.

“2015 yılının ilk altı ayında 15-29 yaş arası 6299 kişi girişimcilik eğitim programlarına katılmıştır. İŞKUR, girişimciliği geliştirmek ve yaygınlaştırmak amaçlı girişimcilik eğitim programları düzenlemekte, girişimci danışmanlığı hizmetleri vermekte olup yapılan mevzuat düzenlemesi sonrasında mentorluk hizmetleri altyapısı kurmaya başlamıştır. Ayrıca girişimcilik se-

minerleri, kariyer günleri ve istihdam fuarları kapsamında girişimcileri bilgilendirmeye ve eğitmeye yönelik faaliyetler de düzenlenmektedir” (Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması 2015: 80).

4.2.4.Gençlerin Kayıt Dışı Çalışmasıyla Mücadele Edilmesi:

Kayıt dışı istihdam; genel istihdamın yanı sıra genç istihdamında da yaygın bir sorundur. Özellikle gençlerin eğitim sonrası istihdama katılmakta zorluk çekmeleri nedeniyle güvencesiz istihdam alanlarını tercih etmeleri kayıt dışılığı her geçen gün arttırmaktadır. Bu doğrultuda söz konusu raporda gençlerin kayıt dışılığı azaltma konusunda Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), Maliye Bakanlığı ve İŞKUR’la faaliyette bulunmaktadır.

“Gençlere yönelik olarak kayıt dışı çalışmanın olumsuz sonuçları ve işverenlerin yükümlülükleri konularında 75 bin adet broşür basılarak KOSGEB’in eğitim verdiği noktalara ve belediyelere dağıtılmıştır. Bu alanlara ek olarak 2014 yılında faaliyete geçen “Etkin Rehberlik ve Denetim Yoluyla Kayıtlı İstihdamın Teşviki (KİTUP II) Projesi” kapsamında halihazırda gerçekleştirilmiş ve önümüzdeki 2 yıl boyunca da gerçekleştirilmeye devam edecek olan çok sayıda toplumsal farkındalık artırma faaliyeti bulunmaktadır. Bu kapsamda 3 farklı üniversitede sosyal güvenliğin önemi ve kayıt dışı çalışmanın olumsuz sonuçları konularında seminer verilmiştir. Ayrıca, proje tamamlanincaya kadar gidilen illerde meslek lisesi öğrencilerine de “Geleceğimi Nasıl Planlarım” konusunda seminer verilerek sosyal güvenliğin önemi ve kayıt dışı çalışmanın olumsuz sonuçları konularında bilgilendirme yapılacaktır” (Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması 2015: 81).

UİS raporunda gençlerin kayıt dışılığı azaltmaya yönelik etkin bir politika yürütülmesine rağmen DİSK/Genel-İş Sendikası Araştırma Dairesi tarafından hazırlanan Kayıt Dışı İstihdam Raporuna göre kayıt dışılık istenilen seviyelere indirilememiştir. Söz konusu rapora göre; gençlerin sayısı 1 milyon 800 bini kayıt dışıdır. Rapora göre, istihdam olanağı bulamayan gençler işsiz kalmamak kayıt dışılığa yönelmektedir. 2016 verilerine göre genç istihdamının %44,51’i yani 1 milyon 798 bini kayıt dışı istihdam edilmektedir. Bunun 1 milyon 6’sı yani yüzde 32’si ücretli veya yevmiyeli olarak kayıt dışı çalışmaktadır (Dursun ve Gül, 2017).

4.2.5.İşgücü Uyum Programlarından Yararlanan Gençlerin İşgücü Piyasasına Entegrasyonunu Sağlamak Üzere Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetlerinin Verilmesinin Sağlanması:

Genç nüfusun işgücü piyasasında istihdamını arttırma ve işsizlik oranlarının azaltılması konusunda uygulanan politikaların başarılı olması için gençlerin işgücü piyasalarına giriş ve çıkışında rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinde yararlanmaları elzemdir. Bu çerçevede rehberlik ve danışmanlık hizmetleri, gençlerin vasıflarını en iyi şekilde kullanarak güvenli bir şekilde istihdama katılmalarını desteklemektedir. Rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin etkin uygulanması ile genç işsizliği azaltmaya yönelik uygulanan diğer politikaların daha verimli olmasına olanak sağlamaktadır. Ayrıca maliyetlerinin düşük olması nedeniyle uygulaması kolay hizmetlerdir (Kayalı, 2015: 155-156).

Genç işgücünün emek piyasasına katılımını kolaylaştırmak amacıyla iş ve meslek danışmanları iş arayan gençlere iş arama becerileri eğitimi ve danışmanlık hizmeti vermektedir. Söz konusu hizmet ile eğitim kursları için genç işgücünün ne derecede uygun olup olmadığı belirlenmektedir. Bu doğrultuda "2015 yılı Ocak-Nisan döneminde 15-24 yaş arası 73.220 genç kadın danışan ile 87.428 bireysel görüşme" gerçekleştirilmiştir (Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması 2015: 81).

4.2.6.İstihdam Fuarları, Kariyer Günleri Tanıtım Materyalleri Yoluyla İŞKUR Tarafından Verilen Girişimcilik Eğitimlerinin Gençler Arasındaki Tanınırlığı Artırılarak Daha Fazla Gencin Bu Eğitimlerden Yararlanmasına Olanak Sağlanması:

Bu politikada, sosyal medya üzerinden istihdam fuarları ve kariyer günleri gibi hizmetleri kamuoyu tanıtımının arttırılmasını ve çeşitli broşür ve afişlerle farkındalık sağlanması amaçlanmıştır. 2015 yılı ocak ayı içerisinde belirtilen miktarlarda dağıtılan broşürler Tablo 9'da görülmektedir (Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması 2015: 82):

Tablo 9. Çeşitli İllere Gönderilen Broşür Sayısı

NO	Broşür Gönderilen İller	İş Arayan Broşürü	İşveren Broşürü	A'dan Z'ye İŞKUR Broşürü
1	İstanbul	2000	2000	1000
2	Zonguldak	1500	1500	500
3	Erzurum	1000	1000	500
4	Uşak	1000	1000	500

Kaynak: Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması Eksenli Mevcut Durum Raporu 2015: 82

4.2.7. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Genç İstihdamı Yılda En Az Bir Kez İİMEK Gündemine Alınması:

“Konu ile ilgili olarak 20.06.2014 tarih ve 22270 sayılı yazı ile konu hakkında il müdürlüklerine talimat verilmiştir. 2015 yılı İİMEK Genel Raporunda konu ile ilgili değerlendirme yapılacaktır. Ayrıca 2015 yılında yapılacak toplantılarda alınacak kararlar Başkanlığımızca takip edilecektir” (Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması 2015: 82).

4.2.8. Kırsal Kesimdeki Gençlerin İŞKUR Hizmetlerine Erişimini Sağlamak Üzere Mobil Hizmet Birimleri Oluşturulması:

İŞKUR 81 il ve 61 ilçede örgütlenerek belediyeler ve sosyal yardım kurum/kuruluşlarında oluşturulan 2.956 “Hizmet Noktası” ve 81 üniversitede “Üniversite İrtibat Noktası” da dâhil olmak üzere toplam 3.179 birimde hizmet sunmaktadır. Bu birimler aracılığıyla vatandaşa en yakın noktadan, kolay erişilebilir hizmet sunma imkânı sağlanmıştır. (Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması 2015: 83).

Üniversite İrtibat Noktası devlet üniversiteleri yanı sıra vakıf üniversitelerini de içine alarak iş ve meslek danışmanlarının görev yaptığı hizmet birimleri haline gelmiştir. Örneğin, Türkiye’de vakıf üniversitesi olan Bahçeşehir Üniversitesi (BAU), 24 Mart 2014 tarihinde İŞKUR ile protokol imzalayarak günün belli saatlerinde hizmet vererek, BAU’lu öğrencilerin iş arama, staj, iş ve meslek danışmanlığı imkanlarından faydalanmalarına olanak sağlamıştır (BAU, 2017).

Ayrıca il müdürlükleri tarafından oluşturulan mobil hizmet birimleri vasıtasıyla, ulaşımın zor sağlandığı kırsal kesimde yer alan iş arayanlar, Kurum hizmetlerinden faydalandırılarak genç işsizliğinin azaltılması noktasında çözümler üretilmektedir (Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması 2015: 83).

Örneğin, İŞKUR terör mağduru bölgelerden biri olan Doğu ve Güneydoğu’da iş fırsatları yaratarak gençleri terörden uzak tutmak için mobil hizmet birimleri kurmayı hedeflemektedir. Bu bağlamda, yaklaşık 3 milyon gence eğitim verilerek, istihdam edilmeleri hedeflenerek bunun için yaklaşık olarak 3 milyarlık kaynak aktarılması planlanmaktadır (Tuzlapress, 2017).

4.2.9. Gençlere Yönelik Teşvik Düzenlemeleri ve İŞKUR Faaliyetleri Tanıtılarak Daha Fazla İşverene Ulaşılması Sağlanması:

İŞKUR bu noktada işverenleri, gençlerin istihdamına ilişkin uygulanan düzenlemelerin bilgilendirilmesini sağlama amacı taşımaktadır. Bu doğrultuda

Kurum, 2015 yılı ocak ayından itibaren illerin talepleri doğrultusunda aşağıda belirtildiği miktarlarda broşür gönderilmiştir. Resmî web sitesi, facebook ve twitter gibi sosyal medya aracılığıyla kamuoyu bilgilendirilmektedir (Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması2015: 83).

Tablo 10.Çeşitli İllere Gönderilen Broşür Sayısı

No	Broşür Gönderilen İller	İş Arayan Broşürü	İşveren Broşürü	A'dan Z'ye İŞKUR Broşürü
1	İstanbul	2000	2000	1000
2	Zonguldak	1500	1500	500
3	Erzurum	1000	1000	500
4	Uşak	1000	1000	500

Kaynak: Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması Eksenine Mevcut Durum Raporu 2015: 83

4.2.10.Gençlere Girişimcilik Perspektifinin Kazandırılmasını Sağlamaya Yönelik Çalışmalar Gerçekleştirilmesi:

Söz konusu durum Bilim Teknoloji Yüksek Kurulu İnsan Kaynağı Stratejisi'nde de ele alınarak konu ile ilgili kurumlarla iş birliği yapılarak çalışmalar tamamlanmıştır. Bu çalışmalar neticesinde üniversitelerin müfredatları girişimcilik yeteneği kazandıracak şekilde yeniden düzenlenerek konu ile ilgili üniversiteler bilgilendirilmiştir. İŞKUR, girişimciliği geliştirme ve yaygınlaştırma kapsamında rutin faaliyetlerine devam etmektedir (Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması2015: 84).

4.2.11.İlgili Kuruluşlarla İşbirliğine Gidilerek Ara Yüzler Oluşturulması ve Bu Kapsamda Staj ve İşbaşı Eğitimleri Arttırılması:

İŞKUR genç işgücünün istihdamını arttırmaya yönelik çalışmalarında özel sektörle diyaloglarını devam ettirerek 2015 yılı haziran ayı sonu itibarıyla 65.192 kişi işbaşı eğitim programlarına katarak faaliyetlerine devam etmektedir. (Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması2015: 84).

Sonuç

Ulusal İstihdam Stratejisinin, genç işsizliğini azaltmaya ve istihdamını arttırmaya yönelik hedef ve politikalarına ulaşılması ülkemizin dinamik bir kesimini temsil eden genç işgücünün üretime katılması açısından önemlidir. Bu bağlamda Ulusal İstihdam Stratejisi hedef ve politikaları incelendiğinde, 2012 yılında taslak halinde sunulan Ulusal İstihdam Stratejisinde genç nüfus fazla olması, demografik fırsat penceresi çerçevesinde ele alarak fırsat

olarak değerlendirilmiş; diğer bir yandan söz konusu Stratejide, Türkiye'nin üretim kapasitesinin, eğitilmiş genç nüfusa yönelik istihdam oluşturmada yetersiz kaldığından bahsedilmiştir.

Ulusal İstihdam Stratejisinde genç istihdamı arttırmaya yönelik hedefler ve politikalar dikkate alındığında yapısal sorunların çözümüne yönelik uygulanan faaliyetler genç işsizlik sorununa ilişkin somut politikalar getirmesine rağmen genç işgücünün mevcut işgücü piyasasına uyum sorununa ilişkin kalıcı bir çözüm getirmemektedir.

Ulusal İstihdam Stratejisinin temel politika eksenli hedeflerinin üçüncü başlığı olan Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması kapsamında 2015 yılında genç istihdamının arttırılması yönünde koyulan hedefler ve izlenen politikaların yetersiz olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda 2014-2023 Ulusal İstihdam Stratejisi taslağında makroekonomik politikalar başlığında genç işsizlik oranının normal işsizlik düzeyine indirgeneceği hedefi koyulmuştur. Fakat genç işsizliği 2014 yılında %17,7; 2015 yılında %18,5 ve 2016 yılında %19,6 oranında artarak gerçekleşmiştir. Bu doğrultuda koyulan hedefler ve izlenen politikalarda olumlu bir yönde ilerleme kaydedilmediği görülmektedir.

15-24 yaş arasındaki kadınlar, aynı yaş grubundaki erkek işsizliğini kıyasladığımızda; 2000 yılında %11,9 iken aynı yılda erkek işsizliği %13,7; 2010 yılında kadın işsizliği %23 iken erkek işsizliği %21 iken 2016 yılında kadın işsizliği %20,4 iken erkek işsizliği %16,6 olarak gerçekleşmiştir. Yine işgücüne katılma oranlarını incelendiğinde, genç kadın işgücüne katılma oranı 2000 yılında %28 2010 yılında %26 2016 yılında %30 olarak gerçekleşirken; genç erkek işgücüne katılma oranı 2000 yılında yaklaşık %58 2010 yılında yaklaşık %51 2016 yılında %54 olarak gerçekleşmiştir. Söz konusu verilere bakıldığında 15-24 yaş arasındaki kadınlar, aynı yaş grubundaki erkeklere göre işsizlik ve işgücüne katılma oranlarından daha fazla etkilenmektedir. Dolayısıyla çalışma yaşamında erkek ve kadın arasında eşit koşullar olmadığını görülmektedir.

Ulusal İstihdam Stratejisi genç istihdamı arasında kayıt dışılığı önleme konusunda denetimleri arttırmıştır. Buna karşın bir araştırmaya göre, genç istihdamının %44,51'i kayıt dışı istihdam edilmektedir. Yine raporda genç nüfusun işgücü piyasasında iş bulamaması kayıt dışılığa iten etkenlerden birisi olarak gösterilmektedir. Dolayısıyla rapordaki veriler değerlendirildiğinde genç istihdamında kayıt dışılıkla etkin bir mücadele sürdürülemediği görülmektedir.

Genç nüfusun işgücü piyasasında istihdamını artırma ve işsizlik oranlarının azaltılması konusunda uygulanan politikaların başarılı olması için gençlerin işgücü piyasalarına giriş ve çıkışında rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinde yararlanmaları elzemdir. Çünkü rehberlik ve danışmanlık hiz-

metleri gençlerin vasıflarını en iyi şekilde kullanarak güvenli bir şekilde istihdama katılmalarını desteklemektedir. Bu çerçevede Ulusal İstihdam Stratejisi politikalarında gençlere yönelik, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri yaygın olarak verilmektedir. Fakat söz konusu hizmetlerin genç işsizliğini azaltmada kısa vadede ve doğrudan görünen sonuçların verilmesi olanaksızdır.

2015 yılı içerisinde 15-24 yaş grubu gençlerin yaptığı başvurular ve bu gençlerin işe yerleştirilme oranları yıllar itibarıyla artış göstermiştir. Aynı rapora göre, "2015 yılı mart ayı verilerine göre; gençlerin Kuruma başvurusu (164.827), toplam başvurunun (705.311) yüzde 23'üne tekabül etmektedir. 2014 yılı mart ayı verilerine göre; işe yerleştirilen genç sayısı 38,315 kişi olarak gerçekleşirken, 2015 yılı mart ayı itibarıyla ise 43,723 kişi işe yerleştirilmiştir. 2015 yılı mart ayı itibarıyla işe yerleştirilenlerin ise yüzde 17'si 15-24 yaş aralığında yer almaktadır." Söz konusu veriler değerlendirildiğinde genç istihdamında yıl içerisinde olumlu bir artış yaşanmıştır. Genç istihdamı konusunda ileriki yıllarda daha fazla istihdam hedefinin konması bu politikayı etkili ve sürdürülebilir kılacaktır. Bu bağlamda genç nüfus sorununa gereken önem verilmediği takdirde Türkiye'de, 2023 yılına kadar artacak olan çalışma çağındaki nüfusta daha büyük bir genç işsizliği ile karşılaşılacaktır. Diğer yandan genç nüfusun sahip olduğu potansiyelin kullanılamaması durumunda 2040 yılından sonra yaşanan nüfusun sosyal güvenlik ve benzeri sorunlar ile daha da ağırlaşması beklenmektedir.

Tüm bu değerlendirmelerle hareketle genç istihdamını arttırmaya ve genç işsizliğini azaltmaya yönelik birtakım önerileri sıraladığımızda;

- Genç işsizliğin yıldan yıla artması ve politikaların hedeflenenin altında gerçekleşmesi genç nüfus için işgücü piyasasında yeteri kadar istihdam yaratılmadığının göstergesidir. Bu noktada mesleki eğitim işgücü piyasasının talep ettiği nitelikte olmasına yönelik adım atılmalıdır.
- Yine söz konusu verilere göre iş başında eğitim programı gençleri istihdama kazandırma açısından başarılı olduğu görülmektedir. Gençlerin eğitim sonrası iş piyasasına girişte beceri açığını kapamaya yönelik olan bu programlar ülkemizdeki eğitimli genç nüfusu dikkate alınırsa söz konusu programların yaygınlaştırılması kısa sürede Ulusal İstihdam Stratejisinin genç istihdamına yönelik politikalarını daha işlevsel hale getirecektir.
- Ülkemizde eğitimli genç nüfus grubunda işsizlik oranları kayda değer bir orana sahiptir. Ülkemizde her geçen gün üniversitelerin sayısı çoğalmakta fakat verilen eğitim işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu alanlarla uyumamaktadır. Söz konusu durum üniversite eğitiminin kalitesinin düşmesine sebebiyet verirken aynı zamanda eğitimli işsiz

sayısını çoğaltmaktadır. Bu çerçevede yetkili kurumlar işgücü piyasasının talebi olan alanlarda genç nüfusu eğitime yönlendirmelidir. Bu konuda hükümet ve üniversiteler arasında iş birliği geliştirilmeli ve gerekli planlamalar yapılmalıdır.

- Bilindiği üzere eğitim sonrası, işgücü piyasasında iyi bir ücret ve daha rahat istihdama katılma, tecrübeyle doğru orantılı olarak ilerlemektedir. Bu çerçevede, eğitim sonrası gençlerin istihdama geçişi kolaylaştırmak için öğrenimine devam eden öğrencilere aynı zamanda işyerinde tecrübe kazandırılması önemlidir. Diğer bir yandan üniversitede verilen eğitimlerin teorinin dışına çıkılması ve eğitim görülen alana uygun meslek odaklı uygulamalı bir sisteme geçilmesi gençlerin niteliğini arttırarak istihdama katılımlarını kolaylaştırabilmektedir.
- Eğitim sisteminin dışında yer alan veyahut da okul hayatında erken ayrılmış gençlerin kayıtlı istihdamda yer alabilmeleri güçtür. Bu durum gençler arasında kayıt dışılığı arttırmaktadır. Bu gençlerin kayıtlı istihdam da yer alabilmeleri için devlet ve işveren iş birliği içinde hareket etmeleri elzemdir. Devlet işverenlere çalıştırdıkları her genç işçi için vergi indirimleri uygulaması kapsamı genişletilmeli ve de sürdürülebilir olmalıdır.
- Genç kadınların istihdamı genç erkeklerin istihdamının gerisinde kalmaktadır. Bu doğrultuda genç kadınların geleneksel çalışma alanlarının dışına yönlendirilecek eğitimler verilmelidir. Çalışma hayatında kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık düzenlemeleri uygulanabilirliği arttırılmalı ve devlet tarafından gerekli denetimler sağlanmalıdır. Bu konuda gerekli hassasiyet göstermeyen firmalar gerekli yaptırımlara tabi olmalıdır.
- Genç nüfusunun işsizlik sorununun çözümüne yönelik yürütülen politikaların etkin işlenmesi için rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin önemi büyüktür. Dolayısıyla yetkili kurumlar eğitim kurumlarıyla iş birliği halinde olmalıdır. Bu doğrultuda yetkili kurumlar, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri yaygınlaştırılmalı ve gençlerin kariyer ve iş arama konusunda eğitimlerini sıklaştırmalıdır.
- Son yıllarda gençler kamu alanında istihdama katılmaları yönünde teşvik edilmeye çalışılmış ve gençlere kamu sektörü “rahat iş” bakış açısı dikte ettirilmiştir. Bu durum gençlerin, potansiyel girişimcilik ruhlarını köreltmıştır. Dolayısıyla gençlerin risk alma ve kendi işini kurma konusunda ne eğitim kurumları ne de yetkili kurumlar gençleri yeteri kadar teşvik etmemektedir. Oysaki girişimcilik bir ülkenin üretim ve yatırım kapasitesinin geliştirilmesinde önemli bir faktördür. Ülke ekonomisinde büyüme motoru olan ve sektörde istihdam

yaratma kapasitesi yüksek olan girişimcilik konusunda; gençlere yönelik yürütülen girişimcilik eğitimleri yaygınlaştırılmalı ve girişimcilik gençlerin kariyer seçenekleri arasına girmesi sağlanmalıdır.

- Diğer bir yandan özellikle gençleri iş kurma aşamasında ve sonrasında gerekli yardım yapılmalıdır. Özellikle iş kurma aşamasında ve sonrasında genç girişimciyle irtibat kesilmemeli, genç girişimci her safhada izlenmelidir.
- Genç girişimcinin işini kurma aşamasında girişimcilik ruhu kırılmamalıdır. Dolayısıyla işini yeni kurmak isteyen ve var olan işini geliştirmek isteyen genç girişimciye verilen hibe desteği konusunda gerekli prosedürler kolaylaştırılmalı ve yetkili kurumlar tarafından genç girişimciye bu konuda gerekli destek verilmelidir.
- Genç işsizliği sorununun çözümü yalnızca ekonomik büyümeyle gerçekleştirilecek bir sorun olarak görülmemelidir. Dolayısıyla işgücü piyasasına yönelik mevcut sorunlar çözümlenmelidir. Ayrıca Dünya'da genç işsizliğini azaltmaya yönelik yürütülen politikalar incelenmelidir. Bu politikaların Türkiye işgücü piyasasına uygunluğu tespit edilip iyi uygulama örnekleri işgücü piyasasına adapte edilmelidir.

KAYNAKÇA

- Ahmet, O. (2015). *Türkiye'de genç işsizliği ve nedenleri*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Alabaş, A. (2007). *Uzun süreli işsizler ve uzun süreli işsizliği azaltmada İşkur'un önemi*. T.C. Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü. Uzmanlık Tezi. Ankara.
- Bahçeşehir Üniversitesi (BAU). (Tarih Yok). İŞKUR İrtibat Noktası Hizmete Girdi. <https://bau.edu.tr/icerik/2366-iskur-irtibat-noktasi-hizmete-girdi>. 28 Nisan 2014.
- Bayraktar, S ve Ahmet, İ. (2013). Türkiye'nin genç işsizlik profili. *Çalışma İlişkileri Dergisi*. 4(1), 15-38.
- Bayraktar, Ö. (2015). Eğitim sistemimiz neden girişimci yetiştiremiyor. <https://webrazzi.com/2015/12/10/egitim-sistemimiz-neden-girisimci-yetistiremiyor/>. Erişim Tarihi: 06.05.2018.
- Coşan, B; Şeyma, Ş. ve Merve Çiloğlu, Y. (2017). Küresel ekonominin kronik sorunsalı genç işsizlik: Türkiye- Güney Avrupa (İspanya, İtalya, Portekiz, Yunanistan) ülkelerinin karşılaştırması. *Gazi Üniversitesi Genç Sosyal Bilimciler Sempozyumu 2017 Özel Sayısı*. (220-238).
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2015). Ulusal istihdam stratejisi özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması 2015 yılı eylem planları- 1. İDK Toplantısı Sonrası Güncellenmiş Hali.

- http://www.uis.gov.tr/media/1299/ozel_politika_gerektiren_gruplarin_istihdaminin_arttirilmesi_2015.pdf, Erişim Tarihi: 10.01.2018.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2015). *Ulusal istihdam stratejisi özel politika gerektiren grupların istihdamının arttırılması eksenine mevcut durum raporu*. Haziran.
- http://www.uis.gov.tr/media/1310/ozel_politika_gerektiren_gruplarin_istihdaminin_arttirilmesi_ikinci_idk.pdf, Erişim Tarihi: 10.01.2018.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2017). *Ulusal istihdam stratejisi 2014-2023*. <http://www.uis.gov.tr/media/1437/uis2014-2023.pdf>. Erişim Tarihi: 10.01.2018.
- Çondur, F ve Mehmet, B. (2014). Türkiye’de işgücü piyasası genç işsizlik-büyüme ilişkisi üzerine bir inceleme. *Amme İdaresi Dergisi*. 47(2), 77-93.
- Çondur, F ve Necmiye Cömertler, Ş. (2017). Türkiye’de eğitim harcamaları, ekonomik büyüme ve genç işsizlik ilişkilerinin analizi. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*. 2(6), 44-59.
- Ekin, N. (1980). Gençlerin işsizlik sorunu. *Sosyoloji Konferansları*. C:0. S:18. (39-50). <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/101180>.
- Erdayı, U. (2009). Dünyada genç işsizliği sorununun çözümüne yönelik ulusal politikalar ve Türkiye. *Çalışma ve Toplum*. 22, 133-161.
- Evrensel. (Tarih Yok). 1 milyon 800 bin genç kayıt dışı çalışıyor. 09.11.2017. <https://www.evrensel.net/haber/337521/1-milyon-800-bin-genc-kayit-disi-calisiyor>. Erişim Tarihi:10.01.2018.
- Günaydın, D ve Murat, Ç. (2015). Genç işsizliğin temel makroekonomik belirleyicileri: Ampirik bir analiz. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 22, 17-34.
- Işık Erol, S. (2013). Gençlere yönelik aktif istihdam politikaları: Japonya, Kore, Çin ve Türkiye örnekleri. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 24(6)/25(1-2), 15-43.
- Işıkoğlu, P.S. (2013). *Türkiye’de genç işsizlik sorunu: Denizli ili örneği*. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. Denizli.
- İzgi, B.B. (2012). Genç işsizliği ve eğitim ile olan ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 11(41), 295-310.
- Kayalı, G.S. (2015). *Genç işsizliği*. Ankara: Türk Metal Yayınları.
- Murat, S. ve Levent, Ş. (2011). Gençlerin istihdamı/işsizliği bakımından Türk eğitim sisteminin değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 3, 93-135.
- OECD Data. (2017). Youth Unemployment Rate. <https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm#indicator-chart>.

- Önder, N. (2013). Türkiye’de kadın işgücünün görünümü. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 35-61.
- Özsoy, C.E. (2015). Mesleki eğitim –istihdam ilişkisi: Türkiye’de mesleki eğitimin kalite ve kantitesi üzerine düşünceler. *Electronic Journal of Vocational Colleges*. 5(5), 173-181.
- Taş, Y. ve Merve, B. (2014/2). Avrupa Birliği ve Türkiye’de genç işsizliği sorunu ve çözüm önerileri. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(6), 50-69.
- Taşgün, Ö, Bozgeyikli, H, Boğazlıyan, E. (2017). Üniversiteli Gençlerin İşsizlik Kaygıları İle Psikolojik Dayanıklılıkları Arasındaki İlişki. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 6 (16), 551-567.
- Tuzlapress. (Tarih Yok). İŞKUR Güneydoğu’daki gençleri dağ yerine iş hayatına hazırlıyor. <http://www.tuzlapress.com/haber/21189/iskur-guneydogudaki-gencleri-dag-yerine-is-hayatina-hazirliyor.html>. 29 Haziran 2017.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TUİK). (2017). İşgücü İstatistikleri. http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007. Erişim Tarihi:10.01.2018.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TUİK). (2018). Tanım ve Kavramlar http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html. Erişim Tarihi:07.05.2018.
- Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS). (2015). 2014-2023 Ulusal İstihdam Stratejisi/ 2014-2017 Eylem Planları. *ÇSGB*. Erişim Tarihi: 08.04.2018.
- Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS). (2017). 2014-2023 Ulusal İstihdam Stratejisi/ 2017-2019 Eylem Planları. *ÇSGB*. Erişim Tarihi: 08.04.2018.
- Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS). (Tarih Yok). Ulusal İstihdam Stratejisi Hakkında. *ÇSGB*. <http://www.uis.gov.tr/uis/UisHakkinda>. Erişim Tarihi: 19.03.2018.
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO). (2017). Gençlerde küresel istihdam eğilimleri 2017.http://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_600486/lang-tr/index.htm
- Uyar Bozdaloğlu, E.Y. (2008). Türkiye’de işsizliğin özellikleri ve işsizlikle mücadele politikaları. *Sosyal Bilimler Dergisi*,20, 45-65.
- Ürüt Kelleci S. ve Zehra, T. (2016). Genç işsizliğin incelenmesi: OECD ülkeleri ve Türkiye karşılaştırması. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(13), 10-25.