



ANKARA  
HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

GENÇLERİN MESLEK VE İŞ SEÇİMLERİ YOLUNDA İŞKUR'DAKİ İŞ  
VE MESLEK DANIŞMANLARININ ETKİSİ

Kadir KORKMAZ

Tez Danışmanı  
Prof. Dr. Mehmet Akif ÖZER

YÜKSEK LİSANS TEZİ  
AMME İDARESİ ANABİLİM DALI  
KAMU YÖNETİMİ BİLİM DALI

EKİM – 2019

**ankara**

**YBM**



**GENÇLERİN MESLEK VE İŞ SEÇİMLERİ YOLUNDA İŞKUR'DAKİ İŞ VE  
MESLEK DANIŞMANLARININ ETKİSİ**

**Kadir KORKMAZ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ  
AMME İDARESİ ANABİLİM DALI  
KAMU YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**EKİM 2019**

Kadir KORKMAZ tarafından hazırlanan “Gençlerin Meslek ve İş Seçimleri Yolunda İŞKUR’daki İş ve Meslek Danışmanlarının Etkisi” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ /~~OY ÇOKLUĞU~~ ile Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Kamu Yönetimi Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

**Danışman:** Prof. Dr. Mehmet Akif ÖZER

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~ .....



**Başkan :** Prof. Dr. Murat AKÇAKAYA

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~ .....



**Üye :** Doç. Dr. Nazlı Yücel BATMAZ

Yerel Yönetimler Anabilim Dalı, Kırıkkale Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~ .....



Tez Savunma Tarihi: 16/10/2019

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

.....  
Prof. Dr. Figen ZALF  
Enstitü Müdürü

## ETİK BEYAN

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.



Kadir KORKMAZ

16.10.2019

# GENÇLERİN MESLEK VE İŞ SEÇİMLERİ YOLUNDA İŞKUR'DAKİ İŞ VE MESLEK

## DANIŞMANLARININ ETKİSİ

Yüksek Lisans Tezi

Kadir KORKMAZ

ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Ekim 2019

### ÖZET

İşsiz olan gençlerin, özellikle işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde iş arama sürelerinin uzun olması ve bu uzun süre içerisinde iş bulamamaları, birçok açıdan olumsuz etkilenmelerine neden olmaktadır. Bu sürecin uzaması, işsizliğin ağır sonuçlarını daha da artırmakla birlikte, bireysel ve toplumsal sorunların artışı da beraberinde getirmektedir. Genç işsizlerin iş arama sürecinde, iş arama yöntemleri konusunda bilgi sahibi olmaları ve durumlarına en uygun mesleği/işi seçebilmelerinin sağlanması ile ülkenin sahip olduğu insan kaynağı daha etkin ve verimli kullanılabilir. Bu hedeflere ulaşılması yolunda işsizlerin en kısa zamanda istihdamı amacıyla uygulanmaya başlayan iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, özellikle genç işsizlik oranının yüksek olduğu ülkemizde daha da büyük önem kazanmıştır. Bu çalışmada genç işsizliği sorununun çözümünde iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin önemi ve iş arayan gençlerin bu hizmetlere olan yaklaşımları ve farkındalık düzeyi değerlendirilecek ve ülkemizde bu hizmetin hangi düzeyde olduğu anlaşılmasına çalışılacaktır. Çalışmanın kapsamını, genç istihdamının sağlanması ve geliştirilmesi amacıyla 2012 yılında İŞKUR'da başlatılan iş ve meslek danışmanlığı sisteminin işlerliğinin tespiti oluşturmaktadır. Tezde, genç işsizliği ve gençlerin istihdamı ile ilgili ana çerçeve çizilerek, iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin İŞKUR'daki tarihçesi ve günümüzdeki uygulama alanlarına değinilmiş ve bu hizmetlerin genç istihdamı üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir. Konu olarak, işgücü piyasasında dezavantajlı grupta bulunan 15-24 yaş arasındaki iş arayan gençler kapsama alınmış, dünyanın birçok ülkesinde olduğu gibi ülkemizde de yetişkin işsizlik oranının yaklaşık iki katı durumda bulunan genç işsizlik oranının ortaya çıkardığı ciddi problemin daha anlaşılır ve derinlemesine analiz edilip değerlendirilmesi ve ortaya yapıcı çözümler getirilmesi amacıyla, dezavantajlı grupta bulunan diğer iş arayanlar (kadınlar, engelliler, eski hükümlüler, uzun süreli işsizler) kapsam dışı bırakılmıştır. Genç iş arayanlara verilen iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden sonra istihdam durumları, istihdam edildikleri işlerin aldıkları (mesleki) eğitim ile ilgili olup olmadığı göz önüne alınarak, hizmetin verimliliği hakkında bilgi verebilecek önermeler ortaya konulmuştur.

Bilim Kodu : 111606 Halkla İlişkiler

Anahtar Kelimeler: İşsizlik, Genç İşsizliği, İstihdam, İş ve Meslek Danışmanlığı, Genç İstihdamı, Türkiye İş Kurumu, İşgücü Piyasası, Uzun Süreli İşsizlik

Sayfa Adedi : 183

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Mehmet Akif ÖZER

THE EFFECT OF WORK AND PROFESSIONAL CONSULTANTS IN İŞKUR ON THE ROAD OF  
YOUNG PEOPLE'S VOCATIONAL AND BUSINESS ELECTIONS

M.Sc. Thesis

Kadir KORKMAZ

ANKARA HACI BAYRAM VELİ UNIVERSITY

INSTITUTE OF GRADUATE EDUCATION

October 2019

ABSTRACT

Unemployed young people, especially during periods of high unemployment and long-term job search time to find a job in many ways, they are negatively affected. The prolongation of this process increases the heavy consequences of unemployment and brings about an increase in individual and social problems. The job opportunities of young unemployed people, job search methods to have information about the situation and the most appropriate profession/job to ensure that they can select the job of the country's human resources can be used more effectively and efficiently. Job and vocational counseling services, which have been implemented for the purpose of employment of the unemployed as soon as possible in order to reach these targets, have gained more importance especially in our country where young unemployment rate is high. In this study, the importance of job and vocational counseling services in the solution of the problem of youth unemployment and the approaches and awareness of the youth seeking these services will be evaluated and the level of this service will be tried to be understood in our country. The scope of the study is the determination of the operability of the job and vocational counseling system initiated in İŞKUR in 2012 in order to provide and develop youth employment. In this thesis, the main framework of youth unemployment and employment of young people was drawn and the history and practice areas of job and vocational counseling services in İŞKUR were discussed and the effects of these services on youth employment were evaluated. As the subject, young people seeking employment between the ages of 15-24 in the disadvantaged group in the labor market have been included in the labor market. Other job seekers (women, people with disabilities, ex-convicts, long-term unemployed) in the disadvantaged group were excluded from the scope of the study in order to provide a more comprehensible and in-depth analysis and evaluation of constructive solutions. Considering the employment status of the job seekers and job counseling services provided to young job seekers and whether the jobs they are employed in are related to the (vocational) training, the propositions that can give information about the efficiency of the service have been put forward.

Science Code: 111606 Public Relations

Key Words : Unemployment, Youth Unemployment, Employment, Job and Career Counseling, Youth Employment, Turkey Business Association, Labor Market, Long Term Unemployment

Page Number : 183

Supervisor : Prof. D. Mehmet Akif ÖZER

## İÇİNDEKİLER

|   | <b>Sayfa</b> |
|---|--------------|
| ÖZET .....  | iv           |
| ABSTRACT .....  | v            |
| İÇİNDEKİLER .....   | vi           |
| TABLoların LİSTESİ .....  | viii         |
| KISALTMALAR .....   | ix           |
| 1. GİRİŞ.....   | 1            |
| 2. TOPLUMSAL BİR SORUN OLARAK GENÇ İŞSİZLİĞİ .....                                    | 15           |
| 2.1. Genç ve Genç İşgücü Kavramları.....  | 15           |
| 2.2. Genç İşsizliği İle İlgili Kavramsal Çerçeve .....                                | 17           |
| 2.3. Küresel Bir Sorun Olarak Genç İşsizliği Olgusu ve Türkiye’deki Durumu.....       | 25           |
| 2.4. Toplumsal Bir Sorun Olarak Genç İşsizliği .....                                  | 28           |
| 2.5. Genç İşsizliğinin Boyutları, Etkileri ve Mevcut Durum .....                      | 32           |
| 2.6. Türkiye’de Genç İşsizliği ve Genç İşgücü .....                                   | 35           |
| 2.7. Genç İstihdamı ve Genç İşsizliği.....  | 41           |
| 2.8. Genç İşsizliğinde Küresel Eğilimler.....   | 46           |
| 2.9. Genç İşsizliğine İlişkin Teorik Çerçeve ve Dünyada Genç İstihdamının Durumu..... | 47           |
| 2.10. Genç İşsizliğinin Teorik Açıklamaları .....                                     | 48           |
| 2.11. Bölgesel Düzeyde Genç İşgücü .....  | 51           |
| 3. GENÇ İŞSİZLİĞİNİN TOPLUMSAL HAYATIMIZDAKİ ETKİLERİ VE İŞKUR                        | 53           |
| 3.1. Genç İşsizliğinin Nedenleri ve Sonuçları .....                                   | 53           |
| 3.1.1. Makro Ekonomik Nedenler .....  | 64           |



|   | <b>Sayfa</b> |
|---|--------------|
| 3.1.2. İşgücü Piyasasındaki Bilgi Asimetrisi .....  | 65           |
| 3.1.3. İşgücü Piyasasına Girişte ve İstihdamda Yaşanan Sorunlar .....   | 66           |
| 3.1.4. Genç Nüfus Artışı .....  | 67           |
| 3.1.5. Görelî Ücret Farklılıkları ve İstihdamın Korunmasına İlişkin<br>Yasal Düzenlemeler.....                      | 67           |
| 3.1.6. İşgücünün Sahip Olduğu Beceriler İle Talep Edilen Beceriler Arasındaki<br>Uyumsuzluk .....                   | 68           |
| 3.2. Eğitim Politikaları ve Genç İşsizliği .....  | 71           |
| 3.3. Türkiye’de Eğitim ve Genç İşsizliği Arasındaki Bağlantı .....  | 72           |
| 3.4. Genç ve Eğitimli İşgücünün İstihdam Sorunu .....   | 75           |
| 3.5. Genç İşsizliğinin Ortaya Çıkardığı Sorunlar .....  | 77           |
| 3.6. Genç İşgücü Piyasasında Genel Eğilimler .....  | 78           |
| 3.7. Gençlerin Çalışmaya Karşı Tutum ve Davranışları .....  | 82           |
| 3.8. Genç İşsizliğiyle Mücadelede Ulusal Politikalar ve Türkiye .....   | 84           |
| 3.9. Gençlerin İşsizliğini Önlemeye Yönelik Olarak Alınan Önlemler ve İstihdam<br>Politikaları .....                | 86           |
| 3.10. İŞKUR ve Genç İstihdamının Artırılmasına Yönelik Politikalar .....  | 89           |
| 3.11. Türkiye’nin Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planı .....   | 95           |
| 3.11.1. Birleşmiş Milletler Ortak Programı–Herkes İçin İnsana Yakışır İş:<br>Ulusal Gençlik İstihdam Programı ..... | 96           |
| 3.12. Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu .....  | 98           |
| 4. İŞKUR’UN İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ .....  | 101          |
| 4.1. Mesleki Rehberlik ve İş Danışmanlığı Hizmetleri .....  | 101          |
| 4.2. Kariyer Danışmanlığı .....   | 105          |
| 4.3. İş ve Meslek Danışmanlığı Kavramı .....  | 107          |
| 4.4. İŞKUR’un Genç İşsizlikle Mücadelede İş ve Meslek Danışmanlığı<br>Hizmetleri .....                              | 117          |

|  | <b>Sayfa</b> |
|--|--------------|
| 4.5. İŞKUR'un İş ve Meslek Danışmanlığı Yol Haritası .....                       | 121          |
| 4.6. Danışmanlık ve İşe Yerleştirme Servisinin Diğer Servislerle Koordinasyonu.. | 122          |
| 4.7. İş ve Meslek Danışmanlığının Yasal Dayanakları ve Temel İlkeleri .....      | 125          |
| 4.8. İş ve Meslek Danışmanlığının Hedef Kitlesi ve Temel Aşamaları .....         | 127          |
| 4.9. İş ve Meslek Danışmanlarına İlişkin Genel Bilgiler .....                    | 137          |
| 4.10. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetinin İşsizler Üzerindeki Etkileri .....    | 139          |
| 5. SONUÇ VE ÖNERİLER .....   | 141          |
| KAYNAKLAR.....   | 157          |
| ÖZGEÇMİŞ.....  | 171          |

## TABLULARIN LİSTESİ

| <b>Tablo</b>   | <b>Sayfa</b> |
|--|--------------|
| Tablo 2.2. Dünyada yetişkin ve genç işsizlik oranları.....                                 | 18           |
| Tablo 2.4. 15-24 yaş grubundaki genç nüfusun işgücü durumu .....                           | 31           |
| Tablo 2.6.1. Türkiye’de eğitim durumuna göre işsizlik oranları .....                       | 38           |
| Tablo 2.6.2. Türkiye’de 15-24 yaş grubunun cinsiyete göre işsizlik göstergeleri .....      | 39           |
| Tablo 3.1. Genç işsizlik oranlarının yüksek olmasının sebepleri.....                       | 59           |
| Tablo 3.5. Türkiye’de genç ve genel işsizlik oranları .....                                | 77           |
| Tablo 3.10.1. Gençlerde İŞKUR’a kayıtlı işsiz ve işe yerleştirme sayıları .....            | 92           |
| Tablo 3.10.2. Gençlerin istihdamı açısından önem taşıyan başlıca politika alanları.....    | 93           |
| Tablo 4.2. Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetleri anlayışındaki değişme..... | 107          |
| Tablo 4.3. İş ve meslek danışmanlığı faaliyetleri .....                                    | 117          |
| Tablo 4.8.1. İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri iş bulmanızı kolaylaştırdı mı .....      | 130          |
| Tablo 4.8.2. İş ve meslek danışmanlığı ile ilgili görüşler .....                           | 132          |

## KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

| <b>Kısaltmalar</b>  | <b>Açıklamalar</b>                       |
|---------------------|--|
| <b>AB</b>           | Avrupa Birliği                           |
| <b>AİPP</b>         | Aktif İşgücü Piyasası Politikaları       |
| <b>BM</b>           | Birleşmiş Milletler                      |
| <b>CV</b>           | Özgeçmiş                                 |
| <b>C.Ü.</b>         | Cumhuriyet Üniversitesi                  |
| <b>DİSK</b>         | Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu |
| <b>DPT</b>          | Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı   |
| <b>EUROGUIDANCE</b> | Avrupa Rehberlik Merkezi                 |
| <b>FAO</b>          | Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü |
| <b>GAN</b>          | Küresel İşbaşında Eğitim Ağı             |
| <b>GİA</b>          | Gençlik İstihdam Ağı                     |
| <b>GSYİH</b>        | Gayri Safi Yurt İçi Hasıla               |
| <b>G20</b>          | 20'ler Grubu                             |
| <b>HAK-İŞ</b>       | Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu      |
| <b>HARB-İŞ</b>      | Türk Harb İş Sendikası                   |
| <b>ILO</b>          | Uluslararası Çalışma Örgütü              |
| <b>IOM</b>          | Uluslararası Göç Örgütü                  |
| <b>İEP</b>          | İşbaşı Eğitim Programı                   |
| <b>İMD</b>          | İş ve Meslek Danışmanı                   |
| <b>İŞKUR</b>        | Türkiye İş Kurumu                        |
| <b>KAYSİS</b>       | Elektronik Kamu Bilgi Yönetim Sistemi    |
| <b>KPSS</b>         | Kamu Personeli Seçme Sınavı              |
| <b>MBRD</b>         | Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık  |
| <b>MDM</b>          | Meslek Danışma Merkezi                   |
| <b>MEB</b>          | Milli Eğitim Bakanlığı                   |

|                |   |
|----------------|---|
| <b>MPM</b>     | Milli Prodüktivite Merkezi Başkanlığı                         |
| <b>MYK</b>     | Mesleki Yeterlilik Kurumu                                     |
| <b>NCDA</b>    | Amerikan Ulusal Kariyer Gelişimi Derneği                      |
| <b>OECD</b>    | Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü                         |
| <b>PERYÖN</b>  | Türkiye İnsan Yönetim Derneği                                 |
| <b>SBF</b>     | Siyasal Bilgiler Fakültesi                                    |
| <b>SGK</b>     | Sosyal Güvenlik Kurumu  |
| <b>TİSK</b>    | Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu                    |
| <b>TOBB</b>    | Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği                            |
| <b>TÜHİS</b>   | Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası |
| <b>TÜİK</b>    | Türkiye İstatistik Kurumu                                     |
| <b>TÜRK-İŞ</b> | Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu                       |
| <b>UMS</b>     | Ulusal Meslek Standardı                                       |
| <b>UN</b>      | Birleşmiş Milletler   |
| <b>UNDP</b>    | Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı                         |
| <b>YÖK</b>     | Yüksek Öğrenim Kurumu   |
| <b>3i</b>      | İşgücü-İşveren-İŞKUR  |

## 1. GİRİŞ

Genç işsizliği sorunu ülkemiz ve birçok dünya ülkesi açısından çözüm bekleyen sorunların başında gelmektedir. Aynı zamanda işsizlik birçok sorunun da kaynağı olarak gösterilmektedir. Günümüz işgücü piyasası çok hızlı değişmekte ve iş piyasasının ihtiyaç duyduğu gereksinimler de bu hızlı değişimden etkilenmektedir. Her birey iş aramaya başlarken bu değişim sürecini iyi algılayabilmeli ve değişimin gerisinde kalmamalıdır (Akman ve Koçak, 2011:133-155). Bu çalışmada; işsizlik, iş ve meslek danışmanlığı, işgücü piyasası ve ülkemizdeki işsizlik oranlarından bahsedilerek, İŞKUR'daki iş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerine değinilmiştir. Bunun yanında iş ve meslek danışmanlığı konusunda iş arayanların farkındalık düzeyi ve hizmetin faydalarının belirlenmesi konusunda, iş arayanlar ile yapılan birebir danışmanlık sürecindeki gözlemler ve danışanlara uygulanan anket sonuçlarının değerlendirilip yorumlanması ile iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin kavramsal çerçevesi oluşturulmuştur.

Genç işsizliği gerek bireysel gerekse de toplumsal açıdan neden olduğu zorluklardan dolayı hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerin mücadele ettiği önemli sosyal ve ekonomik sorunlardan biridir. İşgücünün verimli bir şekilde üretim sürecine dahil olmaması mali yükler getirmektedir. İşsizlik bireylerin piyasaya duydukları güvenin azalmasına, becerilerinin aşınmasına, toplumsal düzenin bozulmasına sebep olarak sosyal sorunları beraberinde getirmektedir. Ülkemizde işsizliğin, mücadele edilmesi ve politika üretilmesi gereken ekonomik ve sosyal bir sorun olduğu düşünülmektedir. İşsizlikle mücadele kapsamında etkin bir şekilde işgücü piyasası politikalarının oluşturulması gerekmektedir. İşgücü piyasası politikaları aktif ve pasif politikalar olmak üzere iki kısımda incelenmektedir. Pasif politikalar, işini kaybedenlere gelir desteği sağlamaya yönelik politiklardır. Aktif istihdam politikaları ise arz ya da talep yönlü önlemler aracılığıyla kişilerin işgücü piyasasına katılımını sağlayacak nitelikteki politiklardır (İrdem, 2016:39-44). Aktif ve pasif politikalar birbirini tamamlar nitelikte uygulandıkları zaman daha etkili ve olumlu sonuçlar ortaya çıkmaktadır.

Ülkemizde genç işsizliğine neden olan birçok faktör bulunmakta ve bu sorun yoğun bir şekilde hissedilmektedir. Genç işsizliğin yoğun olarak hissedildiği ülkemizde işsiz durumda olan gençlere yönelik sunulan iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin etkinleştirilmesi, işsizliğin azaltılmasında son derece önemlidir. Bu nedenle iş ve meslek

danışmanlığı konusu, hem önemi hem de gündemde olması nedeniyle teorik ve uygulama yönü ile çalışılmaya gerek görülmüştür.

İstihdamı geliştirme ve yaygınlaştırma amacıyla kurulmuş olan İŞKUR, günümüzde meydana gelen değişikliklere göre kendisini geliştirmeye ve değiştirmeye çalışan bir kurum olarak karşımıza çıkmaktadır. İŞKUR'un geçmişteki daha az eğitilmiş bireylerin istihdama kazandırılması yönündeki misyonu zamanla eğitilmiş ve üniversite mezunu gençlerin istihdama kazandırılması şeklinde değişmiş ve ülkemizdeki genç işsizliğini minimum seviyeye indirgenmesi gibi bir vizyon ile kurumsal sorumluluğunun arttığı görülmektedir. İşsizlik sorunu içerisinde en çok tartışılan, ülkemizin kalkınma ve gelişme politikaları içerisinde çözüm bekleyen *gençlerin işsizliği* konusudur. Yapılan araştırmalarda gençlerin büyük çoğunluğunun iş ve meslek edinme açısından güçlükler ve problemler yaşadıkları görülmüştür. Yani gençlerin iş bulamama yönündeki endişelerinin gelecek kaygısı açısından önemli bir yer tuttuğu görülmektedir. Gelecek kaygısı taşıyan gençlerin sahip oldukları potansiyelden ve işgücünden yararlanamamak, ülkemizin kalkınmasını ve gelişmesini yavaşlatan önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Acaray, Şevik ve Yıldırım, 2015:66-74). Bu bağlamda sosyal devlet anlayışı çerçevesinde İŞKUR'un, ülke kalkınma ve gelişiminde büyük bir potansiyeli ve katkısı olacak gençlere özel uygulama, hizmet ve faaliyetleri ile destek çıkması ideal bir durum olacaktır.

Çalışmada gençlerin istihdamı anlayışında yaşanan değişim, bu değişim sonucu ortaya çıkan yeni istihdam anlayışı ve sonuçları değerlendirilmeye çalışılmıştır. İş ve meslek danışmanlığı hizmetinin tarihçesinden başlanarak mevcut duruma kadar detaylı bir analiz yapılmıştır. İş ve meslek danışmanlığı hizmetine dair istatistik ve veriler paylaşılmıştır. İş ve meslek danışmanlığı hizmetinin etkinliğinin nasıl artırılacağı tartışılarak İŞKUR için birtakım politika önerileri sunulmuştur (Bodur, 2013:32-34).

Türkiye'de uygulanmaya ilk olarak 1988 yılında başlayan aktif istihdam politikalarına, küresel krizin etkisi ile birlikte 2008 yılında ayrılan kaynak miktarında ciddi bir oranda artış yaşanmıştır. Onuncu Kalkınma Planı ve Ulusal İstihdam Stratejisi gibi üst politika belgelerinde aktif işgücü piyasası politikalarının etki analizlerinin yapılarak değerlendirilmesi ve yaygınlaştırılması görevi İŞKUR'a verilmiştir. Bu çalışmada, İŞKUR tarafından yürütülen aktif işgücü piyasası politikaları; özellikle iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri başlığı altında açıklanmakta ve değerlendirilmektedir. İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin tanımı ve önemi ile uygulama yöntemleri açıklanarak, istihdama olan etkileri

ortaya konulmaktadır. İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin gençlerin istihdamına olan etkileri ışığında, bu etkilerinin daha da geliştirilebilmesi için gereken çalışmalara ilişkin önerilere yer verilmektedir.

İşgücü piyasasının yapısal özellikleri, bireysel bazda işgücü piyasası değişkenleri ve işgücü piyasasındaki asimetrik bilgiler, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerine olan ihtiyacı ortaya çıkarmıştır. Bu tez çalışmasının konusu, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin, gençlerin istihdamına olan etkilerinin tartışılmasıdır. Çalışmanın sonucunda politika yapıcılar ve uygulayıcılar (iş ve meslek danışmanları) için danışmanlık hizmetleri kapsamında çözüm önerileri geliştirilecektir.

İş ve meslek danışmanlığı, kişilerin özellikleri ve beklentileri ile işgücü piyasasındaki işlerin/mesleklerin gerektirdiği nitelikleri karşılaştırarak, kişiye uygun işin/mesleğin seçilmesi, kişinin işe yerleştirilmesi ve kariyer yolunun çizilmesi sürecine yardım edilmesidir. İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin en önemli hedef kitlesi, iş/meslek seçme aşamasında olan, işini/mesleğini değiştirmek isteyen, işgücü piyasasına girişte ve sürdürülebilir istihdamda dezavantajlı sayılan gençlerdir (Ayan, 2017:26-34). Bu çalışmada iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin, gençlerin istihdamında sürdürülebilir ve birey odaklı sunulabilmesi adına öneriler geliştirilmiştir. İŞKUR'da görevli iş ve meslek danışmanlarının, özellikle genç iş arayanlara uyguladıkları, kişisel özelliklerinin ölçülmesiyle mümkün olan en sağlıklı yönlendirmenin yapılabilmesi için geliştirilen Mesleki Yönelim Test Bataryası ölçeği, uygulanan veri sayısının yeterli olmaması ve uygulanan il müdürlüklerindeki ortam farklılıklarından dolayı araştırma kapsamı dışında tutulmuştur.

Çalışmada, iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin sunumunda kullanılan araçlar, uygulamalar ve yaklaşımlar geniş bir bakış açısıyla incelenmiş değerlendirilmiştir. Hizmetlerin etkinliğinin artırılması yönünde öneriler ortaya konulmuştur. Tez çalışmasında yöntem olarak, konu hakkındaki literatür ve istatistiksel verilerden gerekli tarama ve araştırma yapılmıştır. İş ve meslek danışmanlığı uygulamaları hakkında bilgi edinebilmek, uygulamalardaki sorun ve önerilerin tespiti amacıyla, hizmetin uygulayıcıları olan iş ve meslek danışmanları ile görüşme gerçekleştirilip bilgi alış verişinde bulunulmuş ve danışmanlık hizmetine ilişkin yeni model önerileri geliştirilmiştir. Bu çalışmada, sadece İŞKUR'un 15-24 yaş arasındaki genç işsizlere yönelik hizmetlerinin, özellikle bu hizmetlerin iş ve meslek danışmanlığı uygulamalarıyla derinlemesine ortaya konulduğu



yeterli sayıda kaynak bulunmaması çalışmanın önemli bir kısıtı olmasıyla birlikte, bu kısıt göz önünde bulundurulduğunda, çalışmanın bu açıdan yararlı bir kaynak olacağı düşünülmektedir (Çavdar, 2016:118-122). Konu olarak sadece, işgücü piyasasında dezavantajlı grupta bulunan 15-24 yaş arasındaki iş arayan gençler kapsama alınmış, dünyanın birçok ülkesinde olduğu gibi ülkemizde de yetişkin işsizlik oranının yaklaşık iki katı durumda bulunan genç işsizlik oranının ortaya çıkardığı ciddi problemlerin daha anlaşılır ve derinlemesine analiz edilip değerlendirilmesi ve ortaya yapıcı çözümler getirilmesi amacıyla, dezavantajlı grupta bulunan diğer iş arayanlar (kadınlar, engelliler, eski hükümlüler, uzun süreli işsizler) kapsam dışı bırakılmıştır (Atay ve Erdoğan, 2011:7-22).

2012 yılında 4000 iş ve meslek danışmanının istihdam edilmesiyle başlayan hizmetlerin niteliklendirilmesi süreci ile her bir danışmanın iş arayan portföyü olması sağlanarak, özellikle genç iş arayanların bu hizmetten danışmanları ile birebir faydalanması sağlanmıştır. Böylece bir kamu istihdam kurumu olan İŞKUR'un iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri daha etkin bir yapıya ulaşmış, bu araştırma ile de bu etkinliğin daha ileriye taşınabilmesi için yeni bir bakış açısı getirebilme amaçlanmıştır. Örneğin danışmanlık hizmetlerindeki etkinliğin artırılması, işgücü arz ve talebinin eşleşmesinin daha sağlıklı olması yönünde katkı sağlayacaktır.

Bu çalışmanın konusunu oluşturan en önemli faktörlerden biri; hızlı nüfus artışı ile birlikte genç nüfus yoğunluğunun, ülkemizde genç işsizliğini artıran bir sorun yaratmasıdır. İşsizlik, emek faktörünün üretime katılmadığı durumdur. İşsizlik oranı ise işsiz sayısının işgücüne bölünmesi ile elde edilmektedir. İşgücü sayısı, çalışma çağındaki olanları yani 15-64 yaş grubunu kapsamaktadır. Buradan hareketle, çalışma istek ve kabiliyetinde olup üretim sürecine katılmayan 15-24 yaş arasındaki kişilere *genç işsiz* denir. Genç işsizliği ülkeler için çözüm bulunması gereken önemli bir sorundur ve bu sorunun çözümünde farklı politika ve stratejilerin uygulandığı görülmektedir. Çünkü ülkelerin gelişmişlik seviyelerine göre genç işsizliğinin nedenleri ve çözüm yolları da birbirinden farklılaşmaktadır.

15.03.1946 tarihinde İş ve İşçi Bulma Kurumu faaliyete geçmiştir ancak sahip olduğu imkanlarla istihdama yeterince katkıda bulunmadığı görülmüştür. Dünyada yaşanan hızlı gelişmeler, küreselleşme ve iş piyasasının değişmesi, İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun da değişimini beraberinde getirmiştir. Böylece 04.10.2000 tarih ve 617 sayılı Kanun

Hükmünde Kararname ile İş ve İşçi Bulma Kurumu kapatılmış ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kurulmuştur. Sonraki dönemlerde yapılan yasal düzenlemeler ile İŞKUR'un vizyonu ve misyonu daha geniş ve Türkiye'deki istihdam ve genç işsizliği sorunlarını çözmeye katkısının daha çok beklendiği bir kurum haline geldiği görülmektedir. İŞKUR'un bu yeni vizyonu ile önümüzdeki süreçte planladığı politikalarına bakıldığında; eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, özel politika gerektiren grupların (özellikle gençlerin) istihdamının artırılması ve istihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesinin ön plana çıktığı görülmektedir.

İşsizlik sorununun çözümünde *pasif işgücü piyasası politikaları* ve *aktif işgücü piyasası politikaları* olarak iki temel politika izlenmektedir. Pasif işgücü piyasası politikalarında, işsiz olan bireylerin, işsiz olarak sürdürdükleri yaşamlarına *işsizlik ödeneği* ile destek olacak uygulamalar mevcuttur. Aktif işgücü piyasası politikalarında ise işsiz olan bireylerin iş sahibi olmalarına (istihdamına) yönelik uygulamalar mevcuttur. Günümüzde İŞKUR, genç işsizliği ile mücadele açısından aktif işgücü piyasası politikalarının uygulamalarında daha etkin rol oynamaya çalışmaktadır. İŞKUR'un aktif işgücü piyasası bağlamında ele alınan faaliyetleri; iş ve meslek analizi, meslek tanımlama ve sınıflandırma, meslek seçme aşamasındaki öğrencilere rehberlik hizmeti, gençlere iş ve meslek danışmanlığı, meslek edindirme-geliştirme kursları, dezavantajlı grupların mesleki eğitimleri, istihdamdaki işgücüne yönelik eğitim ve seminerler, işsizliğin yoğun olduğu dönem ve yerlerde toplum yararına çalışma faaliyetleri şeklinde özetlenebilir.

İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, insan odaklı hizmetler olması sebebiyle, iş ve meslek danışmanları farklı mesleki ve sosyal gruplar ile uğraşmak zorundadır. Bu nedenle İŞKUR, Türkiye'deki istihdam alanı açısından hayati bir değere sahip olup, genç işsizliğinin çözümü açısından çok fonksiyonel ve stratejik bir öneme sahiptir. Özellikle yürütülen iş ve meslek danışmanlığı hizmeti ve bu hizmetin odak noktasında genç nüfusun olması, kurumsal değerini daha da artırmaktadır. Bunun yanında İŞKUR'un çalışma stratejisi içerisine özellikle dahil ettiği eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, genç işsizliği sorununun çözümü açısından önemli bir adımdır.

Bu araştırmada, amacı doğrultusunda veri toplama aracı olarak; ilgili alanda yapılan akademik çalışmalar, dergiler, makaleler, kongre/seminer/sempozyum bildirimleri, görev yaptığım pozisyon itibarıyla her gün kurumumuza iş aramak için gelen gençler ile yapılan birebir görüşmeler ve onların bu iş arama sürecinde düzenli gözlemlenmesi ve kendilerine

uygulanan anket kullanılmıştır. Kullanılan veri toplama araçlarının, araştırmanın bilimsel açıdan değerli ve anlamlı olması amacıyla, büyük bir özveri ve titizlikle kullanılacağı bilinci sürekli göz önünde tutulmuştur. Yapılan araştırmada konu bütünlüğü bölümler arası düzenli geçişler ile sağlanmış olup, ilk bölümde; genç, genç işgücü, genç işsizliği ve küresel olarak bulunduğu düzey, genç işsizliğinin ekonomik hayata etkisi, soruna toplumdaki genç yoksulluğu açısından bakış, genç işsizliğinin ulaştığı boyutlar ve istihdam edilebilirlikleri ile ilgili kavramsal bir çerçeve oluşturulmuştur. İkinci bölümde; genç işsizliğinin teorik açıklamaları üzerinde durulmuş olup, dünyada ve ülkemizde genç istihdamının durumu belirtilmiştir. Üçüncü bölümde genç işsizliği sorununun nedenleri ve sonuçları, özellikle eğitim ile arasındaki bağlantı ile ortaya konulmuştur. Dördüncü bölümde işgücü piyasasının genel durumu ve gençlerin bu piyasadaki eğilimleri üzerinde durulmuştur. Beşinci bölümde genç işsizliği ile mücadelede uygulanan istihdam politikaları, İŞKUR'un bu uygulamalardaki konumu çerçevesinde ortaya konulmuştur. Altıncı ve son bölümde ise; bir önceki bölümde anlatılan istihdam politikalarının en önemli ayağı olan *iş ve meslek danışmanlığı* hizmetleri; yasal dayanakları ve temel ilkeleriyle aktararak, genç istihdamı üzerindeki etkileri incelenmiştir (Yıldız ve Yörübulut, 2017:98-106).

Bu araştırmanın amacı, mesleği/işi olmayan gençlerin, bir meslek/iş sahibi olmaları ve istihdam edilebilmeleri için İŞKUR'un iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin rolü ve etkilerini belirlemektir. İŞKUR'daki iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin, genç işsizler üzerindeki etkilerinin analiz ve değerlendirmelerinin yapılması amaçlanmaktadır. Verilen bu hizmet, uygulanabilirliği ve işlevselliği açısından incelenmiştir. Bu amaç kapsamında, şu soruların yanıtları aranmıştır: İŞKUR'un iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri;

1. Özellikle hangi hedef kitleye yöneliktir?
2. Faaliyetlerin yürütülmesi hangi ilkesel ölçütlere göre yapılmaktadır?
3. Gençlerin meslek/iş sahibi olmaları ve sonuçta istihdamında yeterliliği ne ölçüdedir?
4. Danışmanlık görüşmeleri, belli bir zamana göre planlanıp işlevselliği değerlendirilmekte midir?
5. Bir plan çerçevesinde görüşmelerini yapan danışan ve danışman arasında, iletişimin sağlıklı sürdürülmesi açısından belli bir uyum sağlanabilmekte midir?
6. İŞKUR'un iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin işlevselliği nasıl artırılabilir?

İŞKUR'un iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin işlevselliğinin yukarıdaki sorular çerçevesinde analiz edilmesi; uygulamalarda yeniden düzenleme ihtiyacı hissettiren yönlerinin belirlenmesine, sorunlu görülen durumlara çözüm önerileri geliştirilmesine ve

böylece uygulanabilirliğinin gelişimine katkı sağlayacaktır. Bu çalışma sonuçları, iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin sürekli geliştirilmesi için bundan sonra yapılabilecekler konusunda, İŞKUR'da görev yapan iş ve meslek danışmanlarına yön verebilecektir.

Altmış Birinci Hükümet Programı'nda da yer alan bir husus, İŞKUR'a kayıtlı her işsiz bir iş ve meslek danışmanı olacağı ve işsizlere birebir hizmet verileceğidir. İşsizlere danışmanlık yapacak olan iş ve meslek danışmanları, bireylerin kariyerlerini planlamasında onlara yardımcı olacaktır. Yani kariyer danışmanlığı yapılacaktır (Yoğun, 2013:11-15). İşte bu çalışma İŞKUR'un özel ilgi alanında bulunan iş arayan gençlerin, toplumda mutlu bireyler olmalarının ve kaliteli bir yaşam sürdürmelerinin önemli bir gerekliliği olan, okul sonrası çalışma/iş hayatına katılmaları ve böylece ekonomik bağımsızlıklarını kazandırmalarını hedefleyen iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerini içermektedir. Dolayısıyla çalışmadaki amacın, ülkemizde dezavantajlı grupta bulunan genç işsizlerin istihdam edilebilirliğini sağlayan, iş/meslek edinme sürecinde niteliklerinin geliştirilmesini hedefleyen ve bu nedenlerle kritik öneme sahip olan iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerindeki anlayışın geliştirilmesi olduğudur (Yakaboğlu, 2016:6-9).

Bu çalışmanın önemli bir amacı, İŞKUR'da görev yapan iş ve meslek danışmanları hakkında bilgiler sunmak, faaliyetleri ve uygulamaları sırasında izledikleri yol ve yöntemleri ortaya koyarak, konuyu daha da ileriye taşımaya isteklilere yararlı olabilecek deneyimleri ve önerileri paylaşmaktır. Araştırmada, iş ve meslek danışmanlığı hizmeti alan gençlerin, iş arama becerilerinin ve iş piyasasına ilişkin algıladıkları bilgi düzeylerinin artacağı ve kazandıkları bu özelliklerin kalıcı olacağı anlaşılmaya çalışılmıştır. Gençler kariyer tercihlerini belirlerken birçok faktörün etkili olduğu görülmüştür. Bu bağlamda, iş arayanların iş arama durumu ile meslek seçimleri arasındaki önemli ilişki araştırılmış olup, gençlerin bu seçimlerine ne kadar sağlıklı karar verdiklerinin incelenmesi amaçlanmış ve sorunlara ilişkin çözüm önerileri sunulmaya çalışılmıştır.

Gençlerde meslek kararı verme yetkinliği kazandırmada, iş ve meslek danışmanlarının rolü ve etkileri araştırılarak, gençlerin istihdam alanında yaşadıkları sorunların neler olduğunun belirlenmesi ve çözüm önerilerinin geliştirilmesi konu alınarak, gençlerin hangi sebeplerle mesleklerini tercih etmeleri, okulda aldıkları eğitimin mesleki hayatlarında yeterliliği, dolayısıyla mezun olduktan sonra yapmayı düşündükleri işlerin eğitim aldıkları alanlarla uyumlu olup olmadığı araştırılmıştır. Bu amaçla genç işsizliği sorununun nasıl azaltılacağına odaklanan bu çalışmada; mesleki eğitimin önemi ve istihdamın genel

görünümü üzerinde durulup, İŞKUR'un iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri referans alınarak, çözüme dair bulgulara yer verilecektir.

Meslek seçiminde kişiliğin çok önemli olduğunu düşünen Holland, mesleki tercihin kişiliğin ifadesi olduğundan hareketle, mesleki ilgileri, kişiliğin bir parçası olarak tanımlamaktadır. Bu çalışma, gençlerin mesleğin ve işgücü piyasasının gerektirdiği nitelikleri kazanarak yetkinliklerinin ve dolayısıyla istihdam edilebilirliklerinin artırılması amacıyla yapılmıştır. Bunun için mesleki kişilik özellikleri incelenerek seçtikleri mesleklerin gerektirdiği nitelikler, bireysel danışmanlık görüşmeleri ile anlaşılmaya çalışılarak, danışmanlık sürecinde nelere müdahale edileceği belirlenmeye çalışılmıştır.

Çalışmaya konu olan bireyler, meslek/iş seçme aşamasında olan gençlerdir. Aynı zamanda bu çalışmada gençlerin kendilerine uygun olduğunu düşünerek seçtikleri mesleğin kişilik özelliklerine uygun olup olmadığı ile ilgilenilmektedir. Gençlerin kişilik özelliklerine göre, mesleğin gerektirdiği nitelikler ve dolayısıyla bireyde eksik olduğu görülen özelliklerin, iş ve meslek danışmanlığı desteğiyle kazandırılması amaçlanmaktadır.

Genç işgücünün istihdam alanında yaşadığı sorunların neler olduğunun belirlenmesi ve çözüm önerilerinin değerlendirilmesini, iş ve meslek danışmanlığı çerçevesinde konu alan bu çalışmanın bir amacı da işverenlerin genç istihdamına yönelik yaklaşımlarının kavranması, genç istihdamında tercih edilen mesleki ve kişisel özelliklerin neler olduğunun tanımlanmasıdır. Bu kapsamda eğitim ve genç istihdam ilişkisinin genel görünümü üzerinde durularak, İŞKUR'un İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri Yönetmeliği önemli bir referans teşkil edecektir. Yine araştırma sürecinde, kurumda her gün genç danışanlar ile gerçekleştirilen birebir görüşmeler ve bu danışanlara uygulanan anket çalışmalarının bulgularına dayalı çözümlenmelere yer verilerek, genç istihdamını kolaylaştıracağı düşünülen önlemler konusunda, iş ve meslek danışmanlarına düşen rollere değinilecektir.

İşverenlerin beklentileriyle, genç iş arayanların beklentilerinin birbiriyle örtüşerek, gençlerin işte kalma sürelerinin uzun olması kaynak verimliliği açısından oldukça önemlidir. Bu beklentilerin doğru bir şekilde gerçekleşip gerçekleşmediğinin ölçülmesinde, iş ve meslek danışmanlığı sisteminin etkilerinin tespit edilmesi önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır (Can, 2015:312-313). Bu kapsamda İŞKUR'un iş ve meslek danışmanlığı neticesinde işe giren gençlerin işte kalma süreleri ile bizzat kendi imkanlarıyla iş bulan gençlerin işte kalma sürelerinin incelenerek, danışmanlık sisteminin gençlerin işte kalma sürelerine etkisinin ölçülmesi amaçlanmaktadır.

Bu çalışma ile iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin, meslekte görevli kişiler tarafından nasıl yerine getirildiği aktarılarak, bu alandaki araştırma eksikliğine de katkı yapılmış olunacaktır. Bu amaçla iş ve meslek danışmanlarının, danışanlarıyla yaptıkları yapılandırılmış derinlemesine görüşmelerin sonucunda, genç işsizlerin istihdamına olan etkileri analiz edilerek detaylı çözümlenmeler yapılmıştır. İş ve meslek danışmanlığı hizmetinin faaliyet alanının çok geniş olması ve dolayısıyla literatürde sadece 15-24 yaş arasındaki genç iş arayanlar üzerine yapılan araştırmaların yetersiz olmasından dolayı, araştırmanın önemli bir sınırlılığı, sadece 15-24 yaş arasında olup iş aramak üzere İŞKUR'a kayıt yaptıran gençler üzerinde yapılmasıdır.

Yapılan araştırma ile iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin gençler tarafından tanınırlığının önemi ortaya konulup, iş arayan gençlerin bu hizmete karşı bakış açıları belirlenecek ve bu veriler ışığında iş ve meslek danışmanlığının işsizlik, daha özelde genç işsizlik sorununun çözümündeki katkıları belirtilecektir. Bu araştırmada veri toplama aracı olarak; ilgili alanda yapılan akademik çalışmalar, dergiler, makaleler, kongre/seminer/sempozyum bildirimleri, görev yaptığım pozisyon itibariyle her gün kurumumuza iş aramak için gelen gençler ile yapılan görüşmeler ve onların bu iş arama sürecinde düzenli gözlemlenmesi ve genç danışanlara, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri ile ilgili uygulanan anket kullanılmıştır. Böylece İŞKUR'un iş ve meslek danışmanlığı hizmetini alan gençlerin, iş/meslek edinmeye karşı tutumları görülebilmektedir. Gençlerin, ilk başta İŞKUR algısı ile iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalandıktan sonraki İŞKUR algısı arasındaki farklılık, yapılan bu anket ve gözlemler ile ortaya konulmuştur. Kullanılan veri toplama araçlarının, araştırmanın bilimsel açıdan değerli ve anlamlı olması amacıyla, büyük bir özveri ve titizlikle kullanılması gerekliliği sürekli göz önünde tutulmuştur.

Araştırmada konu bütünlüğü bölümler arası düzenli geçişler ile sağlanmış olup, ilk bölümde; genç, genç işgücü, genç işsizliği ve küresel olarak bulunduğu düzey, genç işsizliğinin ekonomik hayata etkisi, soruna toplumdaki genç yoksulluğu açısından bakış, genç işsizliğinin ulaştığı boyutlar ve istihdam edilebilirlikleri ile ilgili kavramsal bir çerçeve oluşturulmuştur. İkinci bölümde; genç işsizliğinin teorik açıklamaları üzerinde durulmuş olup, dünyada ve ülkemizde genç istihdamının bulunduğu düzey belirtilmiştir. Üçüncü bölümde genç işsizliği sorununun nedenleri ve sonuçları, özellikle eğitim ile arasındaki bağlantı ortaya konulmuştur. Dördüncü bölümde işgücü piyasasının genel durumu ve gençlerin bu piyasadaki eğilimleri üzerinde durulmuştur. Beşinci bölümde genç

işsizliği ile mücadelede uygulanan istihdam politikaları, İŞKUR'un bu uygulamalardaki konumu çerçevesinde ortaya konulmuştur. Altıncı ve son bölümde ise; bir önceki bölümde anlatılan istihdam politikalarının en önemli ayağı olan *iş ve meslek danışmanlığı* hizmetleri; yasal dayanakları, temel ilkeleriyle incelenerek, genç istihdamı üzerindeki etkileri aktarılmıştır.

Bu çalışmada yapılan araştırmanın önemi; ülkemizde, taşıdıkları potansiyel güç ile işgücü piyasalarına ve dolayısıyla toplumumuzun üretim anlamında bütün birikimlerine daha çok katma değer kazandıracakları düşünülen gençlerin, içinde buldukları demografik çağı, gelişim fırsatına dönüştürecek rollerini yerine getirememelerinin en büyük nedeninin, yaşadıkları işsizlik olduğu ve kaynağı belli olan bu sorunun çözümü çerçevesinde meslek/iş özelliklerinin detaylı olarak analiz edilmesi yönteminin benimsenmiş olmasıdır. İşsizlik, emek faktörünün üretime katılmadığı durumdur. Çalışma çağında, çalışma istek ve kabiliyetinde olduğu halde üretim sürecine katılamayan (iş bulamayan) kişilere *işsiz* denir. İşsizlik çoğu ülke için çözüm bulunması gereken önemli bir sorundur ve bu sorunun çözümünde uygulanabilecek politika ve stratejiler birbirinden farklıdır. Çünkü ülkelerin gelişmişlik seviyelerine göre işsizliğin nedenleri ve çözüm yolları birbirinden farklılaşmaktadır. Hızlı nüfus artışıyla birlikte genç nüfus yoğunluğunun, Türkiye'de işsizliği arttıran en önemli faktörlerden biri olduğu söylenebilir.

Türkiye'de işsizlikle mücadelede atılan adımlara baktığımızda, 15.03.1946 tarihinde İş ve İşçi Bulma Kurumu faaliyete geçmiştir. Ancak kurumun mevcut imkanlarıyla istihdama yeterince katkıda bulunmadığı görülmüştür. Dünya'da yaşanan hızlı gelişmeler, küreselleşme ve iş piyasasının değişmesi, İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun da değişimini beraberinde getirmiştir. Böylece 04.10.2000 tarih ve 617 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İş ve İşçi Bulma Kurumu kapatılmış ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kurulmuştur. Sonraki dönemlerde yapılan yasal düzenlemelerle İŞKUR'un vizyonu ve misyonu daha geniş ve Türkiye'deki istihdam ve işsizlik sorunlarını çözmeye katkısının daha çok beklendiği bir kurum haline gelmiştir. İŞKUR'un önümüzdeki süreçte planladığı politikalar arasında; eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi ve özel politika gerektiren grupların özellikle gençlerin istihdamının artırılması ön plana çıkmaktadır.

İşsizlik sorununun çözümünde *pasif işgücü piyasası politikaları* ve *aktif işgücü piyasası politikaları* olarak iki temel politika izlenmektedir. Pasif işgücü piyasası politikaları, işsiz olan bireylere *işsizlik ödeneği* adı altında uygulanan destektir. Aktif işgücü piyasası

politikaları ise işsiz olan bireylerin iş sahibi olmalarına (istihdamına) yönelik uygulamalardır. Günümüzde İŞKUR işsizlikle mücadele açısından hem aktif hem de pasif işgücü politikalarını uygulamakta olup, aktif işgücü piyasası uygulamalarında daha etkin rol oynamaya çalışmaktadır. İŞKUR'un aktif işgücü piyasası bağlamında ele alınan faaliyetleri; iş ve meslek analizi, meslek tanımlama ve sınıflandırma, meslek/alan seçme aşamasındaki öğrencilere rehberlik hizmeti, gençlere iş ve meslek danışmanlığı, meslek edindirme/geliştirme kursları, dezavantajlı grupların mesleki eğitimleri, istihdamdaki işgücüne yönelik eğitim ve seminerler, işsizliğin yoğun olduğu dönem ve yerlerde toplum yararına çalışma faaliyetleri şeklinde özetlenebilir. Pasif işgücü piyasası politikaları olarak İŞKUR; işsizlik ödeneği, ücret garanti fonu, kısa çalışma ödeneği faaliyetlerini gerçekleştirmektedir.

İŞKUR, işgücü eğitimi-istihdamı arasındaki ilişkiyi iyileştirme konusundaki en etkili kurum olarak görülmektedir. Dolayısıyla, İŞKUR'un çalışma stratejisi içerisine özellikle dahil ettiği *eğitim-istihdam* ilişkisinin güçlendirilmesi, genç işsizlik sorununun çözümü açısından önemli bir adımdır. Çünkü gençlerin sahip oldukları eğitim seviyesi, işgücüne katılım oranını etkileyen önemli bir faktördür. Ülkemizdeki genç ve üniversiteli mezun sayısının çok fazla olması, hem üniversite öğrencilerinin mezuniyet öncesi aşırı kaygılı olmalarına hem de mezuniyet sonrasında eğitim-istihdam arasındaki ilişkinin dengesiz olmasına neden olmaktadır. İŞKUR'a başvuran gençler içerisinde lise üstü eğitime sahip kişilerin oranı düşük olsa da ilerleyen yıllarda bu oranın yükseleceği düşünülmektedir. İŞKUR'un okul sonrası mesleki hayatlarına atılan gençlere iş arama sürecinde destek olması, özellikle üniversite mezunu gençlerin işsizlik sorununa çözüm olabilmesi, eğitim-istihdam ilişkisinin sistemli kurulmasıyla mümkün olacaktır.

Avrupa Birliği'ne uyum açısından yürütülen çalışmalardan biri olan Avrupa İstihdam Stratejisine İŞKUR'un koordinatörlük yapması, kurumun Türkiye'deki istihdam politikası içerisindeki rolünü göstermektedir. İŞKUR'un yeni hizmetlerinden biri olan *iş ve meslek danışmanlığı* ise, Türkiye'deki işsizliği azaltmada yardımcı olacak önemli bir hizmet girişimi olarak görülmektedir. İş ve meslek danışmanlığı hizmetinin odak noktasında genç nüfusun olması ise, bu hizmet konseptinin değerini daha çok artırmaktadır.

Genç işsizlik, dünyanın birçok ülkesinde olduğu gibi Türkiye'nin de mücadele etmek zorunda olduğu önemli bir sorundur. Türkiye'de 15-24 yaş aralığındaki yaklaşık beş gençten biri işsizdir. Ülkemizde genç işsizlik oranı yetişkin işsizliğinin yaklaşık iki katıdır.



Çünkü Türkiye’de gençler, ne eğitim ne de istihdama yeterince yönlendirilememektedir. Genç işsizliğin çeşitli sonuçlara yol açan bireysel, sosyal ve ekonomik etkileri bulunmaktadır.

Küreselleşme ve neoliberal politikaların istihdama çok boyutlu etkileri bulunmaktadır. Küreselleşme süreciyle birlikte rekabet anlayışının ön plana çıkması işgücü piyasalarının dönüşmesine sebep olmuştur. Burada mesleki eğitimin önemi ortaya çıkmaktadır. Gençlerin sahip oldukları yeterlilikleri geliştirerek bir iş/meslek sahibi olmalarında kullanılan yollardan biri mesleki eğitimidir (Vuranok, 2017:6). Nitelikli bir mesleki eğitim sisteminin oluşturulması sadece piyasanın ihtiyaç duyduğu nitelikli bireylerin yetiştirilmesine değil, aynı zamanda gençlerin işe giriş sürecini kolaylaştırarak toplumsal barışın sağlanmasına da katkıda bulunacaktır.

Araştırmaya ilişkin literatür taramasında genç istihdamında yaşanan sorunların özellikle İŞKUR boyutuyla incelenmiş yeteri kadar çalışmaya rastlanamamıştır. Dolayısıyla bu araştırma ile genç istihdamı konusunda ilgili literatüre katkıda bulunulduğu düşünülmektedir. Ayrıca Türkiye’deki gençlerin istihdamda yaşadıkları sorunları eğitim süreciyle birlikte bütüncül bir anlayışla ele alıp eğitim politikaları uygulayıcılarına etkin ve işlevsel öneriler sunulmaya çalışılmıştır. Araştırmanın özellikle İŞKUR’un gençlerin istihdamına ilişkin çalışmalarına ışık tutması umulmaktadır.

Bu araştırmanın konusu, İŞKUR’un iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden düzenli olarak faydalanan gençlerin, meslek/iş ile ilgili problemlerinin çözülerek istihdama daha çok katılmalarının belirlenmesidir. Değinilmesi gereken bir nokta, neden “gençler” sorusunun yanıtıdır. Türkiye demografik bakımdan genç nüfus dinamiklerine sahip konumdadır. Bunun bir fırsata dönüştürülmesi gerekmektedir (Baş, 2016:95). Ülkemizde genç nüfus potansiyelinin yüksek olması ve bu potansiyelden işgücü anlamında yeteri kadar faydalanılamaması ve yoğun bir şekilde iş piyasasının dışında kalmaları nedeniyle, genç istihdamı planlanmasının önemi daha çok artmıştır.

Bu çalışmada genç işsizler için uygulanan iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin, onların istihdamına olan etkilerini ortaya koyarak, bu hizmetlerin kalitesini daha da artırıp gençlerin istihdamına yüksek oranda katkılarını ortaya koyacak önerilerin belirtilmesi hedeflenmiştir. Bu çerçevede geniş kapsamlı ve sistematik bir araştırma süreci ile elde edilen verileri bütüncül bir şekilde analiz ederek, ilgili alanda bundan sonra yapılacak iş ve meslek danışmanlığına ilişkin uygulama ve araştırmalara ışık tutacağı umulmaktadır. Bu

araştırmada, yapılan danışmanlık hizmetinin, araştırmacı tarafından bu işin uygulayıcıları olan iş ve meslek danışmanlarının faaliyet sınırlarını, yeterliliklerini ve etkilerini ortaya koymayı hedefleyen gözlemler yapılmıştır. Önceleri iş arayan gençler iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanmadan, kendi imkanları ile firmalarla iş görüşmeleri yapmaktaydı. Bu iş görüşmelerinin daha çok sahip olunan meslekler üzerinden yapıldığı görülmüştür. İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin tanınmasıyla genç iş arayanların, öncelikle bir meslek sahibi olup olmadığı, eğer meslek sahibi olduğunu düşünüyorsa gerçekten yetenek, ilgi ve kişilik yapısının bu mesleğe uygun olup olmadığı anlaşılmaktadır (Özbe, 2015:12-13). Örneğin danışmanlık hizmetiyle, açık iş ilanları (talebi), yalnızca danışanın sahip olduğu düşünülen meslek üzerinden değil, bu iş ilanında tarif edilen mesleğin/işin gerekleri, çalışma ortamı ve adayda aranan yeterliliklerin etraflı ve detaylı olarak analiz edilmesiyle, gençlerin daha sağlıklı yönlendiriliyor olması, konunun önemini ortaya koymaktadır. Bu anlamda araştırma kapsamında ortaya konulan iş ve meslek danışmanlığı modelinin, işin uygulayıcıları olan danışmanlara örnek teşkil edeceği düşünülmektedir. Danışmanlık kapsamında gençlerin, iş ve meslek danışmanı ile beraber *iş arayan-işveren görüşmesi* uygulaması yaparak, iş görüşmelerine gitmeden önce tam bir yetkinlik kazanacağı düşünülmektedir. Hatta danışmanların, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı özellikle meslek liseleri ve yaygın eğitim kurumlarındaki öğrencileri mesleğe hazırlama sürecinde, bu *iş arayan-işveren görüşmesi* uygulamalarını grup (sınıf) önünde yapmalarıyla, okul sonrası mesleki hayatlarının en önemli aşamalarından biri olan *iş görüşmelerini* uygulamalarla öğrenmelerinin ve pratiklik kazanmalarının önemli olacağı düşünülmektedir. Böylece gerçek iş ortamlarında karşılaşılan durumları görmek ve sorunlara yönelik eylem planları ile gerçekçi çözümler üretmeye odaklanılmış olacaktır. Bu şekilde oluşturulan simülatif iş ortamı, gençleri istihdama hazırlamada gerçek deneyimleri yaşamaları açısından önemli görülmektedir. İş ortamlarının deneyimlenmesi ve bu ortamları çok yönlü tanımaları, gençlerin iş görüşmesi öncesi motivasyon kazanmaları açısından da önemli görülmektedir.

İş ve meslek danışmanı, danışanın kişiliğine uygun meslekleri keşfedebilmesini sağlayarak, kendisine uygun mesleklerin, yine danışanın kendi vereceği kararla değerlendirebileceği bilgi akışını sağlar. Bu çalışmada, gençlerle yapılan danışmanlık görüşmeleriyle, onların mesleki uygunluk durumlarının tespit edilmesi ve danışmanlık sürecinin devamı aşamalarında ise elde edilen bu bilgilerin onların kişisel yetenek ve

mesleki becerileriyle birlikte değerlendirilip uygun mesleğin kendilerine kazandırılması yönünde değerlendirmeler yapılmaktadır.

Bu araştırma kapsamında, genç işsizlerin kendi kişisel niteliklerini keşfedebilmesi ve karakterine en uygun, doğru mesleğe karar verebilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, iş ve meslek danışmanlığının nitelikli insan gücünü artırmaya yönelik faaliyetlerinden bahsedilmesi açısından, çalışmanın önemi daha çok ortaya çıkmaktadır. Böylece işgücü piyasasındaki genç istihdamına ciddi katkı sağlayacağı öngörülmektedir (Şahin, 2018:6-8).

İş ve meslek danışmanlığı görüşmeleri sürecinde, gençlerin önemli bir çoğunluğunun mesleklerini/işlerini seçerken sağlıklı bir yönlendirme ile karşılaşmadıkları, dolayısıyla kendi yetenek, ilgi ve kişisel özelliklerine uygun bir seçim yapmadıkları saptanmıştır. İŞKUR'un verdiği iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin niteliği, uygulayıcıları olan iş ve meslek danışmanlarıyla birlikte sürekli değerlendirilmesi ve değerlendirme sonuçlarına göre saptanan aksaklık ve eksikliklerin giderilmesiyle artacaktır (Koçak, 2006:30). İŞKUR 2013-2017 Dönemi Stratejik Planı'nda yer aldığı üzere; değişim ve yeniliklere uyum sağlayarak hizmet kalitesi ve çeşitliliği ile işsizlikle mücadelede etkin rol oynayan, işgücü piyasasında öncü ve belirleyici bir kamu istihdam kurumu olma vizyonuna sahiptir. Bu vizyonunu gerçekleştirilmede ve hizmet etkinliğini artırmada iş ve meslek danışmanlarına büyük rol düşmektedir. İş ve meslek danışmanları, İŞKUR'un saha çalışmalarını yürüten personellerdir. Bu çalışmada, işgücü piyasasının üçlü sacayağının önemli bir tarafı olan ve saha çalışmasında danışmanların sürekli birebir görüştüğü işverenlerin, kurum hizmetleri konusunda bilgilendirilmesi ve genç istihdamının sağlanması konusunda onları da bu sorumluluğu almaları yönünde bilinçlendirmeleri ile iş ve meslek danışmanlığının hizmet etkinliğini artıracak analizler yapılması ve bir yöntem oluşturması açısından önemlidir.

## 2. TOPLUMSAL BİR SORUN OLARAK GENÇ İŞSİZLİĞİ

### 2.1. Genç ve Genç İşgücü Kavramları

Genel olarak, çocuk ve genç işgücünün ayırımına ait yaklaşımlar, ikili bir yapı arz etmektedir. Birinci yaklaşıma göre, yasal olarak belirlenen asgari çalışma yaşının altında olduğu halde çalışanlar *çocuk işgücü* kapsamında, asgari çalışma yaşı ile rüşt yaşı arasındaki çalışanlar ise *genç işgücü* kapsamında değerlendirilir. Örneğin, bir ülkede asgari çalışma yaş sınırı 15, rüşt yaşı ise 18 olarak tespit edilmişse, 15 yaş altında çalışanlar, çocuk işgücü grubuna, 15–18 yaşları arasında çalışanlar ise genç işgücü grubuna dahil edilmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Birleşmiş Milletler (BM) gibi uluslararası kuruluşlar gençlik dönemini 15–24 yaş grubu olarak kabul ettiğinden ve aynı zamanda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 71. maddesine göre, 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasak olduğundan hareketle; *genç işgücü* kavramını, 15-24 yaş grubu arasında bulunan ve bir hizmet akdine dayalı olarak ücret karşılığı çalışan kişi olarak tanımlayabiliriz. İşgücü olarak bakıldığında bu gençler dezavantajlı gruba dahil edilmektedir. Dolayısıyla genç çalışanlar işgücü piyasasında korunması gereken bir grup olarak ele alınmakta ve geçlerin işgücüne daha çok katılımını sağlayacak uygulamalar hayata geçirilmektedir.

Genç işgücüne benzeri kavramlar arasında en fazla öne çıkanlar, çocuk işgücü, çırak ve stajyer kavramlarıdır. 10.06.2003 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nda genç işgücüne ilişkin yaş sınırlaması ya da tanımı yapılmamış, sadece çocuk ve genç işgücüne ilişkin koruyucu hükümler yer almıştır (Murat ve Şahin, 2011:3-19). ILO ve BM gibi önemli uluslararası kuruluşların 15–24 yaşında çalışanları genç işgücü olarak kabul ettiği ve ILO'nun çocuk işgücünde benimsediği yaş sınırının 15 olduğu gerçeğinden hareketle çocuk işgücünü; “15 yaşın altında hayatını kazanmak ya da aile bütçesine katkıda bulunmak amacıyla çalışma hayatına atılan çocuklar” olarak tanımlamak mümkündür.

Gençlerin, işgücü piyasası koşullarından ve ülkelerinin demografik özelliklerinden çok etkilenmeleri ve çoğu ülkedeki uzun dönemli işsizlerin içinde genç nüfusun payının oldukça fazla olması, genç işsizliğin günümüzün önemli sorunlarından biri olduğunu göstermektedir (Ergüder, 2014:2-20). Gençlerin işgücü piyasasına yeteri kadar dahil edilmemesi, bireyler ve ekonomideki verimlilik kapasitesi için, bütün olarak önemli

maliyetler doğurmaktadır. İşgücü piyasasının verimlilik kapasitesini arttırmak için oluşturulacak etkin politikalar, hem işgücü piyasasına ilk defa girenler hem de bir süredir işgücü piyasası güçlüklerini yaşamakta olan gençler açısından önemli bir rol oynayacaktır. Esasında, uluslararası kanıtlar iyi tasarlanmış etkinleştirme politikalarının, daha yaşlı erişkinlerden ziyade gençler üzerinde daha çok etkili olduğunu göstermiştir (Dünya Bankası, 2013:38-43). Dolayısıyla genç istihdamını artıracak etkili politikalar hayata geçirildiği takdirde, işgücü piyasasında yaşanan bu sorunun büyük ölçüde aşılabacağı anlaşılmaktadır.

Türkiye’de genç işsizliği üzerine yapılan bu araştırmada, gençler arasındaki bu işsizliğin genel işsizlikten daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun nedenlerinden biri, ekonomik daralma ve durgunluk dönemlerinde bazı uygulamalar nedeniyle gençlere yönelik olan talebin düşük olmasıdır. Bunun sonucu olarak günümüzde ekonomik, sosyal ve kültürel açıdan, gençlerin, formel eğitimi tamamlama, işe başlama, aile kurma gibi çeşitli yaşam dönemlerine daha geç vardığı, yaşam boyunca sahip olunan toplumsal rollerin giderek karmaşıklaştığı gözlemlenmiştir. Dolayısıyla soruna daha detaylı bakıp yapıcı çözümler ortaya koymak adına gençliği, farklı sosyal özellikleri ve rolleri açısından kır gençliği, şehir gençliği, okuyan gençlik, okumayan gençlik, çalışan ve işsiz gençlik gibi sosyolojik kategorilerde değerlendirebiliriz.

Günümüzde *çalışma hakkı* genç bireylerin en önemli toplumsal hakları arasında bulunmaktadır. Çalışma eylemi genç bir birey için bir *hak*, bu hakkın yerine getirilmesi de toplumsal bir görevdir. Genç bir bireyi çalışma hayatına dahil etme, toplumsal hayata kazandırmanın en verimli yoludur (Bilen, 2015:67-70). Bilim ve teknolojinin son yıllarda son derece hızlı ilerlediği bu dönemlerde, kalifiye insan gücünün öncekinden fazla önemli hale geldiği bir çağda, nitelikli, kendine güveni ve toplumsal sorumlulukları yüksek bir genç nüfus, bütün toplumlar için çok değerli bir sermayedir.

Örneğin genç işsizliğinin ekonomik sonuçları nedeniyle; gelir dağılımının bozulması, üretici dengesi ile tüketici dengesinin bozulmasıyla birlikte kişisel gelirlerin azaldığı görülmektedir. Bu olumsuzluğun giderilmesi için, genç işsizleri istihdam eden işyerleri vergi ve diğer yollarla teşvik edilmektedir (Demirbilek ve Uluğtekin, 2015:47-50). Aynı zamanda ortaöğretimden itibaren gençleri mesleğe yöneltme politikalarının oluşturulmasını sağlamaya ve genç işsizliğini önlemek için istihdam arttırıcı projelerin ortaya konularak uygulanmasına çalışılmaktadır.

## 2.2. Genç İşsizliği İle İlgili Kavramsal Çerçeve

*Genç işsiz*, çalışma irade ve iktidarına sahip olup da cari ve geçer ücret üzerinden ve kanunla tayin edilmiş saatler zarfında bir iş aradığı halde bulamamış olan 15-24 yaş arasında bulunan kişiye denir (Aydın, 2016:3-17). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 138 sayılı sözleşmesinde, 15–24 yaşları arasında çalışanlar *genç işçi* olarak kabul edilmiştir. Burada genç işsizliği, genç yoksulluğunun temel belirleyicilerinden biri olarak değerlendirilmektedir.

Uluslararası düzeyde Birleşmiş Milletler (BM) ve ILO'nun genel kabul görmüş 15-24 yaş grubundan oluşan genç tanımı ile ILO'nun ve Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) işsiz tanımı birlikte değerlendirildiğinde, *genç işsiz*; “15-24 yaşları arasında referans döneminde çalışmaya hazır olup cari ücret düzeyinde iş bulamayan ve hali hazırda aktif olarak iş arayan kişi” olarak tanımlanmaktadır (Karabıyık, 2009:295-305). Bu şekilde ortaya çıkan işsizlik olgusuna ise *genç işsizliği* denmektedir (Murat ve Şahin, 2011:3-19). Yani genç işsizliği, genç olarak kabul edilen yaş grubunun içinde bulunduğu işsizlik durumudur.

TÜİK tanımına göre ise *genç işsiz*, 15–24 yaş aralığında bulunan, referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (ücretli olarak hiçbir işte çalışmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve işbaşı yapabilecek durumda olan tüm kişilerdir. Genç işsizliğinin değerlendirilmesinde önemli bir ölçüt ve gösterge kabul edilen *genç işsizlik oranı* ise, genç işsiz sayısının (15-24 yaş aralığı) genç işgücüne (istihdam edilenler ile işsizler toplamı) oranlanmasıyla elde edilmektedir (Aslan, 2015:71-86). Genç işsizliği sorununun nedenlerine baktığımızda, yeni işlerin yaratılamaması, tecrübe eksikliği (ilk iş deneyimi sürecinde karşılaşılan sorundur), aranan niteliklere sahip olamama hali gibi birçok neden sıralayabiliriz (Ergüder, 2014:2-20). Bunun yanında büyük ölçüde işletmelerin işe alımlarda tecrübesiz genç adaylara şans vermekten kaçınma eğiliminde olmaları, işe alınsalar bile gençlerin ekonomik zorluklarla karşılaştığında işten ilk çıkarılanlar grubunda olmaları ve aynı zamanda eğitim sistemlerinin iş piyasasının gereksinimlerine göre güncellenememesinden kaynaklanan bir sorun olduğu görülmektedir (Ayan, 2014:92-97).

Genç işsizliği, sadece gelişmekte olan ülkelere mahsus olmayıp, gelişmiş ülkeler için de önemli bir sorun niteliği taşımaktadır. Dünyada genç işsizliğin durumuna bakıldığında, her

geçen gün daha fazla gencin ilk işe girişlerinde sorun yaşadıkları ve genç işsizlik oranlarının önemli boyutlara ulaştığı görülmektedir. Gelişmekte olan ülkelerin genç işsizliği incelendiğinde, büyük oranda eksik istihdam ve kötü çalışma koşulları ile bir arada var olduğu görülmektedir (Basmacı, 2011:79-109). Dünyada genç işsizlerin sayısı yetişkin işsizlerin sayısının yaklaşık üç katıdır. Birçok gelişmiş ülke önemli hükümet desteklerine sahip olduğu, bu alanda önemli çalışmalar yaptığı halde genç işsizliği, genel işsizliğe göre daha hızlı yükselmektedir. Aşağıdaki tabloda da görüleceği üzere, dünyadaki genç işsizliğinin, gerek yetişkin işsizliği gerekse de genel işsizliği karşısında nasıl bir seviyede olduğunu anlayabilmekteyiz.

|   | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|
| <b>Genç İşsizlik (%) (15-24 Yaş)</b>                | 12,3 | 12,4 | 12,6 | 11,7 | 12   | 12,2 | 12   | 11,8 |
| <b>Yetişkin İşsizlik (%) (25 ve Üstü)</b>           | 4,5  | 4,5  | 4,6  | 4    | 4    | 4    | 3,9  | 3,8  |
| <b>Toplam İşsizlik (%) (15 ve Üstü)</b>             | 5,9  | 5,9  | 6    | 5,2  | 5,2  | 5,2  | 5,1  | 5    |
| <b>Genç İşsizliğinin Yetişkin İşsizliğine Oranı</b> | 2,73 | 2,76 | 2,74 | 2,93 | 3    | 3,1  | 3,1  | 3,11 |

Tablo 2.2. Dünyada yetişkin ve genç işsizlik oranları.

(ILO, Kasım 2018)

Dünya genelinde işsizlik oranının %5, genç işsizlik oranının %12, yetişkin işsizlik oranının ise %4 civarında olduğunu görmekteyiz. Tablo içinde elbette ki en dikkat çekici kısım, genç işsizlik oranları olup, yıllar itibariyle bu oranın, yetişkin işsizlik oranının üç katı seviyelerine çıkmış olması, sorunun küresel düzeyde ne kadar ciddi boyutlarda olduğunu göstermektedir.

Genç ve yetişkin işsizlik dalgalanmaları birbirleriyle bağlantılıdır. Avrupa ülkelerindeki durum incelendiğinde işsizlik oranlarındaki dalgalanmaların yetişkin ve gençlerde beraber hareket ettiği görülmektedir. Ancak bunun yanında gençler yetişkinlere göre ekonomik durgunluk dönemlerinde işsizlikten daha çok etkilenmektedir.

Gençler için işsizlik diğer yaş gruplarına göre daha karmaşık bir olgudur. Çünkü gençlerin işsiz kalma nedenleri incelendiğinde, onların yetişkinlere oranla daha fazla sosyal risk altında oldukları ve erken kariyer fırsatlarının gençler açısından belirsiz ve düzensiz bir

periyodu teşkil ettiği görülmektedir. Bununla beraber gençlerin işgücü piyasalarında ilk kez iş aramaları, iş tecrübelerinin bulunmayışı ve henüz iş beğenme sürecinde bulunmaları da görülen diğer etkenlerdendir.

Çalışma eylemi, genç bireyin kendini keşfetmesi, yaratıcılığını göstermesi ve işlev kazanmasının en kolay yöntemidir. Genç bireye, işsizlik nedeniyle bu olanağın verilmemesi sonucu toplumsal ve psikolojik sonuçları oldukça zarar verici olacaktır. Gençler iyi eğitilerek üretime kanalize edildiği takdirde, Türkiye ciddi bir ekonomik büyüme gerçekleştirebileceği gibi işsizlik sorununu da çözebilme imkanı elde edecektir (Bilen ve Taş, 2014:53-67). Çünkü üretici potansiyeli yüksek olan genç işgücü, üretime yönlendirilebildiği ölçüde ülkelerin kalkınması açısından önemli bir kaynak olmakta, aksi takdirde beşeri sermaye kaybına neden olmaktadır (Gözen, Koç ve Orhan, 2017:142-153).

Genç işsizliği, 15-24 yaş arasındaki dinamik nüfusun çeşitli nedenler ile ülkelerindeki işgücü piyasalarının dışında kalmasıdır. Bu nedenle geleceğinden kaygı duymayacak bir gençlik için, onların eğitimleri ve yetenekleri doğrultusunda düzgün iş alanlarının yaratılması gerekmektedir. Eğer bu düzgün iş alanları oluşturulmazsa genç nüfustaki işsizlik akıl almayacak boyutlara ulaşabilir ve bu durum ülkenin içinden çıkamayacağı ekonomik krizlere, eksik istihdama ve toplumsal kargaşaya sebep olabilir.

İşsizliğin en ağır etkilediği kesim, 15-24 yaş arasındaki genç nüfustur. Genç nüfus kitlesinin genç işsizliğinde etkili olmasının yanında toplam pazar koşullarının etkisi çok daha fazladır. Yani gençler, yetişkinlere göre işgücü piyasasında daha fazla güçlüklerle karşılaşmaktadır (Kaynak, 2007:75-86). Bu nedenle gençler, işgücü piyasasında dezavantajlı grupta değerlendirilmektedir.

15-24 yaş grubunun maruz kaldığı işsizlik türü olarak tanımlanan *genç işsizlik*, gençlerin işsizlikten daha çok etkilenmesi sebebiyle araştırma konusu olarak önemli görülmektedir. Çünkü genç nüfusun günümüz piyasalarının işsizlik sorununun dışında düşünülmesi mümkün değildir. Ancak yukarıda bahsedildiği gibi gençler, işverenlerin işe alımlarda yetişkin ve deneyimli elemanları tercih etmelerinden dolayı, dezavantajlı konumuyla sürekli yüzleşmektedir. Yani gençlerin işe alım süreçlerinde işverenler tarafından ayrımcılığa uğramaları genç işgücünün kırılğan yapısının talep yönünü göstermesi açısından oldukça önemlidir.



Nüfusumuzun büyük bir bölümünü oluşturan gençlerin en önemli sorunlarını; yetersiz eğitim, işsizlik, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanamaması ve gelecek beklentilerinin olmaması biçiminde sıralamak mümkündür. Burada işsizliğe genel olarak baktığımızda genç işsizler oldukça umutsuz bir resim vermektedir (Basmacı, 2011:79-109). Özellikle çalışma hayatına ilk kez girecek olan gençler önemli zorluklar yaşamaktadır. Bu zorluklara baktığımızda okuldan işe geçiş aşamalarının genç bireyler için uzun ve karmaşık bir süreci taşıdığı görülmektedir (Albert, 2013:3-15). Dolayısıyla gençlerin bu durumunun ciddiyetini göz önüne alarak, özellikle bu kesimi hedef alan istihdam önlemlerinin ulusal düzeyde ele alınması gerekmektedir.

Çünkü gençlerin işsiz kalma ya da iş arama konusunda cesaretlerinin kırıldığı durumlarda veya eksik istihdam koşullarında çalıştırıldıklarında bunun maliyetine hem ülke ekonomisi, hem bireyin kendisi hem de ailesi katlanmak zorunda kalmaktadır. Özellikle işgücü piyasasına ilk defa atılmaya hazırlanan bir gencin düzgün iş fırsatlarından yararlanamaması sonucu, onun geleceğe dönük olarak kafasında oluşturduğu çalışma hayatına ilişkin umutları en asgari seviyeye inmekte ve aslında olmaması gereken ancak mecburen katlanması gereken bir davranış modeli içerisine girmesine neden olmaktadır. İşsiz olan, iş aramayı bırakan, cesareti kırılan veya kötü çalışma koşulları altında çalışan gençlerin hem topluma hem de ekonomiye büyük bir maliyet yükü oldukları görülmektedir. Sosyal ve psikolojik etkilerinin ağır olduğu ileri sürülse de genç işsizliği, uzun dönemde, ulusal gelişme ve ülke ekonomisinin geleceği açısından da önemli sorunlara gebe dir.

Gençler arasındaki işsizlik oranının yüksekliği incelendiğinde, henüz yeni mezun olmuş olmaları, yüksek ücret beklentileri ve deneyimsiz olmaları görülmektedir. Çünkü işverenler, deneyimsiz gençlere fırsat vermek yerine deneyimli elemanları tercih etmektedir. Bunun yanında genç işçileri beş yıl çalıştırıp, bu süreden sonra tazminatlar daha yüksek olacağı için işten çıkarmak veya 12 ay sonunda kazanacağı sosyal haklardan kaçınmak için yalnızca 11 ay çalıştırıp işten çıkarmak ve sıfırdan yeniden eleman başlatmak özel sektör işverenlerinin birçok durumda kullandığı yöntemler arasındadır. Dolayısıyla özel sektördeki bu şartların olumsuzluğu, gençlerin kamu kuruluşlarının kapısında birikmesine yol açmıştır. Kamunun özel sektöre göre daha cazip gelmesinin en önemli nedeni ise iş güvencesi ya da gençlerin kendi deyimiyle *sömürülmemektir*.

Türkiye’de dezavantajlı gruplardan olan gençler, yasal engel olmamasına, hatta yasalardaki pozitif ayrımcılık içeren düzenlemelere rağmen işgücü piyasasına sınırlı olarak katılmaktadırlar. Yüksek genç işsizliğini oluşturan gruplardan en büyüğünü, ilk defa iş arayanlar oluşturmakta ve okuldan ayrılan düşük nitelikli bireyler işsizlik rakamlarını yükseltmektedir (Çondur ve Şimşir, 2017:45-57). Türkiye’de 15-24 yaş aralığındaki genç nüfusun kayıt dışı istihdam edilmesi ve istihdam üzerindeki yüklerin ağır olması işsizlik sorununu daha da derinleştirmektedir.

İş bulmak, özellikle gençler için, bir birey olup aileden ayrılmanın, evlenmenin ve kendi hayatını kurmanın; kısacası bir yetişkin olmanın en önemli yollarından biridir. Bir iş sahibi olmayan gençler, ailelerine bağımlı yaşamaya devam ederler. Aileler ise işsiz genç bireylerine önemli ölçüde destek olmakta ve böylece gençler ailelerine, giderek daha fazla bağımlı hale gelebilmektedir. Bu kısır döngünün daha da uzaması, gençlerin işgücü piyasasının sürekli dışında kalmasına neden olacaktır.

Gencin zorluk çekmeden aradığı niteliklerde ve beklentilerini karşılayacak iş bulabilmesi, sahip olduğu bilgi ve becerilerini kullanarak geliştirebilmesinin, kendi yaşamına yön verecek güce ulaşip özerkleşerek toplumsal yaşama daha etkin katılabildiğindeki ilk koşuldur. Bu nedenle genç işsizliği sorununun çözümü çerçevesinde mesleki beceri geliştirmeyi amaçlayan eğitim faaliyetlerinin uygulanması, gençlere istihdam şanslarını artırma fırsatı vermesi açısından oldukça önemli olacaktır. Bu amaçla İŞKUR, yıllardır gençlere yönelik mesleki eğitimler vermektedir.

Ancak bu eğitimler içerisinde özellikle kendi işlerini kurmak için girişimde bulunan gençler önemli sorunlar yaşamaktadır. En büyük sorun şüphesiz finansman eksikliğidir. Bunun yanında iş yerinin açılacağı yer de bu anlamda önemli diğer bir sorunu oluşturur (Batu, 2016:344-348). Aynı zamanda faaliyet göstereceği sektörde herhangi bir eğitiminin olmaması ve ekipman yetersizliği de diğer önemli sorunlardandır.

Burada unutulmaması gereken, gençlerin yoksulluk riski ve toplumsal dışlanmaya karşı asıl güvencesinin, sorunsuz ve uzun olmayan süreçte okuldan iş yaşamına geçişidir. Bu süreçte belirleyici olarak cinsiyetin yanında ailelerin ekonomik durumu ve gelir düzeyleriyle bağlantılı olarak çocuklarının geleceğinde kullanabilecekleri kaynaklar, gencin emek piyasasına girişteki becerisi ve yeterliliği, gençlerin istihdamına ve yetiştirilmesine ilişkin devlet politikaları çok önemlidir. Bu anlamda uygulanan sosyal

politikalar, dezavantajlı gruplardan biri olan gençlerin, hem sosyal hayat hem de çalışma hayatı içinde öncelikli olarak gözetilmelerini öngörmektedir (Bilen, 2015:67-70). Bu konuda genç işsizliği çerçevesinde beş yıllık kalkınma planlarına bakıldığında; eğitim, sağlık, istihdam gibi sosyal politika alanlarında gençlerin yaşam kalitelerini yükseltmeyi, gençler için sorunlu alanların iyileştirilmesini, gençlerin toplumla bütünleşmiş, özgüven sahibi, sağlıklı bireyler olarak yetişmelerini ve toplumsal hayata ve işgücüne aktif katılımlarını sağlayacak tedbir ve faaliyetlere yer verildiği görülmektedir (Basmacı, 2011:79-109). Ancak planların amacına daha çabuk ulaşması için, gençlerin istihdamını özendirici ve okuldan işe geçişi kolaylaştırıcı politikalara öncelikli olarak daha çok yer verilmesi gerektiği önerilmektedir.

Genç işsizliğinin ortaya çıkardığı sorunları ekonomik, sosyal ve psikolojik açılarından ele alabiliriz. Ekonomik bakımdan genç işsiz ailesinin ve kendisinin gelir kaybı yaşaması mikro anlamda, ülke nüfusunun en dinamik kesimini oluşturan gençlerin istihdam edilememesi, söz konusu ülkede önemli oranda üretim kaybı meydana getirmesi sebebiyle makro anlamda kayıplara sebep olmaktadır. Sosyal olarak, işsiz genç kendini yenilgiye uğramış hissedecektir (Coşan, Şahin ve Yörübulut, 2017:220-238). Sosyal bir varlık olarak psikolojik durumunun topluma yansıtacağı aşık olan genç işsiz kendine olan saygısı zedelenmekte, intihar eğiliminde bulunabilmekte, sağlığında bozulmalar yaşayabilmektedir.

Genç işsizliği konjonktürel ve yapısal olmak üzere iki temel kategoriye açıklanabilmektedir (Basmacı, 2011:79-109). Bunların dışında genç işsizliğini açıklarken, demografik faktörlerin etkisini göz ardı edemeyiz. Ancak nedenleri ne olursa olsun, Türkiye'deki genç işsizliğin durumuna bakıldığında, işgücü piyasasını etkileyen koşulların genç işsizliğini de önemli ölçüde etkilediği ve işgücü piyasası ile ilgili tartışılan ve hayata geçirilen politikaların gençlerin istihdamı üzerinde ne kadar önemli olduğu görülmektedir.

Genç işsizliğinin nedenlerine teorik olarak bakıldığında, liberal politikaların da etkisiyle beşeri sermayenin istenilen düzeyde kullanılmadığını söyleyebiliriz. Çünkü gençlerin okula devam oranlarının, özellikle mesleki eğitimlerinin düşük olması ve becerilerini geliştirememeleri görülmekte, dolayısıyla işgücü piyasasının arz yanlı ihtiyaçları karşılanamamaktadır. Konuyla ilgili neoklasik yaklaşımlar incelendiğinde, işgücü piyasasındaki katılıkların işsizliğe ve özel olarak da genç işsizliğine neden olduğu görülmektedir. Bunların yanında genç işsizliğine yönelik teoriler incelendiğinde; *İş Arama*

*Teorisinin* genç işsizliğini, gençlerin sık iş değiştirmeleri ile açıkladığı görülürken, *Seçici İşten Çıkarma Teorisi* ise işverenin işten ilk çıkarmada genç işçileri tercih etmeleri ile açıklamaktadır. Genel olarak bakıldığında genç işsizliğini meydana getiren nedenleri; iş piyasasındaki toplam talep yetersizliği, eğitim sistemlerinin yetersizliği, demografik yapı, asgari ücret politikası, gençlere özgü nitelikler, gençlerin çalışma eğilimleri şeklinde sıralayabiliriz.

Ülkelerin sosyo-ekonomik ve demografik yapıları kadar bu ülkelerde uygulanan eğitim, istihdam politikaları ve sosyal politikalar da genç işsizliğini önemli ölçüde etkilemektedir. Öte yandan küresel finansal krizler gibi ekonomik olayların yanı sıra çeşitli diğer nedenlerle artan göçler gibi sosyal nedenler ülkelerin işsizlik ve özellikle genç işsizlik sorununu artırmaktadır. Genç işsizliğe yol açan yapısal ve konjonktürel faktörlere bağlı nedenler şöyle sıralanabilir:

- *İşgücünün eğitimi ile işgücü piyasasının talebi arasındaki uyumsuzluk:* Eğitim ve istihdam politikalarının uzun dönemli uyumlu planlanmaması nedeniyle, sektörün talebini karşılayacak eğitilmiş işgücünün ortaya çıkmaması veya sektörün talebinin çok üstünde eğitilmiş gencin olması sonucu genç işsizliği sürekli artmaktadır.
- *İşgücü niteliği ile işgücü piyasasındaki ücretler arasındaki uyumsuzluk:* Yüksek eğitilmiş işgücünün piyasadaki ücretlerin üzerinde bir ücret talep etmesi ya da çalıştığı işte ücretlerden memnun olmaması durumunda yetişkin işgücüne göre çok daha kolaylıkla işi bırakmaları nedeniyle genç işsizliği artmaktadır.
- *İşgücü piyasasının performansı.*
- *İşgücü piyasası ile ilgili düzenlemeler:* Düşük asgari ücret, emeklilik yaşının artırılması, taşeron uygulamaları gibi düzenlemeler genç işsizliğini artırmaktadır.
- *Genç nüfus artış hızı ile istihdam artış hızı arasındaki uyumsuzluk:* Artan genç nüfusa istihdam edilebilecekleri alanların yaratılamaması sonucu genç işsizlik sorunu derinleşmektedir.
- *Ekonomik krizler:* Krizler genel olarak işsizliği artırmakla birlikte, krizlerden en çok etkilenen imalat, inşaat, bankacılık gibi sektörlerde daha yoğun olarak istihdam edilen gençlerin işsizlik oranı, yetişkin işsizlik oranından daha hızlı artmaktadır.
- *İstihdam yaratmayan büyüme.*
- *Kayıt dışı ekonomi:* İşçi çalıştırma maliyetleri ve yüksek vergilerin büyüttüğü kayıt dışı ekonominin bir taraftan kayıtlı genç işsizliğini arttırırken bir yandan kayıt dışı genç istihdamını artırmaktadır.
- *Gençlerin dezavantajlı olmaları.*

ILO'nun *Genç İstihdamında Küresel Eğilimler* raporu incelendiğinde, gençler son yılların en eğitilmiş kuşağını oluşturduğu görülmüştür. Ancak buna rağmen, işsiz gençlerin sayısı

dünya çapında artmaya devam etmektedir. Hatta daha önceki nesillerle karşılaştırıldığında, günümüzde gençlerin işsiz kalma oranının yetişkinlere kıyasla daha fazla olduğu görülmektedir. Sonuç olarak genç işsizliği tüm dünyada önemli bir sorun alanını oluşturmaktadır.

Türkiye’de genç işgücünün eğitim düzeyi ve eğitimde kalma süresi, yetişkin işgücünün eğitim düzeyi ve eğitimde kalma süresine göre daha yüksektir. Eğitimde kalma süresi uzadıkça da gençlerin, girdikleri işlerde ücret beklentileri artmaktadır. Ancak bu yüksek ücret beklentisi de yeni mezun gençlerin işsiz kalmalarına neden olabilmektedir. Genç işsizlerin önemli bir bölümünü, üniversiteden yeni mezun olmuş, aileleriyle yaşayan ve deneyimsiz bireyler oluşturmaktadır. Burada genç işgücü içinde özellikle üniversite mezunu olanların işsizlik oranının yüksekliği dikkat çekmektedir. Burada deneyimin önemi ön plana çıkmasının yanında, gençlerin genel olarak deneyimsiz olmaları, iş bulma sürelerini uzattığı için de kendilerine bir dezavantaj oluşturmaktadır.

TÜİK’in yapmış olduğu hanehalkı genç işgücü anketlerini analiz ettiğimizde, çok sayıda gencin okuldan mezun olduktan sonra işsiz kaldığı dönemler olduğunu, bir iş bulduklarında ise bunun çoğunlukla kayıt dışı sektörde ya da düşük ücretli işler olduğunu görebilmekteyiz (Şakır, 2010:34-49). İşsiz gençlerin deneyimleri; cinsiyet, eğitim durumu, medeni hali, sağlık durumu, babanın hayatta olup olmaması, babanın gelir durumu, hanede yaşayan kişi sayısı ve yaşanılan şehir gibi faktörlere bağlı olarak değişebilmektedir. Son yıllarda her ne kadar modernleşme süreciyle birlikte eğitim, sağlık, iş olanakları iyileşme göstermiş olsa da gençler, meslek ve iş kararı verirken hala çevrelerinin ve ailelerinin gereksiz müdahaleleri ve kısıtlamalarıyla yüz yüze kalabilmektedir. Bu da gençlerin çalışma hayatında istedikleri yeri bulmalarına engel olan faktörlerdendir.

Eğitim sistemi ile işgücü piyasası ihtiyaçlarının uyumlu olmaması genç işsizliğinin artmasında önemli bir rol oynamaktadır. Türkiye’de çoğunlukla başarı düzeyi düşük öğrenciler tarafından tercih edilen liselerde, eğitimcilerin bilgilerinin güncel olmaması, eğitim araç ve gereçlerinin güncelliğini kaybetmesi ve eğitimin sektör ihtiyaçlarını karşılayamaması, öğrencilerde aldıkları eğitimin işlevi konusunda olumsuz bir algı oluşmasına neden olurken; diğer yandan işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayamayan bir genç işgücü yaratmaktadır (Erikli, 2016:285-299). Gençlerin sahip oldukları eğitim ve beceri ile işgücü piyasasının gereklerinin uyuşmaması sonucunda beceri uyumsuzluğu

ortaya çıkmakta; bu durum bir yandan verimsizliğe neden olurken, diğer yandan genç işsizliğine neden olmaktadır.

### **2.3. Küresel Bir Sorun Olarak Genç İşsizliği Olgusu ve Türkiye'deki Durumu**

Uluslararası düzeyde Birleşmiş Milletler (BM) ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) genel kabul görmüş 15-24 yaş grubundan oluşan genç tanımı ile ILO'nun işsiz tanımı birlikte değerlendirildiğinde *genç işsiz* kavramına ulaşılabilmektedir. Buna göre *genç işsiz*; 15-24 yaşları arasında referans döneminde çalışmaya hazır, cari ücret düzeyinde iş bulamayan ve aktif olarak iş arayan kişidir. Dolayısıyla genç işsizliğin oluşması için gereken koşullar ILO tanımı çerçevesinde; 15–24 yaş arasında olmak, bir işi bulunmamak, aktif olarak iş arıyor olmak ve 15 gün içerisinde işbaşı yapabilecek durumda olmaktır. Gençler arasındaki bu işsizlik durumuna ve koşullarına bakıldığında, sorunun genellikle makroekonomik göstergeler tarafından belirlendiği söylenebilmektedir.

*Genç işsiz*, çalışma irade ve iktidarına sahip olup da cari ve geçer ücret üzerinden ve ayrıca kanunla tayin edilmiş saatler zarfında bir iş aradığı halde bulamamış 15-24 yaş arasında bulunan kişiye denir. Bu şekilde ortaya çıkan işsizlik olgusuna ise *genç işsizliği* denilir. Bu çerçevede gençlerin işsiz kalmaları konusuna genel olarak bakıldığında, gençlerin iş piyasasında yetişkinlere oranla daha fazla sosyal risk altında oldukları ve erken kariyer fırsatlarının gençler açısından belirsiz ve düzensiz bir periyodu teşkil ettiği görülmektedir. Dolayısıyla gençlerin işsiz kalma ya da iş arama konusunda cesaretlerinin kırıldığı durumlarda veya eksik istihdam koşullarında çalıştırıldıklarında bunun maliyetine hem ülke ekonomisi, hem bireyin kendisi hem de ailesi katlanmak zorunda kalmaktadır. Özellikle işgücü piyasasına ilk defa atılmaya hazırlanan bir gencin düzgün iş fırsatlarından yararlanamaması, onun geleceğe dönük olarak kafasında oluşturduğu çalışma hayatına ilişkin umutlarını en asgari seviyeye indirmekte ve aslında olmaması gereken ancak mecburen katlanması gereken bir davranış modeli içerisine girmesine neden olmaktadır.

Genç nüfusun, yüksek enerji potansiyeline sahip olması, yaratıcı fikirlere açık, yeniliklere kolay adapte olan yapıları nedeniyle ekonomik kalkınmada öncü rol oynayabilirler. Ancak genç işsizlik oranlarının yüksekliği, bu avantajlardan mahrum kalmayı beraberinde getirmiş ve genç işsizlik sorunu hem genç insanların hem de toplumların önünde duran ve çözülmesi gereken önemli bir problem haline gelmiştir. Ülkenin geleceğini oluşturan, ülke beşeri sermayesinin temelindeki gençlerin erken yaşlarda karşılaştıkları bu tip güçlükler

bireyin gelir ve ruh sağlığı sorunlarının yanında toplumsal sıkıntılarını da beraberinde getirmektedir (Bayraktar ve İncekara, 2013:15-38). Bu nedenle ekonomik tedbirlerin yanı sıra gençlerin istihdamını artırıcı eğitim politikaları ve ulusal istihdam politikalarının belirlenmesi daha çok önem kazanmıştır.

İşgücü piyasasında gençlerin istihdam alanlarına bakıldığında, hizmet sektöründe yoğun olarak istihdam edildikleri ve gelişmiş ülkelerde hizmet sektöründe istihdam edilenlerin oranının gelişmekte olan ülkelere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun yanında istihdam olanağı bulan gençlerin istihdam yapısına bakıldığında özellikle gelişmekte olan ülkelerde gençler işgücü piyasalarında sosyal korumadan (güvenceden) mahrum, düzensiz işlerde ve enformel sektörlerde istihdam olanağı elde edebilmektedir. Genç işgücü bu tür işyerlerinde, yetişkin işgücünün çalıştığı emsal işlere göre çok daha düşük ücretle çalışabilmektedir.

Bugün sadece gelişmekte olan ülkelerde değil, aynı zamanda endüstrileşme sürecini tamamlamış ülkelerde de genç işsizlik sorunu, öncelikli olarak halledilmesi gereken sosyal bir sorun olarak görülmektedir. Geçtiğimiz on yıllarda genç işsizlik sorunu özellikle birçok batılı ülkenin bu problemle karşı karşıya kalmaları dolayısıyla daha çok dikkat çekmiştir. Özellikle Türkiye gibi genç nüfusun fazla olduğu ülkelerde genç işsizlik sorunu daha çok gündemde kalmaktadır. Böyle ülkelerde bu sorunun yansımaları olarak, yani gençlerin işsiz kalmaları toplumdan dışlanmalarına sebep olabilirken, bunun yanında ekonomik kalkınma açısından da önemli sakıncaları bulunmaktadır. Hayatının en üretken ve aktif döneminde üretim sürecine katılamayan bu gençler milli gelir ve ekonomik kalkınmanın da gereğince hızlı ilerleyememesine neden olmaktadır.

Dünyada olduğu gibi Türkiye’de de gençlerin işgücü piyasasındaki durumları olumsuz bir seyir izlemektedir. Yani genç işsizliği Türkiye’de önemli bir sorun alanını oluşturmakta olup, gençlerin istihdam ve işsizlik sorunu çok ciddi boyutlara ulaşmıştır. Türkiye’de genç işsizliği yüksek, gençlerin istihdama katılım oranları ise düşük seviyededir.

Genç işsizlik oranlarına bakıldığı zaman hem Türkiye’de hem de birçok dünya ülkesinde, genel işsizlik oranının üzerinde olduğu görülmektedir. Toplam işsizlik oranları ve genç işsizlik oranlarının mukayesesi, sorunun ne kadar ciddi boyutlarda olduğunu göstermektedir. Genç işsizliğinin toplam işsizliğe göre daha yüksek olmasının en önemli nedenlerinden birinin, gençlerin büyük kısmının ilk kez iş aramasından kaynaklandığını söyleyebiliriz. Genç işsizliğinin en önemli sebeplerinden bir diğeri ise ülkemizde genç

nüfusun fazla oluşudur. Bunun yanında Türkiye’de, sektörel yapı değişimi sebebiyle ortaya çıkan çözülme ve kırsaldan kente yaşanan göç olgusu genç işsizliğini arttıran etkenlerdendir. Sonuç olarak genç işsizlik oranlarının yüksekliği genel işsizlik oranlarının yüksekliğinden daha ciddi sosyo-ekonomik sorunlar yaratmaktadır.

Gençler eğitim hayatı ve ilk işi bulma arasında geçen dönemde işsizliğe karşı son derece hassastır. 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 bırakmıştır. Gençlerin iş bulamaması veya *insana yakışır işlerde* istihdam edilememesi gençler arasında sosyal dışlanma, yetersizlik ve zamanla tembellik gibi bir takım olumsuzlukların oluşmasına neden olmaktadır (Erol, 2013:15-40). Öte yandan değişen demografik yapı içinde ülke içindeki genç işgücünün atıl kalması ülke ekonomisi açısından da ciddi bir kayıptır.

Gençler arasında işgücüne dahil olmama nedenleri incelendiğinde; öğrencilik, iş bulma ümidinin kalmaması, engellilik ya da hastalık durumunun etkili olduğu görülür. Bunun dışında, tarımdaki yaşanan çözümler sonucu, gençlerin kırsal alandan kentsel alana doğru göç etmeleri, ya işsiz kalmalarına, ya ikincil işlerde çalışmalarına ya da kayıt dışı istihdam edilmelerine neden olmuştur (Murat ve Şahin, 2011:3-19). Gençlerin yoğun bir şekilde işsizlik sorunu ile karşılaşmasının bir diğer önemli nedeni olarak, işgücü piyasalarına yönelik düzenlemelerin yetersiz kalması ve eğitim sisteminin yapısından kaynaklandığını söyleyebiliriz.

Özellikle yetersiz mesleki becerilere sahip gençler daha uzun süreler işsiz kalmak ya da düşük nitelikli işlerde çalışmaya katlanmak zorunda kalabilmektedir. Elbette ki gençlerin işsizliğini analiz ederken eğitim düzeyi de önemli bir ölçüt olarak alınmalıdır. Burada bahsedilen eğitim bileşenleri, genel eğitim ve mesleki eğitim boyutlarıyla değerlendirilmelidir (Giaconia ve Terzo, 2018:2-13). Bunun yanında iş deneyimi de gençlerin istihdamı yolunda yine önemli bir etkidir.

Yaşanan mesleki beceri uyumsuzluğunun nedenlerine bakıldığında; kaliteli bir mesleki eğitimin ve okullarda öğretilen pratik becerilerin eksikliği, bunun yanında alınan eğitimin işverenlerin talep ettiği işgücü ihtiyacıyla uyuşmaması söylenebilir. Dolayısıyla bunun



sonucu olarak diplomalı işsiz yığınları oluşmaktadır (Göksel, Güngen ve Şenyuva, 2016:3-10). Hatta gençlerin üniversite eğitimine olan inançları da yitirilebilmektedir.

Ülkemizde tarım kesimindeki çözülme sürecine bakıldığında, bu alandaki faaliyeti ilk terk edenlerin erkekler ve özellikle göç etme ve göç edilen yerde iş arama gücü ve arzusunda olan genç erkekler olduğu görülmektedir. Bu gençler, şehirlerde çoğu zaman enformel sektörün ve kayıt dışı ekonominin işgücü deposunu oluşturmaktadır (Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2014:65-72). Ancak böyle durumlarda bazı ülkeler genç işsizliğini düşük seviyelerde korumada diğer ülkelere göre daha başarılı olmaktadır. Çünkü bu ülkeler genç işsizlik oranlarında ciddi ve sürdürülebilir bir azalma trendini yakalamak için eğitim sistemlerinde sağlam yapılanmalar oluşturmuştur.

ILO'nun tanımına göre *genç işsizliği*, 15-25 yaş aralığında bulunan, herhangi bir işi olmayıp aktif olarak iş arayanlar olarak tanımlanır. Ancak aktif olarak iş aramanın karşılığında, genel olarak yeni açılan işlerin az olması, gençlerin iş bulmasını zorlaştıran bir unsurdur. Bunun yanında istihdam olduklarında yani gençlerin iş hayatında, işlerini uzun süre ellerinde tutamamaları ile ilgili bir sorun da söz konusudur.

Gençlerin işgücü piyasasındaki durumunu dikkatli inceleyebilmek için genç işsizlik oranlarını yetişkin işsizlik oranları ile karşılaştırmak faydalı olacaktır. Genç işsizliği oranlarının en önemli karakteristik özelliklerinden birisi, yetişkin işsizlik oranlarından daha yüksek olmasıdır. Genç işsizlik oranlarındaki dalgalanmaların yetişkin işsizlik oranlarındaki dalgalanmalardan daha fazla olmasının nedenlerine bakıldığında; toplam talep, ücretler ve genç işgücünün büyüklüğü sayılabilmektedir. Bunun yanında yukarıda da belirtildiği gibi, gençlerin ilk işlerini bırakma olasılıklarının yüksek olması da bu dalgalanmanın yüksek olmasında etkilidir.

#### **2.4. Toplumsal Bir Sorun Olarak Genç İşsizliği**

Gençlerin sadece istihdama dahil edilmesi ile toplumsal sorunların üstesinden gelinemeyeceği bir çok ülke örneği ile sabittir. Çünkü gençler arasında işsizliğin yüksek oranlara varışının tek bir nedeni yoktur. Gençler arasında işsizliğin nedenlerine bakıldığında, ekonomik durgunluktan ilk önce gençlerin etkilendiği görülmektedir (Ekin, 2011:40-49). Ülkedeki ekonomik durgunluktan doğan genel işsizlikle ilgili analizler sonucu, özellikle gençler arasında işsizliğin nisbi yüksekliğine yapısal faktörler açısından eğilme zorunluğu doğmuştur. Bu konuda özellikle işverenlerin yetişkin işçileri tercih etmeleri, yasaların ve uygulamaların yetişkin işçiler lehine daha fazla istihdam güvencesi

sağlaması, gençlerin çalışmaya karşı davranışları ve özellikle eğitimle çalışma hayatı arasındaki uyumsuzluk ve tutarsızlık gençler arasında işsizliğin daha da yaygınlaşmasına neden olmaktadır.

Gençlerin çoğu mezun olduklarında ne yapacağını bilmemektedir. Dolayısıyla gençlerin yetenekleri ölçütünde kendilerini ifade edebilmelerine fırsat tanıyan bir eğitim sisteminin kurulup kuvvetlendirilmesi gençlerin işsizlik sorununa yönelik etkin çözüm yöntemlerinden biri olacaktır. Gençlerin meslek liselerine özendirilmemesi, okul-iş dünyası kombinasyonunun gerçekleştirilememesi, dünyanın teknolojik şartları, iş geliştirme mantığının etkin bir biçimde yürütülememesi, girişimcilere yeterli desteğin verilememesi, gençlerimizin iş aramayı bilmemesi genç işsizliğinin nedenleri arasında görülmektedir (Kenar, 2011:7-14). Bu sorunla kişisel olarak mücadele eden üniversite mezunu genç işsizlerin çoğu ikinci üniversitelere kayıt yaptırıp, kişisel gelişim ve sertifika programlarına dahil olmaya çalışarak, en kısa zamanda istihdam edilebilmek için niteliksel özelliklerini artırma gayreti içine girmektedirler. Çünkü düşük mesleki eğitim ve beceriye sahip kişilerin işsiz kalma veya düşük ücretlerle çalışma olasılığı daha fazladır, yani mesleki vasıfları yetersiz olan gençler, işgücü piyasasında dezavantajlı durumda kalmaktadır (Macdonald ve Mcclelland, 1998:2). Bu işsizlik süresinin daha da uzaması, bir çok gencin içinde yaşadığı topluma yabancılaşmasına neden olmaktadır.

Ücret düzeyinin işsizliğe etkilerine bakıldığında, genç işçi ücretlerinin yetişkinlerden daha yüksek olduğu durumlarda, yetişkinleri istihdam etmek tercih edileceğinden, ücretlerin genç işsizliğine etkisi olumsuz olabilmektedir. Ancak bu argüman, gençlerin yetişkinlere yakın niteliklere sahip oldukları durumlarda geçerlidir (Çetinkaya, 2010:47-55). Konuyla ilgili İŞKUR tarafından yürütülen araştırmalarda, Türkiye’de (özellikle doğu ve güneydoğu bölgelerinde) gençlerin iradi işsiz olduğu tespit edilmiştir (Bülbül ve Kılıç, 2012:40-63). Yani çoğu zaman gençler asgari ücretin yetersizliğini neden göstererek çalışmak istemediklerini bu nedenle meslek edinmenin kısa dönemli faydasının kendileri için düşük olduğunu beyan etmektedirler.

Genç işsizliğine, sosyo-genç işsizliği algısı ile bakıldığında; devletlerin, uluslararası kuruluşların ve özel sektörün odaklandığı temel sorun olarak dünya gündemini önemli ölçüde meşgul eden konuların başında geldiği görülmektedir. Bu temel sorunu sadece istihdam yaratarak çözmeye çalışmak, toplumsal ilerlemenin sağlıklı olarak sürdürülmesini mümkün kılmaz. Gençlerin yeteneklerinin desteklenerek o doğrultuda eğitim almalarının

sağlanması, hem iş bulabilmelerinde kendi çabalarının etkinleştirilmesine, hem de sektörel genişleme sağlanarak yeni iş alanlarının oluşturulmasına neden olacaktır. Bunun sağlanmadığı durumda genç işsizliği oranları sürekli yüksek seviyelerde seyredecek, bu da gençlerin iş arama motivasyonlarının ve cesaretlerinin kırılmasına sebep olacaktır (Huda, 2003:5-23).

Bunun yanında yanlış davranışlar içine girmelerine, suç, uyuşturucu, alkol ve kumar oynama alışkanlıklarına yakalanmalarına sebep olmaktadır (Merko ve Zisi, 2016:347-349). Bunlar sadece bu gençlere değil, ülkemize sosyal ve toplumsal maliyetler çıkaran sonuçlardır. Hiç şüphe yok ki ülkemizdeki ekonomik büyüme seviyesi, genç işsizliği oranları üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmekte, dolayısıyla bu gençlerin potansiyellerinden yararlanılması zorlaşabilmektedir. Bu nedenle daha iyi bir iş bulma umuduyla gençler yurt dışına göç edebilmektedir.

Hatta işsizlik nedeniyle yaşadıkları yoksulluk ve hayal kırıklığı, ülke yönetimine karşı başkaldırmalarına sebep olabilmektedir. Bu nedenle bir takım illegal faaliyetler içine dahi girebilmektedirler. Dolayısıyla ülkede yaşanan politik ve ekonomik sorunların yanında, sosyal hayata zarar veren böyle davranışlar da görülebilmektedir (Irechukwu ve Nwogwugwu, 2015:28-32). Örneğin Nijerya'da bazı siyasi liderlerin, işsiz gençleri yanlarına alarak, kendilerine karşı olan diğer siyasi muhaliflere baskı yapmak hatta öldürmek için kullandıkları bilinmektedir.

Dünya genelinde yaşanan küresel finansal kriz, özellikle gençlerin işsizliğinde önemli bir etken olmuştur (Arancibian, 2016:260-262). Özellikle Kuzey Afrika ve Orta Doğu ülkelerinde genç işsizlik oranları çok yükselmiş olup, örneğin Tunus'ta Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) raporlarına göre her üç gençten biri işsiz kalmış, hatta çalışanların çoğu ise kayıt dışı ekonomide istihdam edilmişlerdir. 2008 yılında yaşanan krize bağlı olarak işsizlik sorunu ülkemizdeki gençleri de derinden etkilemiştir. 2008 yılında genç işsizlik oranı %20,5 iken, 2009 yılında bu oran yaklaşık olarak 5 puan artarak %25,3'e yükselmiştir. Buna göre 2008 yılında işgücü içerisinde yer alan her beş gençten biri işsizken, 2009 yılında her dört gençten biri işsiz kalmıştır. Söz konusu yıldan sonra istikrarlı olmamakla birlikte genç işsizlik oranının düşme eğilimi gösterdiği görülmektedir. Aşağıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere, genç nüfusun işgücü durumu, ülkemizde bu genç demografik potansiyelin gücünün fırsata dönüştürülemediğini göstermektedir. %20'nin üzerinde seyreden genç işsizlik oranı, gerek kamu gerekse de özel sektördeki bütün

paydaşların eşgüdüm içinde hareket edip, işgücü piyasasını daha çok canlandırmalarıyla çözülebileceği gerçeği unutulmamalıdır.

| Yıllar | İşsizlik Oranı (%) |
|--------|--------------------|
| 2000   | 13,1               |
| 2005   | 19,9               |
| 2006   | 19,1               |
| 2007   | 20                 |
| 2008   | 20,5               |
| 2009   | 25,3               |
| 2010   | 21,7               |
| 2011   | 18,4               |
| 2012   | 17,5               |
| 2013   | 18,7               |
| 2014   | 17,9               |
| 2015   | 18,6               |
| 2016   | 19,6               |
| 2017   | 20,8               |
| 2018   | 20,3               |

Tablo 2.4. 15-24 yaş grubundaki genç nüfusun işgücü durumu.

(TÜİK, Mayıs 2019)

Her beş gençten birinin işsiz olduğu işgücü piyasasında, yeni istihdam alanlarının açılmasına, özellikle piyasaya ilk defa girecek olan gençlerin bu dezavantajlı durumunu tersine (avantaja) çevirecek istihdam politikalarına ve uygulamalarına olan ihtiyaç daha da artmıştır.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre gençlerin istihdam durumunu incelediğimizde, ilk kez iş arayanların çoğunlukta olmasıyla beraber, geçici bir işte çalışanların çokluğu da dikkat çekmektedir (Erikli, 2016:285-299). Bunlar arasında en yüksek işsizlik oranı yükseköğretim düzeyinde eğitime sahip gençlerde görülmektedir. Bunun yanında istihdamda yer almasına rağmen yoksulluk sınırı altında yer alan genç oranının varlığı da işgücü piyasasındaki işlerin *insana yakışır iş* ya da *düzgün iş* niteliğine sahip olmadığını göstermektedir.

## 2.5. Genç İşsizliğin Boyutları, Etkileri ve Mevcut Durum

Genç işsizliğin boyutlarını incelemek için önce genç işsizlik oranını veren, genç işsiz sayısının genç işgücüne oranını bilmek yararlı olacaktır. Bu formülün sonucu göstermektedir ki Türkiye’de genç işsizlik oranı, toplam işsizlik oranından daha yüksektir. Bu genç grup içerisinde özellikle 20-24 yaş grubunun işsizlik oranı daha yüksek olup, bunun nedeni olarak okuldan henüz yeni mezun olmuş, yeni iş arayanların deneyimsizlikleri, uygun iş bulmalarının süre alması, lise mezunlarının mesleki formasyonlarının eksik olması, üniversiteden yeni mezun olanların ise ücret beklentilerinin yüksek olması gibi faktörler etkilidir (Başlevent ve Yentürk, 2007:4-28). Bu nedenle genç işsizliği ile mücadele için ekonomik ve sosyal politikaların birlikte tasarlanmaları gerekmektedir ve dolayısıyla Türkiye’nin tüm paydaşlarla tartışılmış bir gençlik istihdamı stratejisine ihtiyaç vardır.

*Genç işsiz*, çalışma iradesine sahip olup da bir iş aradığı halde bulamamış, 15–24 yaş arasında bulunan kişiye denir. Bu şekilde ortaya çıkan işsizlik olgusuna ise *genç işsizliği* denilmektedir. 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, 2009:135-157).

Genç işsizliği sorunu yalnızca az gelişmiş ülkelerin değil, Avrupa Birliği (AB) gibi gelişmiş ekonomilerin yer aldığı ülkelerin de çok önemli bir sorunu haline gelmiştir. Yapılan araştırmalarla günümüzde gelişmekte olan ülkelerde olduğu kadar endüstrileşme sürecini tamamlamış pek çok ülkede de genç işsizlik sorununun, öncelikli olarak halledilmesi gereken sosyal bir sorun olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, gençlerin işsiz kalmaları konusunda genel kabul gören eğilim, onların yetişkinlere oranla daha fazla sosyal risk altında oldukları ve erken kariyer fırsatlarının gençler açısından belirsiz ve düzensiz bir periyodu teşkil ettiğidir.

Genç işsizliğin etkilerine bakıldığında, ekonomik, toplumsal ve psikolojik birtakım sonuçlarıyla toplumu daha güçlü etkilediği görülmektedir. Gençlerin işsiz kalma ya da iş arama konusunda cesaretlerinin kırıldığı durumlarda veya eksik istihdam koşullarında çalıştırıldıklarında bunun maliyetine hem ülke ekonomisi, hem bireyin kendisi hem de ailesi katlanmak zorunda kalmaktadır. Özellikle işgücü piyasasına ilk defa atılmaya hazırlanan bir gencin düzgün iş fırsatlarından yararlanamaması, onun geleceğe dönük olarak kafasında oluşturduğu çalışma hayatına ilişkin umutları en asgari seviyeye indirecek

ve aslında olmaması gereken ancak mecburen katlanması gereken bir davranış modeli içerisinde girmesine neden olacaktır. Genç işsizliği nedeniyle toplumların ödediği en ağır bedel, gençlerin kendisini gerçekleştirmelerine ve üretime katkıda bulunmalarına imkan tanımayan topluma duydukları tepkidir (Bilen ve Taş, 2014:53-67). Uzun süreli genç işsizliğine bağlı olarak politik marjinalleşme ve siyasal sisteme güvenmeme gençler arasında yaygınlaşabilmektedir.

Dünyada gençlerin işsizliğinin küresel bir sorun olarak algılanması gerekmektedir. Çünkü dünyada genç işsizlik oranları, göz ardı edilemeyecek kadar büyüktür ve giderek artan bir seyir izlemektedir. Bunun yanında tüm işgücü piyasası göstergelerinde olduğu gibi işsizlik oranında da genç kadınların, genç erkeklere oranla daha dezavantajlı olduğu görülmektedir.

Genç işsizliği sorununun önem düzeyinin belirlenmesinde ve Avrupa ülkeleri ile mevcut durum hakkında karşılaştırma yapılmasında genç işsizliği oranının, toplam işsizlik ve yetişkin işsizliği oranları ile birlikte ele alınması konu hakkında daha iyi bir fikir verecektir (Aslan, 2015:71-86). Hem dünya genelinde hem de Türkiye’de genç işsizlik oranı, yetişkin işsizlik oranından daha yüksektir. Dolayısıyla genel işsizlik sorunu gibi, genç işsizliği de toplumsal ve ekonomik açıdan ciddi sonuçları olan bir sorundur (Murat ve Şahin, 2011:3-19). Hangi açıdan bakılırsa bakılsın, genç işsizlik sorunu, yetişkin işsizliğine oranla daha büyük riskler taşımakta ve daha büyük bir sorunu teşkil etmektedir.

Gençlerin öncelikli istihdamı hem daha iyi bir hayat için genç insanların beklentilerini karşılamak hem de bütün toplumların refah düzeyini maksimize etmek için gerekliliktir. Ancak üniversite son sınıfa gelmiş ve kısa zamanda hayata atılarak yaşamını devam ettirecekleri bir gelir elde edebilecekleri işi seçecek olan ve çalışacakları işte aradıkları özellikleri önceden planlamayan gençlerde kararsızlık ve bunun doğal bir sonucu olan umutsuzluk, tutarsızlık ve işsizlik kaygısının yüksekliği görülmektedir (Bilen, 2015:67-70). Dolayısıyla gençlerin üretici potansiyellerinden yararlanılamaması, cesaretlerinin kırılması ve yoksulluk ile eğitim sistemindeki bozuklukların birleşmesi, gençlerin tüm yaşamları boyunca başarıya ulaşmalarını engelleyen bir kısır döngüye yol açmaktadır.

Gençlerin toplumun dinamik kanadını oluşturması, ülkelerin geleceğinin genç nüfus gücüne ve bu nüfusun niteliğine bağlı olması işgücü piyasasına girişte dezavantajlı durumda bulunan bu bireylerin istihdam edilebilirliğini artıran politikaların önemi daha da

artmıştır. Üretici potansiyeli yüksek olan bu genç işgücünün, üretime yönlendirilebildiği ölçüde kalkınması açısından önemli bir kaynak oluşturmakta, aksi takdirde beşeri sermaye kaybına neden olmaktadır. Çalışma çağındaki nüfusun büyük bir kısmı genç olan ve genç nüfus şişkinliği ile karşı karşıya kalan gelişmekte olan bazı ülkeler, genç nüfusun eğitimi ve bu nüfusun işgücü piyasası talebinden fazla olması sorunu yaşamakta ve topluma katkıda bulunabilecek yenilik ve verimlilikten uzak kalabilmektedir.

Genç işsizliği, uzun dönemde, ulusal gelişme ve ülke ekonomisinin geleceği açısından önemli sonuçlara gebe dir. Bu nedenle dünyanın büyük bir kısmı için gençlerin istihdamının ve ekonomik büyümeyi hızlandırmada bir araç olarak kullanılmasının önemi artmıştır. Genç işsizliği; toplumun verimliliğini ve üretim kapasitesini etkilemekte, yetişmiş işgücü istihdam edilerek üretime katılmadığında topluma ek maliyet olarak geri dönmektedir. Böylece gençlerin kendi başlarına sorumluluk üstlenerek yetişkinliğe geçmelerini geciktirmekte, eğitilmiş işgücünün istihdam dışı kalmasıyla kendi alanındaki gelişmeleri takip edememesine neden olmaktadır.

İster gelişmiş ülke olsun ister az gelişmiş ülke olsun genç işsizlik problemi her ülkenin sorunudur ve genellikle toplam işsizlik oranından daha yüksek bir orana sahiptir. Türkiye’de genç işsizlik oranının toplam işsizlik oranından daha büyük olmasının en önemli nedenlerinden biri gençlerin büyük kısmının ilk kez iş aramasıdır (Ergüder, 2014:2-20). Gençler iyi eğitilerek üretime odaklandırıldığı takdirde Türkiye’de işsizlik sorunu çözülebilecek ve ciddi bir ekonomik büyüme yaşanabilecektir.

İşsiz olan, iş aramayı bırakan, cesareti kırılan veya kötü çalışma koşulları altında çalışan gençlerin kendileri, aileleri, toplum veya ekonomi açısından önemli maliyetleri vardır. Bunun yanında genç işsizliğinin sosyal sonuçlarının, ekonomik sonuçlarından çok daha önemli olduğu görülmektedir. Bir gencin gelecekteki istihdam beklentisi konusunda sürekli olarak hayal kırıklığına uğraması ve insanca bir işten yoksun kalması, yaşamı boyunca devam edebilen davranış bozukluklarına sebep olabilmektedir. Gençlerin işsiz kalması kırılabilirlik, işe yaramazlık ve tembellik hissi yaratarak onların toplumdan dışlanmalarına sebep olabilmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) gençlik istihdamı raporunu incelediğimizde, dünyada bir genç insanın işsiz kalma olasılığının, bir yetişkine oranla üç kat daha fazla olduğunu görürüz. Türkiye’de bir gencin işsiz kalma olasılığı ise bir yetişkininkinden iki kat daha fazladır. Bu sorun yıllar itibarıyla iş arama sürelerine göre incelendiğinde, iş

arama süreleri genel olarak 1-5 ay ve 1-2 yıllık periyotlarda yığılma göstermektedir. İş arama süresi uzadıkça ve özellikle 1-2 yıllık periyodu geçtikçe gençlerin umutsuzluğu artmaktadır. Buna neden olan faktörler arasında, eğitilmiş gençlerin başlangıç ücreti beklentilerinin daha yüksek olması, mesleki eğitim ve öğretimin niteliği ve işgücü piyasası ihtiyaçlarını karşılamaması sayılabilmektedir (Basmacı, 2011:79-109). Bu saydıklarımız göz önüne alındığında Türkiye işgücü piyasasında gençlerin profili, şu temel özellikler çerçevesinde çizilebilmektedir:

- Gençler arasında düşük istihdam, yüksek işsizlik oranları.
- Yüksek kentsel ve tarım dışı genç işsizlik oranları.
- Genç işgücünde yükselen eğitim düzeylerine rağmen, yetersiz mesleki eğitim altyapısı.
- İşgücü piyasası ihtiyaçlarını karşılamayan bir mesleki eğitim sistemi.

## **2.6. Türkiye’de Genç İşsizliği ve Genç İşgücü**

Dezavantajlı gruplar arasında sayılan gençler; Birleşmiş Milletler (BM), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve benzeri kuruluşların genç olarak tanımladığı 15-24 yaş grubundaki kişilerdir. Genç işgücü ise genç nüfus içinde istihdam edilenler ile işsizlerin toplamının oluşturduğu gruptur (Atay ve Erdoğan, 2011:7-22). Bu grupta dikkat çeken ve çalışma hayatımızda önemli gördüğümüz bir husus, benzer nüfus düzeyine kıyasla 15-24 yaş arası kadın işgücünün, erkek işgücünün yaklaşık yarısı olduğu gerçeğidir.

İş ve istihdam, gençlerin sosyal kimliğini şekillendiren, yaşamlarını, bağımsızlıklarının gelişimini, gelirlerini, kendilerine saygılarını, sosyo-ekonomik ve politik vatandaşlıklarını düzenlemeleri için büyük bir öneme sahiptir. Bu yüzden genel işsizlik gibi genç nüfusta görülen işsizlik de hem bireysel hem de toplumsal anlamda ciddi sorunlara yol açabilmektedir. Bu sorunlarının çözümü için uygulamaya konulan aktif istihdam politikaları, genç işsizlerin vasıf geliştirme ve iş deneyimi kazanmaları amacıyla yönelik olarak; eğitim programları, iş arama ve kariyer danışmanlığı olarak uygulanmaktadır (Sanal, 2010:35-44). Türkiye’de İŞKUR tarafından yürütülmekte olan bu aktif istihdam politikaları ile gençlerin, özellikle eğitilmiş gençlerin katılabilecekleri mesleki eğitim kursları düzenlenerek, bilgi düzeylerini arttırdıkları ve yaptıkları işte uzmanlaştıkları görülmektedir.

Bütün dünya ülkelerinde olduğu gibi Türkiye’deki genç nüfusun da sosyo-ekonomik problemlerinin başında genç işsizliği gelmektedir. Her şeyden önce genç işsizliği;



toplumun verimliliğini ve üretim kapasitesini etkilemektedir. Genç bireyler, durgunluktan ve genel işsizlik artışından en çok etkilenen gruptur. Çünkü gençlerin hizmet süreleri ya hiç yoktur ya da kısadır, yani işgücü piyasasına yeni girdikleri için deneyimsizdirler. Bu da onlar için piyasada önemli bir dezavantaj yaratmaktadır.

Türkiye'nin sahip olduğu genç işgücü yoğunluğuna karşın, genel anlamda işsizlik, özel olarak da genç işsizliği çözüm bekleyen en önemli sorunlardan birisidir. Genç nüfusa sahip olan Türkiye'nin bu avantajını iş hayatında etkin bir şekilde kullanamadığı görülmektedir. Bunun yanında eğitimde geçen sürenin uzamasıyla gençlerin çalışma oranının ülke ortalamasının altına düşmesi ve yıllar itibariyle giderek azalması doğaldır (Işık, 2016:133-142). Ancak bu noktada yeterince dikkat edilmeyen olgu; okulda ve işgücü piyasasında olmayan, gerek mutlak sayı, gerekse oran olarak azımsanamayacak bir atıl genç nüfusun varlığıdır. İşte bu atıl genç nüfus temel aktif istihdam politikalarının hedef kitlesini oluşturmaktadır. Genel işsizlik oranının yaklaşık iki katı olan genç nüfustaki işsizlik oranına, iş bulamama nedeniyle ümidi kırılmış ve işgücüne dahil olmayanlar kapsamına girmiş gençler de eklendiğinde, işsizlik oranı çok daha fazla artacaktır. Bu durum yüksek oranda genç nüfusa sahip olan Türkiye'nin bu avantajını iş hayatında etkin bir şekilde kullanamadığını göstermektedir. Dolayısıyla dünyada önemli bir sorun haline gelen genç işsizliği sorunu, gerek küresel eğilimler gerekse Türkiye işgücü piyasasının kendine özgü koşulları ve iç dinamikleri göz önüne alındığında, ülkemizde daha fazla önem kazanmıştır. Tarım ağırlıklı ekonomiden, sanayi toplumuna geçişi tam yaşamadan, bilgi ekonomisine ve küresel rekabete hızla açılan ülkemizde bu değişimden en çok da dezavantajlı grupların içinde önemli bir yer teşkil eden gençler etkilenmiştir.

İşgücünün oluşturduğu piyasanın yapısal olarak ortaya çıkardığı sorunlar arasında en önemlileri genç istihdamına ilişkin sorunlardır (Bilen, 2015:67-70). Bugün bütün dünyada dezavantajlı gruplar arasında gençlerin karşı karşıya olduğu en büyük sosyo-ekonomik problem şüphesiz genç işsizliğidir. ILO'nun yayınladığı Küresel İstihdam Eğilimleri raporunu incelediğimizde de küresel işsizliğin en fazla gençleri etkilediği görülmektedir.

Gençler, yetişkinlere göre işgücü piyasasında daha fazla güçlüklerle karşılaşmaktadır. Örneğin gençler; işgücü piyasasının en kıdemsiz üyeleri olduğundan, kendilerinden daha deneyimli olan yetişkinlerden dolayı, özellikle işsizliğin arttığı dönemlerde bu durumdan daha fazla etkilenmektedir. Ayrıca rekabet ortamının zorlu ve standartların yüksek olduğu

açık bir ekonomide bu gençlerin iş piyasasında yerlerini bulmaları, istihdam içinde yer almaları daha da zorlaşmaktadır.

Genç bireyler, durgunluktan ve genel işsizlik artışından en çok etkilenen gruptur. Çünkü gençler, işgücü piyasasına yeni girdikleri için deneyimsizdirler, hizmet süreleri ya hiç yoktur ya da kısadır. Dolayısıyla Türkiye’de genç işsizlik oranı, toplam işsizlik oranının yaklaşık iki katı seviyesine çıkmıştır (İzgi, 2012:295-310). Bunda etkili olan faktörlere bakıldığında, Türkiye’de özellikle, 15-24 yaş grubunun işgücü piyasasına ilk kez giriş yaşı olması, işgücü piyasasını yeterince tanımamaları, daha önce bir iş tecrübesine sahip olmamaları, buna bağlı olarak işverenler tarafından ek maliyet yaratmaları nedeniyle tercih edilmemeleri, eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasında etkin bir bağın kurulamamış olduğu görülmektedir.

Türkiye’de genç işsizliğinin toplam işsizliğe göre daha yüksek olmasının nesnel nedenleri var olmakla beraber, en önemli nedenlerinin başında, gençlerin büyük kısmının ilk kez iş araması gelmektedir. Genç işsizliğinin önemli nedenlerinden bir diğeri de mevcut eğitim sisteminin işgücü talebini karşılayamaması, bir diğer ifadeyle eğitim-istihdam dengesizliğidir (Basmacı, 2011:79-109). İstihdamsız büyümenin yani istihdam yaratma performansının zayıf olduğu Türkiye ekonomisinde genç işsizliği, nüfus artış hızı, buna bağlı olarak genç nüfusun yüksek sayıda olması, göç, istihdam yaratıcı yatırımların olmaması, eğitim ile istihdam arasındaki yapısal bozukluk gibi nedenlerden ileri gelmektedir. Cinsiyet durumuyla beraber işgücünün eğitim durumunu gösteren aşağıdaki tablo incelendiğinde, özellikle kadınlarda, eğitim seviyesi arttıkça işsizlik oranlarının da yüksek miktarda artış göstermesi dikkat çekmekte olup, bu durum eğitimin istihdam yaratamamasına neden olan yapısal bir sorun taşıdığını göstermektedir.

| Yıllar |                    |           | Kadın (%)  |               |                          |                    |           | Erkek (%)  |               |                          |
|--------|--------------------|-----------|------------|---------------|--------------------------|--------------------|-----------|------------|---------------|--------------------------|
|        | Okur-Yazar Olmayan | Lise Altı | Genel Lise | Meslek Lisesi | Yüksek Okul veya Fakülte | Okur-Yazar Olmayan | Lise Altı | Genel Lise | Meslek Lisesi | Yüksek Okul veya Fakülte |
| 2014   | 3                  | 9,3       | 19,1       | 19,3          | 15,5                     | 13,6               | 9,5       | 9,3        | 8             | 7,6                      |
| 2015   | 2,9                | 10,1      | 20,3       | 18,1          | 16,3                     | 11,3               | 10        | 9,5        | 7,7           | 7,6                      |
| 2016   | 3,2                | 11        | 21,1       | 20,6          | 16,9                     | 11,8               | 9,8       | 10,5       | 8,7           | 8,8                      |
| 2017   | 3,6                | 10,5      | 21,3       | 20,5          | 18,4                     | 11,2               | 9,6       | 10,1       | 9             | 8,7                      |
| 2018   | 3,4                | 10,9      | 20,2       | 20,7          | 17,1                     | 11,7               | 9,8       | 10,3       | 8,2           | 9,1                      |

Tablo 2.6.1. Türkiye’de erkek–kadın işgücününün eğitim durumu.

(TÜİK, Şubat 2019)

Her iki cinsiyet durumunu karşılaştırdığımızda, eğitim seviyelerine göre işsizlik oranlarının tezat bir seyir izlediğini söyleyebiliriz. Örneğin okur-yazar olmamak, kadınların istihdamı önünde ciddi bir engel olarak görülmezken, erkeklerde ise bu eğitim seviyesinde olanların işsiz kalma ihtimalleri daha yüksektir. Diğer taraftan meslek lisesini bitirmiş bir kadın işgücününün istihdamının beklentinin aksine daha zor olduğu, meslek lisesi mezunu erkeklerin ise işgücü piyasasında daha kolay iş buldukları görülmektedir.

15-24 yaş arası genç işsizler ile okulda ve işgücü piyasasında olmayan bir diğer ifadeyle, eğitim hayatını sonlandırmış ve çeşitli nedenlerle işgücüne dahil olmayan, atıl genç nüfusun yıllar itibariyle eğitimden iş hayatına geçiş süreci incelendiğinde, hem neo-liberal küreselleşme sürecinin bu gruba etkisi hem de bu genç işgücünün günümüzdeki durumunu görmek mümkündür (İyem, 2016:11-20). Konuyla ilgili incelemelerde; eğitim oranı arttıkça beklentilerin yüksek tutulmasının, işsizliği artıran bir faktör olduğu görülmektedir. Bunun yanında ortaya çıkan işsizlikte, kentsel-kırsal farklılıklar da rol oynamaktadır. Kırsal nüfustaki gençler, içinde yaşadıkları işgücü piyasasının kısıtlı istihdam olanakları yanında, kentsel ve yüksek verimli işgücü piyasasına erişimde de zorluk yaşamaktadır.

Çalışmaya hazır olan, iş arama kanallarını aktif olarak kullanan ve cari ücret düzeyinde iş bulamayan genç bireylerin sıkıntısı, eğitim ve kariyer odaklı, kalifikasyonları yüksek, yüksek verimli ve dolayısıyla yüksek ücretli işler arasından yeni iş alanlarının yaratılmasıyla ilgilidir. Türkiye’de genç işsizliğini belirleyen önemli göstergelerden biri, ekonomik demografik fırsat penceresinin sunduğu çalışma çağındaki genç nüfusu karşılayacak yeterli istihdam olanaklarının yaratılmamasıdır. Dolayısıyla demografik işgücü potansiyeli arzını karşılayacak yeterli istihdam olanaklarının yaratılmaması, bu

fırsatın ekonomik kalkınmaya dönüştürülememesine ve toplumsal sorunların artmasına neden olmaktadır.

Ülkemizde gençlerin işsizlik durumunu cinsiyet bazında gösteren aşağıdaki tablo incelendiğinde, yıllar itibariyle bu yaş grubunun genel olarak dezavantajlı halini görebilmekle birlikte, özellikle genç kadınların çalışma hayatında yeteri kadar yer bulamadıklarını söyleyebiliriz. Son yıllarda kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR başta olmak üzere, devletin işgücü piyasasına aktardığı birçok teşvik desteğiyle her ne kadar işsizlik göstergelerinde bir azalış görünüyor olsa da sayıları bir milyonun üzerine çıkan işsiz gençler, yukarıda bahsedildiği üzere, demografik potansiyeli arzını karşılayacak yeterli istihdam ortamının oluşturulmadığını göstermektedir. Konuya sadece ekonomik olarak değil, ciddi bir toplumsal sorun olarak bakıp, istihdam politikalarının bu çerçevede ivedilikle oluşturulması zorunludur.

| Yıllar | İşsiz Sayısı (Bin) |       |        | İşsizlik Oranı (%) |       |        | Tarım Dışı İşsizlik Oranı (%) |       |        |
|--------|--------------------|-------|--------|--------------------|-------|--------|-------------------------------|-------|--------|
|        | Kadın              | Erkek | Toplam | Kadın              | Erkek | Toplam | Kadın                         | Erkek | Toplam |
| 2008   | 313                | 584   | 897    | 21,2               | 20,1  | 20,5   | 28,5                          | 22,3  | 24,2   |
| 2009   | 379                | 746   | 1 125  | 25                 | 25,4  | 25,3   | 32,9                          | 28,4  | 29,8   |
| 2010   | 358                | 604   | 962    | 23                 | 21    | 21,7   | 30,7                          | 23,7  | 25,9   |
| 2011   | 327                | 505   | 832    | 20,7               | 17,1  | 18,4   | 28,1                          | 19,4  | 22,1   |
| 2012   | 301                | 474   | 775    | 19,9               | 16,3  | 17,5   | 26,1                          | 18,5  | 20,9   |
| 2013   | 351                | 506   | 857    | 21,9               | 17    | 18,7   | 28,4                          | 19    | 22     |
| 2014   | 331                | 527   | 858    | 20,4               | 16,6  | 17,9   | 26,2                          | 18,7  | 21     |
| 2015   | 390                | 529   | 919    | 22,2               | 16,5  | 18,5   | 27,8                          | 18,3  | 21,4   |
| 2016   | 424                | 562   | 986    | 23,7               | 17,4  | 19,6   | 28,9                          | 19,4  | 22,6   |
| 2017   | 476                | 593   | 1 069  | 26,1               | 17,8  | 20,8   | 31,9                          | 20,1  | 24,1   |
| 2018   | 459                | 593   | 1 052  | 25,3               | 17,6  | 20,3   | 30                            | 19,6  | 23,1   |

Tablo 2.6.2. Türkiye’de 15-24 yaş grubunun cinsiyete göre işsizlik göstergeleri.

(TÜİK, Mayıs 2019)

Tabloyu incelediğimizde yaklaşık her dört kadından birinin, yaklaşık her beş erkekte de birinin işsiz durumunda olduğunu görüyoruz. Konuya sektörel açıdan bakıldığında, özellikle tarım sektöründe çalışan genç kadınların sayısı, erkeklere göre daha fazladır. Her iki cinsiyet grubu olarak toplamda bakıldığında tarımda faaliyet gösteren gençlerin bu

sektörde yoğunluğu, genç işsizlik oranlarının daha da yükselmesini engellemektedir. Ancak tarım sektörünü dışarıda bırakıp, gençlerin diğer sanayi ve hizmet sektörlerindeki işsizlik durumuna baktığımızda, işsizlik oranlarının kadınlarda yaklaşık beş puan, erkeklerde ise yaklaşık iki puan kadar arttığını görmekteyiz. Yani tarım dışı istihdam koşulları açısından değerlendirildiğinde kadınların durumunun daha zor olduğu görülmektedir. Dolayısıyla özellikle gençlerin son yıllarda daha çok ilgi duyduğu hizmet ve sanayi sektörleri başta olmak üzere, bu alanlara istihdam hareketliliği getirecek destek politikalarına ihtiyaç duyulmaktadır.

Türkiye'nin en önemli sosyal problemlerinden birinin işsizlik ve özellikle gençlerin işsizliği olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca, her yıl istihdam hayatına girmesi muhtemel öğrenciler için gerekli istihdam alanlarının oluşturulmaması durumunda genç işsizliğinin daha vahim bir durum arz edeceği aşikardır (Murat, 2011:175-193). Bunlara istihdam edildikleri halde iş arayan gençler de ilave edildiğinde, bu problemin daha da arttığı görülmektedir.

Türkiye'de genç işsizliği incelediğinde, 2001 yılındaki ekonomik krizin etkileri silinmeden, 2008 yılındaki küresel ekonomik krizin de olumsuz etkilerinin yaşandığı görülmüştür. 2008 yılında yaşanan küresel ekonomik kriz, zaten kronik bir yapı arz eden genç işsizliğini daha da kötüleştirmiştir. Bununla beraber eğitim altyapısının ve mesleki eğitimin yetersizliği de eklendiğinde, eğitilmiş genç işsizlerin durumu daha belirgin ortaya çıkmaktadır.

Yukarıda da belirtildiği gibi Türkiye'de genç işsizliğini belirleyen nedenlerin başında kuşkusuz emek piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda düzenlenmemiş eğitim sistemi gelmektedir. Örneğin Türkiye'de gençler genellikle emek piyasaları için vasıflı işgücü yetiştirmeyi amaçlayan meslek liselerine gitmeyi istememektedir. Üniversite mezunu gençler de emek piyasasının ihtiyaç duyduğu iş becerilerine sahip olmamakla birlikte, uyumsuzluğun genellikle işletmelerin ihtiyaç duydukları vasıftan daha fazla eğitim almalarından kaynaklandığı da görülmektedir.

Ekonominin yeterli istihdam olanağı yaratamamasının yanı sıra ekonomik krizler de Türkiye'de genç işsizliğini artıran önemli nedenlerdendir. Özellikle 2001 yılında yaşanan krizle birlikte genç işsizliğinin hızla arttığı görülmüştür. Krizin başlangıcından önceki 2000 yılında %13,1 olan genç işsizliği 2005 yılına gelindiğinde çok büyük ve hızlı bir

artışla %19,9'a yükselmiştir. Çünkü kriz dönemlerinde işverenler öncelikle gençleri işten çıkarma eğilimi içerisine girmektedir.

Genç işsizliği nedenleri arasında kırdan kente göç de önemli bir yer tutmaktadır. Genel olarak kadın erkek bütün yaş gruplarını etkileyen ve işsizliği arttıran göçün etkileri gençler açısından daha belirgin olmaktadır. Kırsal bölgelerde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan gençler kentlerde yeterli eğitim ve beceriye sahip olmamaları ve kentlerde göç eden nüfus için yeterli istihdam olanaklarının yaratılamaması nedeniyle işsiz kalmakta ya da enformel sektörde çalışmak zorunda kalmaktadır. Dolayısıyla göç, gençler arasında kayıt dışı istihdamı arttıran bir unsur haline gelmektedir (Bilen, 2015:67-70). Sonuç olarak kentlere göç eden gençler emek piyasasında önemli bir işsizlik dönemi ile karşı karşıya kalmaktadır.

## **2.7. Genç İstihdamı ve Genç İşsizliği**

Genel kabul görmüş tanımlardan yola çıkıldığında, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) başta olmak üzere birçok uluslararası kuruluş 15-24 yaş aralığını *genç* olarak ifade etmektedir. Bu ifadeden hareketle 15-24 yaş aralığında bulunup hizmet akdine dayalı bir biçimde ücret karşılığında istihdam edilen bireylerin genç istihdamını oluşturduğunu söylemek mümkündür. Dolayısıyla Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) yapmış olduğu işsizlik tanımından hareketle *genç işsiz* kavramı, "15-24 yaş aralığında referans dönemi içerisinde istihdam halinde olmayan (ücretli olarak hiçbir işte çalışmayan), iş aramak için son üç ay içerisinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olanlar" olarak tanımlanmaktadır.

Genç işsizliği günümüzde küresel bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu soruna işgücü piyasası açısından bakıldığında gençler birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de dezavantajlı konumda yer almaktadırlar. Ülkemizde gençlerin işgücüne katılımının düşük, genç işsizliğinin yüksek olması ve gençlerin temel mesleki becerilerindeki eksiklikler önemini korumaktadır.

İstihdamdaki 15-24 yaş grubundaki işgücünün eğitim durumuna bakıldığında, lise altı eğitimlilerin işgücünde en fazla yer alan nüfus olduğu, bunu sırasıyla meslek liseleri, yükseköğretim ile genel lise mezunlarının takip ettiği görülmektedir. Gençlerin istihdamdaki bu durumunun daha da iyileştirilmesi için İŞKUR'un sunduğu, istihdamın iyileştirilmesine odaklı hizmetler önem kazanmaktadır. Bu hizmetlerden yararlanmak

amacıyla, 15-24 yaş grubu bireylerin yaptığı başvurular ve işe yerleştirilme oranları yıllar itibariyle artış göstermiştir. Bununla bağlantılı olarak gençlerin istihdamını teşvik etmek amacıyla 2011 yılında 6111 sayılı “*Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun*” ile işe alınan 18-29 yaş arasındaki gençler için belirlenen prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarının, işe alındıkları tarihten itibaren 24 ay süreyle İşsizlik Sigortası Fonu’ndan karşılanması sağlanmıştır. Bunun gibi istihdamla ilgili kalıcı çözümler amacıyla genç istihdamına yönelik yapısal tedbirlerin en hızlı şekilde alınması gerekmektedir. 10. Kalkınma Planı kapsamında hazırlanan genel koordinatörlüğü Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yürütülen “*Temel ve Mesleki Becerileri Geliştirme Öncelikli Dönüşüm Programının*” temel hedefleri arasında istihdamda ve eğitimde olmayan gençlerin sayısının azaltılması yer almıştır. Bu hedefle paralel olarak söz konusu programın “*Eğitim Sisteminin İşgücü Piyasasıyla Uyumunun Artırılması*”, “*Genç İşgücünün Temel Becerilerinin Geliştirilmesi*” bileşenleri altında gençlerin mesleki becerilerinin yanında iş yaşamının gerektirdiği temel becerilere sahip olması amacına yönelik hazırlanan eylem planlarının hayata geçirilmesine çalışılmaktadır.

Yaşanan ekonomik krizler piyasadaki işgücü talebini de azaltmaktadır. Hatta işten çıkarmaların olduğu bu süreçten en fazla etkilenenler gençler olmaktadır (Mahjoub, 2016:83-96). Örneğin küresel finansal kriz, işsiz genç sayısının ciddi miktarda artmasında önemli bir etken olup, ILO verilerine göre 2007 yılında 74 milyon olan dünyadaki genç işsiz sayısı, 2010 yılına gelindiğinde 78 milyona çıkmıştır.

Zaten ILO, sıklıkla dünya çapında genç istihdamının zorlukları ve genç işsizliğe yönelik krizin varlığından söz etmektedir. Diğer yandan Dünya Bankası’nın hazırladığı *Jobs* raporu incelendiğinde, genç işsizliği sorununun nedenlerini dört grupta sınıflandırdığı görülmektedir. Buna göre genç işsizliğinin birinci nedeni, her ülkede baskı yaratmamakla birlikte, genç nüfus patlaması şeklinde ifade edilen durumdur. İkinci neden, literatürde bilgi asimetrisi olarak ifade edilen ve iş arayanların yeterince bilgi sahibi olmaması durumudur. Çünkü işgücü piyasalarında yeterli düzeyde bilgi sahibi olmayan gençler; eş, dost, akraba ilişkileri vasıtasıyla iş aramaktadır. Üçüncü neden olarak gençlerin, iş arama konusunda yetişkinlere göre daha fazla zorlukla karşılaşmalarıdır. Son neden olarak ise genç işsizliğine yönelik olarak sıklıkla ifade edilen beceri uyumsuzluğu sorunu olduğu görülmektedir.

Genç işgücündeki artış, genç istihdamına aynı oranda yansımamaktadır. Bununla ilgili olarak genç istihdamını incelerken, göz önünde bulundurulması gereken önemli bir konu da kayıt dışı istihdamdır (Sanal, 2010:35-44). Ülkemizde, genç istihdamının önemli bir bölümünü ücretsiz aile işçiliği oluşturmaktadır. İstihdamdaki tarım payının çok yüksek olmasıyla birlikte değerlendirildiğinde, gençlerin tarım sektöründe genellikle ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edildiği görülmektedir (Atay ve Erdoğan, 2011:7-22).

Genç işsizliğinin, gençler ve toplum üzerinde yarattığı olumsuzluklarla baş etmek ve toplumsal refahın ve geleceğin teminat altına alınması sağlamak üzere gençleri hedef alan özel politikaların geliştirilmesi büyük önem arz etmektedir (Bülbül ve Kılıç, 2012:40-63). Hükümetlerin eğitim ve öğretim sistemlerini iyileştirmesi, sürekli değişen teknolojiye ve dijital çağa daha iyi adapte olmayı sağlayacak becerileri geliştirmeye odaklanması, piyasanın beceri gereklilikleriyle ilgili sürekli değişen taleplerini karşılarken de gençlere nitelikli iş ve kariyer gelişimi sağlayacak eğitim sistemlerinin oluşturulması gerekmektedir. Yani gençlerin okuldan iş hayatına geçişini kolaylaştıracak politikalar uygulanmalıdır. Bu politikalar çerçevesinde gençler için uygun iş projelerinin finanse edilerek, iyi istihdam olanaklarının artırılması hedeflenmelidir (Said, 2015:4-34).

Bu kapsamda 20 Şubat 2009 tarihinde Türkiye, genç istihdamını ülkenin öncelikli konuları arasına taşıyan *İnsana Yakışır İş Ülke Öncelikleri Mutabakat Zaptı*'ni imzalamıştır. Yine aynı amaçla Türkiye'deki gençler arasındaki işsizlik sorununa Birleşmiş Milletler (BM) sisteminin ortak bir cevabı olarak Gıda ve Tarım Örgütü (FAO), ILO, Uluslararası Göç Örgütü (IOM) ve BM Kalkınma Programı (UNDP) katkılarıyla "*BM Ortak Programı– Herkes İçin İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik İstihdam Programı*" adlı bir ortak program başlatılmıştır (Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Ofisi, 2010). Binyıl Kalkınma Hedefleri Fonu tarafından desteklenen bu program, 15–24 yaş arasındaki genç nüfus için insana yakışır iş fırsatlarını arttırmayı hedeflemiştir.

10. Kalkınma Planı kapsamında hazırlanan, genel koordinatörlüğü Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yürütülen "*Temel ve Mesleki Becerileri Geliştirme Öncelikli Dönüşüm Programının*" temel hedefleri arasında istihdamda ve eğitimde olmayan gençlerin sayısının azaltılması yer almıştır. Bu hedefle paralel olarak söz konusu programın "*Eğitim Sisteminin İşgücü Piyasasıyla Uyumunun Artırılması*", "*Genç İşgücünün Temel Becerilerinin Geliştirilmesi*" bileşenleri altında gençlerin mesleki becerilerinin yanında iş yaşamının gerektirdiği temel becerilere sahip olması amacına



yönelik hazırlanan eylem planlarının hayata geçirilmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda örneğin kendi işini kurmak isteyen genç girişimcilere, Yeni Girişimci Desteği kapsamında, 24 saati atölye çalışmalarından oluşan toplam 70 saatlik olan Uygulamalı Girişimcilik Eğitimini tamamlamaları koşuluyla, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) desteği ile 30 000 TL hibe 70 000 TL geri ödemeli destek sağlanmaktadır. Bunun dışında gençlerin istihdamını teşvik etmek amacıyla 23.04.2015 tarihli ve 29335 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun kapsamında düzenleme yapılmıştır. Buna göre, İşbaşı Eğitim Programı’nı (İEP; İŞKUR’un gençlerin istihdamında en yaygın uyguladığı programlardan biridir) başarı ile bitirenler arasından 18 ile 29 yaş arası bireylerin programın bitiminden sonra en geç üç ay içerisinde programı tamamladıkları meslek alanında istihdam edilmeleri durumunda, işe alınan işyerinin imalat sanayi sektöründe faaliyet göstermesi halinde 42 ay, diğer sektörlerde ise 30 ay sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanması sağlanmıştır.

Gençlerin istihdam edilebilirliğinin geliştirilmesi, girişimcilik becerilerinin artırılması ve bu yönde rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin iyileştirilmesi amacıyla Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonunun devamı niteliğinde olan “*Sektörel Yatırım Alanlarında Genç İstihdamının Desteklenmesi Hibe Programına*” yönelik teklif çağrısı, Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesindeki Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığı tarafından 2012 yılında yayınlanmıştır. İŞKUR’un Operasyon Faydalanıcısı olarak yürüttüğü bu program kapsamında, arz-talep arasındaki uyuma katkı sağlanmasına, ilgili aktörler arasında işbirliğinin geliştirilmesine, aktif işgücü piyasası politikaları oluşturulmasına, gençler için oryantasyon, profil çıkarma, danışmanlık, staj, eşleştirme gibi hizmetlerin sağlanmasına, okul sonrası işe geçişin kolaylaştırılmasına, üniversite ve sanayi arasında daha güçlü işbirliği bağlarının oluşturulmasına yönelik projeler oluşturulmuştur. Operasyon programı kapsamında gençlerin istihdam edilebilirliklerini ve girişimcilik becerilerini artırmak amacıyla 2016 yılı itibariyle bütçeleri 200 000 ile 400 000 Avro arasında değişen ve 12 ay sürecek olan 58 yeni hibe projesi 33 ilde hayata geçirilmiştir. (Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, 2016:55-58) Bu konuda özellikle çalışmayan, eğitim ve öğrenim görmeyen gençlere odaklanılmış, gençlerin okuldan işe geçişleri konusu önemle

ele alınmıştır (Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, 2015:63-105).

İŞKUR'un sunduğu hizmetlerden yararlanmak amacıyla 15-24 yaş grubu bireylerin yaptığı başvurular ve bu bireylerin işe yerleştirilme oranları yıllar itibariyle artış göstermektedir. 2011 yılında 5763 sayılı “*İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun*” ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda yapılan değişiklik ile 18-29 yaş arası gençlerin sigorta primi işveren paylarının teşvik edilmesi sağlanmıştır. Buna göre; son altı aydır işsiz olan 18-29 yaş arası gençleri istihdam eden işverenlerin prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin işe alındıkları tarihten itibaren 24 ay süreyle İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanması öngörülmüştür. Bunun yanında gençlerin istihdam edilebilirliğinin geliştirilmesi, girişimcilik becerilerinin artırılması ve bu yönde rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin iyileştirilmesi de amaçlanmıştır. Bu kapsamda aktif işgücü piyasası politikaları oluşturulmasına, gençler için oryantasyon, profil çıkarma, danışmanlık, staj, eşleştirme gibi hizmetlerin sağlanmasına, okul sonrası işe geçişin kolaylaştırılmasına, üniversite ve sanayi arasında daha güçlü işbirliği bağlarının oluşturulmasına yönelik projeler hayata geçirilmiştir.

Genç girişimcilere eğitim, kapasite geliştirme desteği ile girişimci fikirlerini hayata geçirmelerinde destek sağlamak amacıyla Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) tarafından Genç Girişimciler Kurulu kurulmuştur. Ülkemizdeki genç girişimci potansiyelinin nicelik ve nitelik bakımından geliştirilmesi ve daha donanımlı hale getirilmesi amacıyla politika belirlemek ve girişimcilik kültürünün gençler arasında gelişmesine öncülük etmek kurulun başlıca görevleri arasında sayılmıştır. Ayrıca 81 ilde kurulmuş olan TOBB İl Genç Girişimci Kurulları, TOBB bünyesinde kurulmuş olan Genç Girişimciler Kurulu ile koordineli çalışarak, buldukları illerde girişimciliğin geliştirilmesine yönelik faaliyetlerde bulunmaktadır. Yine sosyal ortakların bir girişimi olarak, küresel çapta genç işsizliğine çözüm bulmak ve iş dünyasına gerekli beceriye sahip işgücünü kazandırmak amacıyla kurulan Küresel İşbaşında Eğitim Ağı'na (Global Apprenticeships Network-GAN) üye olan Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, ilk ulusal istihdam ağı olan GAN TÜRKİYE'yi 2015 yılında kurmuştur.

KOSGEB, kendi işini kurmak isteyen, iyi bir iş fikrine sahip genç girişimcilere hibe ve faizsiz kredi programını hayata geçirmiştir. İş fikrini devlet destekli hibe kredisi ile hayata geçirmek isteyen genç girişimciler, katıldıkları kursları başarılı bir şekilde bitirmeleri

halinde Girişimcilik Destek Programından faydalanabilmektedir. Kendi işini kurmak isteyen genç girişimcilere, Yeni Girişimci Desteği kapsamında, 24 saati atölye çalışmalarından oluşan toplam 70 saatlik olan Uygulamalı Girişimcilik Eğitimini tamamlamaları koşuluyla, KOSGEB desteği ile 30 000 TL hibe 70 000 TL geri ödemeli destek sağlanmaktadır.

Genç bireyler için mesleki eğitim özel bir rol oynamaktadır (Çevik, 2014:120-126). Çünkü genç istihdamı ya da gençlerin istihdam edilebilirliği denildiğinde ilk akla gelen konuların başında ağırlıklı olarak mesleki eğitim ve bu yolla gençlerin sorunsuz ve hızlı şekilde *okuldan işe geçişlerinin* sağlanması öne çıkmaktadır. Mesleki eğitim özellikle gençleri işgücü piyasalarının talep kesiminde yer alan ve genellikle nitelikten ziyade öncelikle mesleki el becerisine önem veren kesimin ihtiyaçları doğrultusunda hazırlayıp istihdama kazandırmayı amaçlayan bir politika bütünü olduğundan, hem dünyada hem de ülkemizde çalışma yaşamında büyük önem taşımaktadır.

## **2.8. Genç İşsizliğinde Küresel Eğilimler**

2008 küresel ekonomik krizin etkisiyle artış gösteren genç işsizliği oranlarının 2009 yılından itibaren %13 oranlarına çıktığı görülmüştür. Küresel düzeyde, genç işsizliğinin yetişkin işsizliğine oranı zaman içerisinde çok az değişiklik göstermiştir (İyem, 2016:11-20). Giderek daha fazla gencin okulda daha uzun süre kalmasıyla ve birçoğunun yaş bantlarının daha sonraki yıllarda ya da bu bandı geçince iş aramaya başlamasıyla, genç işgücü yetişkin işgücünden tamamen farklı bir dinamikte karşı karşıya kalmaktadır.

Birleşmiş Milletler (BM), genç yaş grubunu 15-24 yaş arasındaki kişiler olarak tanımlamaktadır. Aynı şekilde Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) de küresel ve bölgesel tahminlerinde genç yaş grubu olarak 15-24 yaş aralığını esas almaktadır. Bununla birlikte, ülkelerin ulusal istatistik programlarında gençlerin tanımlanmasında farklılıklar görülebilmektedir.

Gençler, ekonomik krizlerden en fazla etkilenen kesimler arasındadır. Çünkü gençler, ekonominin daralma dönemlerinde işten ilk çıkarılan; ekonominin iyileşme dönemlerinde ise en son işe alınan kesimlerdir. Bunun sonucu olarak genç işsizliği oranları yetişkin işsizliği oranlarının üzerinde seyretmektedir.

Küresel anlamda işsizlik yetişkinlerle kıyaslandığında gençler arasında, ekonomik göstergelerin olumlu seyrettiği dönemlerde dahi daha yaygın olmuştur. Öte yandan,

ILO'nun *Gençlerin İstihdamında Küresel Eğilimler 2010 Raporu*'na göre; 2009 sonu itibariyle dünyada 81 milyon genç işsiz olduğu tespit edilmiştir. Ekonomik kriz döneminde genç işsizliği dünyada daha önce hiç olmadığı kadar yükselmiş; 1,1 puan artarak %11,9 seviyesinden %13'e tırmanmıştır. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'nün (OECD) aynı dönem "*2010 İstihdam Görünüm Raporuna*" göre ise genç işsizliği oranı 32 OECD ülkesinde krizle birlikte yükselerek 2009'da %16,4'e çıkmıştır. Türkiye'de gençler arasındaki işsizlik oranları incelendiğinde, küresel ekonomik krizin meydana geldiği 2009 yılında genç nüfustaki işsizlik oranı bir önceki yıla göre 4,8 puanlık artışla %25,3 olurken, bu oran kentsel yerlerde 5,6 puanlık artışla %28,2 olarak gerçekleşmiştir (İŞKUR, 2011:24-39). Kriz, Türkiye'deki genç işsizliğini hem dünya ortalamasından hem de gelişmiş ülkelerdekenden daha fazla artırmıştır.

## **2.9. Genç İşsizliğine İlişkin Teorik Çerçeve ve Dünyada Genç İstihdamının Durumu**

Genç istihdamını sağlamak ekonomik ve toplumsal yapının devamı, toplumsal refahın sağlanması ve geliştirilmesi açısından son derece önemlidir. Bu anlamda ülkelerin öncelikle gençlerin işgücü piyasasına katılmalarını sağlayacak düzenlemeler tasarlaması, eğitim-istihdam ilişkisinin kurulması yönünde adımlar atması ve sıklıkla da aktif istihdam politikaları ile genç istihdamının sağlanmasına yönelik uygulamalara gitmesi gerekmektedir. Çünkü gençlerin işgücü piyasasına katılmaları ve istihdamı yetişkinlere göre daha zordur (Bülbül ve Kılıç, 2012:40-63). Bundan dolayı gençlerin genel olarak talebi, kapitalizmin ve neo-liberal politikaların egemen olduğu dünyada en azından istihdam edilmek, sonrasında düzgün iş kriterlerine uygun bir iş edinerek işgücü piyasasında kalıcı olarak var olmaktır.

Her ülkede genç işsizliği sorununun çözümüne yönelik farklı uygulamaların tasarlandığı görülmektedir. Çünkü ülkelerin istihdam yapıları birbirinden farklı olabildiği için, kendi yapılarına özgü çözüm politikalarını tasarlamaları normaldir. Genç işsizliğine teorik olarak yaklaştığımızda, bu durumun nedenlerini daha net ortaya koyabiliriz. Ancak nedenleri ne olursa olsun, genç işsizliğinin toplumsal yapıyı derinden etkileyen sonuçları ortadadır.

Gençler için işsizlik sorununun ekonomik sistem ile ilişkisi oldukça sıkıntılı olabilmektedir. Rejimleri ne olursa olsun bütün ülkeler toplumsal ve ekonomik yapının devamı, sosyal adalet ve fırsat eşitliği ilkelerinin gerçekleştirilmesi ve toplumsal refahın sağlanması amacıyla genç istihdamını sağlamak ve genç işsizliğini önlemek amacıyla

tedbirler almaktadır. Bu anlamda genç işsizliği, sadece ekonomik değil sosyal anlamda da düşünülmesi gereken, piyasanın işleyişine bırakılarak çözülmesi beklenemeyecek ve toplumsal refahın sağlanması ve geliştirilmesi için özel olarak ilgilenilmesi gereken bir sorunu ifade etmektedir.

Çünkü işsizlik sürecinde birçok genç birey cesaretini kaybedebilmekte ve aktif olarak iş aramayı bırakabilmekte, dolayısıyla ne istihdamda ne de eğitimde olan bir genç kitlenin oluştuğu görülebilmektedir. Özellikle genç kadınlar, erkeklerden daha fazla işsizliğin bu riskleriyle karşı karşıya kalmaktadır. Dolayısıyla bu problemin çözülmesine katkıda bulunabilecek politika stratejilerine ihtiyaç vardır (Schmid, 2015:3-34). Örneğin mesleki eğitimin bu noktada önemli bir konumu vardır.

## **2.10. Genç İşsizliğin Teorik Açıklamaları**

Genç işsizliğin nedenleri iki temel kategori ile açıklanabilir. Bunlar; genç işsizliğin *konjonktürel* ve *yapısal* açıklamalarıdır (Çetinkaya, 2010:47-55). Bunların dışında genç işsizliğini açıklamada, demografik faktörlerin etkili olduğunu da öne sürülebiliriz.

Genç işsizliği nedenlerinin incelenerek iyi bir şekilde anlaşılması, gelecekte bu sorun ile doğru mücadele politikalarının oluşturulmasında ve uygulanmasında oldukça büyük bir öneme sahiptir. İş ve istihdamın gençler için toplumsal kimliklerini biçimlendiren; ev içi ve ev dışı günlük yaşantılarını örgütleyen, bağımsızlık gelişimlerini sağlayan, kendilerine olan saygılarını, gelirlerini, bugün ve yarınları için sosyal güvencelerini, kendilerine ait bağımsız barınak edinmeleri, sosyo-ekonomik ve siyasi vatandaşlık haklarını düzenlemeleri gibi çok farklı etkileri bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle gençlerin iş dünyasına entegrasyonu daha üst düzey toplumsal eşitlik kavramı için gerekli olan kilit noktadır.

Literatürde genç işsizliğini açıklamaya yönelik birçok teori yer almaktadır. Bir kısmı niçin genç işsizliğin görece olarak yüksek olduğu konusuna açıklık getirmeye çalışmış, diğer bir kısmı ise genç işsizliğin dönemsel duyarlılığı üzerine yoğunlaşmıştır (Abak, 2009:41-47). Teoriler genel olarak incelendiğinde genç işsizliğin, işgücü piyasasındaki emek arz ve talebi arasında meydana gelen dengesizlikten, bir diğer ifadeyle genç nüfus içerisindeki emek arzının fazlalığı şeklinde ortaya çıktığı görülmektedir.

*Genç işsizliği*, genç olarak ifade edilen yaş grubundaki kişilerin işsizliğini ifade etmektedir. Genç işsizliğin dünyanın gündeminde bu denli yer tutması, bu yaş grubundakilerin

dünyanın geleceğini belirleyecek potansiyele sahip olmalarındandır. Bu anlamda genç işsizliğini, dünyanın geleceğini belirleyecek boyutta bir sosyal sorun olarak görebiliriz.

Genç işsizliğinin hangi nedenlerle oluştuğu incelendiğinde, ortaya genç işsizliğine ilişkin bir teorik çerçeve çıkarılabilmektedir. Bu teorik çerçevenin öne çıkardığı nedenler genç işsizliğinin oluşmasındaki nedenlerin tümünü kapsar. Genç işsizliğini gençlerin iş değiştirme sıklığı ile ilişkilendiren *İş Arama Teorisi*, gençlerin iş ararken formel yöntemleri daha çok kullandığını, iş ortamına yabancı oldukları için iş ortamındaki sorunları çözmekte zorlandığını ve işten ayrılma yönünde eğilim gösterdiğini öne sürmektedir. *Seçici İşten Çıkarma Teorisine* göre genç işsizliğinin nedeni, işverenlerin işten çıkarmalarda ilk olarak genç işçileri tercih etmeleridir. *Yaşam Süreci Teorisi*, genç işsizliğini, gençlerin ücretlerin düşük ve kariyer beklentilerinin az olduğu işlerde yoğunlaşması dolayısıyla sık sık iş değiştirmek zorunda kalmaları ile açıklamaktadır. *Trend Teorisi*, genç işsizliğinin nedenlerini sosyal yapı ve davranışlarda arayarak genç işsizliğine neden olabilecek karmaşık sosyal davranışların varlığına işaret etmektedir. *Sıra İşsizlik Teorisi* ise genç işsizliğinin nedeni, gençlerin yetişkin ücretleri almaya elverişli duruma gelmesiyle işverenler tarafından işten çıkarılmasıdır. Genç işsizliğini teorik çerçevede açıklamaya çalışan bu yaklaşımlar, gençlerin işgücü piyasasına ilk kez girişleri, emek talep cephelerinin kriz süreçlerinde genç işgücüne yönelik davranışları, gençlerin kariyer beklentileri, demografik ve ücret temelli birçok değişkeni dayanak aldığı görülmektedir (Aslan, 2015:71-86). Çeşitli nedenlerle genç işsizliğini açıklamaya çalışan bu teorilerden bazıları genç işsizliğinin neden görelisi olarak yüksek olduğunu açıklamaya çalışırken, bazı teoriler ise genç işsizliğinin dönemselsel duyarlılığı üzerinde yoğunlaşmakta ve sorunun nedenlerini farklı açılardan sınıflandırmaktadır.

Bu sınıflandırmalara ilişkin farklı yaklaşımlar incelendiğinde; *İşgücü Arzı Yaklaşımı*, genç işsizliğinin nedeni olarak genellikle gençlerin erişkinlerle ikame edilemeyen işgücü arzına sahip olmasını gösterir. Teoriye göre genç işgücü olarak ifade edilen *yığın*, erişkin işgücünün sahip olduğu beceri setine sahip olmayan bir kitledir ve bu nedenle işverenler tarafından tercih edilmemektedir. *Beşeri ve Sosyal Sermaye Yaklaşımı*, bireysel özellikler nedeniyle beşeri sermayesi geniş işgücünün daha avantajlı olduğunu ifade ederken, gençlerin okula devam oranlarının düşmesi ve beceri setlerini geliştirememeleri nedeniyle işsiz kaldıklarını söylemektedir. Bu yaklaşım, bireylerin işsizliğinin sadece kendileri üzerinden değil, aile geçmişi üzerinden de açıklanabileceğini öne sürmektedir (Bülbül ve

Kılıç, 2012:40-63). Bu doğrultuda gençlerin aile yapısındaki eksiklikler ve sosyal sermayelerinin dar olmasından dolayı işsiz kalabilecekleri anlaşılmaktadır. *Neo-Klasik Yaklaşım*a göre işgücü piyasasındaki katılıklar genel anlamda işsizliğe ve özel olarak da genç işsizliğine neden olmaktadır. *Uyumsuz Eşleşme Yaklaşımı* ise uyumsuz eşleşmenin hem verimsizliğe, hem de genç işsizliğine neden olduğunu ifade ederek, beceri uyumsuzluğu nedeniyle gençlerin eğitim hayatları süresince edindikleri becerilerin, işgücü piyasasının gerekleri ile uyuşmadığı gerçeği üzerinden yaklaşım getirmektedir.

Dünya işgücü piyasalarında karşılaşılan en önemli problemlerden biri, gençlerde görülen yüksek işsizlik oranlarıdır. Günümüzde küresel bir boyut kazanan işsizlik sorunu içerisinde genç işsizliği, kendine özgü nedenleri ve özellikleri olan bir sorundur. Genel olarak ülkelerin istihdam yapıları incelendiğinde, genç işsizlik oranlarının genel işsizlik oranlarından daha yüksek olduğu görülür. Bu durum, genç işsizliğin ne kadar büyük bir problem olduğunun en önemli göstergesidir.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tanımına göre genç işsiz, 15-24 yaş aralığında bulunan, referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (ücretli olarak hiçbir işte çalışmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olan tüm kişilerden oluşmaktadır. Genç işsizlik oranı ise genç işsiz sayısının, genç işgücüne (istihdam edilenler ile işsiz toplamı) oranlanmasıyla elde edilmektedir (Aslan, 2015:71-86). Yani bir bireyin genç işsiz kategorisinde değerlendirilmesi için taşıması gereken koşullar; 15-24 yaş aralığında olması, referans dönemi içerisinde bir işi olmaması, aktif olarak iş arıyor olması ve 15 gün içerisinde işbaşı yapabilecek durumda olması şeklinde özetlenebilir.

Genç işsizliğini oluşturan mikro nedenlere bakıldığında gençlere özgü niteliklerin etkili olduğu görülmektedir. Bunlar arasında yetersiz mesleki eğitim, gençlerin çalışma eğilimleri, gençlerin piyasaya ilk kez giriş yapıyor olmaları ve dolayısıyla dezavantajlı olmalarının, sorunun çözümü için göz önüne alınması gereken önemli nedenler olduğu düşünülmektedir. Bunun yanında genç işsizliğine kırsal-kentsel özellikleri ile bakıldığında, gençlere özgü en önemli sorunlardan birisinin, kentli gençlerin işsizliği olduğu görülür. Kentlerde yeni istihdam yaratmadaki eksiklik, en çok gençleri etkilemektedir. Hatta bu gençlerin eğitim durumuna bakıldığında, kentsel işsizlik oranının, ortaöğretim ve üniversite mezunu gençlerde, kent ortalamasının yaklaşık iki katı olduğu görülür.

Türkiye’de genç işsizliğinin yoğun olduğu kentlere yönelik olarak, işgücünün eğitimini artıracak istihdam dostu ekonomi politikaları birincil derecede önem kazanmıştır. Kırsala yönelik istihdam artırma politikaları ise, hem tarım sektöründen uzaklaşarak kentlerde kayıt dışı çalışan, hem de tarımda kalıp ücretli aile işçisi olarak çalışan ve her ikisi de sosyal güvenlikten yoksun olan genç kadın ve erkeklerin yoksulluklarını azaltmak için son derece önemlidir. Ayrıca tarımdan tarım dışı kesime doğru yaşanacak olan genç işgücü arzının eğitimsiz gençlerde yaratacağı işsizlik artışına karşı, örgün eğitim sisteminin dışında, beceri ve nitelik kazandırma merkezlerinin oluşturulması gerekmektedir (Basmacı, 2011:79-109). Tarım sektöründe kalan gençler için, modern beceri ve teknikler kazandıran aktif bölgesel işgücü piyasası politikaları uygulanmalı, pilot projeler gerçekleştirilmeli ve başarılı olanlar diğer bölgelere de yayılmalıdır. Ayrıca yüksekokullarda verilecek uygun ve işe yarar tarımsal destek eğitimleri ile de kırsal kesimdeki genç işgücü desteklenmelidir.

Türkiye’de genç işsizliğinin uzun yıllardan beri yetişkin işsizliğinin iki katı civarında çıkması, genç işsizliğini azaltmak için Türkiye’de yeterli politikalar uygulanmadığını göstermektedir. Bu nedenle gençleri ve özellikle genç kadınların işsizliğini azaltmak için özel politikalar tasarlanmalıdır. Çünkü Türkiye’de özellikle en yüksek işsizlik tarım dışı genç kadınlarda görülmektedir.

İstihdam oranları açısından bakıldığında, genç erkeklerin istihdamının genç kadınların istihdamının yaklaşık iki katı kadar olduğu, emek piyasasında erkek egemen bir yapının olduğu görülmektedir. Bununla birlikte genç kadınların işgücüne katılım oranları giderek yükselmektedir. Kentlerde evlilik yaşının giderek uzaması ve eğitilmiş kadın kitlesinin oransal artışı genç kadın işsizliğini azaltıcı etki yaratmıştır (Bilen, 2015:67-70). Benzer eğilimin sürmesi halinde toplam işsizlik baskısını azaltacak en önemli unsur genç kadın istihdamı olacaktır.

### **2.11. Bölgesel Düzeyde Genç İşgücü**

Genç işsizliği oranları bölgesel düzeyde karmaşık bir eğilim göstermektedir. Genç işsizliğinde bölgesel düzeyde iki belirgin katmanın varlığından söz edilebilir. Bunlardan ilki, 1991’den bu yana işsiz gençlerin oranının %25’i aştığı Orta Doğu ve Kuzey Afrika Bölgeleri iken diğeri oranların %10 ile %20 arasında değiştii dünyanın geri kalan bölgeleridir. Asya’da ve Alt-Sahra Afrika’da görel olarak düşük genç işsizliği oranları, genç işsizliğine ilişkin pozitif bir görüntü ortaya koymakla birlikte, bu ülkelerdeki düşük



işsizlik oranları gençlerin refahına ilişkin bir gösterge olmaktan çok uzaktır. Çünkü bu bölgelerde gençler ekonomik anlamda atıl kalmayı göze alamamakta, enformel sektörde düşük üretkenlikteki işlerde istihdam olanağı bulmaktadır.

Genç işsizlik oranlarının yüksekliği yanında işsizlik sürelerinin uzaması, genç işsizliği sorununu daha da ağırlaştırmaktadır. İşsizlik süresinin uzamasıyla, işsizliğin gençler üzerinde yarattığı ekonomik ve psikolojik tahribat artmakta ve yaşam boyu kalıcı izler bırakmaktadır (İyem, 2016:11-20). İşsiz kalma süresi daha da uzadıkça, kişilerin sahip oldukları beceriler erozyona uğramakta ve buna bağlı olarak sosyal dışlanma riski yaşanabilmektedir. Ancak buna rağmen özellikle eğitilmiş gençler, yeteneklerine uygun iyi bir iş bulana kadar, zaman olarak biraz daha fazla beklemeyi göze alabilmektedirler (Kabbani ve Kothari, 2005:3-48).

Türkiye'deki işgücü piyasasına bakıldığında, gençlerin işgücüne katılma oranının en yüksek olduğu iller Kastamonu, Çankırı ve Sinop'tur. Gençlerde işgücüne katılma oranının en düşük olduğu iller ise Şanlıurfa ve Diyarbakır'dır. Genel işsizlik oranı ile genç işsizlik oranının birbirine en yakın olduğu iller Kastamonu, Çankırı ve Sinop iken, genel işsizlik oranı ile gençlerin işsizlik oranları bölgesel düzeyde karşılaştırıldığında; aradaki farkın en yüksek olduğu iller ise Zonguldak, Karabük ve Bartın olduğu görülmektedir.

Genç işsizlik oranı cinsiyete göre incelendiğinde; genç erkeklerde işsizlik oranının en yüksek olduğu iller Zonguldak, Karabük ve Bartın iken, genç kadınlarda ise Ankara'dır. Genç kadınların işsizlik oranı ile genç erkeklerin işsizlik oranı arasındaki farkın en yüksek olduğu bölgenin ise yine Ankara olduğu görülür (İŞKUR, 2011:24-39). Bölgesel genç işsizlik oranları eğitim durumu bakımından incelendiğinde, yükseköğretim mezunlarında en yüksek işsizlik oranı Zonguldak, Karabük ve Bartın illerinde görülürken, yükseköğretim mezunu gençlerde işsizlik oranının en düşük olduğu iller ise Şanlıurfa ve Diyarbakır'dır.

### 3. GENÇ İŞSİZLİĞİNİN TOPLUMSAL HAYATIMIZDAKİ ETKİLERİ VE İŞKUR

#### 3.1. Genç İşsizliğin Nedenleri ve Sonuçları

Modern toplumların en önemli sorunlarından birisi, istihdam edilemeyen bir sınıfın ortaya çıkması -ki bu da genellikle gençlerdir- ve bu insanların ekonomik ve sosyal aktivitelerin dışında kalmasıdır. Bugün genç işsizliği, küreselleşme, bilgi ve teknoloji çağının beraberinde getirdiği genel sorunlar, işgücü piyasasına yönelik izlenen politika ve piyasanın kendi iç dinamiklerinin neden olduğu sorunlardandır. Tüm dünyadaki gençler gibi ülkemizdeki gençlerin de karşılaştıkları en temel problemlerden biri eğitim sürecinin tamamlanmasının ardından işgücü piyasasına ilk giriş dönemlerinde ortaya çıkan işsizlik sorunudur.

İşsizliğe bağlı olarak gençliğin normal sosyalleşme süreci bozulmaktadır. Çünkü gençler, çalışma hayatına girmekle yeni bir sosyal kimlik ve statü elde ederler. İşsizlik bu süreci engelleyerek yalnızca genç insanın yaşamı için gerekli maddi koşulları elde etmesini önlemekle kalmayıp, onun sosyo-kültürel dünyasını da derinden etkilemektedir. Yani işsiz genç yalnızca bir gelirden yoksun kalmamakta, bunun yanında çalışma hayatının ve iş tecrübesinin kendisine kazandıracığı sosyalleşme sürecinin de dışında kalmaktadır. İşsiz olması nedeniyle mali bakımdan bağımsızlığını elde edemeyen genç, ailesine bağımlı olmak zorunda kalacak, bu durum onu gelecek planları konusunda belirsizliğe sürükleyecektir. Dolayısıyla işsizliği bir başarısızlık veya yenilgi olarak görebilmekte, işsiz gençler arasında suç işlemeye eğilimli, kendisini toplumdan dışlamış, sorumsuz topluluklar türeyebilmektedir. Hatta gençler arasında işsizliğin yüksek oluşu, toplumda siyasi şiddet, hatta başkaldırıya neden olabilmektedir. Dünyada artan işsizlik, zaten içinde yer aldıkları *değişen dünyanın* dinamizmine uyum sağlamakta zorlanan gençleri toplumsal bir depresyona sürükleyebilmektedir. Bu hızla değişen dünyada işgücü piyasasına ilk kez girmeleri, piyasayla ilgili yeterli bilgiye sahip olmamaları, iş tecrübesi yetersizlikleri ve bu bağlamda işverenler tarafından ek maliyet yaratmaları yüzünden tercih edilmemeleri; bunun yanında gençlerin aile sorumlulukları olmadığından işi çabuk terk etmeleri ve esnek yaşam tarzlarının beraberinde getirdiği dezavantajlar genç işsizliğini arttıran nedenlerdir. Yine bu konuda gençler *iş beğenme* yaklaşımının da etkisiyle, çeşitli işleri deneyerek kendilerine en uygun işi bulmaya çalıştıkları durumunda, işsiz kalma süreleri daha da uzayabilmektedir.

Ancak bu sürelerin, beklentinin dışında çok fazla uzaması, işsiz gençlerin sosyal dışlanmayla karşı karşıya kalabilmesine ve ciddi ekonomik zorluklar yaşayabilmesine sebep olmaktadır. Bu durum genç işsizlik oranlarında büyük yükselmelerin olmasına yol açmakta olup, zaten küresel olarak işsizlik eğilimlerine bakıldığında genç işsizlik oranlarının da ciddi boyutlara ulaştığı görülmektedir (Dugarova, 2017:2-19). Örneğin dünya genelinde 80 milyona yakın genç işsiz vardır.

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın (UNDP) "*Gençliğin Durumu Araştırması*" bulguları incelendiğinde, Türkiye'de gençlerin en çok istediği şeyin *düzenli bir iş bulmak* olduğu görülmektedir. Bu araştırmaya dahil olan gençlerin % 49,1'i en çok istedikleri şeyin *iyi bir iş* olduğunu belirtmiştir. Gençler istedikleri şekilde uygun bir iş bulamadığını ve bu sorunun daha da uzadığını düşündüklerinde, başka ülkelere göçü düşünebilmektedir (Basmacı, 2011:79-109). Bu nedenle, genç işsizliğinin bir olumsuz sonucu olarak beyin göçleri yaşanabilmektedir.

Piyasada yaşanan durgunluktan dolayı toplam talebin azalması, doğal olarak işgücü talebini de azaltmakta ve genel işsizlik düzeyindeki daralma yetişkin çalışanların yanı sıra genç çalışanları da etkileyerek işsizlik sorununa neden olmaktadır. Bunun üzerine yaşanabilen finansal krizlerin olumsuz etkileri de işsizlik durumunun daha kötü bir seyir izlemesine yol açmaktadır (Ohiggins, 2015:2-12). Toplam talepte meydana gelen değişimler karşısında genç işsizliğinin yetişkin işsizliğinden daha duyarlı olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle talep daralması durumunda gençler yetişkinlere oranla daha yüksek oranlarda işsiz kalma sonucuyla karşılaşmakta, bu durumun ise arz ve talep yönlü olmak üzere birçok nedeni bulunmaktadır. Arz yönlü nedenlerden biri genç işgücünün işten ayrılmaya daha yatkın olduklarıdır. Bu durum genç işgücüne olan talebin daha çok kısa dönemli, geçici ve düşük ücretli işlerde yoğunlaşması sonucunu ortaya çıkarmıştır. Talep yönlü nedenler içerisinde ise gençlerin işten çıkarılmasının işveren açısından fırsat maliyetinin, yetişkin işçilere göre daha düşük olmasıdır. Ayrıca gençlerin tecrübelerinin az olması ve işveren tarafından kendilerine, yetişkinlere oranla daha az eğitim yatırımı yapılmış olması, işsiz kalmaları konusunda önemli rol oynamaktadır.

Gençlerin çalışma yaşamlarının ilk dönemlerinde yaşadıkları işsizliğin yaşam boyu işgücü piyasası deneyimleri üzerinde olumsuz etkileri olmaktadır. Yaşamın erken dönemlerinde karşı karşıya kalınan işsizlik sorunu, sonraki dönemlerdeki ücret düzeylerini, yaşam boyu ortalama kazançlarını ve refah düzeylerini olumsuz etkilemektedir (Metin, 2016:79-101).

Dolayısıyla, genç işsizliği ile mücadelede erken davranılmaması durumunda, bireysel ve toplumsal alanda yansıma bulan sorunlar, sonradan mücadele edilmesi çok daha zor olan uzun süreli sonuçlar doğurabilecektir.

Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri, refah sistemleri, sosyal ve demografik yapıları, işgücü piyasası koşulları ve eğitim sistemleri vb. birçok faktör genç işsizliği sorununun niteliğinin ülkeler arasında farklılık göstermesine neden olmaktadır. Ülke düzeylerindeki bu yapısal farklılıklardan dolayı, bazı ülkeler genç işsizliğini düşük seviyelerde korumada diğer ülkelere göre daha başarılı olabilmektedir. Ancak bu farklılıklara rağmen, genel olarak dünyadaki birçok ekonomide, işgücü piyasası ve işsizliğin en belirgin özelliklerinden biri, genç işsizlik oranlarının yetişkin işsizlik oranlarından daha yüksek olmasıdır.

Genç işsizliğin temel belirleyicilerini yapısal-sosyal faktörler ve makroekonomik faktörler olmak üzere iki kısımda ele alabiliriz. Genç işsizliği etkileyen temel makroekonomik faktörler arasında ekonomik büyüme, ticari dışa açıklık, doğrudan yabancı sermaye ve enflasyon gelmektedir (Çetin ve Günaydın, 2015:17-34). Örneğin ticari dışa açıklık düzeyindeki artış genç nüfusun işgücüne katılımını dolayısıyla genç istihdamı artıracaktır.

Ekonomik konjonktür daralması sebebiyle azalan iş imkanlarının en fazla genç olarak nitelendirdiğimiz grubu etkilediği görülmektedir. Özellikle gençlerin işgücü piyasasındaki tecrübe azlığı ve kıdemsizlikleri, ayrıca bu daralma dönemlerinde işten çıkarılma durumunda *son giren ilk çıkar* prensibinin işverenler tarafından benimsenmiş olması (bu durum *Seçici İşten Çıkarma Teorisi* olarak da yukarıda açıklanmıştır), genç işsizlik oranının genel işsizlik oranından fazla olmasına neden olmaktadır. Bunun yanında genç işsizliğin yapısal nedenleri olarak karşımıza çıkan; gençler tarafından alınan eğitimin niteliği, bu eğitimin iş becerisine yansımaları, gençlerin emek arzının niteliği ile piyasa emek talebi arasındaki farklılıklar da işsizliğin artışında büyük etkiler yaratmaktadır.

Değişen ekonomik koşulların genç işsizliği ile yakın ilişkisi bulunmaktadır. Örneğin gençlerin özellikle durgunluk dönemlerinde gönüllü olarak işten ayrılma ihtimalleri yaşlılara göre daha yüksektir. Gençlerin işten çıkarılma maliyetlerinin daha düşük olması sebebiyle, piyasadaki talep yönlü hareketlilik sonucunda işten çıkarılmalarının kolaylaşması, genç işsizlik oranlarını arttıracak yönde etki gösterir (Bayraktar ve İncekara, 2013:15-38). Bunun yanında Türkiye ekonomisinde yaşanan yapısal dönüşüm sebebiyle,

bilgi teknolojilerine evrilen yeni işgücü piyasasında genç işgücünün gerekli eğitimi almamış olması da sorunun nedenleri arasında yer almaktadır.

Genellikle işverenler, işe yeni işçi alımında veya istihdamın devamında gençler yerine uzmanlaşmış, yetişkin ve tecrübeli işçileri tercih etmektedirler. Eğitim görmemiş veya beceri kazanmamış genç işçi çalıştırmak işverenler açısından çok ekonomik bulunmamaktadır (Ekin, 2011:40-49). Dolayısıyla işverenler açısından, genç işçi çalıştırmanın firmaya maliyeti, onların istihdamından sağlanacak faydaya nazaran daha yüksek görülmektedir.

Genç işsizliği yaşanırken gençlerin potansiyelinden yeterli düzeyde faydalanılmadığı için önemli ekonomik maliyetlere neden olmaktadır. Hatta sadece ekonomiyi değil, kişilerde yarattığı önemli psikolojik ve sosyal baskılar nedeniyle bireysel ve toplumsal hayatı da olumsuz etkilemektedir. Yoksul hanehalklarında yoksulluk kısır döngüsünü beraberinde getirmesi, sosyal dışlanmaya neden olması, suç oranlarını artırması genç işsizliğinin toplumsal alandaki maliyetleri olarak öne çıkmaktadır.

Genç işsizliğinin sebeplerini, şu iki soruya verecek yanıtlara göre, iki farklı düzeyde analiz edebiliriz. Birinci soru genç işsizliğindeki dalgalanmaların temel belirleyicileri nelerdir ve ekonomik koşullardaki değişimler karşısında niçin genç işsizliği oranları, yetişkin işsizliği oranlarından daha fazla etkilenir? İkincisi ise genç bireyler açısından, hangi özellikler istihdam edilebilme ya da işsiz kalma şansını artırır ya da azaltır? İlk soru ile genç işgücü piyasalarının özelliklerini sorgulamak suretiyle, soruna daha makro bir perspektiften bakılabilirken, ikinci soru ile genç bireylerin iş bulma şanslarını etkileyen mikro özellikler üzerinde durabiliriz.

Genç işsizliğin nedenlerine bakıldığında; kentsel göç, hızlı nüfus artışı, istihdam edilebilecek mesleki becerilerin eksikliği, sanayi sektörünün işgücü arzını karşılayacak güçte olmaması gibi birçok faktörün sorunu tetiklediği fakat iki hususun ön plana çıktığı görülür (Galadima, 2014:92-94). Bunlardan birincisi gençlerin aldığı eğitimin işgücü piyasası taleplerine uymaması, ikinci ise ücret ve vasıf uyumsuzluğudur. Ücret–vasıf uyumsuzluğu hususuna bakıldığında; genç işsizliğe sebep olan, gençlerin vasıfları ve talep ettikleri ücret haddi arasında kopukluk olmasıdır. Özellikle eğitim sürecini yeni tamamlayan genç işgücünün yüksek ücretlerden iş bulmak istedikleri ya da mevcut işlerini daha yüksek gelirli işler için 25 yaş üstü bireylere göre daha kolay değiştirdikleri görülmektedir. 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 çalışanların yerine gençleri işten çıkardıkları gözlemlenmiştir. Ayrıca yasalar uyarınca işten çıkarma durumunda kısa süreli çalışmış gençlerin işten çıkarılmasının işverene daha az maliyetli olacağı gerçeği, işverenler tarafından da bilinmektedir.

Genç işsizliğinin nedenlerini teorik olarak incelediğimizde genel olarak iki gruba ayrılabiliriz. Genç işsizliğinin niçin görece olarak daha yüksek olduğu (yapısal nedenleri) ve genç işsizliğinin dönemsel duyarlılığı (konjonktürel nedenleri) üzerinde durmak, sorunun nedenlerini daha iyi anlamamıza ve dolayısıyla da daha yapıcı çözüm önerileri ve değerlendirmeleri getirmemizi sağlayacaktır. Genç işsizliğine etki eden konjonktürel nedenlerin temelini bakıldığında, bu durumun ekonomideki işlerin eksikliğinden meydana geldiği görülmektedir. Yapısal nedenlere bakıldığında ise ekonomik gelişmelerden bağımsız bir şekilde, işgücü piyasasında gençlerin konumlarının istenilen düzeyde olmadığını ve bu durumun işsiz bir yığın ortaya çıkardığını söyleyebiliriz. Bunların yanında bu soruna etki eden demografik nedenleri ise, işgücüne katılan gençlerin sayısının, gençler için yaratılan işlerden daha yüksek bir oranda artması ile açıklayabiliriz. Yani söz konusu olan, arz-talep arasındaki orantısız farkın yüksekliğidir. Genel olarak değerlendirecek olursak; *ekonomik koşullar nedeniyle gençlere yönelik bir iş katılığı, gençlerin gerçekçi olmayan ücret talepleri, gençlerin iş etiğinden yoksun olmaları, gençlerde eğitim ve tecrübe eksikliği, genç nüfusun hızla artması* şeklinde genel bir çerçeveye çizebiliriz. Burada bahsedilen, gençlerin ve genç işgücü piyasalarının karakteristiğinden kaynaklanan nedenler *makro düzeydeki nedenleri*, gençlerin iş bulma şanslarını etkileyen bireysel özellikleriyle ilgili nedenler ise *mikro düzeydeki nedenleri* oluşturmaktadır (Basmacı, 2011:79-109). Bunun yanında *ekonomik gelişmelerin yavaş olması ve ekonomideki dönemsel daralmalar* ise işsizliğin yüksek olmasını tetikleyen unsurlardır. Aileleri tarafından finansal destek olunan genç insanların genellikle doğru mesleği edininceye kadar beklemeleri de etkili olan bir diğer neden olarak göze çarpmaktadır.

Gençler arasında işsizliğin yetişkinlere göre daha yaygın olması genç işsizlik sorununu genel işsizlik sorunundan soyutlamamıza imkan vermez (Görlich, Hussami ve Stepanok, 2013:3-6). İş arama ve istihdam fırsatları konusunda yeterli bilgiye sahip olmamaları nedeniyle gençler, bir işe girebilme konusunda yetişkinlere göre daha fazla zorluk

yaşamaktadır. Yani yaş grubu itibariyle kendine özgü ve işgücü piyasasının yapısına bağlı çeşitli nedenler karşımıza çıkmaktadır. İşsizliğin gençler ve toplum üzerinde ortaya çıkarmış olduğu sonuçlar genel işsizliğin ortaya çıkardığı sonuçlarla benzerlik göstermekle birlikte etkileri bakımından daha yıkıcı olabilmektedir (Bülbül ve Kılıç, 2012:40-63). Kısaca ifade edilecek olursa genç işsizliği, gençlerin üretici potansiyellerinden yararlanılamaması, cesaretlerinin kırılması ve yoksulluk ile eğitim sistemindeki bozuklukların birleşmesi, onların tüm yaşamları boyunca başarıya ulaşmalarını engelleyen bir kısır döngüye yol açmaktadır.

Ayrıca soruna talep ve arz yönüyle de bakabiliriz. Ekonomide talep cephesinden bakıldığında, ekonomik daralma ve durgunluk dönemlerinde ve asgari ücret gibi bazı uygulamalar sebebiyle gençlere yönelik talebin düşük olmasının, genç işsizliğini arttırdığı görülmektedir. Emek arzı cephesinden genç sorununa bakıldığı zaman ise genç işgücü niteliğinin eksikliği öne çıkmaktadır. Aşağıdaki tabloda emek arzı ve emek talebi cephesinden genç işsizliğinin sebepleri görülmektedir:

| <b>Nedenleri</b>           | <b>Talep Yönlü</b>  | <b>Arz Yönlü</b>  |
|----------------------------|---|---|
| Mevcut işler.              | Ekonomik konjonktür sebebiyle yaşanan eksik talep, iş kıtlığı.  | 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.                        |
| Tavırlar.                  | Gelecek beklentisi yüksek olan işlerin gençler tarafından talep edilmesi.   | Gençlerin iş ahlakı yönünden yetişkinlere göre nispeten daha zayıf bulunmaları. |
| Nitelikler.                | Niteliğin genellikle iş tecrübesi ile doğru yönlü bir ilişki halinde olması, yani çalışılırken kazanılması.   | Gençlerde deneyim ve iş eğitimi eksikliği görülmesi.                            |
| Genç nüfusun hızlı artışı. | İşgücü piyasalarının gençlerin istihdamına yönelik özellikle mevsimsel olarak artış gösteren iş olanakları sunması, yani yeteri kadar düzenli iş üretememesi. | Genç nüfusun hızlı artması.   |

Tablo 3.1. Genç işsizlik oranlarının yüksek olmasının sebepleri.

(Gündoğan, 1999:65-77)

İşverenler, işçi çıkarmalarda bir seçim yapmaları gerektiğinde, genç işçiler bu seçimde ilk sıralarda yer almaktadır. Bunun çeşitli nedenleri vardır. Gençleri işten çıkarmanın işveren açısından fırsat maliyeti yetişkin işçilere göre daha düşüktür. Gençlerin işgücü piyasasında yaşadıkları bu dezavantajlı durum, sadece gelişmemiş veya gelişmekte olan ülkelerde değil, örneğin Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ülkelerindeki işsizlik oranlarına da genel olarak bakıldığında, genç işsizlik oranının, toplam işsizlik içinde daha yüksek olduğu görülmektedir. Ülkemizde özellikle ekonomik konjonktür sebebiyle yaşanan eksik iş talepleri, gençlerin makul olmayan ücret talepleri, kısa süreli geçici işler, gençlerde deneyim ve iş eğitimi eksikliği ve genç nüfusun hızlı artışı, sorunun ortaya çıkmasında dikkate alınması gereken etkenlerdir.

İşsizlik olgusu, yaş gruplarına göre ele alındığında, işsizliğin en yüksek oranda gençleri tehdit ettiği görülür. Çalışma hayatına giriş sürecinde bulunan gençlerin olası böyle bir işsizlik sorunuyla karşılaşmaları, gençler üzerinde hem ekonomik hem de sosyal ve



psikolojik olumsuzluk meydana getirmektedir (Aslan, 2015:71-86). Toplumun kendini yeniden üretme süreci olarak nitelenen gençliğin içerisinde bulunduğu işsizlik sorunu, toplumu daha derinden etkilemekte, gençler üzerinde hem ekonomik hem de sosyal ve psikolojik olumsuzluk meydana getirmektedir.

İşsiz olması nedeniyle mali bakımdan bağımsızlığını elde edemeyen genç, maddi bakımdan ailesine bağımlı olmak zorunda kalmaktadır. Sonuç olarak genç, işsizliği bir başarısızlık veya yenilgi olarak görebilmektedir. Dolayısıyla işsizliğe bağlı olarak gençliğin normal sosyalleşme süreci bozulmaktadır.

Genç işsizlik sorununun ciddi derecelere ulaşması İkinci Dünya Savaşı sonlarına ve 1970'li yıllara tekabül etmiştir. İkinci Dünya Savaşı sonrası doğum oranlarında meydana gelen hızlı bir artışın sonucu olarak ülkelerin, genç nüfusunun önemli oranda artmaya ve genç işgücü arzının, genç işgücü talebini aşmaya başlamasıyla birlikte işgücü piyasalarının bu durumdan olumsuz etkilendiği görülmüştür. Ancak işgücü arzının, talebi aşmaya başlamasının yanında, piyasaya arz olunan bu kaynağın niteliksel sorunu da söz konusu olmuştur. Yani bahsedilen işsizlik, ekonomik gelişmelerden bağımsız olarak, talep edilen işgücü niteliği ile arz edilen işgücü niteliği arasındaki farklardan, yani işgücü piyasasında var olan yapısal sorunlar sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bundan dolayı nitelik olarak yetersiz olan bir genci istihdam eden firma, hizmet içi eğitimle aldığı elemanı belli bir mesleki düzeye getirmeye çalışmaktadır. Ancak söz konusu genç işçiler, işletme içi eğitimden daha az yararlanmış olmaları münasebetiyle işten çıkarılmaları durumunda işletmenin kaybı yetişkin kıdemli işçilere göre daha azdır. Bu durum işverenler açısından genç işçileri işten çıkarmada yetişkin işçilere göre daha düşük maliyetli görülmektedir (Karabıyık, 2009:295-305). Bunun yanında işten çıkarılma tazminatlarının işçinin hizmet süresi ile orantılı olması, gençlerin işten çıkarmalarda ilk sıralarda yer almalarına neden olmaktadır.

Yukarıda genç işsizliğinin oluşumuna neden olan faktörleri genel anlamda makro ve mikro boyutta incelerken, böyle bir ayrıma gidilmesinin nedeni, gençlerin; hem yaşadıkları ülkelerin genel yapısal özellikleri, demografik yapıları, eğitim ve işgücü piyasası politikalarının yetersizlikleri ya da uygulama yanlışlıkları, ekonomik dalgalanmalar (durgunluklar), toplam talep yetersizliği, asgari ücret uygulaması, gençlere yönelik ücret politikaları ve krizler karşısındaki durumlarını ortaya koyan makro nedenlerin varlığı, hem de mikro anlamda özellikle gençlerin ve bazı durumlarda da işverenlerin bir takım bireysel

ve karakteristik özelliklerinden kaynaklanan ve işsizliğe neden olan durumların varlığıdır (Murat ve Şahin, 2011:3-19). Bunun yanında ekonomide yatırım ve tam istihdama odaklı iktisat politikalarının uygulanmaması ve işgücü piyasasına yönelik izlenen politikaların yetersizliği de önemli nedenler olarak görülmektedir. Yani ekonomide tam istihdamın sağlanmasına yönelik politikaların uygulanmaması, ekonomide yaşanan konjonktürel dalgalanmalar ve bununla beraber genç işgücünün niteliğindeki eksiklikler sorunu daha da derinleştirmektedir. Bu nedenlerle genç işsizlik oranlarında ciddi ve sürdürülebilir bir azalma trendini yakalamak için eğitim kilit noktada bir öneme sahiptir (Gözen, Koç ve Orhan, 2017:142-153). Çünkü bireylerin aldıkları mesleki eğitim ve bu eğitimin niteliği, onların işgücü piyasasındaki konumlarına etki eden en önemli unsurlardan biridir. Ancak sadece alınan mesleki eğitim ile soruna yaklaşmak da yetersiz kalacaktır. Çünkü ülkemizde gençlerin işsizliğinin temel nedenlerinden bir diğeri de işgücü piyasalarına yönelik düzenlemelerin yetersizliğidir. Bunlar arasında öne çıkanları; aktif işgücü piyasası politikalarının özellikle gençler açısından yetersiz kalması, ulusal istihdam stratejisinin ve buna bağlı olarak gençlere yönelik ulusal bir eylem planının olmayışı, yeni iş alanlarının yaratılmasından ziyade verimlilik artışına dayalı bir ekonomik büyümenin yaşanması ve istihdamı arttırmaya yönelik yasal teşviklerin gençler açısından yetersiz kalması şeklinde sayabiliriz.

Genç işsizliğinin ortaya çıkışında konjonktürel dalgalanmaların da önemli bir faktör olduğu görülmektedir. Bu konjonktürel yaklaşımların temeli, genç işsizliğinin ekonomideki işlerin eksikliğine bağlı olmasıdır. Özellikle ekonomilerin durgunluk dönemine girdiği durumlarda, gençler arasında işsizlik oranları genel işsizlik oranlarına göre daha fazla artmaktadır. Demografik yaklaşımlar açısından da baktığımızda, genç nüfus için oluşturulan işlerin, işgücüne katılan genç bireylerin sayısından daha az oranda artmasıyla sorunu tanımlayabiliriz.

Türkiye’de genç istihdamı yaratmada ciddi bir zayıflık yaşandığı ortadadır. Bu nedenle gençlerin yeteneklerine, özelliklerine uygun iş alanları oluşturulmalı, istihdam yaratmada sıkıntıların giderilmesi sağlanmalıdır (Ergüder, 2014:2-20). Aksi durumda, arz ve talep yönlü olmak üzere iki farklı boyutta yaşanacak sıkıntıların bir sonucu olarak, genç işsiz yığını ortaya çıkacaktır. Bu boyutlardan birincisi, ekonomik gelişmenin yavaş olması, ekonomideki dönemsel düşüşler ve asgari ücretler gibi bazı nedenlere dayalı olarak genç

işsizlere yönelik talebin yetersiz olması iken, ikincisi ise genç işgücünün niteliğindeki eksiklikler olarak kendini gösterecektir.

Özellikle ekonomik durgunluk dönemlerinde pek çok ülkede gençlerin iş bulma konusunda ciddi sıkıntılar yaşadığı bilinmektedir. Böyle dönemlerde işverenler yeni işçi almaktan kaçınmakla birlikte, işçi sayısını azaltma gerekliliğinin bulunduğu durumlarda tercihleri genellikle gençlerin işten çıkarılması yönünde olmaktadır. Durgunluk dönemlerinde işçi taleplerinin azalması ve işverenlerin son işe alınanları ilk olarak işten çıkarması işgücü piyasasına yeni giren gençlerin işsizlik riskiyle daha fazla karşılaşmasına neden olmaktadır.

Talep edilen vasıf düzeyinin sürekli yükseldiği bir ekonomik yapıda insan sermayesine yapılan düşük yatırım da gençler arasında işsizlik riskini artırıcı bir unsurdur. Genç nüfustaki artış oranının işgücü piyasasında yaratılan işlerden daha fazla olması durumu da bu riskin daha da artmasında ciddi bir etkiye sahiptir. Hayat boyu öğrenme sürecine katılımın ülkemizde çok düşük olması, az sayıda öğrenciye yüksek standartlarda, geride kalan büyük kısma ise özellikle devlet okullarında düşük kaliteli eğitim sunulması, okullarda gençlere işgücü piyasalarının bugünü ve geleceği hakkında sağlıklı bilgi sunabilecek kariyer danışmanlığı hizmetlerinin gelişmemiş olması gibi pek çok neden gençlerin sağlıklı istihdam koşullarına ulaşmasını engelleyici faktörler olarak göze çarpmaktadır.

Okuldan henüz mezun olmuş, yeni iş arayanların deneyimsizlikleri, uygun iş bulmalarının süre alması, lise mezunlarının mesleki formasyonlarının eksik olması, üniversiteden yeni mezun olanların ise ücret beklentilerinin yüksek olması gibi faktörler, gençlerin kendi yeteneklerine uygun ve istedikleri işleri bulmalarının uzun sürmesinin nedenleridir. Bunun yanında mali yükümlülükleri az olan ve sık sık aile desteği alan gençler, hemen işe başlama konusunda, özellikle aileye destek olmak için işe girme baskısı da azaldıkça daha az çalışma ciddiyetine sahip olabilmektedir (Gündoğan, 1999:65-77). Genel olarak değerlendirildiğinde; ekonomik koşullar nedeniyle gençlere yönelik bir iş kıtlığı, gençlerin gerçekçi olmayan ücret talepleri, gençlerde eğitim ve tecrübe eksikliği ve bunların yanında hızla artan genç nüfus sorunun kaynağını oluşturmaktadır.

Ekonomik gelişmelerin yavaş bir seyir izlemesi, hatta büyüme durumunda bile istihdam yaratmayan bir ekonomi içerisinde gençlere, insan onuruna yakışır bir mesleki gelecek inşa etmek çok zordur. Bir de bunların yanında, yukarıda mikro faktörler olarak bahsedilen;

gençlerin çalışma eğilimleri, gençlerin piyasaya ilk kez giriş yapıyor olmaları ve engellilik durumları da eklendiğinde, ertelenemez bir çözüm arayışının içine girmemizi zorunlu kılar. Genel olarak gençler kıdem düzeyleri düşük, iş deneyimleri ve şirketler tarafından yapılan eğitim yatırımları az olmasından dolayı kısa dönemli sözleşmeli çalışma eğilimi gösterdiğinden, işten çıkarılma riskleri en yüksek gruptur. Bu riskin en az hissedildiği tarım sektöründe çalışanların hem oransal hem mutlak olarak azalması, tarım dışı sektörlerle yönelik genç işgücü arzının artmasına yol açmıştır.

İşgücü piyasası politikalarının genç işsizliği üzerindeki etkileri incelendiğinde, ülkelerin yürütmekte olduğu işgücü piyasası politikalarına göre gençlerin bu durumdan oldukça etkilendiği görülmektedir. Bu politikaların önemli uygulama alanlarından birisi, okul ile iş piyasasının eşgüdüm içinde çalışmasıdır. Birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede; bireyin almış olduğu eğitimin düzeyinin, onların istihdamında ciddi etkiye sahip olduğu görülmektedir (Bilen ve Taş, 2014:53-67). Ancak bunun tersi durumunda, gençlik döneminde okulda ve işyerinde gereken mesleki eğitimin verilmemesi, gencin ilerideki işgücü piyasası davranışlarını olumsuz etkileyecektir.

Türkiye’de eğitimini tamamlamış gençler arasında, ilköğretim ve lise öncesi okulların mezunu olanların işsiz kalma olasılığı, lise ve yükseköğrenim görenlerin işsiz kalma olasılığından daha düşüktür. Özellikle tarımda çalışan eğitimi düşük olan gençlerin ağırlıklı şekilde ücretsiz aile işçisi olarak istihdamının yüksek olması Türkiye’nin genç ve eğitilmiş işgücü istihdamında var olan sorunları büyütmektedir (Murat ve Şahin, 2011:3-19). Türk eğitim sisteminin bu genç istihdamı yaratma kapasitesindeki yetersizliğinin temel nedeni; okullarda gençlere yönelik kariyer hizmetlerinin henüz gelişmemiş olmasıdır.

Bütün bu anlatılan genç işsizliğinin altında yatan nedenlerin doğru tahlil edilip anlaşılması genç işsizliğiyle mücadele için doğru politika oluşturulması ve uygulanabilmesi açısından son derece önemlidir. Doğru genç istihdam politikalarının uygulanabilmesi, bu sorunun nedenlerinin iyi analiz edilmesine bağlıdır. Örneğin kendi ülkelerinde niteliklerine uygun istihdam olanakları bulamamaları halinde göç seçeneğini tercih eden gruplar arasında gençlerin önemli bir payının olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla bu sorunun analiz edilerek, gençlerin göç seçeneğini düşünmeden, uygun istihdam alanları yaratacak politikalar üzerinde çalışılmalıdır.

Bütün dünyadaki gençler gibi ülkemizdeki gençlerin de karşılaştıkları en temel problemlerden biri eğitim sürecinin tamamlanmasının ardından işgücü piyasasına ilk giriş dönemlerinde ortaya çıkmaktadır (Aslan, 2015:71-86). Bu sorununun çözülmesinde ülkeler kendi sosyo-kültürel ve işgücü piyasası özelliklerini göz önünde bulundurarak gençlere, işgücü piyasasının gerektirdiği şartları sağlayabilecek ve ekonominin ihtiyaç duyduğu işgücünü yetiştirmeye yönelik mesleki eğitim sistemini oluşturur. Aksi takdirde yaşanan bu işsizlik, çalışma sorumluluğunu çeşitli nedenlerle yerine getiremeyen genç bireylerin ekonomik kazanç ve hayat standartlarında, sosyal çevre ilişkilerinde sorunlar meydana getirmekte ve gençlerin işsizliğin psikolojik sonuçlarından olan kaygı ve umutsuzluk gibi sorunlarla karşılaşmalarına neden olmaktadır. Dolayısıyla ülkelerin genç işsizlik oranlarında ciddi ve sürdürülebilir bir azalma trendini yakalayabilmeleri için mesleki eğitim sistemlerinde sağlam yapılanmalar oluşturmaları gerekmektedir.

Burada anlatılmak istenen, günümüzde genç işsizliği sorununun en önemli çözüm yolunun gençlerin eğitim kalitesinin yükseltilmesinden geçtiğidir. Girişimciliği özendirme, iş kurmayı kolaylaştırmak, istihdam edilebilirliği artırmak, okuldan işe geçişi kolay hale getirmek, pasif önlemlerden aktif önlemlere geçmek, mesleki uyum kapasitesini artırmak, fırsat eşitliği sağlamak genç istihdamında en önemli gereklilikler haline gelmiştir (Bilen, 2015:67-70). Bunun yanında gençlerin iş deneyimi kazanmaları ve iyi bir iş bulma şanslarını artırabilmeleri için, işgücü piyasalarının da daha esnek ve gençliğin istihdamına duyarlı çalışma koşullarına sahip olması gerekmektedir.

Genç işsizliğinin nedenlerini genel hatlarıyla şu şekilde ele alabiliriz:

### **3.1.1. Makro Ekonomik Nedenler**

Makroekonomik politikaların genel amacı, ekonomik ve sosyal gelişmeye katkıda bulunmaktır (ILO, 2012:3-9). Dolayısıyla bu politikalar, daha çok ekonomik büyüklüklerle ilgilidir (Heintz, 2016:2-4). Bu konuda alınan bazı politik kararlar, aynı zamanda ekonomik krizleri de beraberinde getirebilir.

Uygulanan bu politik kararlar nedeniyle ülkemizde yaşadığımız makroekonomik istikrarsızlığın, bireylerin ekonomik ve sosyal yaşamları üzerinde olumsuz etkileri vardır. En önemli makroekonomik göstergelerden biri olan Gayri Safi Yurt İçi Hasıla (GSYİH) düzeyi, bu istikrarsızlığın bireylerde yarattığı etkileri göstermesi bakımından önemli bir ölçüttür. Hem dış hem de iç ekonomik faktörler, makroekonomik istikrarsızlığı etkileyebilmektedir (Skorobogatova, 2016:64-78). Özellikle ülkemizde bazı dönemler

yaşanan politik istikrarsızlık ve belirsizlikler, sosyal alanlarda da makroekonomik istikrarsızlığa sebep olmuştur. Dolayısıyla makroekonomik faktörler, istikrarsız bir büyüme modeli ve olumsuz küresel ekonomik gelişmelere göre biçim alabilmektedir (Palley, 2009:3-28).

Yani genç işsizliğinin en önemli nedenlerinin başında, makroekonomik faktörlerin geldiğini söyleyebiliriz. Ekonomik büyüme performansının yeterli olmaması işgücü piyasasındaki bütün kesimleri etkilemekle birlikte, gençler bakımından ortaya çıkan sonuçlar daha ağırdır. Toplam talepteki dalgalanmaların gençleri yetişkinlere göre neden daha fazla etkilediğine ilişkin soruya işgücü arzı tarafından bakıldığında verilecek yanıt, yetişkin çalışanlara göre gençlerin işlerini gönüllü olarak bırakma ihtimallerinin daha yüksek olduğu yönündedir. Çünkü gençlerin işgücü piyasasındaki ilk deneyimleri, genellikle belirli bir ölçüde *piyasa araştırması* şeklinde gerçekleşmektedir. Gençlerin aile geçindirmek amacıyla bir işe sahip olma gereksinimleri yetişkinlere göre daha az ihtimal dahilinde olduğundan, söz konusu piyasa araştırmasının fırsat maliyetinin gençler için daha düşük olduğu görülmektedir. Diğer yandan, piyasa ücretlerinden daha yüksek ücret beklentileri olan ve aile gelirleri yüksek olan gençler, ailelerinin bu desteklerinden de faydalanarak daha iyi iş olanakları bulana kadar beklemeyi göze alabilmektedir. Dolayısıyla gençlerin işsiz kalmayı tercih edebilecek ekonomik güce sahip olmaları işsizlik oranlarını artıran bir diğer faktördür.

Makroekonomik koşulların olumsuz seyrettiği dönemlerde genç işsizlik oranlarındaki artışın açıklanmasında yukarıda ifade edilen arz yanlı faktörler önemli olmakla birlikte, talep yanlı hususların sonucu daha fazla etkilediğini belirtebiliriz. Buna göre, ekonomik durgunluk dönemlerinde firmalar için genç çalışanlarını işten çıkarmanın maliyeti yetişkin çalışanlarını işten çıkarmanın maliyetinden daha düşüktür. Çünkü gençler, firmalar tarafından kendilerine yapılan daha düşük yatırım düzeylerini temsil etmektedir. Bundan dolayı gençler, özellikle de daha az eğitilmiş olanlar ekonomik durgunluk dönemlerinde firmaların işten çıkaracakları kesimler arasında ilk sırada gelmektedir.

### **3.1.2. İşgücü Piyasasındaki Bilgi Asimetrisi**

İşgücü piyasasında bilgi akışını sağlayan kurumsal yapılanmanın zayıf olduğu ülkelerde, sosyal ağlara sahip olmayan genç işgücünün istihdam olanaklarına erişmesi kuşkusuz daha zorlaşmakta ve dolayısıyla bu durum işsizlik oranlarını olumsuz etkilemektedir. İşgücü

piyasasında iş arayanlara ve istihdam fırsatlarına ilişkin yeterli bilgi akışının olmaması, işgücü piyasasına ilk defa giren gençlerin iş bulma konusunda yetişkinlere göre daha fazla zorlukla karşılaşmalarının önemli bir nedenidir.

### **3.1.3. İşgücü Piyasasına Girişte ve İstihdamda Yaşanan Sorunlar**

Her ne kadar genç işsizliği sorunu genç işgücü piyasalarındaki başlıca sorun olarak öne çıksa da istihdamın önündeki engeller ve özellikle ekonomik durgunluk dönemlerinde iş bulma olanaklarının daha da olumsuzlaşması gençleri işgücü piyasasının dışına iterek onları pasif hale getirmektedir. İşgünün dışında kalan gençler eğitime, boş zaman faaliyetlerine ya da atıl durumda kalmaya yönelmektedir. İşgücünde yer almayan gençlerin aynı zamanda eğitim sürecinin de dışında kalması durumunda ise, genç nüfus potansiyelinden tam olarak yararlanamama sorunu daha da ağırlaşmaktadır. Pasif grupta yer alan bu gençlerin sayısının artmasında olumsuz makroekonomik koşulların yanısıra eğitim sisteminden kaynaklanan sorunlar, ücret eşitsizlikleri, hanehalkı davranışları ve gençlere yönelik işgücü piyasası programları vb. faktörler de etkilidir. Bunun sonucunda işgücü piyasasında genç hareketliliğinin yüksek olmasına bağlı olarak istikrarlı istihdam olanaklarına kavuşmak uzun zaman alabilmektedir.

Gençlerin işgücü piyasasındaki dezavantajlı konumları ve işe alınmalarının önündeki engeller, beceri yetersizliğinin yanında hem genel hem de spesifik alanlardaki çalışma deneyimi eksikliği ile açıklamak mümkündür. Daha genel anlamda ifade etmek gerekirse, birçok firma gençlerin okuldan ya da üniversiteden mezun olmalarının ardından istihdam edilebilir olmadıklarını ve işletmeye katma değer yaratmaları için öncelikle yoğun bir hizmet içi eğitime ihtiyaç duyduklarını düşünmektedir. Bu durum, gençlerin işe alınmalarını firmalar açısından daha maliyetli hale getirmekte ve bu da genç istihdamını olumsuz etkilemektedir.

İşverenler kendilerine başvuran gençlerin yetenekleri ve verimlilikleri konusunda tam bilgi sahibi olmadıkları gibi gençler de yapmak istedikleri işlerle ilgili olarak belirsizlik yaşayabilmektedir. Sonuç olarak da iş değiştirme oranları gençlerde yetişkinlere göre daha yüksek olmakta ve böylece gençlerin kalıcı iş bulmaları daha uzun zaman alabilmektedir. Çünkü işverenler işe almada yaşı ve deneyimi bir kriter olarak kullanmakta ve yetişkin çalışanların gençlerden daha üretken olduğunu düşünmektedir. Gençler ise birincil ve yüksek ücretli işlere erişinceye kadar ya düşük ücretli ve ikincil işlerde çalışmakta ya da bekleyerek uygun iş bulana kadar arayış içinde olabilmektedir. Bu nedenle işe giriş

koşullarının zorluğu, özellikle ilk başlama ücretlerinin gençlerin beklentilerini karşılamaması sonucu, iş değişikliklerine sıkça rastlanılmaktadır (Brunner ve Kuhn, 2010:2-24).

#### **3.1.4. Genç Nüfus Artışı**

Genç işsizliğine neden olan bir diğer faktör, genç nüfustaki artıştır. Demografik dönüşüm sürecinde geriden gelen az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde genç nüfus grubundaki artışın genç işsizliği üzerindeki negatif sonuçları oldukça endişe vericidir. Çünkü işgücü piyasasında ne kadar çok genç varsa, bu kişileri işe yerleştirmek için de o kadar çok işe ihtiyaç olacağı açıktır. Ancak piyasanın işgücü talebi, her zaman bu genç kitleyi istihdam edebilecek imkanı sağlamamaktadır. Sonuç olarak genç nüfus artışıyla genç işsizliği arasındaki ilişki incelendiğinde, genç nüfustaki artışın genç işsizliği üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu görülmekle birlikte, toplam talep başta olmak üzere makroekonomik ve işgücü piyasası koşullarının etkisinin daha büyük olduğu görülmektedir. Bahsedilen genç nüfustaki hızlı büyümenin etkilediği işsizlik olgusuyla mücadele eden birçok ülke, özellikle eğitim sistemlerinin kalitesini ve erişimini arttırmak için, sadece mevcut eksikleri telafi edecek geçici çözümler değil, aynı zamanda hızla artan bu kitlenin istihdamını sağlayacak işgücü piyasası koşullarının oluşturulmasına çalışmaktadırlar (United Nations, 2015:2-4). Böylece gençlerin mesleki eğitim seviyeleri arttırıldıkça, büyüyen bu nüfusun piyasaya uyumu da sağlanmış olacaktır.

#### **3.1.5. Göreli Ücret Farklılıkları ve İstihdamın Korunmasına İlişkin Yasal Düzenlemeler**

İşgücü piyasalarında istihdamın güvence altına alınarak korunmasını sağlamak amacıyla birtakım kanuni düzenlemeler getirilmiştir. Bu yasalar, işgücü piyasalarında varlık gösteren bütün çalışanları kapsamakla birlikte, özellikle dezavantajlı gruplarda yer alan ve piyasadaki konumları istenmeyecek şekilde değişebilen kesimleri koruması anlamında çok önemli görülmektedir. Çünkü genç çalışanlar, işgücü piyasalarında ciddi endişeler yaşayabilmektedir. Özellikle ekonomik durgunluk dönemlerinde bu endişeleri daha da artmaktadır. Dolayısıyla bu iş yasalarının varlığının önemli olması yanında, daha da güçlendirilmesi gerekmektedir (De, Singh ve Subramanian, 2011:3-16). Öyle ki yürürlüğe giren bu yasalar hem bireysel hem de toplu iş hukukunda, çalışma barışının sağlanmasına yönelik ciddi etkiler yaratabilmektedir.



Özellikle bu iş yasaları, bireylerin istihdam ilişkilerini düzenlemesi ve çalışanların haklarını koruması bakımından son derece önemlidir. Örneğin fazla mesai yapıldığı takdirde işçilerin, hangi haklarının doğduğunu bilmeleri, yani yaptıkları fazla çalışmaların ücret primlerine de yansması gerektiğinin bilincinin oluşturulması anlamlıdır (Botero, Djankov, Porta, Shleifer ve Silanes, 2004:2-25). Bunun yanında işverenlerin, keyfi olarak çalışanlarını işten çıkardığında hangi yükümlülükler altına girdiğinin ve dolayısıyla işçilerin, işverenlerin bu uygulamalarına karşı nasıl korunacağıın bilinmesi de önemli bir gerekliliktir. Bununla beraber, asgari ücret uygulamasının, her ne kadar küçük işletmeler üzerinde potansiyel olumsuz etkileri olabilse de çalışanları, işverenlerin zayıf ücret politikaları karşısında koruması nedeniyle önemli bir etkiye sahiptir (Gautie ve Laroche, 2018:2-26).

Ancak yine de genç ve yetişkin çalışanlar arasındaki görelî ücret farklılıkları genç işsizliği oranlarını artırabilmektedir. Şöyle ki genç çalışanların ücretleri yetişkin ücretlerinden yüksek ise genç istihdamı bu durumdan olumsuz etkilenmektedir. Bunun yanında işgücü piyasasına katılmaya imkan sağlayan geçici iş sözleşmeleri ise, özellikle birçok Avrupa ülkesinde gençler için işgücü piyasasına giriş fırsatları yaratmakla birlikte, ikincil işlerin yer aldığı piyasalarda gençlerin işgücü devrini artırmakta ve sürekli istihdama geçiş olanaklarını olumsuz etkilemektedir.

İşgücü piyasasına girildiğinde de ücret konusu önemli bir hususu oluşturmakta olup, ücret farklılıklarının ortaya çıkmasına neden bir takım etkenler ile karşılaşılmaktadır. Örneğin çalışma verimliliğine (performansa) bağlı olarak ücret farklılıkları ortaya çıkabilmektedir (Drahokovpil ve Piasna, 2017:7-15). Yani işyerinde verimlilik konusu, genel olarak ücretler üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

### **3.1.6. İşgücünün Sahip Olduğu Beceriler İle Talep Edilen Beceriler Arasındaki Uyumsuzluk (Beceri Uyumsuzluğu)**

Mesleki beceri, yapılacak iş ile ilgili görevi yerine getirmek için sahip olunması gereken yeterliliklerdir. Ancak işgücü piyasasına arz edilen beceri, piyasadaki talep edilen beceri seviyesinin altında kalabilmektedir. Yani bir beceri yetersizliği veya uyumsuzluğu diyebileceğimiz sorunla karşılaşabilmekteyiz. Dolayısıyla bu beceri seviyelerinin belli bir uyum içinde dengelenmesi noktasında, mesleki eğitimlere yapılacak yüksek yatırımlar, aynı zamanda insan kaynağına da yatırım anlamına gelecektir. Bu amaçla mesleki eğitim kurslarının önemi ön plana çıkmaktadır (Green, 2016:5-28). Özellikle gençlerin mesleki

becerilerinin arttırılması konusunda, İŞKUR'da görevli iş ve meslek danışmanları, danışanlarını mesleki eğitim kurslarına yönlendirme hususuna çok özen göstermektedirler. Çünkü işgücü piyasasının düzgün işleyişi, mesleki beceriler açısından arz ve talebin dengesine bağlıdır (Osterman ve Weaver, 2017:277-303). Burada uyumsuzluk olduğu ölçüde, arz ve talep arasında ekonomik dengesizlik yaşanacak, böylece uyum sağlayamayan beceriler, düşük ekonomik kazançlara katlanma veya işsiz kalma durumunu yaşayacaklardır.

İşe alım kararlarını verirken işverenler, mesleğin gerektirdiği teknik becerilerin yeterliliğine öncelik vermektedir. Bu iş tecrübesinin yanında, çalışanların kişisel ve iletişim becerileri de işverenler tarafından dikkate alınan özelliklerdir. Adayların öğrenme yeteneği, problem çözme becerileri, takım çalışmasına uyumu, öz yönetim kapasitesi, teknik ve sayısal alanlardaki becerileri de işe alım süreçlerinde işverenlerin ölçüt aldığı diğer kriterlerdir (Sethi, 2017:588-691). Aynı zamanda kişinin motivasyon özelliği de önemlidir, çünkü yaptığı işe motive olmuş bir birey, yeni bir işe başladığında kolayca adapte olup ilgili becerileri hızla kazanıp öğrenebilecektir.

Ancak bütün bu özelliklerin yanında elbette ki bireylerin, sahip oldukları mesleklerindeki teknolojik gelişmeleri ve ilerlemeleri de takip etmesi gerekmektedir. Çünkü teknolojide yaşanan ilerlemeler, bazı mesleki becerilerin eskimesine neden olmuştur, dolayısıyla bu ilerlemelere uygun, güncel bilgi ve becerilere sahip olunması gerekmektedir (Santoso, 2016:51-58). Bunun yarattığı sıkıntıları, işgücü piyasasındaki tabloya baktığımızda, talep ve arz arasında görülen yetenek uyumsuzluğundan anlayabilmekteyiz. Bu durum özellikle gençlerin istihdam durumunu olumsuz yönde etkilemektedir.

Dolayısıyla gençlerin, toplumun dinamik kanadını oluşturması, ülkelerin geleceğinin genç nüfus gücüne ve bu nüfusun niteliğine bağlı olması işgücü piyasasına girişte dezavantajlı durumda bulunan gençler açısından istihdam edilebilirliğini artıran politikaların önemini daha da artırmaktadır. Gençlerin işgücü piyasası ile entegrasyonlarının zayıf olmasının ve yüksek işsizlik oranlarının kökeninde yatan önemli bir faktör de işgücünün nitelikleriyle işgücü piyasası talepleri arasındaki uyumsuzluk bir diğer ifadeyle, beceri uyumsuzluğudur (İyem, 2016:11-20). Bu nedenle kendi ülkelerinde niteliklerine uygun istihdam olanakları bulamamaları halinde göç seçeneğini tercih eden gruplar arasında gençlerin önemli bir payı bulunmaktadır.

Genç işsizliği, toplumsal ve ekonomik açıdan sonuçları olan bir durumdur. Çünkü genç işsizliği, gençlerin potansiyellerinden yeterli düzeyde faydalanılmadığı için önemli ekonomik maliyetlere neden olmakla birlikte kişilerde yarattığı önemli psikolojik ve sosyal baskılar nedeniyle bireysel ve toplumsal hayatı da olumsuz etkilemektedir. Yoksul hanehalklarında yoksulluk kısır döngüsünü beraberinde getirmesi, sosyal dışlanmaya neden olması, suç oranlarını artırması genç işsizliğinin toplumsal alandaki maliyetleri olarak öne çıkmaktadır.

Genç işsizliğinin uzun dönemli etkileri değerlendirildiğinde, çalışma yaşamının ilk dönemlerinde yaşanan işsizliğin yaşam boyu işgücü piyasası deneyimleri üzerinde olumsuz etkileri olabilmektedir. Dolayısıyla genç işsizliği ile mücadelede erken davranılmaması halinde, bireysel ve toplumsal alanda yansıma bulunan sorunlar, sonradan mücadele edilmesi çok daha zor olan uzun süreli sonuçlar doğurabilecektir. Genç işsizliği nedeniyle toplumların ödediği en ağır bedel, kendilerini gerçekleştirmelerine ve üretime katkıda bulunmalarına imkan tanınmayan gençlerin topluma duydukları tepkidir. İşsiz gençlerin kendilerine, ailelerine, çevrelerine, topluma ve ekonomiye en önemli maliyeti de yoksulluk ve gelir kaybı olarak kendini göstermektedir.

Üretici potansiyeli yüksek olan genç işgücü, üretime katılabildiği ölçüde ülkenin kalkınması açısından önemli bir kaynak oluşturur. Genç işgücü, üretici potansiyeli en yüksek olduğu bu dönemde istihdam halinde olursa ekonomik kalkınma ve beşeri sermaye oluşumunda önemli bir temel oluşturur. Ancak bunun tersi durumda, hem birey açısından hem de ülke ekonomisi açısından önemli sakıncalar doğuracaktır (Bayraktar ve İncekara, 2013:15-38). Yani genç işgücünün tam olarak kullanılmamasıyla ortaya çıkabilecek atıl durumdaki insan kaynağı, önemli bir ekonomik maliyet yaratmaktadır. Bu durum gençlerin kendi başlarına sorumluluk üstlenerek yetişkinliğe geçmelerini geciktirmekte, eğitilmiş işgücünün istihdam dışı kalmasıyla kendi alanındaki gelişmeleri takip edememesine neden olmaktadır. Uzun süreli genç işsizliğine bağlı olarak politik marjinalleşme ve siyasal sisteme güvenmeme gençler arasında yaygınlaşabilmektedir.

Genç birey, işsizliği başarısızlık ve yenilgi olarak görebilmektedir. İçinde yaşadığı bu durum kendisinden başlayarak aile, toplum ve giderek ülke düzeyine yayılan, ekonomik, toplumsal, kültürel birtakım sorunlar ve huzursuzluklar zincirini ortaya çıkarmaktadır (Karabıyık, 2009:295-305). Tüm bunlar dikkate alındığında genç işsizliği çözülmesi zorunlu bir sosyal sorun olarak kabul edilmelidir.

Her genç insan çalışma hayatına girmekle yeni bir sosyal kimlik ve statü elde etmeyi beklemektedir. İşsizlik ise bu süreci engellemekte ve yalnızca genç insanın yaşamı için gerekli maddi koşulları elde etmesini önlemekle kalmayıp, onun sosyo-kültürel dünyasını da derinden etkilemektedir. Yani, işsiz genç yalnızca bir gelirden yoksun kalmayıp, bunun yanında çalışma hayatının ve iş tecrübesinin kendisine kazandıracığı sosyalleşme sürecinin de dışında kalmaktadır.

İşsiz gençler arasında toplu suçlar, çeteleşme ya da topluma yüz çevirmiş, kendini toplumdan dışlamış sorumsuz topluluklar türeyebilmektedir. Eğitimsiz ve işsiz yığınları var oldukça da gençliğin toplumsal hayata katılımı güçleşecektir (Gündoğan, 1999:65-77). Hatta gençler arasında işsizliğin yüksek oluşu, toplumda siyasi şiddet ve hatta bir başkaldırıya bile neden olabilmektedir.

### **3.2. Eğitim Politikaları ve Genç İşsizliği**

Tüm ülkelerde gençlik istihdamı hedefleri şu iki esasa dayanmaktadır: Beceri sahibi gençler yetiştiren bir eğitim sistemi ve iyi işler yaratan bir işgücü piyasası. Ancak istihdam hedeflerine ulaşılması hedefiyle mesleki beceri eğitimleri tasarlanırken, teknolojik gelişmelerin de hiçbir şekilde göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Çünkü genç işgücüne talebin azalmasının nedenlerine bakıldığında, teknolojik ilerlemelerin ve değişimlerin, genç işgücünün kas gücüne dayanan geleneksel yararı üzerine olan bağımlılığının azaldığı görülmektedir (Çetinkaya, 2010:47-55). Buna bağlı olarak eğitim sistemi işgücü piyasasında talep edilen beceri ve niteliklere uygun daha vasıflı ve kaliteli genç nüfus yetiştirdiği takdirde, gençler işsizlikle karşılaşmayacaklardır.

Gençlik dönemi, yaşamın sosyal ve ruhsal açıdan en hassas dönemi olarak kabul edildiği için işsizlik gibi bir sorunla başa çıkmak daha da zorlaşmaktadır. Buna gençlerdeki beceri (nitelik) eksiklikleri de eklendiğinde işgücü piyasasına girişin önünde aşılması gereken ciddi engel oluşmaktadır. Burada genel ve mesleki eğitim sisteminin önemi daha özel bir anlam taşımaktadır. Gençlerin okuldan ayrıldıklarında işgücü piyasası için yeterli olabilmeleri için eğitim sistemlerinde reforma ihtiyaç duyulmaktadır. Eğitimin gençler ve yetişkinler arasındaki tecrübe farkının azaltılması için kalitesinin artırılmasının yanısıra, okuldan ayrılma oranlarının azaltılması için daha kapsayıcı, diğer Avrupa Birliği (AB) ülkelerine işgücü hareketliliğini desteklemek için daha esnek, dualite ilkesi düşünülerek ve okuldan işe geçişi destekleyecek şekilde tasarlanması gerekmektedir. Bu kapsamda

çıraklık programları, genç işsizleri işe almak için yapılan mali teşvikler ve iş başında eğitim programları, işgücü piyasasındaki hedeflere ulaşılmasına yardımcı olan uygulamalardır. Örneğin işsiz gençlere beceri kazandırmak amacıyla Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından çıraklık eğitim programı yürütülmektedir. Ancak meslek lisesi eğitimi yerine bu yolla işgücü piyasasına giriş olanağı, gençlerin temel eğitimden sonra daha yüksek eğitime yönelmelerini olumsuz etkilemektedir (Basmacı, 2011:79-109). Bunun yanında Türkiye’de meslek liseleri ve meslek yüksekokullarından, işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan bilgi ve becerilerden yoksun olarak mezun olan gençler, işe başladıklarında yeniden eğitime ihtiyaç duyabilmekte, bu da işverenlere ek maliyet getirmektedir.

Gençler yetişkinlerden daha az vasıf ve deneyime sahip olduklarından dolayı işsizliğe karşı daha fazla savunmasızdırlar. Bu nedenle gençler, vasıflarına uygun iş ararken ilk işlerini bulmakta zorlanırlar. Dolayısıyla gençlerin eğitim ve yeteneklerine uygun olmayan düşük ücretli ve düşük vasıflı veya kötü çalışma koşullarına sahip işlerde çalışması gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Ayrıca vasıfsız gençlerin çaresizlikle razı oldukları bazı işlerin, ilerideki daha iyi işlere girme olasılığını düşürebildiğinden, gelecekteki olumsuz etkilenebilmektedir. Sonuç olarak işsizliğe alışmış toplumlarda ise her şeye karşı ilgisiz bir gençlik oluşmaktadır (Arslan ve İzgi, 2008:297-305). Dolayısıyla eğitim sistemleri, gençleri iş hayatına hazırlayarak işsizliği azaltabilecek çok büyük öneme sahiptir.

### **3.3. Türkiye’de Eğitim ve Genç İşsizliği Arasındaki Bağlantı**

Genç olarak nitelendirilen 15–24 yaş grubu, işgücü piyasasına ilişkin sorunlardan önemli ölçüde etkilenen grubu oluşturmaktadır. İstihdam edilemeyen genç işsizlerin önemli bir bölümünü okuldan yeni mezun olmuş, askerlik hizmetini yeni tamamlamış, aileleri ile oturan ve bu gibi nedenlerle ilk kez iş arayanlar oluşturmaktadır. Gençler arasındaki işsizlik olgusu, onların iş hayatına katılma veya okula devam etme kararlarıyla yakından ilişkilidir. Örneğin işgücüne katılım oranlarının yüksekliği, gençlerin okulu bitirip erken yaşlarda iş hayatına başlamaya ilişkin yüksek beklentilerini yansıtırken, gençler arasındaki yüksek işsizlik oranları, onları çoğu kez okulda daha uzun süre kalmaya zorlayabilmektedir. Türkiye’de genç işsizliği sorunu olmakla birlikte, işverenler de nitelikli eleman bulamadıkları gerekçesiyle yakınmaktadır. Bu durum, genç işsizliği ve eğitim yetersizliği arasında güçlü bir ilişkinin varlığını gösterir (Ergüder, 2014:2-20). Bu durum gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde de görülen önemli bir sorun olup, ülkemizdeki

duruma bakıldığında, ekonomide son yıllarda yaşanan büyüme rakamlarına rağmen genç işsizlik oranlarında sağlıklı ve sürdürülebilir bir azalma yakalanamadığının görülmesi, mesleki eğitime daha çok önem vermemizi gerektirmektedir.

Gençler eğitimlerini tamamladıktan sonra ilk kez iş aramaya başladıklarında, buldukları ilk işlerini ve sahip olacakları ücret düzeyini beğenmediklerinden dolayı işten ayrılmaları daha kolay olabilmektedir. Böylece gençler eğitimini aldıkları bir iş alanında ve kendilerini tatmin edecek düzeyde bir ücrete sahip olana kadar iş arama ve iş değiştirme faaliyetlerinde bulunmaktadır. Ancak bu sürecin uzunluğu, gençlerin birlikte yaşadıkları ailelerinin maddi durumuyla bağlantılıdır. Dolayısıyla beklenmedik bir şekilde bu süreç uzadığında ve bununla birlikte gençlik döneminin yaşamın sosyal ve ruhsal açıdan en hassas dönemi olduğu gerçeği de göz önüne alındığında, gençlerin işsizlik gibi bir sorunla başa çıkması oldukça zorlaşmaktadır. Bu sorunla başa çıkmanın en önemli yollarından biri, mesleki eğitim sistemini, işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak daha sağlam temeller üzerine inşa etmektir. Çünkü işgücü piyasasından aranan niteliklere uygun olmama, deneyimsizlik, bu konularda yol gösterici kurumların eksikliği nedeniyle ülkemizde özellikle yeni mezun olan, lise ve üzeri eğitim almış yüksek sayıdaki genç işgücünün istihdam olanaklarının düşük olduğu görülmektedir (Basmacı, 2011:79-109). Avrupa Birliği'nde (AB), gençlerin eğitim seviyesiyle genç istihdamı doğru orantılı bir ilişki içinde olmasına rağmen bu ilişki Türkiye'de ters orantılıdır.

İstihdam edilebilme ve uyum sağlama yeteneği, eğitilmiş bir gencin topluma ve sosyal yaşama katılımında ve tatmin edici bir yaşam sürdürebilmesinde önemli rol oynar. Yüksek eğitilmiş genç işgücünün istihdam edilebilirliği ve uyum yetenekleri ile yüksek eğitim kurumlarınca verilen mesleki eğitimin niteliği arasında güçlü bir ilişki bulunması beklenmektedir (Bilen, 2015:67-70). Ancak aksi durumda okul eğitiminden istihdama yönelmede gençlerin önemli bir kısmı psikolojik gerginliklerin içine düşebilmektedir (Ekin, 2011:40-49).

Türkiye'de genç işgücünün eğitim düzeyi incelendiğinde, bir yükseliş göze çarpmaktadır. Ancak buna karşılık, 15–24 yaş aralığında bulunan genç nüfus olarak belirtilen grupta var olan işsizlik sorunu, eğitim durumları açısından incelendiğinde özellikle yükseköğretim görenlerde bu oran oldukça yüksektir. Yani ülkemizde eğitim düzeyi çok düşük olanlarda işsizliğin daha az olduğu, eğitim seviyesi yükseldikçe işsizlik düzeyinin arttığı görülmektedir.

Buna göre Türkiye’de eğitimini tamamlamış gençler arasında, ilköğretim ve lise mezunu olanların işsiz kalma olasılığı, yükseköğrenim görenlerin işsiz kalma olasılıklarından daha düşüktür (Bilen, 2015:67-70). Bir yandan üniversite eğitimi alan işgücü oranı artarken, diğer yandan genç işgücü içinde üniversite mezunu olanların işsizlik oranı yükselmektedir. Bu işsiz gruptaki üniversite mezunlarının yüksek olması, Türkiye’de yüksek eğitimi yeni tamamlamış genç işgücü istihdamında sorunlar olduğunu açık bir şekilde göstermektedir.

Bunun yanında işten çıkarılma durumu söz konusu olduğunda gençler, tecrübe eksikliği, vasıf uyumsuzluğu ve ücret beklentisini karşılayamama gibi sebeplerle işverenler açısından iş akdinin sona erdirilmesinde öncelikli olarak tercih edilmektedir. Ayrıca yasalarımız gereğince de genç çalışanlar tecrübeli çalışanlara oranla işten çıkarılma durumunda daha az maliyet doğurmaktadır. Bu sebeplerden dolayı genç nüfus işten çıkarılmada başı çekmektedir.

İşverenin talep ettiği işgücünün aldığı mesleki eğitimin, istihdam yapısına uyumsuzluğu büyük bir engel oluşturmaktadır. Temel sorun, genç bireyin aldığı eğitimin sonucunda, iş hayatında beklenen performansı sağlayamaması ve iş verimliliğini daha da artıramamasıdır. Ancak üniversite mezunu olmak ilk işini arayan gençler için iş bulmada bir avantaj sağlamıyor olsa da herşeye rağmen yüksek eğitimin çalışma hayatında sağlayacağı avantajlar yadsınamaz. İşte burada önemli olan bu gençlere yapıcı ve sürdürülebilir bir istihdam alanı açmaktır. Bu istihdam alanları açılmadığı zaman, iş bulamamanın nedeni olarak sahip olunan niteliklerin yetersiz olduğunu düşünen gençler yüksek lisans programlarına yönelebilmektedir (İzgi, 2012:295-310). Bunun yanı sıra, gençlerin eğitim ve yeteneklerine uygun olmayan düşük ücretli ve düşük vasıflı veya kötü çalışma koşullarına sahip işlerde çalışması gibi sonuçlar da ortaya çıkabilmektedir.

İşte bu olumsuz sonuçlarla karşılaşmamak için, gençlerin beceri ve eğitim seviyelerini arttıracak olanakların hayata geçirilmesi gerekmektedir. Çünkü beceri ve eğitim seviyesi, bir gencin kariyer başarısının temel bileşenleridir. Dolayısıyla mesleki eğitim düzeyinin yükselmesi, işsizlik oranlarının azaltılmasında proaktif bir etki yaratacaktır (Mangunyi ve Mpendulo, 2018:89-97). Özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerin işgücü piyasaları, her zaman eğitilmiş insanlara ihtiyaç duymaktadır.

Ülkemizde eğitimden istihdama geçişi basitleştirecek, özel olarak gençlere hizmet veren rehberlik, iş bulma ve eşleştirme kurumlarına ve konuyla ilgili politikalara ihtiyaç vardır. Bu kurumların, vasıfsız ve geçici işlerde çalışan, dezavantajlı gençlere ikinci bir mesleki

eğitim ve nitelik kazanma olanağı sağlaması oldukça önemli olacaktır. Çünkü güçlü ve gelişmiş bir toplum olmanın ön koşulu gençlere istihdam olanakları yaratmayı gerektirmektedir (Bölükbaş ve Çondur, 2014:77-93). Bundan dolayı genç işsizlik sorunu ile mücadele politikalarında gerek işverenlere, gerekse kamu otoritesine büyük görevler düşmektedir.

### **3.4. Genç ve Eğitimli İşgücünün İstihdam Sorunu**

Ekonominin yeni istihdam yaratmadaki eksikliği ve istihdam artış hızının nüfus artış hızının açık ara ile gerisinde kalması, en fazla gençleri etkilemektedir. Özellikle lise ve üniversite mezunu gençlerde kentsel işsizlik oranı, tüm kentsel işsizlik oranının yaklaşık iki katıdır. Tabii ki eğitim ve işgücü arasında çok güçlü bir bağ olmasına rağmen eğitim, işgücü piyasasına girişte tek başına yeterli olmamakta, bunun yanında genç mezunların işverenler tarafından talep edilen bazı ek niteliklere de sahip olması beklenmektedir. Ancak istihdam piyasasına girmek ya da yalnızca özel sektörde iş bulmak gençler için konjonktürel açıdan çok revaçta bulunmamakta, eğitimli gençler kamu bünyesindeki kariyer grubu mesleklere daha fazla ilgi duymaktadır. Bu durumda da devlet kapılarında iş bekleyen bir genç kitlenin zamanla artan bir yoğunlukta birikmesine neden olacaktır. Bu sorunu çözebilmenin ilk adımı, ekonomi politikalarının istihdamı artırma amacına uygun olarak belirlenmesi, eğitim, sağlık ve istihdam alanlarından başlayarak aktif ve etkili gençlik istihdam politikalarının uygulanmasıdır (Mert, Mütevellioğlu ve Zambak, 2010:209-227). Gençlerin eğitim ve istihdam olanaklarının iyileştirilmesine yönelik güçlü kurumsal yapılanmalara dayalı politikalar, kapsamlı ve etkin kamusal destekler, özellikle dezavantajlı konumdaki gençlerin istihdam olanaklarının iyileştirilmesi yönünde rol oynayacak; toplumsal cinsiyetten ve ekonomik durumdan kaynaklanan dezavantajların azaltılmasına katkıda bulunacaktır. Çünkü Türkiye'deki eğitim sistemi, gençlerin emek piyasasında talep edilen nitelik, bilgi ve becerilerle donanmış olarak yetiştirilmesinde yetersiz kalmaktadır.

Gencin çok zorlanmadan nitelikleri ve beklentileri ile uyumlu bir iş bulabilmesi, bilgi ve becerilerini kullanarak geliştirebilmesinin, kendi yaşamını belirleyecek güce ulaşım özerkleşerek toplumsal yaşama daha etkin katılabılmesinin ön koşuludur. Gençlerin toplumsal dışlanma ve yoksulluk risklerine karşı temel güvencesi, uzun ve sorunlu olmayan bir süreçte okuldan iş yaşamına geçiştir. Bu geçiş sürecinde belirleyici olan etmenler, cinsiyetin yanı sıra ailelerin gelir düzeyine ve ekonomik durumuna bağlı olarak



çocuklarının geleceği için kullanabilecekleri kaynaklar, gencin emek piyasasına girişte sahip olduğu beceri ve yeterlilik ve devletin gençlerin yetiştirilmesine ve istihdamına ilişkin politikalarıdır.

Genç işgücünün istihdam sorunu sadece ülkemizde değil diğer gelişmiş ülke ekonomilerinde de sıkça gündeme gelmektedir. Genç nüfusun görece fazla olduğu böyle ülkelerde bu işgücünün istihdam sorunu öncelikli çözülmesi gereken bir sorun olarak kendini göstermiştir. Ancak genç ve eğitilmiş işgücünün istihdam sorunu karşısında politika yapıcılar, bu sorunların çözümü konusunda oldukça zorlandıkları görülmektedir. Özellikle 2008 sonbaharında su yüzüne çıkan dünya ekonomik krizi genel olarak işsizlik sorunu ile birlikte, gençlerin işsizlik sorununu daha da ağırlaştırmıştır (Koyuncu, 2013:248-251). Bu olumsuzluklara rağmen hızlı değişen teknoloji ve ekonomik koşullar, ülkemizdeki işgücü piyasasını da etkilemekte olup, yeni mezun gençlerin bu koşullara uyum becerisini henüz öğrenciyken kazanmasına yardımcı olacak üniversitelerde kurulan kariyer merkezleri önemli bir görev üstlenmektedir. Bahsedilen teknoloji ve ekonomideki hızlı değişimlerin etkilediği işgücü piyasası şartlarında çalışmaya aday gençlerin, sahip olduğu mesleki eğitim seviyesi düşük ise işsiz kalmaları kaçınılmazdır (Bouزيد, 2014:24-33). Gençlerin bu piyasa koşullarında istihdam olup ekonomiye katkılarının olabilmesi ve üretkenliklerinin artırılabilmesi için, alacakları sistemli eğitimlerle mesleki becerilerinin artırılması gerekmektedir.

Bu nedenle mesleki eğitime yapılacak her yatırım, gençlerin istihdam edilebilirliğini daha da arttıracaktır. Özellikle genç kadınların işgücü piyasasında maruz kaldığı ayrımcı engellere ve önyargılara karşı yapıcı politikalar geliştirilmelidir (Commission For Social Development, 2007:2-3). Bu amaçla kadınların girişimciliği teşvik edilmeli ve kendi işlerini kurabilecekleri uygun kolaylaştırıcı koşullar hayata geçirilmelidir.

Bunun yanında mesleki beceri ihtiyaçlarını önceden tahmin etmek, sektörlere kaliteli işgücü yetiştirmek için eğitimi erişilebilir kılmak ve adil finansman mekanizmaları sağlamak gerekmektedir. Böylece öğrenme dünyası ile iş dünyası arasında sağlam köprüler kurulabilecektir (Somavia, 2011:8-39). Bunun için işgücü piyasasının değişen ihtiyaçlarına göre, eğitimin sürekli geliştirilmesi önem arz etmektedir.

### 3.5. Genç İşsizliğinin Ortaya Çıkardığı Sorunlar

| Yıllar | 15-24 Yaş (%) | 15+ Yaş (%) |
|--------|---------------|-------------|
| 2000   | 13,1          | 6,5         |
| 2010   | 21,7          | 11,1        |
| 2011   | 18,4          | 9,1         |
| 2012   | 17,5          | 8,4         |
| 2013   | 18,7          | 9,7         |
| 2014   | 17,9          | 9,9         |
| 2015   | 18,6          | 10,3        |
| 2016   | 19,6          | 10,9        |
| 2017   | 20,8          | 10,9        |
| 2018   | 20,3          | 11          |

Tablo 3.5. Türkiye’de genç ve genel işsizlik oranları.

(TÜİK, Mayıs 2019)

Türkiye’deki işsizliğin analizinde ortaya çıkan yapısal özelliklerden en önemlisi işsizliğin, yoğun şekilde genç işsizliği olarak ortaya çıkmasıdır. Çünkü tabloyu incelediğimizde, bütün yıllar boyunca genç işsizliği oranının, genel işsizlik oranının yaklaşık iki katı olduğunu görüyoruz. Yine tablodan görülebileceği üzere 2000 yılında, genç işsizliği oranı %13,1 seviyesinden 2018 yılında %20,3 seviyelerine yaklaşık %55’lik bir artışla ulaşmıştır. Yani günümüzde gençlerin istihdamı anlamında buldukları düzey, 2000’li yılların başlarına göre yarı yarıya zorlaşmıştır. Dolayısıyla gençlerin içinde buldukları bu zorlu süreç, onların birtakım psikolojik sıkıntıları yaşamalarına neden olabilecek, hatta iş arama süreçleri uzadıkça bir takım çaresizlikler yaşayabileceklerdir. Böyle durumlarda gençlerin işgücü piyasasındaki durumunu değerlendirirken göz ardı edilmemesi gereken bir husus, *atalet oranı* adı verilen, gençlerin işgücü piyasasında karşılaştığı sorunları incelerken kullanılan bir tanım olarak, eğitim süreci içerisinde bulunmayan ve istihdamda da olmayan gençleri kapsayan bir anlamda kullanılmaktadır (Aydın, 2016:3-17). Gençler arasında bu atalet oranını da göz önüne alarak Türkiye’de işgücü piyasasındaki durumları incelendiğinde şu temel özelliklerin ortaya çıktığı görülmektedir:

- Gençler arasındaki düşük istihdam, yüksek işsizlik oranları.
- Yüksek kentsel ve tarım dışı genç işsizlik oranları.
- Genç işgücünde yükselen eğitim düzeylerine rağmen, yetersiz mesleki eğitim altyapısı.

- İşgücü piyasası ihtiyaçlarını karşılamayan bir mesleki eğitim sistemi.
- Okul–iş dünyası ilişkisinin yetersizliği.
- İşgücü piyasasındaki ihtiyaçların değişimine hızlı uyumun gösterilememesi.
- İşgücü arzı ile işgücü talebi arasında uyumsuzluk.

Cinsiyet açısından gençlerin işgücüne katılım oranlarına bakıldığında, Türkiye’de 15–24 yaş grubundaki erkeklerde işgücüne katılım oranının Avrupa Birliği (AB) ülkeleriyle yaklaşık aynı düzeyde olduğu görülmekteyken genç kadınların işgücüne katılımının Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ve AB ülkelerinin çok altında olduğu görülmektedir. Bununla birlikte eğitilmiş gençlerin işsizlik oranlarının yüksek olması önemli bir sorun olup, bu soruna yukarıda da belirtildiği üzere hem arz hem de talep yönünden bakılmalıdır. Yüksek ücret beklentisi içinde olmalarının da etkisi göz ardı edilememektedir. Sonuç olarak gençlerin çalışmaması sonucu üretime katılamamaları ve ülke üretiminde önemli bir kayıp ve eksik istihdam meydana getirmeleri sorunun ekonomik boyutunu göstermesinin yanı sıra gençlerin iş piyasasına entegre edilememeleri ülkelerin gelecekle ilgili kalkınma ve refah beklentileri üzerinde bir tehdit unsuru oluşturmaktadır. Çünkü potansiyel üretim gücü olan bu genç işgücünün, ülkelerin kalkınmasında önemli bir kaynak olması beklenmektedir.

### **3.6. Genç İşgücü Piyasasında Genel Eğilimler**

Geleneksel olarak, gençlerin istihdamıyla ilgili zorlukların tartışılmasının odak noktası, yaşadıkları yoğun işsizlik süreci olmuştur. Yani gençler iş bulmada ve istihdam olmada yetişkinlere göre daha fazla zorluk yaşamaktadır (ILO, 2004:2-22). Dolayısıyla gençlerin işgücü piyasalarına entegrasyonunun kolaylaştırılması yönünde adımlar atılmalıdır.

İşgücü piyasası açısından gençler birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de dezavantajlı konumda yer alır. Gençler arasında istihdam ve işgücüne katılma oranlarının diğer yaş gruplarına göre düşük, işsizlik oranının ise yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Birçok çalışmaya konu olan genç işsizliği, nedenleri ve sonuçları açısından çok boyutlu bir yapıya sahiptir (Bülbül ve Kılıç, 2012:40-63). Bu anlamda, genç işsizliğinin nedenlerinin ve sonuçlarının çok boyutlu yapıda ele alınması sorunun çözümüne yönelik geliştirilen ve geliştirilmesi gereken politikaların anlaşılması açısından önemlidir. Gençlerin işgücü piyasasına katılmalarında cinsiyet düzeyinde de farklılıklar göze çarpmaktadır. Örneğin gençlerin işgücü piyasasına girişlerini engelleyen faktörler üzerine Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yapılan araştırmalar incelendiğinde, ailenin izin vermemesi, ev

işleriyle meşgul olma ve bakım işlerinin, genç kadınların işgücü piyasasına girişlerinde engel oluşturduğu anlaşılmaktadır.

Gençlerin işgücü piyasasındaki tecrübe azlığı ve kıdemsizlikleri işverenler için önemli bir sorun teşkil eder. Bu nedenle kriz dönemlerinde işten çıkarılma durumlarında işverenler ilk olarak tecrübesiz olan bu gençleri istihdam dışı bırakma eğilimindedir (Demirbilek ve Uluğtekin, 2014:47-50). Bu dezavantajlar çerçevesinde işgücü piyasasındaki genç işçilerin çalıştırılma esaslarını belirten yönetmelik maddesine baktığımızda şunu görürüz:

*Madde 5–Çocuğun ve genç işçinin işe yerleştirilmesinde ve çalıştırılması sürecinde güvenliği, sağlığı, bedensel, zihinsel, ahlaki ve psikososyal gelişimi, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuk ve genç işçiler, okula devam edenlerin okula devamları ile okuldaki başarılarına engel olmayacak, meslek seçimi için yapılacak hazırlıklara ya da yetkili makamlar tarafından yeterliliği kabul edilen mesleki eğitime katılmasına engel olmayacak işlerde çalıştırılabilirler. İşverenler çocuk ve genç işçilerin tecrübe eksikliği, mevcut veya muhtemel riskler konularında bilgisizlik veya tamamen gelişmiş olmamalarına bağlı olarak gelişmelerini, sağlık ve güvenliklerini tehlikeye sokabilecek herhangi bir riske karşı korunmalarını temin edeceklerdir (Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 2004:Resmi Gazete).*

Gençlerin çalışma esaslarını incelediğimizde; işverenlerin bu kişilerin güvenliğini ve sağlığını risklere karşı korumak zorunda olmalarının yanı sıra onların mesleki gelişimlerini kazanabilmeleri için gereken bütün kolaylığın gösterilmesini zorunlu kılar. Bu durum, günümüz koşullarında istihdam olmak her ne kadar zor olsa da işverenlerin işe aldıkları elemana karşı da bu kurallar çerçevesinde sorumlu olduğunu belirtir. Yani gençler işgücü piyasasında koruma altına alınmış bir kitleyi temsil eder.

Gençlerin istihdamına yönelik iş alanlarının yaratılabilmesi çok önemlidir. Bu anlamda, gençlerin eğitim düzeyi yükselirken nitelikli işgücü kullanılan sanayi ve hizmet sektörlerine nitelikli istihdam olanağı artırılmalıdır. Örneğin gençlerin yetişkinlere göre çalışma oranlarının düşük olduğu sosyal hizmetler ve ulaştırma, haberleşme gibi yüksek teknolojilerin kullanıldığı sektörlerde çalışmalarını teşvik edecek politikalar tasarlanmalıdır.

Gençlerin kendilerine iş alanı yaratabilmeleri için eğitim ve danışma merkezleri kurulmalı, bu merkezler içinde özellikle şirket kurma, yönetim, girişimcilik, yenilik yaratma ve teknoloji kullanımı ile ilgili eğitimler yer almalıdır. Toplumun en yenilikçi ve yaratıcı kesimi olması beklenen gençlerin yaratıcı fikirlerini geliştirebilmelerini destekleyen bu

kurumların genç işsizliğini azaltmak açısından katkıları büyük olacaktır. Diğer yandan, iş kurma amaçlı sermayeye ulaşım ve kredi kullanımı için gençlere yönelik özel koşullar yaratılması, dezavantajlı gençler için mikro kredi uygulamaları gençlerin kendilerine istihdam alanları yaratması açısından önemlidir (Basmacı, 2011:79-109). Bu anlamda Türkiye’de gençlerin kendi işlerini kurma, girişimcilik ve yaratıcılık yeteneklerini geliştirebilmelerine yönelik olarak eğitim, danışmanlık ve sermaye sağlayan kamu ve özel kurumların yaygınlaştırılması gerekmektedir.

Küresel ekonomi ve istihdamın yapısındaki değişim ile değişen işgücü piyasalarında genç işsizliği, farklı gelişmişlik düzeylerindeki tüm toplumların en önemli sorunsalını oluşturmakta ve özellikle gençler üzerinde kalıcı izler bırakmaktadır. Bugün dünyada hükümetlerin karşı karşıya kaldığı en acil sorunların başında yer alan genç işsizliğine çözüm bulmak, ancak sorunun nedenlerini iyi anlamak ile mümkün olabilir. İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra ve özellikle 1970’li yıllarda başlayan ekonomik durgunluk ve gerileme ile birlikte genç işsizliği sorunu kendini hissettirmeye başlamıştır. Gençler, bu durgunluktan ve genel işsizliğin artışıyla çok fazla etkilenmiştir. Çünkü gençlerin işgücü piyasasına yeni girmeleri, hizmet sürelerinin kısalığı ve ailelerine karşı bir sorumluluklarının olmaması nedeniyle istihdamda uzun süre kalamamışlardır.

Gençler işgücü piyasasının en kıdemsiz üyeleri olduğundan, kendilerinden daha deneyimli olan yetişkinlere göre, özellikle işsizliğin arttığı dönemlerde işsizlikten daha fazla etkilenmektedir. Kriz dönemlerinde, hem işgücü piyasasının yapısı hem de ekonomik konjonktürdeki dalgalanmalar sebebiyle gençler genelde nüfusun en çok etkilenen kesimini oluşturur. Çünkü durgunluk dönemlerinde işletmeler işçi alımını durdurduğundan, işgücü piyasasına yeni giren gençler daha az iş imkanına sahip olur ve aktif yaşamlarına işsiz olarak devam ederler.

İkinci Dünya Savaşı sonrası doğum oranlarındaki hızlı artış, genç işgücü arzının genç işgücü talebine göre daha hızlı artması sonucunu doğurmuştur. Artan bu genç kuşağın hacmi, genç işsizlik oranları üzerinde önemli bir etki yaratmış, bununla beraber oluşan toplam pazar koşulları da bu etkinin büyümesine neden olmuştur. 1980’lerin başından beri hızlanan teknolojik gelişmeler ve bunların üretim süreci içindeki fonksiyonel dağılımları, gençlerin istihdamını orta vadede daraltan nedenlerden biri olmuş, bunun yanında genç işgücünün niteliği açısından yeni fırsatları ve sorunları gündeme getirmiştir. İşte bu süreçte

esas sorun genç işgücünün, yeniliklere uyum sağlamasına olanak verilmemesi nedeniyle niteliksiz ve atıl kalmış olmalarıdır.

Genç işgücünün en önemli özelliklerinden biri, mobilitelerinin yüksek olmasıdır. Eğitim seviyesi yüksek olan bu işgücü, kariyer planlaması yaparken zamana daha çok ihtiyaç duyabilmekte ve kendilerine uygun iş imkanlarıyla karşılaşmıncaya kadar işgücü piyasasının dışında kalmayı tercih edebilmektedir. Nispeten eğitim düzeyi daha düşük olanlar ise çeşitli işleri deneyerek kendisine en uygun işi bulmaya çalışmaktadır. Bu durum ise genç işgücü hareketliliğinin yani diğer bir ifadeyle mobilitelerinin yüksek olmasına ve işsizlik sürelerinin artmasına neden olmaktadır. Zaman içerisinde ilerleyen yaşla beraber aile ile birlikte ikamet edilen evden ayrılma, evlilik gibi sebeplerle sorumlulukların artması gençleri kendilerine daha iyi imkanlar sunan iş arama zorunluluğuna itmektir (Aslan, 2015:71-86). İşgücüne katılma oranı gençlerde eğitim seviyelerine göre farklılık göstermekte, eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılma oranının da artması beklenmektedir (İŞKUR, 2011:24-39). Genç işsizliği ile ilgili küresel eğilimlere bakıldığında; gençlerin işgücüne katılımlarının küresel olarak azaldığı ve dolayısıyla genç işsizliğinin birçok bölgede arttığı; gençlerde işsizlik oranlarının yetişkinlerinkine kıyasla daha yüksek olduğu; gençlerin işsizlik, eksik istihdam, istikrarsız istihdam, düşük verimlilik düzeyleri, düşük gelir, yoksulluk, güvensiz ve sağlıksız çalışma, söz ve temsil hakkı olmaması gibi pek çok sorunla karşı karşıya kaldıkları görülmektedir. Gençler, başta iş imkanlarının yetersizliği olmak üzere, işgücü piyasasındaki değişikliklerden çok fazla etkilenirler (Basmacı, 2011:79-109). Gerek yukarıda bahsedilen küresel eğilimler gerekse de ülkemizin işgücü piyasasının yapısal özellikleri göz önüne alındığında, gençlerin yoksulluk ve istihdam durumu dikkate alındığında *insan onuruna yakışır* işlerin eksikliğinden orantısız bir şekilde zarar gördüklerini; çok sayıda gencin işgücü piyasasına ücretsiz aile işçisi olarak başladığını ve dolayısıyla yetişkinlerden çok gençlerin, çoğunlukla kayıt dışı olarak aile işletmelerinde çalıştıklarını söyleyebiliriz. Elbette birçok gencin işgücüne katılım oranlarının düşük olması durumunu değerlendirirken, bu yaş aralığı boyunca eğitimde kaldıklarını unutmamak gerekir.

Eğitim sistemi ile iş piyasası arasında güçlü bağların bulunması, eğitimin işgücü piyasasının ihtiyaçları ile uyumunun artırılmasına yardımcı olacaktır (Bilen, 2015:67-70). Ancak işgücü piyasasına uyum sağlamakta zorluk çeken gençler, iş hayatıyla ilgili herhangi bir tecrübe sahibi olamamakta ve dolayısıyla icra edecekleri işe adaptasyon

sağlamaları önemli bir süre alabilmektedir. Bundan dolayı işverenlerin yeni işçi alma ve istihdamın devamında genel olarak tercih ettikleri yol, deneyimsiz ve tecrübesiz olan gençler yerine uzmanlaşmış, yetişkin, olgun ve tecrübeli işçileri çalıştırma yönündedir. Sonuç olarak gençlerin işgücü piyasalarına ilk kez giriş yapmaları ile oldukça hassas bir sürece girdiklerini ancak bu durumun onları yetişkinlere oranla daha dezavantajlı bir konuma getirdiğini söyleyebiliriz. Çünkü daha önce herhangi bir iş tecrübesine sahip olmayan gençlerin, sadece eğitim-öğretim hayatında öğrenmiş oldukları teorik bilgi ya da ailelerinden veya çevrelerinden edindikleri deneyimler ile bir işe yerleşmeleri çok kolay değildir. Birçok genç için beceri eksiklikleri işgücü piyasasına girişin önünde ciddi bir engel teşkil eder. Bunun yanında iş güvencesi yasalarının genellikle bir hak kazanma süresi gerektirmekte olduğu ve işten çıkarma tazminatının işte kalınan süre ile orantılı olarak hesaplandığı gerçeğine dayanarak, işverenlerin genellikle kendilerine daha az yatırım yapıldığı ve yasalar tarafından daha az korunma kapsamı içerisinde bulunan gençleri işten çıkarma eğiliminde oldukları görülmüştür (Murat ve Şahin, 2011:3-19).

### **3.7. Gençlerin Çalışmaya Karşı Tutum ve Davranışları**

Gençler, gençlik dönemi özelliklerinden dolayı iş yaşamına yetişkinlerden farklı bakabilmektedir. Gençlerde yaş, cinsiyet, sosyal orijin, eğitim seviyesi ve işin tipine bağlı olarak, çalışma hayatlarında önemli davranış farklılıkları olduğu görülmektedir. Örneğin gençler arasında işsizliğin yaygınlığının sebepleri incelendiğinde, gençlerin değişik ölçü ve oranlarda çalışma hayatına karşı isteksiz olduklarını görmek mümkündür. Çünkü gençlerin, kendi diledikleri ve istedikleri işlerde çalışmayı arzu etmeleri, buna göre eğitim görmeleri karşısında isteklerine uygun çalışma ortamı bulamayınca isteksiz davranışlar sergilemektedirler.

Bu davranışları nedeniyle gençler, işgücü piyasasında bazı tutumlar göstermeye başlar. Burada bahsedilen *tutum*, bireyin olumlu ya da olumsuz bir duygu veya zihinsel durumunu ifade eder. Yani tutumlar, bireyin belirli yönleriyle ilgili eğilimlerini tanımlar (Hettiararchchi ve Jayarathna, 2014:75-81). Kişilerarası ilişkilerin duygusal temelini ve bireyin kendisi dışındakilerle özdeşleşmesini sağlamakta olup, zamanla değişebilen özelliklerdir.

Gençlerin piyasa karşısında gösterebilecekleri bu tutumlarının da dikkate alınarak, bir ülkenin geleceği olarak görülmesi çerçevesinde çabaları mümkün olduğunca desteklenmeli, işgücü piyasası içinde gelişecek bireysel mesleki becerilerin, hem ekonomik

hem de toplumsal faydaya döneceği unutulmamalıdır. Ancak işsizlik süresinin artmasıyla birlikte gençler tarafından, meslekleriyle ilişkisi olmayan ve herhangi bir vasıf gerektirmeyen işler bile tercih edilebilmektedir (Demiray, 2003:97-108). Bunun yanında binlerce işsiz gencin mevcut olan az sayıdaki işe girebilmek için birbirleriyle rekabet etmeleri, her ne kadar işverenlere büyük üstünlük sağlıyormuş gibi görünse de gençlerin çalışma karşısındaki motivasyonlarını düşürmesi açısından önemli bir sorunu gösterir (Murat, 2011:175-193).

Gençlerin içinde bulunduğu yaştaki kariyer gelişimi aşamalarını, özelliklerini öğrenmeleri ve bu yaşlarda ulaşmaları gereken kariyer gelişimi hedefleri hakkında bilgi sahibi olmaları, hangi gelişim noktasında olduklarını anlamalarına ve içinde buldukları yaşta kendilerini mesleki olarak geliştirmek için neler yapmaları gerektiği konusunda düşünmelerine yardımcı olacaktır (Güneri, 2013:90-95). Okul hayatından çalışma hayatına geçerken gençleri ilgilendiren üç konu vardır: *İş bulmak, işe başlamak* ve ne şekilde olursa olsun *bir işi bırakıp diğerine geçmek*. Dolayısıyla okullarda verilecek kariyer ve mesleki danışmanlığın, gencin çalışma yaşamına olan katkısı çok büyük olacaktır. Ancak bunun yanında, gençlerden, üniversite eğitimlerinde kendi istek ve becerileri doğrultusunda olmaktan çok, tesadüfe ve yakınlarının etkisine dayalı bir meslek seçimi yapmış olanların, çalışmaya karşı çok hevesli olmadıkları görülmekte olup, çalışma yaşamında ideal bir işe girmenin ilk koşulu olan ideal bir meslek kazanımı noktasında sıkıntılar da yaşanabilmektedir. Dolayısıyla gençlerin mesleğini seçerken hangi faktörlerin göz önüne alınması gerektiği, danışmanlık aşamalarında kendilerine aktarılmalıdır.

Yükseköğrenim görmüş, üstün vasıflı gençler, kendileri için uygun bir iş aramaya daha fazla zaman harcamakta ve bu süre içinde işsiz kalmayı tercih edebilmektedir. Eğitimini yeni bitirmiş olan ve iş hayatına yeni adım atan bu gençlerin işe alımıyla ilgili işverenlerin tercihleri genelde mülakattan yana olmaktadır. Bu mülakatlar genellikle işverenlerin deneyim beklentileri çerçevesinde yön bulmaktadır. Ancak işe alım süreçlerinde ve özellikle danışanların mülakatlarda yaşadıkları sıkıntılar incelendiğinde, okul ile iş dünyası arasında bir boşluk olduğu, birinden diğerine geçişte gençleri sert bir deneyimin beklediği görülmektedir. Yani bu süreçte işverenlerin tutumu; sadece işe alımda değil, işe alındıktan sonra istihdamın devamını sağlamada da önemlidir. Çünkü işverenler, genç işçilere ödedikleri ücretleri, onların verimliliklerinden daha fazla görebilmektedir.



Yeterli nitelik, beceri ve mesleki bilgiye sahip olmayan gençlerin işgücü piyasasına ilk girişleri kayıt dışı istihdam biçiminde olabilmektedir (İŞKUR, 2011:24-39). İşverenlerin çalışanlarına karşı tutumunun bir göstergesi olarak, ülkemiz işgücü piyasasının en önemli sorunlarından birisi de kayıt dışı istihdamdır ve bu durum gençler arasında daha yaygındır. Bunun bir olumsuz sonucu olarak, istatistikler genç işgücünün iş kazalarına daha yatkın olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, büyük olasılıkla gençlerin çalışma yaşamında fazla deneyimleri olmamasından kaynaklanmakta, dolayısıyla işe alımlarda işverenler de böyle risklerle karşılaşmak istemedikleri için deneyim sahibi yetişkinlere yönelmektedir (Demiray, 2003:97-108). Böylece ülkemizde, gençler için bütün bu dezavantajlı durumlarla mücadele edilebilecek ulusal politikalara olan ihtiyaç kaçınılmazdır.

### **3.8. Genç İşsizliğiyle Mücadelede Ulusal Politikalar ve Türkiye**

Genç işsizliğinin gençler ve toplum üzerinde yarattığı olumsuzluklarla başetmek, toplumsal refahın ve geleceğin teminat altına alınmasını sağlamak üzere gençleri hedef alan özel politikaların geliştirilmesi büyük öneme sahiptir. Örneğin mesleki eğitimlerle temel becerilerin kazandırılması, gençlerin işgücü piyasasına girmelerinde etkili bir yöntem olmaktadır. Bu politikalar; emek arz ve talebini kurumsal olarak bir araya getirme, işgücü piyasalarına girişi kolaylaştırma, işsizliği azaltma, istihdamı koruma ve artırma, danışmanlık, kariyer yönetimi, iş ve meslek analizi, mesleki eğitim, iş ve işçi arama stratejilerinin geliştirilmesi gibi hedefler içeren, bu hedeflere yönelik olarak da kamu ve özel istihdam hizmetleri, iş ve meslek danışmanlığı, mesleki eğitim programları, sübvansiyonlu istihdam programları, girişimciliği teşvik, dezavantajlı grupların istihdamına yönelik programlardan oluşmaktadır. İş tecrübeleri olmayan gençleri yetiştirmek ek bir maliyet getirdiğinden işverenler gençleri işe almakta isteksiz davranmaktadır (Bilen ve Taş, 2014:53-67). Bu sorunu çözebilmek amacıyla gençlere yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları (AİPP) uygulanmakta ve başlıca dört ana başlıkta ele alınmaktadır:

- Eğitim.
- Doğrudan iş yaratma programları.
- Sübvansiyon edilmiş istihdam.
- Gençler arasında girişimciliğin özendirilmesi.

Gençlere üretken istihdam ve insana yakışır iş imkanları sağlama hedefine parça parça ve birbirinden bağımsız müdahalelerle ulaşılamayacağı düşünülmektedir. Bir yanda büyüme ve yeni işler yaratmaya yönelik entegre bir strateji, diğer yanda ise gençlerin işgücü

piyasasına girmelerini ve orada kalmalarını engelleyen belirli sorunların aşılmasına yardımcı olacak, hedefleri iyi belirlenmiş müdahaleler gerekmektedir (Basmacı, 2011:79-109). Konu ile ilgili Dünyada ulusal düzeyde gençlerin istihdamı ile ilgili olarak birbiri ile bağlantılı iki politika yürütülmektedir. Genç işsizliğinin nedenlerini ortadan kaldırmayı amaçlayan bu politikalar, eğitim politikaları ile aktif istihdam politikalarıdır. İşgücü piyasası ve eğitim sistemindeki aksaklıkları gideren ve böylece gençlerin istihdam olanaklarını artırarak, kısa sürede iş bulmalarını sağlamayı amaçlayan aktif istihdam politikaları, ilk kez İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra İsveç'te Gösta Rehn ve Rudolf Meidner tarafından kullanılmıştır. Bu politikalar gençlerin iş yaşamına daha kolay ve etkili katılmalarını sağlamayı, gençlerin iş yaşamına katılmaları sonucunda ortaya çıkacak sorunlara karşı önlemler almayı amaçlamaktadır.

Genç istihdamını sağlama sorumluluğunu taşıyan hükümetlerin atması gereken ilk ve en önemli adım, ulusal istihdam stratejilerini oluşturmalarıdır. Ülkelerin oluşturacakları istihdam stratejilerinin, genç işsizliği üzerinde doğrudan doğruya etkili olan kamu politikalarını içerecek şekilde inşa edilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda eğitim ve AİPP, gençlerin işgücü piyasalarına daha fazla katılımlarını sağlamayı ve gençlerin işgücü piyasasına katılımları ile ortaya çıkabilecek problemlere karşı engelleyici önlemler almayı amaçlar. Ancak genç işsizliğinin temel sebeplerinden birisi, yeteri kadar istihdam yaratılmamasıdır (Erdayı, 2009:135-157). Bundan dolayı genç işsizliğinin çözümü konusunda asıl amaç daha fazla istihdam yaratmak olmadığında, tek başına ulusal politikaların etkinliği son derece sınırlı kalacaktır.

İşsizlik sorunuyla mücadelede uygulanan politikaların bir kısmını işgücünün niteliğini artırmaya yönelik arz yönlü politikalar, diğer kısmını ise işverenleri genç istihdamına yöneltmeye çalışan ve genç istihdamını teşvik etmeye yönelik talep yönlü politikalar oluşturmaktadır (Bülbül ve Kılıç, 2012:40-63). Uygulanan bu politikalar özellikle işsizlikten en çok etkilenen, gençler gibi işgücü piyasasında iş bulma olasılığı düşük olan dezavantajlı gruplara yöneliktir (Erol, 2013:15-40). Diğer yandan genç işsizliğini ortadan kaldırmayı amaçlayan eğitim politikalarının, genel ve mesleki eğitim sisteminin işgücü piyasasının talepleri doğrultusunda yeniden yapılandırılması işsizlik sorununun çözümü açısından büyük önem taşımaktadır.

Gençlere yönelik istihdam politikaları içinde yukarıda vurgulanan aktif istihdam politikalarında, genç işsizlere yönelik olarak, özellikle eğitimine devam edemeyen gençler

için yapılan programlar öne çıkmaktadır. Burada gençlerin işgücüne katılımının desteklenmesi ve mesleki anlamda yeterli kılacak niteliklerin kazandırılması amaçlanmaktadır (Coşan, Şahin ve Yörübulut, 2017:220-238). Aktif istihdam politikaları özellikle iş bulma şansı düşük olan gençleri hedef almakta olup; emeğin kalitesinin yükseltilmesi, okullardan 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 de bu politikalar kapsamında yer almaktadır (Bayraktar ve İncekara, 2013:15-38). Bu kapsamda İŞKUR bünyesinde bulunan Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Bakanlığı tarafından; meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme kursları düzenlenmekte, ayrıca istihdamda özel politika gerektiren gençlerin istihdamını kolaylaştırıcı mesleki eğitim ve mesleki iyileştirme hizmetleri de verilmektedir.

Ancak bütün bu hizmetlere rağmen ülkemizde genç işsizlik oranlarının kronikleşmiş bir durumda sürekli yüksek görünümü, sorunu azaltma yönünde yeterli politikalar uygulanmadığını açıkça ortaya koymaktadır. Bunun yanında yaşanan bu sorun, genç işsizliğiyle mücadele için ortaya konulması gereken ekonomik ve sosyal politikaların birlikte tasarlanmalarını gerektirecek kadar ciddi boyutlara ulaşmış durumdadır (Bilen, 2015:67-70). Mesleki eğitim ve nitelik eksikliğinden kaynaklanan işsiz bireylerin oluşturduğu grubun büyüklüğü, Avrupa Birliği (AB) ortalamasından daha yüksek olduğu istatistiklerle ortadadır.

### **3.9. Gençlerin İşsizliğini Önlemeye Yönelik Olarak Alınan Önlemler ve İstihdam Politikaları**

Tüm ülkelerde gençlik istihdamı hedefleri iki ana esasa dayanmaktadır: Beceri sahibi gençler yetiştiren bir eğitim sistemi ve iyi işler yaratan bir işgücü piyasası. Gençlerin istihdamı konusunda yapılabilecek yol haritasını; eğitimin işgücü talebine daha duyarlı olmasını sağlayacak stratejinin ve bunun yanında mesleki eğitim ve yükseköğrenim düzeylerindeki mevcut eğitim programlarının gözden geçirilmesi ve işgücü gereksinimleri konusunda yeni programların geliştirilmesi şeklinde tanımlayabiliriz. Bunlar hayata geçirildiği ve ülkemizin sahip olduğu bu genç nüfus potansiyelini iyi değerlendirip gençlere istihdam olanakları yarattığı ve fırsatlar verdiği takdirde, ekonomik kalkınma sürecinde uzun dönemde başarı yakalayabiliriz.

Türkiye’de gençlik ve gençliğin istihdamı ile ilgili resmi politika belgesi Avrupa Birliği (AB) Katılım Memorandumu’dur. Yine bu politikalar çerçevesinde Türkiye, Birleşmiş Milletler Gençlik İstihdam Ağı’na (GİA) da katılmaktadır. Bu katılım sonucunda Türkiye, gençlerin istihdamı ile ilgili bir *ulusal eylem planı* hazırlama taahhüdü altına girmiştir.

Türkiye’de her gün 15–24 yaş arasındaki gençler iş bulmak, bir okuldan mezun olmak veya eğitimi terk etmek, bir kimlik oluşturmak, ana-baba evinden ayrılmak veya kendi ailesini kurmak gibi yetişkinliğe geçiş sürecinin güçlüklerinden en az biriyle baş etmek zorunda kalmaktadır. Bu gençlerin büyük çoğunluğu okuyor veya çalışıyor olmakla birlikte, önemli bir kısmı ise ne okula ne işe gidiyor, yani *atıl* durumdadır. Çalışan gençlerin çoğu da emekleri karşılığında ücret almadan ya da düşük ücretler karşılığında ve sosyal güvenlikten yoksun bir şekilde çalışmaktadır.

Her yıl üniversiteler binlerce mezun vermektedir; ancak günümüzde üniversite mezunu gençlerin çoğunluğunun işsiz olduğu acı bir gerçektir. Üniversite mezunu gençlerin işsiz olmasının dikkati çeken bir yan etkisi de bu durumun toplumun gözünde genel olarak eğitimin değerini azaltmasıdır. Hem üniversiteden yeni mezun olan gençler, hem de bu gençlerin aileleri, işsizlik süresi uzadıkça her geçen gün umutlarını daha fazla yitirmektedir. Bu nedenle genç istihdamını sağlamak amacıyla, eğitimden iş yaşamına geçişi kolaylaştıracak kurum ve politikaların oluşturulması daha fazla önem kazanmıştır.

Bir diğer sorun da gençlerin üniversiteden mezun olduktan sonra sahip oldukları beceriler ile işverenlerin ihtiyaç duydukları beceriler arasında bir uyumsuzluğun olmasıdır. Yani gençlerin işsizlik sorunu yapısal sorunlar haricinde *bir beceri geliştirme* sorunudur (Abak, 2009:41-47). Bundan dolayı mesleki eğitim kurumlarından mezun olanların nitelikleri ile sanayi sektörünün talepleri arasındaki uyumsuzluk gençlerin elini kolunu bağlamaktadır. Bu uyumsuzluğun düzeltilmesi için, kaliteli bir mesleki eğitim sistemi oluşturularak, gençlerin mesleki becerilere sahip olması sağlanmalıdır (OECD, 2013:5-20). Bunun yanında işverenler de genç insanlara daha fazla iş sunması yönünde teşvik edilmelidir. Bu kapsamda hükümetlerin genç işsizliğini çözüme önlemleri olarak, istihdam teşvik planlarını yapıcı bir nitelikte yürürlüğe koyması gerekmektedir (Jeong, 2006:62-70).

Bunun yanında aktif işgücü piyasası politikalarına önem verilmesi, işverenlerin gençleri istihdam etmeleri yolunda teşvik edilmesi, bunun için ücret desteği ve vergi indirimlerinin yapılması gerekmektedir. Mesleki eğitimlerle gençlerin teknik becerilerini arttıracak

programlar düzenlenmeli ve bu aşamaya girişimcilik eğitim programları da dahil edilmelidir (Mark, 2012:6-24). Aynı zamanda piyasaya daha fazla iş üretmenin yanında, piyasadaki mevcut işlerin kalitesini de arttırmak önem arz etmektedir.

Çünkü genç işsizliğin en önemli nedenlerinden biri, gençler için yeterli sayıda istihdam ve iş olanağının yaratılamamasıdır. Bununla birlikte, gençler üniversiteden mezun oldukları takdirde hangi kurum ve kuruluşlarda ve hangi pozisyonlarda istihdam edilebileceklerinin de bilincinde değildir. Dolayısıyla iş tecrübeleri olmayan gençleri yetiştirmek ek bir maliyet gerektirdiğinden işverenler gençleri işe almakta isteksiz davranmaktadır. İşte bu noktada Aktif İşgücü Piyasası Politikaları (AİPP), özellikle gençler açısından iş deneyimini telafi edici bir özellik taşımaktadır.

Türkiye'deki şirketlerin istihdam yaklaşımlarına bakıldığında, işe alacakları personelde yabancı dil bilgisi, bilgisayar bilgisi, analitik beceriler, iletişim becerileri gibi talepleri olmakta ancak üniversiteden mezun olan gençlerin çoğu bu talepleri karşılayamamaktadır. Bu noktada İŞKUR, işsizlere iş aramada yardımcı olan ve mesleki eğitimler vererek nitelik kazandıran bir kurum olarak önemli bir görevi üstlenmektedir. Gençlere iş arama becerileri öğreten ve mesleki danışmanlık yapan bir kurum olarak İŞKUR, genç işsizliğini önleme ve gençlerin iş arama becerilerini geliştirip kendilerine olan güvenlerini arttırmalarını sağlamaktadır.

Türkiye'de genç işsizliği ile mücadelede birçok proje ve uygulama hayata geçirilmiş olup bunlar arasında en dikkat çekici olanları aktif istihdam politikalarıdır. Bu politikaların hedefleri arasında emeğin 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 almaktadır. AİPP, kapsam ve uygulama biçimi bakımından ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte, genel olarak; doğrudan kamu işleri yaratma programları, işgücü piyasasına yönelik eğitimler, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri, işe yerleştirme hizmetleri ve sosyal tarafların katılımının sağlanması politikalarını içermektedir (Basmacı, 2011:79-109). Bu konuda bir istihdam kurumu olarak İŞKUR, gençlere üniversiteden mezun oldukları bölümlere göre nerelerde çalışabilecekleri konusunda danışmanlık hizmeti vermekte ve istihdama dair bilinçlenmelerini sağlamaktadır. Bununla beraber eğitim sisteminin iyileştirilmesi ile de genç istihdamı, olumlu yönde daha hızlı artabilecektir (Şakır, 2010:34-49). Yani devletin genç işsizliğini

önleme amaçlı alması gereken tedbirlerin yanında, mesleki eğitimin de teşvik edilmesi önem kazanmıştır.

### **3.10. İŞKUR ve Genç İstihdamının Artırılmasına Yönelik Politikalar**

Günümüzde bir taraftan dünya nüfusu hızla yaşlanmakta, öte yandan işsizlik küresel bir sorun olarak karşımıza çıkmakta ve genç nüfus söz konusu işsizlikten ciddi olarak etkilenmektedir. Ülkemizin de karşı karşıya kaldığı bu sorundan en az etkilenmenin sağlanması amacıyla, gençlere yönelik aktif istihdam politikalarının yaygınlaştırılması gerekmektedir (Erol, 2013:15-40). Çünkü gençlerin istihdamının sağlanması dünyanın geleceği açısından son derece önemlidir. Bu nedenle küresel krizin derinleştirdiği genç işsizliğine yönelik politika ve uygulamalar tüm dünyada uygulanmaktadır. Gençlerin istihdamının artırılması ve işgücü piyasasına gençlerin aktif katılımının sağlanması özellikle Avrupa'da politika hedeflerinin en üst sıralarında yer almaya başlamıştır.

Gelişmiş ülkelerde genç işsizliğinin nedeni daha çok nüfusun demografik dağılımı ve gelişimi ile ilgili olurken, gelişmekte olan ülkelerde yeterli iş imkanlarının yaratılmaması ve eğitim düzeyinin yetersizliği olarak öne çıkmaktadır. Bu nedenle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde işgücü piyasasına ilk kez girecek olan gençlere yönelik istihdama ilişkin uygulamaların artırılması ve işgücü piyasasının en hassas kesimlerinden birisi olarak nitelendirilen bu grubun ilerleyen dönemlerde karşılaşacağı olumsuz durumların engellenmesine yönelik istihdam tedbirlerinin alınması gerekmektedir. Dolayısıyla odak grubu gençlerin oluşturduğu bu uygulamaların bir an önce hayata geçirilmesi, sorunun daha da derişmeden çözülebilmesi açısından önemlidir.

Gelişmekte olan ülkelerdeki gençler, işgücü piyasasına yeni girenlerin her geçen yıl daha da büyüyen sayısına yetecek kadar iş yaratılamamasından dolayı, yoksulluk gerçeğiyle karşı karşıya kalmaktadır. Çünkü iş yaratma politikaları herkes için insan onuruna yakışır ve verimli iş olanaklarının getirilmesi bakımından son derece önemlidir. Ancak bu şekilde iyi hedeflenmiş politikalar ile gençlerin istihdam olanakları doğrudan arttırılabilecektir (Basmacı, 2011:79-109). Bu yüzden gençlerin, doğru işlere ulaşmasına yardımcı olan, deneyim eksikliğine dayalı ayrımcılığı önleyen, girişimciliği destekleyen ve piyasa ihtiyaçlarına yönelik eğitimi yöneten işgücü piyasası kurumlarının güçlendirilmesi ihtiyacı vardır.

Genç işsizliğinin nedenleri aynı zamanda genç istihdamı politikalarını da belirlemektedir. Bunlardan *arz yönlü politikalar*, daha çok iş piyasasına arz olunan genç işgücünün niteliğine yöneliktir. *Talep yönlü politikalar* ise daha çok işverenleri genç istihdamına yöneltmek ve genç istihdamını teşvik etmek amacına yöneliktir. Bu politikalar kapsamında sosyal sigorta yardımları ya da vergi indirimleri gibi devletin bazı dolaylı işgücü maliyetlerini üzerine alması ya da işe başlama ücretlerinin düşük tutulması gibi uygulamalar birçok ülkede görülmektedir.

Bu uygulanan politikaların ülkemizde; düşük istihdam yaratma kapasitesi, okullaşma oranının düşük olması, okuldan çalışma hayatına geçişte yaşanan sıkıntılar, eğitim ve işgücü piyasası talepleri arasındaki uyumsuzluk, genç nüfus arasında girişimcilik düzeyinin yetersizliği ve gençlerin kamu istihdam hizmetleri hakkında yeterli bilgiye sahip olmaması gibi sorunlarla mücadele edebilmek ve genç istihdamını sağlayabilmek için ilgili tarafların işbirliği ve katkılarıyla yürütülmesi gerekmektedir. Böylece özellikle uygulanacak aktif işgücü programları ile her ilin işgücü piyasasına bağlı olarak belirlenen mesleklerde girişimcilik eğitimleri düzenlenmesi ve kendi işlerini kurmaları yönünde rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin verilmesi, okuldan işe geçişi kolaylaştıracak (staj) imkanlarının çoğaltılması ve mesleki yeterliliklerinin geliştirilmesi sağlanmış olacaktır. Ancak gençlere yönelik istihdam imkanlarının artırılması tek başına yeterli olmayıp, istihdamın kalitesinin yükseltilmesi ile çalışan genç yoksulların oluşmasını engelleyecek düzenlemeler de gereklidir (Bülbül ve Kılıç, 2012:40-63). Bütün bu düzenlemelerin hayata geçirilmesi için gençlerin katılımının sağlanması ise sosyal diyalog mekanizmalarının hayata geçirilmesi ile mümkündür.

Üniversitelerin, işletmelerin ve sivil toplum kuruluşlarının nitelikli işgücü yetiştirmeye yönelik faaliyetlerinin desteklenmesi, genç istihdamına uzun vadede ciddi katkılar sağlayacaktır (Atay ve Erdoğan, 2011:7-22). Bu kapsamda işgücü piyasasına girişi kolaylaştırmak amacıyla mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetlerine ağırlık verilmeli; böylece gençlerin kendi hayatlarıyla ilgili farkındalıklara sahip olmaları sağlanmalıdır. Ayrıca genç işgücü çalıştırma konusunda işverenleri teşvik programları hazırlanmalı, ilk kez işe gireceklerin istihdamı bu kapsamda kolaylaştırılmalı ve genç çalışanların işe uyum süreci ile programın işlerliğinin sıkı takipçisi olunmalıdır. Yapılan bu hizmet ve politikaların uygulanması gerekliliği, pek çok farklı perspektiften değerlendirilebilir ancak; sadece ekonomik açıdan değil sosyal açıdan da soruna yönelik önlemlerin alınması gerekmektedir.

Danışmanlık hizmetleri ile mesleki eğitim hizmetlerinin ilk muhatabı genç işsizlerdir. Çünkü günden güne kentleşmenin artmasıyla Türkiye’de şehirler ve özellikle metropoller, gençler için daha iyi bir yaşam tarzı ve iş fırsatları ile cazibe merkezi haline gelmiştir. Bununla beraber eğitim düzeyi artan genç kadınlar da iş piyasasında hızla yer edinmeye başlamıştır. Bu nedenle, özellikle eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi yönünde çalışmalar daha çok önem kazanmıştır. Bu mesleki eğitim sisteminin bir parçası olarak İŞKUR, istihdam garantili işgücü yetiştirme kursları ile kendi işini kuracaklara yönelik girişimcilik kursları düzenleyerek, işgücü ve işveren arasında önemli bir köprü olma misyonunu yerine getirmektedir (Orhan, 2013:190-194).

Genç istihdamına yönelik olarak İŞKUR özellikle Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi’ne uygun aktif istihdam tedbirlerinin uygulanması bağlamında, gençlerin işgücü piyasasına girişte yaşadığı sorunları ortadan kaldırmaya ve genç istihdamını arttırmaya yönelik projelere imza atmaktadır. Örneğin bunlardan biri olan Genç Girişimci Yetiştirme Programı’nın amacı, özellikle üniversite mezunlarını kendi işlerini kurmaya yönlendirmektir (Atay ve Erdoğan, 2011:7-22). Bunun yanında gerek okullarda İŞKUR’un koordinasyonu ile verilen mesleki danışmanlık hizmetleri ve gerek İŞKUR müdürlüklerine bizzat gelen gençlere yapılan birebir danışmanlık görüşmeleri ile gençlerin iş piyasası hakkındaki bilgileri arttırılmaktadır. Ancak nihai amacın sürdürülebilir istihdamın sağlanması olan bütün bu çabaların yanında; işgücü piyasasında, gençlerin kayıt dışı çalıştırılmaması yönünde gerekli yasal düzenlemelerin yapılması kaçınılmazdır. Bununla beraber genel olarak uygulamalar, makro ekonomik politikaların ve büyümenin genç istihdamını sağlayacak şekilde dizayn edilmesi, işgücü piyasasının şartlarının gençlerin adaptasyonunu sağlayacak şekilde düzenlenmesi, sosyal korumanın artırılması, sosyal diyalog ve gençlerle işbirliği yöntemlerinin oluşturulması ve işgücü piyasası enformasyon sistemlerinin tam anlamıyla kurulması üzerine yoğunlaşmalı ve işgücü piyasası analizlerinin düzenli olarak yapılmasıyla bu uygulamaların piyasadaki yansımaları sürekli değerlendirilmelidir. Bu noktada kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR da işgücü piyasasındaki gelişmeleri sürekli analiz ederek istatistikler tutmakta, bu veriler ışığında gençlerin istihdamını arttıracak önlem ve uygulamaları hayata geçirmeye çalışmaktadır. Aşağıdaki tabloda, yıllar itibariyle gençlerin meslek/iş kazanma sürecinde İŞKUR’un hizmetlerinden yararlanmak için kayıt yaptıranlar ile İŞKUR üzerinden istihdam olanların, kadın-erkek durumuna göre sayıları görülmektedir.



|             | İŞKUR'a Kayıtlı İşsiz Sayısı |         |         | İŞKUR'dan İşe Yerleştirilen Sayısı |         |         |
|-------------|------------------------------|---------|---------|------------------------------------|---------|---------|
|             | Kadın                        | Erkek   | Toplam  | Kadın                              | Erkek   | Toplam  |
| <b>2011</b> | 241 694                      | 357 639 | 599 333 | 34 818                             | 77 124  | 111 942 |
| <b>2012</b> | 231 583                      | 324 993 | 556 576 | 53 594                             | 113 358 | 166 952 |
| <b>2013</b> | 280 915                      | 377 025 | 657 940 | 67 533                             | 137 017 | 204 550 |
| <b>2014</b> | 242 949                      | 312 262 | 555 211 | 71 949                             | 139 645 | 211 594 |
| <b>2015</b> | 234 260                      | 276 610 | 510 870 | 81 492                             | 161 035 | 242 527 |
| <b>2016</b> | 276 906                      | 307 132 | 584 038 | 76 912                             | 144 042 | 220 954 |
| <b>2017</b> | 378 938                      | 447 195 | 826 133 | 138 205                            | 223 235 | 361 440 |

Tablo 3.10.1. Gençlerde İŞKUR'a kayıtlı işsiz ve işe yerleştirme sayıları.

(İŞKUR, Aralık 2017)

Tabloyu incelediğimizde, İŞKUR'un kurumsal hizmetlerinin tanınırlığının ve özellikle iş ve meslek danışmanlarının bünyesinde faaliyet göstermeye başlamasıyla, gerek kadınların gerekse de erkeklerin, *meslek sahibi olma* veya *işe girme* konularında İŞKUR'u daha çok tercih ettikleri görülmektedir. Artık gençler, istihdam olmak için, geleneksel yöntemler dışında devletin kurumsal olarak bu imkanını değerlendirmek istemektedirler. Özellikle her bir gencin İŞKUR'da iş ve meslek danışmanının olduğu bilincini kazanmaları, bu istihdam sürecin başından sonuna kadar, danışmanlarıyla belirledikleri yol haritaları çerçevesinde hareket etmelerini sağlamıştır. Gerek mesleği olmayanların mesleki eğitim kursları ile meslek sahibi olmaları, gerekse de mesleği olup ancak işi olmayanların iş sahibi olması, gençleri bu konuda motive eden en büyük gelişmelerdir. Tabloyu incelediğimizde bunun istatistiksel sonuçlarını hem kadın hem de erkeklerde, İŞKUR aracılığıyla işe girme sayılarının yıllar itibariyle sürekli artmasından görebilmekteyiz.

Genç istihdamının sağlanmasına yönelik üç ana yöntemden bahsedebiliriz. Bunlardan ilki kamu istihdamının gençlere yönelik olarak artırılması, ikincisi özel sektörde gençlerin istihdamının sağlanmasına yönelik düzenlemelerin tasarlanması ve üçüncüsü ise gençlerin kendi işlerini kurmaları ve girişimciliğe yönlendirilmesinin sağlanmasıdır. Türkiye'de son dönemlerde uygulanan istihdam politikalarının önemli bir ayağı kamu istihdamı vasıtasıyla genç işsizliğini önlemeye yöneliktir. Kamu istihdamının bu anlamda kullanılması sosyal anlamda genç işsizliğinin etkilerini önleyebilir ancak uzun vadede kamu hizmetinin ihtiyacından kaynaklanmayan istihdam olanakları ekonomik dengeleri bozucu etki yapacaktır.

Mesleki beceri düzeyi, iş arama sürecinde bir gencin istihdam olabilmesine etki eden en önemli unsurlardan biridir. Bu yetkinliğe sahip olmayanlar işverenler tarafından kabul edilmemektedir. İşte bu noktada mesleki ve teknik eğitimin geliştirilmesine yönelik düzenlemeler ile gençlerin işveren temelli ayrımcılığa maruz kalabilmesi önlenmiş olacaktır. Makro ekonomik politikalar dahilinde de istihdam dostu sektörlerin seçilmesi ve bu sektörlerle yönelik yatırımlar ile genç istihdamı sağlanabilecektir. Bu politika alanlarından öncelikli uygulanması gerekenler aşağıdaki tabloda toplu olarak verilmektedir:

|  |   |
|--|---|
| Eşitlikçi bir büyüme sağlamaya ve işgücü talebini arttırmaya yönelik ekonomik ve sosyal politikalar. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Yatırım için altyapı politikaları.</i></li> <li>• <i>Sektörel politikalar (tarım, sanayi, hizmet).</i></li> </ul>   |
| Eğitim ve öğretim.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Mesleki eğitim ve öğretim.</i></li> <li>• <i>Yaşam boyu öğrenme.</i></li> </ul>   |
| İşletme geliştirme.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>İmkanlar sağlayan bir iş ortamı.</i></li> <li>• <i>Mikro, küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin geliştirilmesi.</i></li> <li>• <i>Gençlerin girişimciliği.</i></li> </ul> |
| İş yapısı ve işgücü piyasası politikaları ve programları.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Ücret politikaları.</i></li> <li>• <i>İstihdam hizmetleri.</i></li> <li>• <i>İşsizlik ve sosyal güvenlik yardımları.</i></li> </ul>   |

Tablo 3.10.2. Gençlerin istihdamı açısından önem taşıyan başlıca politika alanları.

Son dönemlerde gençleri, niteliklerini artırmak amacıyla *düzgün işlere* yönlendirme yolunda kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR'un rolü ve faaliyet alanı genişlemiştir. Genç istihdamının artırılmasına yönelik yukarıda belirtilen politikalarda İŞKUR'a çeşitli sorumluluklar yüklenmiştir. Dolayısıyla İŞKUR'un sunduğu hizmetlerin gençleri odak olarak etkinliğinin ve kalitesinin artırılması, genç işsizliğinin azaltılması konusunda işbirliği ve diyalog mekanizmalarının açık tutulması gerekmektedir.

Türkiye'nin kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR, işe yerleştirme hizmetleri ile gençleri en kısa zamanda kendilerine en uygun işlere yönlendirirken, son dönemlerde ağırlık

verdiği danışmanlık hizmetleri ile bireylerin yetenek ve kapasitelerinin ortaya çıkmasını sağlayarak iş ve meslek seçimlerine yardımcı olmaktadır. Bu kapsamda aktif işgücü programları ile gençlere işgücü piyasası gereklerine uygun vasıflar kazandırılmakta, pasif işgücü uygulamaları ile de sosyal devlet olmanın gereği olarak işgücü piyasasından kopan gençlere geçici gelir destekleri sunulmaktadır. Ayrıca ulusal ve uluslararası ortaklarla İŞKUR koordinatörlüğünde yürütülen projelerle, deneyim ve uygulamalar paylaşılmakta; daha çok genç, istihdam amaçlı hibe ve desteklerden yararlandırılmaktadır (Bülbül ve Kılıç, 2012:40-63). Aktif işgücü politikaları olarak gençler; Mesleki Eğitim Kursları, Eski Hükümlülere Yönelik Kurslar, Toplum Yararına Çalışma Programları, Girişimcilik Kursları, İşbaşı Eğitim Programları, Hükümlülere Yönelik Kurslar, İşgücü Yetiştirme Kursları ve Engelli Kurslarından yararlandırılmaktadır.

Avrupa Birliği (AB) ortak finansmanı ile hayata geçirilen ve İŞKUR'un operasyon faydalanıcısı olarak yürüttüğü Sektörel Yatırım Alanlarında Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu Hibe Programı kapsamında, gençlerin istihdam edilebilirliğinin geliştirilmesi, girişimcilik becerilerinin artırılması ve gençler için bu yönde sunulan rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin iyileştirilmesi hedeflenmiştir. Bu kapsamda, üniversite, lise mezunu veya daha düşük öğrenim düzeyine sahip işsiz gençlerin, okulu terk edenlerin, eğitimine devam edemeyen gençlerin ve engelli gençlerin istihdamlarını ve istihdamda kalmalarını sağlayacak çalışmalar yürütülmektedir (Güneri, 2013:90-95). Hibe programı çerçevesinde, arz-talep arasındaki uyuma katkı sağlanmasına, ilgili aktörler arasında işbirliğinin geliştirilmesine, aktif işgücü piyasası politikaları oluşturulmasına, gençler için uyum, profil çıkarma, danışmanlık, staj, eşleştirme gibi hizmetlerin sağlanmasına, okul sonrası işe geçişin kolaylaştırılmasına, üniversite ve sanayi arasında daha güçlü işbirliği bağlarının oluşturulmasına yönelik projeler desteklenerek uygulamaları başlatılmıştır.

İŞKUR, oluşturulan bu aktif işgücü piyasası politikaları çerçevesinde gençlerin istihdamını kolaylaştırmak ve istihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla;

- İş ve meslek analizlerinin yapılması, mesleklerin tanımlanması ve sınıflandırılması,
- Meslek ya da alan seçme aşamasında olan öğrencilere mesleki rehberlik hizmetlerinin sunulması,
- İlgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği yaparak; meslek edindirme, meslek geliştirme ve meslek değiştirme kurslarının düzenlenmesi,

- Gençlerin istihdamını kolaylaştırıcı mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyon hizmetlerinin verilmesi,
- İşsizliğin yoğun olduğu dönemlerde ve yerlerde toplum yararına çalışma programları düzenlenmesi,
- İstihdamdaki işgücüne eğitim seminerlerinin verilmesi,

faaliyetlerini yürütmektedir (Basmacı, 2011:79-109). İŞKUR'un uyguladığı bu politikaların oluşturulduğu proje ve faaliyetleri ise;

- Gençlerin İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu,
- Herkes İçin İnsana Yakışır İş: Gençlik İstihdam Programı,
- Aktif İstihdam Tedbirleri ve Yerel Düzeyde İŞKUR'a Destek Projesi,
- Sektörler Arası İşbirliğine Dayalı İstihdamı Geliştirme ve Girişimciliği Destekleme Projesi,

şeklindedir.

### **3.11. Türkiye'nin Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planı**

Birleşmiş Milletler Ortak Programı olan “*Herkes İçin İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması*” çerçevesinde 2010 yılında oluşturulan Ulusal Teknik Ekip tarafından hazırlanan *Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planı*, 2011 yılında kamuoyuna açıklanmıştır. İŞKUR koordinatörlüğünde Kalkınma Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ), Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), Gençlik İstihdamı Derneği temsilcileri ve akademisyenlerden oluşturulan Ulusal Teknik Ekip tarafından hazırlanan Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planı, ülkemiz gençlerinin istihdam sorunlarını bütünlüklü bir anlayışla ele alarak somut politika hedefleri üzerine çalışmışlardır (İŞKUR, 2011:24-39). Türkiye’de gençlerin istihdamına yönelik olarak ilk kez hazırlanan ve 15–24 yaş arasındaki yaklaşık 12 milyon genci ilgilendiren bu eylem planı kapsamında şu ana hedeflere yönelik somut sonuçlar belirlenmiştir:

- Genç istihdamının artırılmasında İŞKUR’un kurumsal kapasitesinin geliştirilmesi kapsamında, İŞKUR’a kayıtlı genç sayısının artırılması.
- İŞKUR’un işe yerleştirdiği genç sayısının her yıl %10 artırılması.
- Eğitim ve istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi kapsamında, gençlerin işgücü piyasasına geçişlerinin kolaylaştırılması.

- İŞKUR'un iş yaratmaya katkısı kapsamında, hibe, kredi ve diğer destek sistemlerinin ilave genç istihdamı odaklı olarak yeniden yapılandırılması, girişimciliğin özendirilmesi ve eğitimle desteklenmesi.

Genç işsizliğini azaltmak hedefiyle 16 Kasım 2011 tarihinde hazırlanan Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planı çerçevesinde işgücü piyasasında dezavantajlı gruplar arasında yer alan gençlerin istihdamının artırılarak ekonomik ve sosyal hayata entegrasyonunun sağlanması hedeflenmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) *Gençlerin İstihdamına Yönelik Ulusal Eylem Planlarının Hazırlanması Kılavuzundan* yararlanılarak hazırlanan bu eylem planı, Türkiye'de daha fazla sayıda genç kadın ve erkeğin insana yakışır işlerde istihdam edilmelerini amaçlamıştır. Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planı raporunda da dikkat çekildiği üzere, dünyanın birçok ülkesinde olduğu gibi ülkemizde de gençler, insana yakışır iş olanaklarından yoksun kalmaktadır. Gençler çeşitli sebeplere bağlı olarak işgücü piyasasına girişte ve çalışma hayatında dezavantajlı durumda olup, bu durum Türkiye'de genç işsizliğinin yapısal bir sorun olduğunu göstermektedir. Bu noktada *her işsize bir danışman* sloganıyla yola çıkan İŞKUR, Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planı çerçevesinde 4000 iş ve meslek danışmanı istihdam etmiştir. İstihdam edilen bu iş ve meslek danışmanları, genel olarak işgücü piyasasında faaliyet gösteren her sektördeki işyerlerine ziyaretler düzenleyip görüşerek açık işleri (işçi taleplerini) tespit etmekte ve işsiz gençleri niteliklerine uygun bu açık işlere yönlendirmektedir (Bülbül ve Kılıç, 2012:40-63). Açıklanan eylem planı incelendiğinde ülkemizdeki genç nüfusun istihdamını sağlamak amacıyla İŞKUR'un gerçekleştireceği faaliyetlerle ilgili; *işsiz ve engelli gençlerin mesleki eğitimlerden daha fazla yararlanmasının sağlanması, devlet üniversitelerinde kariyer danışmanlığı hizmetinin sunulması, işbaşı eğitim programlarından özellikle gençlerin yararlanması ve böylece istihdama kazandırılmasının sağlanması* amaçları olduğu anlaşılmaktadır.

### **3.11.1. Birleşmiş Milletler Ortak Programı–Herkes İçin İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik İstihdam Programı**

Türkiye'deki gençler arasındaki işsizlik sorununa Birleşmiş Milletler (BM) sisteminin ortak bir cevabı olarak, Gıda ve Tarım Örgütü (FAO), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Uluslararası Göç Örgütü (IOM) ve BM Kalkınma Programı (UNDP) tarafından bu ortak program başlatılmıştır. Projenin odak noktası ulusal düzeyde, İŞKUR ve İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının kapasite ve hizmet alanlarının geliştirilmesi ve Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planı'nın ilgili kurumlarca benimsenmesini ve uygulanmasını

sağlanmaktadır. Yerel düzeyde ise işgücü arz ve talebi arasındaki uyumsuzluğun giderilmesini, işgücü piyasasında genç gruplar yararına istihdam, gençlik ve göç yönetimi önlemlerinin etkin biçimde uygulanmasını sağlamaktır. Programın temel amacı, gençler arasında işsizliğin azaltılması ve özellikle genç kadınların işgücüne katılımının artırılmasıdır. Dolayısıyla BM Ortak Programı'nı uygulayarak genç işsizlerin işe yerleştirilme oranının artırılması hedeflenmiştir (Şahin, 2014:64-80). İŞKUR, ulusal program uygulayıcısı olarak bu ortaklıkta rol üstlenmiştir. 2009 yılı sonunda başlayan ve 2012'de sona eren BM Ortak Programı, genç işsiz nüfusun insana yakışır işlere yerleştirilmesine yaptığı katkılar anlamında son derece etkili olmuştur (Bülbül ve Kılıç, 2012:40-63). Binyıl Kalkınma Hedefleri Fonu tarafından desteklenen bu program, insana yakışır iş fırsatlarını arttırmayı hedeflemesi dolayısıyla, 2011 yılında yayımlanan Gençliğin İstihdamına Yönelik Ulusal Eylem Planı'nda da görüleceği üzere, İŞKUR'a kayıtlı ve işe yerleştirdiği genç sayısının her yıl % 10 oranında artırılması da yeni bir hedef olarak faaliyetlere yerleştirilmiştir (Atay ve Erdoğan, 2011:7-22).

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) verilerine göre 65 yaş ve üzeri nüfusun toplam nüfusa oranı Türkiye'de yaklaşık %6 iken OECD ülkeleri ortalaması yaklaşık %15'tir. Yani genç istihdamında karşı karşıya kalınan güçlükler karşın Türkiye gelişmiş ekonomilere göre avantajlı bir demografik yapıya sahiptir. Sahip olduğu bu demografik yapıyı önümüzdeki zamanlarda daha verimli bir şekilde kullanarak ekonomik ve sosyal gelişme ivmesini artırma imkanına sahiptir (Toksöz, 2012:36-48). Ancak bu potansiyelin daha verimli kullanılabilmesi için yeni düzenlemeler gerekmektedir. Söz konusu Ulusal İstihdam Stratejisi'nde, özel politika gerektiren gençler için getirilen düzenlemeler ön plana çıkmaktadır. İstihdam stratejisi incelendiğinde gençlerin işgücüne ve istihdama düşük katılım oranlarına ilişkin; Türkiye'de toplam işgücü arzının yaklaşık %17'sini gençlerin oluşturduğu ancak bunun yanında gençler arasında işsizlik oranlarının genel işsizlik oranlarının oldukça üzerinde olduğu, hatta bu oranın, ekonomik krizin etkisiyle 2009 yılında %25,3 düzeyine kadar ulaştığı görülmektedir.

Gençlerin istihdamında ortaya çıkan ekonomik kayıplar bir tarafa bırakılsa bile, gençler arasında işsizliğin yaygınlaşması, toplumsal yapı içinde ciddi sorunlar yaratmaktadır (Ekin, 2011:40-49). Bu sorunları en aza indirebilmek için ülkelerin çoğunda hükümetler bunun önlenmesinde mesleki ve teknik eğitimi, gençlerin istihdam edilmesini öngören bazı özel teşvik programlarını bir vasıta olarak düşünürler. Ülkemizde ise genç istihdamına ilişkin

olarak getirilen en kapsamlı ve önemli teşvik çalışması, 25.02.2011 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan 6111 sayılı yasa ile getirilen düzenlemelerdir. Söz konusu yasa ile 18-29 yaş arası erkekleri ve 18 yaşından büyük kadınları işe alımlarda geçerli olmak üzere sigorta prim teşviki getirilmiştir. Belirtilen cinsiyet ve yaş şartlarının yanında, çalışacağı işte mesleki yeterlilik belgesi veya işgücü yetiştirme kurslarını tamamladıktan sonra ilgili meslekte sertifika sahibi olarak işe girenler için, sigorta prim teşvikinin süresi daha da artırılmaktadır. Dolayısıyla istihdamı artırmak, gençlerin, kadınların istihdamı ile mesleki eğitimi teşvik etmek üzere 54 aya varan süreyle Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) işveren primlerinin İşsizlik Sigortası Fonu’ndan ödenmesi doğrultusunda teşvikler getirilmiştir. Buna göre; 18-29 yaş arası erkekler veya 18 yaşından büyük kadınlardan;

- Mesleki yeterlilik belgesi sahibi olanlar için 48 ay süreyle,
- Meslek lisesi, meslek yüksekokulu veya İŞKUR kurslarından mezun olanlar için 36 ay süreyle,
- Meslek belgesi olmayanlar için 24 ay süreyle,
- Meslek belgesi sahibi olup da 29 yaşından büyük olan erkekler için 24 ay süreyle

ve işe alınan kişilerin İŞKUR’a kayıtlı işsizler arasından seçilmesi halinde ilave olarak altı aylık bir sürenin de eklenmesiyle, işveren prim tutarlarının Fon’dan karşılanması sağlanmaktadır (Bülbül ve Kılıç, 2012:40-63).

### **3.12. Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu**

Ekonomik ve sosyal gelişmenin bugünün ötesine taşınmasının, yani rekabet gücü yüksek, üretken, bilgi temelli, genç ve dinamik bir ekonominin ve ahenkli bir toplumun hedeflendiği ve Avrupa Birliği (AB) müzakerelerinin devam ettiği günümüzde, nitelikli ve özgüveni yüksek genç insan kaynağına her zamankinden daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Bu açıdan genç istihdamı, genel işsizlik sorunu gibi, etraflıca ele alınması, uzun vadeli politika ve stratejilerle çözülmesi gereken bir sorundur. Bu nedenden dolayı AB ve Türkiye tarafından finanse edilen ve İŞKUR tarafından yürütülen Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu ile gençlerin istihdam edilebilirliklerinin artırılması hedeflenmiştir.

Dünyanın gündeminde öncelikli olarak yer alan genç istihdamının, ülkemizde desteklenmesi ve artırılması için İŞKUR, bir yandan genç iş arayanların işe yerleştirilmesine aracılık etmekte, bir yandan da genç istihdamını teşvik edecek politikaların hayata geçirilmesi için gerekli adımları atmaktadır. Bu kapsamda, genç istihdamının önündeki engellerin kaldırılması için, işbaşı eğitim programları, işgücü

yetiştirme kursları, girişimcilik eğitimleri, toplum yararına çalışma programları ve iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri 81 ilde gençlere aktif olarak sunulmaktadır. Aynı zamanda bu çalışmalar, iç ve dış kaynaklarla finanse edilen Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu gibi, gençlere yönelik özel projelerle de desteklenmektedir.

Dünyada yaşanan dönüşümlere ve gelişmelere rağmen gençlerin istihdamı önündeki engeller ve yaşadıkları sorunlar bugün hala güncelliğini korumaktadır. Ülkemizde ve dünyada gençler, okullaşma oranının düşük olması, okuldan çalışma hayatına geçişte yaşanan sıkıntılar, eğitim ile işgücü piyasası talepleri arasındaki uyumsuzluk, genç nüfus arasında girişimcilik düzeyinin yetersizliği ve kamu istihdam hizmetleri hakkında yeterli bilgiye sahip olmama gibi sorunlar yaşamaktadır. İşte Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu, gençlerin bu sorunlarla mücadele etmelerine yardımcı olmak için İŞKUR tarafından hazırlanmıştır.

Genel olarak bakıldığında gençler, düşük istihdam yaratma kapasitesinden kaynaklanan sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu sorunlar sahip olunan genç potansiyelin, verimli bir şekilde ülke ekonomilerine katılmasını zorlaştırmakta, ayrıca sosyolojik ve psikolojik açıdan daha güçlü toplumların şekillenmesi önünde yavaşlatıcı bir etki oluşturmaktadır. Bu sebeplerden ötürü, gençlerin karşılaştığı engellerin ve sorunların ortadan kaldırılması, bunun mümkün olmadığı durumlarda ise gençlerin bu engellerle ve sorunlarla mücadele edebilir şekilde donanımlı hale getirilmesi, gençlerin işgücü piyasalarına dahil edilebilmeleri açısından büyük önem taşımaktadır. AB Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı kapsamında planlanan ve İŞKUR tarafından yürütülecek olan Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu'nun hedef grubunda, işgücü piyasasına dahil olamayan bu kitle ve eğitim seviyesine bakılmaksızın tüm işsiz gençler ile eğitimine devam eden gençler yer almıştır (İŞKUR, 2015:40-41). Operasyon kapsamında; *gençlerin mesleki ve genel becerilerinin ve niteliklerinin uygun sektörlerle uyumlu şekilde geliştirilmesi, gençlerin uygun sektörlerde kendi işlerini kurmaları için girişimcilik bilgilerinin ve becerilerinin artırılması, iyi nitelikte rehberlik ve danışmanlık hizmetleri ile okuldan işe geçişin kolaylaştırılması ve gençlerin iş deneyimlerinin, meslek ve kariyer bilgilerinin staj yoluyla artırılması* temel bileşenleri altında tasarlanacak faaliyetler desteklenmiştir.

Operasyon kapsamında genç istihdamının artırılması yöntemlerinden biri olarak, hibe projelerinin desteklenmesi yoluyla, illerin kendi işgücü piyasası özellikleri göz önünde bulundurularak belirlenecek mesleklerde girişimcilik eğitimlerinin düzenlenmesi ve bu



amaçla kendi işini kuracak genç girişimcilere rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin verilmesi de söz konusudur. Bunun yanında gençler için okuldan işe geçişi kolaylaştırmanın bir yolu olarak staj imkanlarının artırılması, bunun mesleki bilgi ve yeterliliklerini kazanabilmeleri yolunda etkili olacağı düşünülmekte ve bu nedenle çıraklık programlarından yararlanan gençlerin sayısının artırılması faydalı olacaktır (Bülbül ve Kılıç, 2012:40-63). Yukarıda bahsedilen hibe programı kapsamında 33 ilde uygulanan 56 hibe projesi kapsamında 15-29 yaş arasındaki;

- 4 800 gencin mesleki eğitimlerden,
- 4 400 gencin genel beceri eğitimlerinden,
- 15 000 gencin yönlendirme ve danışmanlık hizmetlerinden,
- 1 400 gencin istihdam garantili kurslardan,
- 2 700 gencin girişimcilik eğitimlerinden,
- 3 000 gencin staj ve çıraklık programlarından

yararlanması sağlanmıştır (İŞKUR, 2016:46-48). Aynı zamanda uygulanan bazı hibe projeleri ile gençlere istihdam konusunda dünyadaki güncel eğilimleri takip edebilme fırsatları da sunulmuştur. Çevreye duyarlı *Eko-İnovasyon* ve *Yeşil Meslekler İçin Gençlerin Eğitimi* gibi projeler, dünyada ve ülkemizde gündemde olan *Sürdürülebilir Yeşil Büyüme* ile ilgili istihdam olanaklarını gençlerimiz için ulaşabilir hale getirmektedir (İŞKUR, 2011:24-39).

Toplam bütçesi 26 milyon Avro olan operasyon ile genç istihdamının desteklenmesi için 43 ilde uygulanan hibe projelerine, hazırlanan Hibe Programı çerçevesinde yaklaşık 24 milyon Avro aktarılmıştır. Bu kapsamda özellikle *İnternet Girişimciliği ve e-ticaret Eğitim Atölyesi*, *Gençler İçin İş ve Kariyer Desteği* gibi projeler ile gençlerin becerileri, tecrübeleri ve özgüvenlerinin artırılması sağlanmıştır. İŞKUR, söz konusu operasyon kapsamında özellikle gençlere sunulan İşbaşı Eğitim Programı faaliyetlerinin artırılmasını sağlamak için; *özel sektörün gençlere sunduğu staj ve işbaşı eğitimi imkanlarını artırmalarını teşvik edecek kampanyalar düzenlenmekte, şirketler ve okullar arasında işbirliği anlaşmalarının yapılmasına öncülük ederek gençlerin okurken ve okul sonrasında iş hayatını tanıyarak pratik bilgi ve deneyim kazanmalarını ve gençler için özel kariyer günleri düzenleyerek işverenler ile bir araya gelmelerini sağlamaktadır.*

## 4. İŞKUR'UN İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ

### 4.1. Mesleki Rehberlik ve İş Danışmanlığı Hizmetleri

Gençler genelde işyeri deneyimlerinden ve işverenlerin talep ettikleri işlerle ilgili belli başlı becerilerden yoksun olduklarından dolayı iş piyasasında en dezavantajlı gruplardandır. Bu nedenle *mesleki rehberliğin*, genç insanların *iş hayatına girme sürecine* yardımcı olmadaki rolü büyüktür. Mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri, öğrencilerin temel eğitimlerinden başlayarak, kendilerine en uygun mesleği seçmelerine ve mesleki eğitim planlarını oluşturarak iş yaşamına hazırlanmalarına yardımcı olmayı amaçlayan bir süreç olarak tanımlanmakla birlikte, yaşam boyu öğrenme anlayışının gelişimiyle ülkelerin insan kaynakları stratejilerinin bir parçası olarak kendini göstermektedir. Bu anlayıştan hareketle mesleki rehberlik ve danışmanlık, *“eğitimde ve iş piyasasında, bireylerin mesleki gelişimine, mesleki tercih ve kararlarına yönelik yaşam boyu verilen tüm hizmetleri”* ifade etmektedir.

Mesleki rehberlik ve danışmanlık, esas olarak bireyin işgücü piyasasında alacağı yeri belirlerken, her geçen gün artış gösteren rekabet ortamında daha nitelikli bir birey olarak var olmasını sağlamaya dönük eğitim seçeneklerine yönlendirme hizmetlerini de içermektedir. Yaşam boyu öğrenim anlayışının gelişimiyle birlikte sadece eğitim sürecindeki öğrencilere değil, mesleki gelişim sürecinin her alanındaki bireylere mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmeti verilmektedir (Karagülle, 2007:30-44). Bu doğrultuda hazırlanan Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri İşbirliği Protokolüncü Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ve İŞKUR'un yanı sıra; Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) Müsteşarlığı, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK), Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), Milli Prodüktivite Merkezi Başkanlığı (MPM), Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) kuruluşları mesleki bilgi, rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin bireylere ulaştırılması için görev ve çalışma alanlarının özelliklerine göre gerekli işbirliği ve koordinasyonu gerçekleştirmeyi taahhüt etmişlerdir.

İyi bir mesleki rehberliğin; gençlere gerçekçi bir bakış açısıyla mevcut eğitim ve iş olanaklarını geliştirmede yardımcı olması gerekmektedir. Örneğin böyle bir yardım

alabilen iş piyasasındaki gençlerin işverenlere ulaşabilirlikleri ve bağlantıları ne kadar iyi olursa o kadar iş bulma şansları artacaktır. Bu tür bağlantılar, gençlere, işle ilgili daha fazla bilgi edinmelerinde yardımcı olmakta ve onlara ihtiyaç duyulan iş ve kariyer ile ilgili bir öngörü sağlayarak bu işlere girebilmeleri için neler yapmaları gerektiğini göstermektedir.

Gençler, mesleki eğitim ve yeteneklerini ölçmek, meslek seçimi yapmak, mesleki eğitim programları hakkında bilgi almak ve iş arama becerilerini geliştirmek için İŞKUR'a başvurmaktadır. İŞKUR'un 81 il müdürlüğünde görevli iş ve meslek danışmanları aracılığıyla bu hizmetleri ücretsiz olarak alabilmektedir. Bunun için gençler; iş ve meslek danışmanlarından randevularını İŞKUR web sitesi üzerinden alabilecekleri gibi İŞKUR il müdürlüklerine telefon edilerek ya da bizzat başvurarak da alabilmektedirler.

Önemi itibariyle MEB ve İŞKUR'un mesleki danışmanlık alanında yaptıkları çalışmalar birbirini tamamlayıcı niteliktedir. Bu çalışmalar kapsamında, öğrencilere meslek seçiminin önemi ve meslek seçiminde dikkat edilecek noktalar anlatılmakta, meslekler hakkında, mesleki eğitim olanakları ve bir üst eğitim-öğretim seçenekleri hakkında detaylı bilgiler verilmektedir (İŞKUR, 2016:46-48). Burada bahsedilen *danışmanlık* genel olarak, bireylerin ilgi, yetenek ve kişisel özelliklerine uygun iş ve meslek seçimine yardımcı olacak kişi olarak tanımlanan alanında uzman bir *danışman* ile kendisine en uygun iş ve mesleği seçmek için başvuran kişi olarak tanımlanan *danışan* arasında gerçekleşen görüşme sonucunda, danışanın kendisini ve çevresini daha iyi tanımasıyla meslek ve iş alanlarında yeni bir bakış açısı geliştirerek ilerideki davranışlarını etkileyen bir süreci ifade etmektedir. Bu çerçevede hazırlanan, İŞKUR'un gençlerin istihdamına ilişkin yönetmelik maddesi şöyledir:

*Madde 12-İŞKUR; mesleklerin gerektirdiği nitelik ve şartlar ile gençlerin özelliklerini göz önünde bulundurarak; bunların istek ve durumlarına en uygun iş ve mesleği seçmesi, seçtiği meslekle ilgili eğitim imkanlarından yararlanması, işe yerleştirilmesi ve işe giriş sürecinde mesleki eğitim ve danışmanlık programları veya işyerinde mesleki eğitim programları uygular, iş danışmanlığı hizmeti verir (Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 2004).*

Danışmanlık sürecinde başarıya ulaşılabilmesi, danışanın meslekler ve emek piyasası hakkında yeterli bilgi birikimine sahip olması yanında, danışmanın da bu konularda ve özellikle danışanın eğitim düzeyi, bilgi, beceri, yetkinliği, ilgi alanı gibi bireysel özellikleri hakkında yeterli bilgi birikimine sahip olması, danışan ile danışılan arasında sağlıklı bir iletişimin kurulmasına bağlıdır (Aca, Emirgil ve Işığışok, 2014:150-154). İŞKUR bu iş ve

meslek danışmanlığı hizmetini, aktif istihdam tedbirleri kapsamında vermektedir. İŞKUR bünyesinde verilen danışmanlık hizmetleri iki türlü kendini göstermektedir: Birincisi *Meslek Danışma Merkezlerinde* verilen ve hedef kitlesini meslek seçme aşamasına gelmiş olan ilköğretim ikinci kademe ile ortaöğretimdeki öğrenciler ve çıraklık eğitimine yönelecek öğrencileri kapsayan hizmetlerdir. Diğer danışmanlık hizmeti ise *İş ve Meslek Danışma Servislerinde* verilen ve hedef kitlesini iş bulmada güçlükleri olan, çalışma hayatıyla uyum sağlayamayan, iş/meslek edinmek, işini/mesleğini değiştirmek veya mesleğinde ilerlemek isteyen gençleri kapsayan hizmetlerdir.

*Meslek danışmanlığı*; iş piyasasının bugünkü ve gelecekteki gereksinimlerini göz önünde bulundurarak; kişilerin özellikleriyle (fiziki özellikler, zeka, özel beceriler, kişisel özellikler vb.), mesleklerin gerektirdiği özellikleri karşılaştırarak bireyin ilgi, istek, yetenek ve durumuna en uygun mesleği seçmesi, seçilen meslekle ilgili eğitim olanaklarından yararlanması, meslekte ilerlemesi ve işe uyum sağlaması ile ilgili sorunların çözümüne sistemli olarak yardım edilmesi sürecidir. Meslek danışmanlığı hizmetlerinin hedef kitlesi, meslek seçme aşamasında bulunan ve düzenli olarak çalışma hayatında yer almamış olan bireyler, yani istihdam öncesi iş gücüdür. Alan/dal seçimi yapacak, ortaöğretim sonrası eğitim programı tercihlerinde bilgi ve yardıma ihtiyacı olan öğrenciler ile kariyer planlaması aşamasında bulunan üniversite öğrencilerine de meslek danışmanlığı hizmeti sunulmaktadır. Lise son sınıf öğrencileri;

- Üniversite ve bölüm seçimi konusunda ücretsiz destek almak için iş ve meslek danışmanlarından randevu alabilmektedir.
- Lise sonrası eğitime devam etmeden iş hayatına girilecekse; niteliklerine uygun iş bulmak, gelecek planı yapmak için bu konuda iş ve meslek danışmanlarına başvurabilmektedir.
- Kariyer gelişiminde önemli bir adım olan ücretsiz mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları ve girişimcilik eğitimlerinden durumlarına en uygun olanını iş ve meslek danışmanları yardımıyla belirleyebilmekte ve mezuniyet sonrasında bu programlardan yararlanabilmektedir.

Lise sonrasında iş hayatına geçmeyi tercih edenler için; yukarıda belirtilen istihdam programlarından yararlanılacak ise, İŞKUR tarafından düzenlenen kurs ve eğitim programlarına katılım sağladığı her gün için kursiyer zaruri giderleri karşılanmakta; genel sağlık, iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primleri yatırılmaktadır. Kişilerin ilgi, yetenek ve beklentileri doğrultusunda işgücü piyasasında alacakları yerin belirlenmesinde, öncelikle mesleki danışmanlık hizmetiyle verilen doğru bir meslek kararı etkili olmaktadır.

Mesleğin gerektirdiği eğitim sonrasında alınan iş danışmanlığı hizmetiyle uygun olan işin seçilmesi de bu karar sürecini tamamlamaktadır (Karagülle, 2007:30-44). Dolayısıyla meslek danışmanlığıyla başlayıp iş danışmanlığıyla devam eden bu aktif süreç, işsizliğin önlenmesi ve istihdam edilebilirliğin artırılmasında büyük bir etkiye sahiptir.

İş ve meslek danışmanlığı hizmeti, insan gücü planlaması sorunu olarak ele alınarak mesleğe yöneltme hizmetleri hem toplumun gereksinim duyduğu insan gücünün yetiştirilmesine hem de bireylerin kendilerini geliştirip nitelikli işgücü olarak işgücü piyasasında verimli ve mutlu olarak istihdam edilebilmelerine olanak tanımaktadır. Bu anlamda iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinde yurt dışındaki gelişmelere baktığımızda karşımıza kariyer danışmanlığı ya da mesleki rehberlik gibi ifadeler çıkmaktadır (İŞKUR, 2011:24-39). Ülkemizde de bu hizmetler çerçevesinde; iş ve meslek danışmanları, meslek seçme aşamasında olan veya mesleğini değiştirmek isteyenlere meslek seçimlerinde ve kariyer planlamasında bireysel özelliklerine uygun ve doğru bilgiler vererek, danışmanlık ve rehberlik sürecini danışanları ile birlikte yürüterek, bir anlamda kariyer danışmanlığı yapılmaktadır.

Amerikan Ulusal Kariyer Gelişimi Derneği (NCDA), kariyer danışmanlığını şöyle tanımlamaktadır: *Bireylerin mesleklere, kariyerlere, kariyer rollerine ve sorumluluklarına, kariyer kararları verme ve kariyer planlama, serbest zaman aktiviteleri planlama, kariyer yolları ve diğer kariyer gelişim aktiviteleri (örneğin özgeçmiş yazma, iş görüşmesi, iş arama teknikleri) gibi onların kariyerleri ile ilgili çatışma ve sorunlara yönelik bireysel veya grupta sürdürülen danışma sürecidir* (Ercen, 2014:2-11). Mesleki rehberlik ile kariyer danışmanlığı arasındaki kavramsal değişime bakıldığında; bu hizmetlere ilişkin Frank Parsons'un (1909) *Mesleki Rehberlik* kavramını kullandığı ve bu hizmetleri "gençlere kendi kapasitelerine uygun meslek seçimleri için yapılan yardımlar" olarak tanımladığı görülmektedir. Zaman içinde *mesleki rehberlik* kavramının "bireyin meslek seçimi yapma ve mesleki kararlar vermesine yardım" tanımı, *kariyer danışmanlığı* ile "yaşam boyu kariyer gelişimine yardım süreci" olarak değiştiği görülmektedir.

Rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin yürütülmesinde önemli rol oynayan bir kamu kurumu olarak İŞKUR, Uluslararası Çalışma Teşkilatı tarafından onaylanmış olan Mesleğe Yöneltilme Tavsiyenamesi esaslarına dayanarak mesleğe yöneltme etkinliklerine 1951 yılında başlamıştır. Alman Çalışma Kurumu ile İŞKUR'un birlikte yürüttükleri *Türkiye İş Kurumu'nun Reorganizasyonu Projesi* ile İŞKUR'un çalışma hayatında daha etkin ve

çağdaş bir yapıya kavuşturulması amaçlanmış ve bu kapsamda 1991 yılında beş ilde (Adana, Ankara, Bursa, İstanbul ve İzmir) İş ve Meslek Danışmanlığı Servisleri kurulmuştur. 1993 yılına gelindiğinde ise Ankara'da ilk İş ve Meslek Danışma Merkezi açılmıştır (Karagülle, 2007:30-44). İŞKUR'un yürüttüğü *İstihdam ve Eğitim Projesi* kapsamında da iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin daha aktif bir şekilde gerçekleştirilmesi ve diğer illeri de kapsayacak şekilde yaygınlaştırılması yönünde gerekli adımlar hızla atılmıştır.

#### **4.2. Kariyer Danışmanlığı**

*Kariyer danışmanlığı*; danışan birey veya grupla kariyer gelişimi ile ilgili sorunlarda (örneğin; meslek seçimi, karar verme, iş stresi, iş arama vb.) profesyonel bir danışmanın yürüttüğü formal bir ilişki biçimini (danışma sürecini) ifade eder. Kariyer danışmanlığı kavramı, bireylerin meslek seçimlerini yapmaları gereken dönemden başlayarak, eğitim dönemleri ve bu dönemi takip eden iş sürecini içeren ve kişisel gelişimin sürekliliği üzerine odaklanan mesleğe/işe yönelik danışmanlık faaliyetlerini içermektedir. Kariyer danışmanlığı, meslek danışmanlığı ile iş danışmanlığı arasında bir köprü vazifesi gördüğü gibi, hem meslek hem de iş alanındaki gelişmeler bağlamında bireyi yönlendirerek kişisel gelişimi sağlamaya çalışan bir süreç özelliği göstermektedir (Karagülle, 2007:30-44). Bir amacı da çalışanların meslekte ilerleme fırsatlarını araştırmasına yardımcı olmaktır (Ünver, 2005:23-26). Yani kariyer danışmanlığı ile kişilerin ilgi ve istekleri dikkate alınarak, kişilere organizasyon içerisinde ilerlemelerini sağlayacak kariyer yolları ve gereklilikleri hakkında bilgi verilmektedir.

Kariyer danışmanlığı, mesleki hedefler ile ilgilenmektedir. Kişilere hayatlarının herhangi bir döneminde eğitim, mesleki eğitim ve meslek seçimleri ile kariyerlerini yönetme ve geliştirme konularında yardımcı olmak için verilen bilgilendirme ve rehberlik hizmetlerini içermektedir. Ayrıca ülkemizde *meslek danışmanlığı ve rehberliği* olarak bilinmekte ve bu iki kavram birbirlerinin yerine kullanılmaktadır.

Kariyer danışmanlığında, iş arayanların istihdam olmaları yolunda nasıl hazırlanmaları gerektiğini öğretmek; bu kapsamda CV hazırlama, iş arama kaynaklarının araştırılması ve işverenlerin taleplerine uygun görüşmeleri yapmak üzere iletişim becerilerinin kazandırılması amaçlanmaktadır (Swiss Cooperation Office, 2014:4-29). Bu amaçla yürütülen kariyer danışmanlığı faaliyetleri ile çalışanlar, kendi mesleki gelişimlerini

yönetebilmektedirler. Dolayısıyla günümüzde danışmanlık hizmetleri, yalnızca problem yaşayan bireylere sunulan bir faaliyet olarak görülmemelidir (Merchant, 1995:4-14). Çünkü çalışanlara güçlü yönleri ile potansiyellerini kullanmalarında ve mesleki uyumsuzluklarının giderilmesinde de yardım edilmektedir.

Bireylerin eğitim hayatlarındaki fonksiyonu çerçevesinde bakıldığında, özellikle üniversitelerdeki kariyer merkezlerince sunulan kariyer danışmanlığı hizmetleri, öğrencilerin mezuniyet sonrası yaşamları ile ilgili tercihlerini doğru yapabilmesine olanak sağlaması açısından son derece önemlidir (Koyuncu, 2013:248-251). Kariyer merkezince sunulan danışmanlık hizmetlerinde kişiye işgücü piyasasının yapısı, kişinin bu yapı içerisinde kendini değerlendirmeye çalışmasına yönelik rehberlik faaliyetleri yürütülmektedir (Aca, Emirgil ve Işığışok, 2014:150-154). Bunun yanında kariyer danışmanlığı, aynı zamanda işletmelerde de uygulanan en yaygın kariyer gelişim programlarından biridir. İşletmelerde sadece alt düzeyde ve belli birimlerinde değil, her alanında uygulanabilmektedir (Güzel, 2009:58-59). Burada önemli olan nokta, örgütün ve çalışanın katılımının ve sorumluluğunun olmasıdır.

Kariyer danışmanları; kariyer gelişimi destek ve müdahale sürecine odaklanan özel bir uzmanlık eğitimi almış profesyonel danışmanlardır (Ercen, 2014:2-11). Esas olarak kariyer danışmanları, bireyin kendi yetenek ve kapasitelerini yaşam boyu nasıl geliştirip nasıl değerlendireceklerine yardım üzerine odaklanırlar. Bir kariyer danışmanının en önemli görevi; gençlerin kendi kariyer gelişimlerini anlamaları ve bu süreci yapılandırmaları için gerekli yardım, destek, müdahale hizmetlerini sunmaktır. Zaman içerisinde yürütülen bu hizmetlerin anlayışında olumlu olarak değişimlerin olduğunu görmekteyiz:

| <b>Eski Paradigmalar</b>                         | <b>Yeni Paradigmalar</b>  |
|--|---|
| Bireyin özelliği ile işin niteliğini eşleştirme. | Birey ve çevre etkileşim uygunluğunu sağlama.                         |
| Yöneltme ve yerleştirme hizmeti.                 | Kariyer gelişim görevlerini gerçekleştirme.                           |
| 16-19 yaş grubuna hizmet etme.                   | Çocuk, genç, yetişkin, emekli gibi farklı yaş gruplarına hizmet etme. |
| Bireyin var olan niteliklerini saptama.          | Uygun potansiyel alanlarını ortaya çıkarma.                           |
| Meslek seçmeye yardım.                           | Yaşam boyu kariyer gelişimini destekleme.                             |
| Doğru tercih, uygun seçim.                       | Uygun yöneliş, alternatifli seçimler, değişime açık kararlar.         |
| Yerel işgücü arzını esas alma.                   | Yerel ve evrensel işgücü arzına odaklanma.                            |
| Bireyin özelliklerine statik yaklaşım.           | Bireye dinamik bir yapı ve değişim içinde yaklaşım.                   |
| Var olan seçenekleri daraltarak karar verme.     | Seçenekleri genişletme ve alternatif yaratma.                         |
| Kariyer yolunu oluşturma.                        | Bireysel kariyer öyküsü oluşturma.                                    |

Tablo 4.2. Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetleri anlayışındaki değişme.

### 4.3. İş ve Meslek Danışmanlığı Kavramı

Rehberlik ve danışmanlık disiplini, felsefenin bir dalı olarak, uygulamalarının geliştirilmesinde, bilimsel uygulamaların yanı sıra deneysel yöntemlerin nitel ve nicel yaklaşımları da kullanılmaktadır. Bu danışmanlık sürecinin uygulamalarına bakıldığında özellikle okullarda, öğrencilerin sosyal yaşamla etkileşimlerinde kişisel gelişimlerinin sağlanmasının amaçlandığı görülmektedir (Alfaiz, 2018:42-46). Bunun yanında bireyin, refah seviyesi yüksek bir hayat yaşamasının önemli bir koşulu olan mesleğe hazırlamadaki rolü de günümüzde daha çok ön plana çıkmaktadır.

Danışmanlık genellikle etkileşimli olarak gerçekleşen, öğrenme odaklı bir süreçtir. Burada danışmanın, danışanın endişelerini doğru şekilde anlamaya çalışması, sürecin en sağlıklı şekilde yürütülmesi açısından önemlidir. Çünkü danışmanlık hizmetlerinin bir amacı, zorluklar karşısında rasyonel bir davranış sergilenmesinin öğrenilmesidir (Allen ve Guez, 1997:6-53). Örneğin, meslek sahibi olmakta zorluklar yaşayan danışana, bireysel danışmanlık ile mesleklere karşı olumlu tutum geliştirilmesi sağlanmaktadır.



*İş ve meslek danışmanlığı* ise Türkiye’de son yıllarda önemi artan bir alan olarak dikkat çekmektedir. Konu bir dönem, daha çok iş ve meslek hayatının başlangıcında yapılan tercihler çerçevesinde ele alınırken, bugünlerde işsizlik, istihdamda yaşanan zorluklar, kişisel beklentilerin değişmesi gibi sebeplerle iş hayatının değişik evrelerinde de etkin olarak yer almaya başlamıştır. Böylece İŞKUR; meslek seçimi aşamasında bulunan, meslek edinme veya iş bulmakta/seçmekte sıkıntıları olan, mesleki uyumsuzluk problemleri bulunan, mesleki becerilerini geliştirmek ve mesleğini/işini değiştirmek isteyen genç ve yetişkinlere yönelik olarak *iş ve meslek danışmanlığı* hizmeti sunmaktadır. İş ve meslek danışmanlığı tanımını yapabilmek için öncelikle iş ve meslek kavramlarını tanımlamak gerekir. İş, belli bir işyerinde sürdürülen benzer etkinlikler grubudur. Mesleki bilgi ve becerilerin uygulamaya konulmasıdır. *Meslek* ise, insanlara yararlı mal ya da hizmet üretmek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, belli bir eğitimle kazanılan, sistemli bilgi ve becerilere dayalı, kuralları toplumca belirlenmiş sistemli etkinlikler bütünüdür.

Ülkemizde iş ve meslek danışmanlığı hizmeti, 1991 yılında o zamanki adıyla İş ve İşçi Bulma Kurumu ile Almanya Federal İş Kurumunun birlikte yürüttüğü, *İş ve İşçi Bulma Kurumu’nun Reorganizasyonu Projesi* çerçevesinde *İstihdam ve Eğitim Projesi* kapsamında İş ve Meslek Danışma Merkezlerinin kurulmasıyla başlamıştır. Bu kapsamdaki ilk merkezler Adana, Ankara, Bursa, İstanbul ve İzmir il müdürlüklerindeki İş ve Meslek Danışmanlığı Servisleri olmuştur. 1992 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Milli Eğitim Bakanlığı arasında *Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinde İşbirliği Protokolü* imzalanmıştır. Söz konusu protokol 2004 yılında *Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetlerinde İşbirliği Protokolü* adıyla güncellenmiş ve yeniden imzalanmıştır. Aynı yıl İŞKUR il müdürlükleri bünyesinde *Mesleki Bilgi Merkezi* ve *İş ve Meslek Danışmanlığı Servisleri* oluşturulmuştur. 2008, 2009 ve 2010 yıllarında İŞKUR’un il müdürlüklerinde hizmet içi verilen iş danışmanlığı eğitimini almış, farklı unvanlardaki 300 personel tarafından işe yerleştirme servislerinde verilen bu danışmanlık hizmetinin, 2011 yılına gelindiğinde Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından standart ve yeterliliği hazırlanmış ve *İş ve Meslek Danışmanlığı Mesleki Yeterlilik Belgesi* sahibi kişiler tarafından profesyonelce verilmek üzere revizesi yapılmıştır.

Günümüzde iş ve meslek danışmanlığı yaklaşımlarında iş ve meslek seçimi yerine, iş ve meslek gelişimine doğru bir kayış söz konusudur. *İş ve meslek danışmanlığı* genel olarak, bireylerin özellikleri ile mesleklerin ve işyerlerinin gerektirdiği nitelik ve şartları

karşılaştırarak, bireylerin istek ve durumuna en uygun işleri/meslekleri seçmeleri, seçtikleri meslekler ile ilgili eğitim olanaklarından yararlanmaları, işe yerleştirilme, işe uyumunun sağlanması ile ilgili sorunların çözümüne yönelik sistemli bir yardım edilme sürecidir. Bu süreçte gerçekleştirilen bireysel danışmanlık görüşmeleri, bireyin kendisini tanımasına yardımcı olunması bakımından son derece önemlidir (İŞKUR, 2011:24-39). Bu kapsamda iş ve meslek danışmanlığının hedef kitlesini genel olarak, özellikle meslek seçimi aşamasında olan gençler, işsizler ve çalışma yaşamlarında kariyerlerinin değişik aşamalarında bulunan her düzeydeki bireyler, meslek edinmek, meslek değiştirmek ve mesleğinde ilerlemek isteyen veya mesleki uyum problemleri yaşayan yetişkinlerin oluşturduğunu söyleyebiliriz.

*İş ve meslek danışmanlığı*; bireyin kendisini tanıması, meslekler ve çalışma yaşamı hakkında bilgi sahibi olması; kendisi ile işler, meslekler ve işgücü piyasasında bulunan kurum ve işletmelerle karşılaştırması ve bir istihdam ve gelişim planı oluşturması için bireye yapılan profesyonel ve sistematik yardım etme ve destek sürecidir. Buradan hareketle İŞKUR'un iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin, gençlerin mesleki beceri ve niteliğinin artırılması için mesleki eğitim imkanlarından yararlandırılması ve işverenlerin beklentilerine uygun eşleştirmelerin yapılmasını sağlaması bakımından çok yapıcı etkisi olduğunu söyleyebiliriz. Meslek danışmanlığı ile iş danışmanlığının süreç olarak birbirlerine benzemelerine karşın hedef kitleleri ve ihtiyaçları anlamında farklı olmalarından dolayı 2010 yılında bu iki hizmet birbirinden ayrılmıştır. Böylece *meslek danışmanlığı*, meslek seçme aşamasında bulunan öğrencilere ve gençlere yönelik sunulan hizmet olarak; *iş danışmanlığı* ise iş bulmada/seçmede güçlükleri olan, mesleki uyumsuzluk problemleri bulunan, mesleki becerilerini geliştirmek isteyen, mesleğini/işini değiştirmek ve mesleğinde ilerlemek isteyen gençlere yönelik sunulan hizmetler olarak tanımlanır (Atay ve Erdoğan, 2011:7-22). Burada iş ve meslek danışmanlığı kavramı yerine kariyer danışmanlığı kavramını da kullanabiliriz.

Bu süreçte gençler ile bireysel ve gruplar halinde görüşmeler yapılarak, onların meslek ve iş seçiminin önemi konusunda bilinçlenmelerine, işyeri, meslekler ve eğitim olanakları hakkında bilgi sahibi olmalarına ve kendilerini tanımalarına yardımcı olunmaktadır. Ayrıca bu kapsamda İŞKUR'a başvuran ve iş arama sürecinde olan gençlere, mesleki eğitim merkezi, meslek lisesi ve üniversite son sınıf öğrencileri ile askerlik görevini tamamlamak üzere olan er ve erbaşlara iş arama, iş bulma ve işi elde tutma konularında beceri

kazandırmak üzere *iş arama becerilerinin geliştirilmesi* seminerleri verilmektedir (İş ve Meslek Danışmanlarının Atanma İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 2015). Bütün bu tanımlamalar kapsamında İŞKUR tarafından yürütülen iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri şu mevzuat maddesine göre yerine getirilmektedir:

*Madde 30–(1) Uygulanacak aktif işgücü programlarına esas olmak üzere sunulan iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri; bireylerin ilgi ve yeteneklerine uygun iş ve mesleği seçmesi, seçtiği meslekle ilgili eğitim imkanlarından yararlanması, işe yerleştirilmesi ve işe uyumunun sağlanması amacıyla hizmet alımı yoluyla yürütülür.*

*(2) Danışmanlık hizmetlerinin temelini oluşturan; meslekler, mesleki eğitim yerleri ve çalışma hayatıyla ilgili bilgileri içeren materyallerin güncellenmesi ve ihtiyaç duyulması halinde yeni materyallerin hazırlanması çalışmalarında birinci fıkrada yer alan hükümler uygulanır.*

İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, İŞKUR'un son zamanlarda öncelikle ve titizlikle üzerinde durduğu konuların başında gelir. Bu kapsamda İŞKUR'da başlatılan iş ve meslek danışmanlığı işlemleri ile gençlerin meslekler ve çalışma hayatı hakkında bilgilenmeleri sağlanarak, onların kamuda ya da özel sektörde çalışabilecekleri işler ile ilgili bilinçlenmeleri yönünde rehberlik yapılmaktadır. İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, iş arayan danışmanlığı, işveren danışmanlığı ve meslek danışmanlığı olmak üzere üç bölümde yürütülmektedir. Bu çerçevede İŞKUR; iş bulmada sıkıntıları bulunan, meslek edinme veya iş seçmede güçlükleri olan, meslek/işe uyum problemleri bulunan gençler ile işverenlere yaptığı danışmanlık hizmetini belli ilkeler doğrultusunda yürütmektedir. İşveren danışmanlığı kapsamında yürütülen faaliyetlerinde; iş ve meslek danışmanları kendi portföylerinde daha önce Kurum (İŞKUR) tarafından belirlenen işyerlerini ziyaret ederek açık iş alma ve işe yerleştirme faaliyetlerini artırmaya yönelik çalışmalar yapmaktadır. İş arayan danışmanlığı kapsamında yürütülen faaliyetlerinde, danışmanlar tarafından mesleki yönlendirme, işgücü yetiştirme kurslarına yönlendirme, işe yerleştirme ve işe uyum desteği hizmetleri verilmektedir. Meslek danışmanlığı kapsamında ise danışmanlar, yine daha önce İŞKUR tarafından kendileri için belirlenen ve portföylerine aktarılan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarla iletişime geçerek, öğrencilere meslek danışmanlığı hizmeti sunmaktadır (Ekici, 2014:25-26). Bu anlatılanlar çerçevesinde iş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerini genel olarak;

- İşyeri ziyaretleri.
- Meslek ve eğitim yeri araştırmaları.

- Bireysel meslek danışmanlığı görüşmeleri.
- Okul ziyaretleri.
- Öğrencilere yönelik meslek danışmanlığı.
- Veli toplantıları.
- Meslek ve eğitim yerleri dosyalarının güncelleştirilmesi.
- İş arama becerileri seminerleri.

şeklinde sıralanmaktadır (Karagülle, 2007:30-44). Mesleki hedefler ile ilgili bir kavram olan kariyer danışmanlığı ise meslek seçiminden başlamak üzere, çalışma yaşamındaki ve dolayısıyla örgütlerdeki tüm kariyer uygulamaları ile emeklilik de dahil olmak üzere, bireylerin tüm çalışma yaşamını kapsayan çok geniş ve kapsayıcı bir süreci ifade etmektedir (Aca, Emirgil ve Işığışık, 2014:150-154). İŞKUR bünyesinde kurulan iş ve meslek danışmanlığı servislerince verilen danışmanlık hizmeti ise; meslek ve çalışma hayatıyla ilgili bilgilerin sistematik hale getirilmesi ve bu bilgilerin bireysel bazda ele alınarak kullanılması esasına dayanmaktadır (Akman ve Koçak, 2011:133-155).

Türkiye emek piyasasında; bir taraftan gençlerin ve kadınların düşük işgücüne katılım ve istihdam oranları dikkat çekerken, diğer taraftan da özellikle gençler arasında, genel işsizlik oranından daha yüksek ve uzun süreli işsizlik oranları ile karşılaşmaktadır. Bundan dolayı işgücü piyasasına gençlerin katılımını daha çok artırmak için, bireysel olarak yapılan danışmanlık faaliyetlerinin çok özel bir konumu vardır. Özel sektörde kariyer danışmanlığı, iş koçluğu olarak adlandırılan danışmanlık hizmetleri, iş ve meslek danışmanlığı olarak sadece ülkemizin tek kamu istihdam kurumu olan İŞKUR tarafından ücretsiz olarak sunulmaktadır. İŞKUR bu hizmetini, 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun 3/c ve 9/b maddeleri esasları ve Yurt İçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmeliğin 12. maddesi ve Türkiye İş Kurumu İşgücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliğinin 30. maddesi gereğince uygulamaktadır. Böylece 2009 yılından itibaren İŞKUR'un tüm il müdürlüklerinde iş ve meslek danışmanlığı hizmeti verilmeye başlanmıştır. Bu danışmanlık hizmetlerinden faydalanmada gönüllülük esas olmakla birlikte iş arayanlar bizzat İŞKUR'a gelerek ya da kurumun internet sayfası üzerinden randevu alarak ücretsiz olarak bireysel danışmanlık hizmetinden yararlanabilmektedir. İş ve meslek danışmanlığı İŞKUR tarafından uygulanan aktif işgücü piyasası programları arasında yer almaktadır. Bu hizmetler İŞKUR'un sorumluluğunda olmakla birlikte, son zamanlarda aynı amaçla faaliyet gösteren özel istihdam büroları da desteklenmektedir.

Tabii ki bahsedilen özel istihdam bürolarının faaliyetlerinin denetim ve gözetimi, İŞKUR tarafından sürekli yapılmaktadır.

İş görüşmesinde işverenle nasıl bir iletişim içinde olunması gerektiği ve özgeçmiş hazırlama kurallarının öğrenilmesi, iş arama sürecinin en hassas aşamalarındandır. Yapılan danışmanlık görüşmeleri ile gençlerin istihdamı yolunda bu hassas aşamalarda nasıl davranmaları gerektiği konularında gerek bireysel ve gerekse grup görüşmeleri yapılarak, en uygun davranışı sergilemeleri için bilinçlenmeleri sağlanmaktadır. Bunların yanı sıra istihdam sürecinin bir parçası olarak iş ve meslek danışmanlarının, okullara yaptıkları ziyaretler kapsamında idareci ve rehber öğretmenlerle birlikte hareket ederek öğrencilere aktarılmak üzere, meslek danışmanlığı hizmetleri çerçevesinde mesleki bilgiler vermeleri, iş ve meslek danışmanlığının eğitim boyutunu göstermesi bakımından son derece önemli görülmektedir.

İŞKUR'un hedefinde, çalışma hayatına bir şekilde uyum sağlayamayan gençler önemli bir kitleyi oluşturmaktadır. Bu uyumsuzluğun en önemli nedeni elbette doğru mesleğin/işin kazanılamamış olmasından kaynaklanmaktadır. Sorunun bu kaynağının farkında olan ve istihdam vizyonu ile hareket eden İŞKUR'un, bünyesinde görevli iş ve meslek danışmanları ile gençlere yapılan birebir danışmanlık görüşmeleriyle, öncelikle *doğru mesleğin* kazandırılması, sonra da bu doğru mesleğin hayata geçirileceği *doğru işin* kazanılması noktasında sağladığı katkılar çok büyüktür. Bireysel danışmanlık boyutunda gerçekleştirilen süreçte, kişilerin uygun işlere yönlendirilmesi veya yerleştirilmesine, ek niteliklere ihtiyaç duyulması halinde meslek ve eğitim olanakları hakkında bilgilendirilmelerine, iş arama becerileri edinmelerine ve istihdam planlarının oluşturulmasına yardımcı olunmaktadır. Danışmanlık sürecinde ayrıca, mesleki eğitim merkezi (çıraklık eğitim merkezi), meslek liseleri ve üniversite son sınıf öğrencileri ile askerlik görevini tamamlamak üzere olan er ve erbaşlara, tutukluluk süreleri bitmek üzere olan hükümlülere ve İŞKUR'a kayıtlı kişilerden oluşan küçük gruplara yönelik olarak da iş arama becerilerinin geliştirilmesi konulu konferans ve oturumlar düzenlenmektedir (İŞKUR, 2011:24-39). Bunun yanında üniversitelerde öğrenci ve mezunlarına yönelik olarak, kendi bünyelerinde oluşturulan kariyer merkezlerinde de iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri sunulmaktadır (Karagülle, 2007:30-44). Bütün bu faaliyetler özellikle *ilk defa iş piyasasına girenler* ile *uzun süre işsiz kalanlar* için hayati önemde uygulamalar olmakla birlikte, *kendi işini kurmak isteyen* gençlerin girişimcilik ruhunun unutulmaması ve bunun hayata geçirilmesi için uygun şartların oluşturulması gerekmektedir.

Meslek seçme aşamasında bulunan, ilköğretim okulları ikinci kademe öğrencileri ile ortaöğretim okulu öğrencileri ve temel eğitim sonrası iş hayatına atılmak isteyen, yani çıraklık eğitimine yönelebilecek gençlere verilen meslek danışmanlığı hizmeti özel bir öneme sahiptir. Çünkü ülkemizde genel işsizlik oranının çok üstünde olan genç işsizlik oranının, yukarıda geniş bir şekilde analiz edip değerlendirdiğimiz sebeplerine bakılacak olursa, en önemli nedenlerin başında ya mesleksizlik ya da doğru mesleğin kazanılamamış olduğu görülecektir. Bu nedenle, bireylere doğru zamanda yani öğrencilik aşamalarında verilecek mesleki danışmanlık ile bu sorunlar yerinde ve zamanında giderilecek, ileride tafisi daha zor olan boyutlara ulaşması önlenmiş olacaktır. Bu hizmetlerin verildiği Meslek Danışma Merkezleri ise; meslekler, mesleki eğitim yerleri, çalışma hayatıyla ilgili bilgileri içeren bilgi kaynaklarının bulunduğu ve bu kaynakların ihtiyaç sahiplerinin kullanımına sunulduğu bilgi merkezleridir. Bu amaçla okullarda görev yapan rehber öğretmenlere meslekleri tanıtıcı basılı dokümanlar, Meslek Danışma Merkezi ile iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerini tanıtıcı afiş, broşür, kitapçık, CD gibi materyaller verilerek öğrencilerin bilgilenmeleri ve İŞKUR'a yönlendirilmeleri sağlanmaktadır.

İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden sadece var olan işsizlerin değil, işinden memnun olmayanların ve meslek seçiminde kararsız kişilerin de faydalanabilmeleri imkanı verilmektedir. İŞKUR bünyesindeki ilk iş ve meslek danışmanlığı faaliyetleri, İŞKUR il müdürlüklerindeki iş ve meslek danışmanlığı birimlerinde görevli 300 personel vasıtasıyla gerçekleştirilmiştir. İŞKUR hizmetlerinin daha etkin ve verimli olarak yürütülmesi ve müşteri odaklı hizmet bilincinin geliştirilmesi kapsamında; özellikle iş bulmada güçlükleri olan gençlere yönelik danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi ve iş arama sürecinde bulunan gençlere yardımcı olunması amacıyla yürütülecek iş danışmanlığı hizmetlerinde görev almak üzere, ilk olarak 300 İŞKUR personeline yönelik olarak 2008, 2009 ve 2010 yıllarında İş Danışmanlığı Eğitimi düzenlenmiş ve eğitime katılan personel, görev yapmakta olduğu il müdürlüklerinin işe yerleştirme servislerinde *iş danışmanlığı* hizmetlerini yürütmek üzere görevlendirilmiştir. 2012 yılında ise 4000 kişilik iş ve meslek danışmanı atamasıyla, bu faaliyetler daha profesyonel düzeye çıkarılmış ve buna ilişkin gerekli kurumsal düzenlemeler yapılmıştır.

İlk iş ve meslek danışmanı ataması 2012 yılında, Mesleki Yeterlilik Kurumu onaylı *İş ve Meslek Danışmanı Mesleki Yeterlilik Belgesi* almaya hak kazanan ve Kamu Personeli Seçme Sınavı'nda (KPSS) yeterli puan almış kursiyerler arasından 2000 kişilik bir

kontenjanla gerçekleştirilmiştir. Böylece İŞKUR, Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından standart ve yeterliliği hazırlanmış İş ve Meslek Danışmanlığı Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olan iş ve meslek danışmanlarını bünyesine alarak, danışmanlık hizmetlerinin yeniden ve daha profesyonelce yapılandırılması yolunda çok önemli bir aşama kaydetmiştir. Bu hizmetlerin İŞKUR eliyle ülke genelinde yaygınlaştırılması, ülkemizin işgücü piyasası ve istihdam alanındaki kadim sorunlarından biri olan *doğru kişi–doğru iş* eşleşmesinin daha hızlı ve daha sağlıklı bir biçimde gerçekleşmesini sağlayacaktır (İŞKUR, 2011:24-39). Bu nedenle iş ve meslek danışmanlarının; *danışanları için gerekli ölçme ve değerlendirme faaliyetlerini uygulama, danışanları ile birebir veya grup görüşmeleri yapma, işverenlere yönelik danışmanlık faaliyetlerini yürütme, eğitim ve öğretim kurumları ile mesleki danışmanlık faaliyetlerini yürütme* görevlerini yerine getirmeleri büyük öneme sahiptir. Türkiye gibi hem istihdam edilenlerin düşük ve orta vasıflı olduğu hem de genç işsizliğin yaygın olduğu ülkelerde böyle hizmetler, işgücü piyasası açısından giderek önem kazanmaktadır.

İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerini icra edenlerin uluslararası alanda geçerli mesleki yeterlilik belgesine sahip olmaları bu hizmetleri önemli kılan noktalardan biridir. Bu önemle özellikle 2008 ekonomik kriz sonrasında hem ülkemizde hem de diğer birçok ülkede, iş arama yardımı ve iş danışmanlığı hizmetlerinin kapsamı genişletilmiş, kişiye özel yardım veya iş arayanlara kariyer danışmanlığı sunmak yoluyla iş arama yardımlarının yoğunluğu artırılmıştır (Tozlu, 2014:108-116). Bu danışmanlık hizmetlerinin daha etkin olması amacıyla 2009 yılında eğitim, iş ve kariyer alanlarında çalışan otorite, rehber ve danışmanların bilgilendirilmeleri hedefini taşıyan Avrupa Rehberlik Merkezi (EUROGUIDANCE) Türkiye Birimi faaliyetleri İŞKUR bünyesinde yürütülmeye başlanmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) danışmanlık hizmetini sadece istihdam boyutuyla değil, insan kaynaklarının eğitimi, mesleki gelişimi ve emek piyasaları hakkında bilgilendirilme süreci olarak görmektedir. İş ve meslek danışmanlığı, sadece ülkenin insan kaynağının etkinliğini değil, aynı zamanda işgücünü yetiştirmeye ve istihdam edilebilirliğini kolaylaştırmaya yönelik olarak verilen hizmetlerde kullanılan kaynakların da etkin ve doğru şekilde değerlendirilerek, amacına hizmet etmesini sağlayıcı bir fonksiyona sahiptir. Dolayısıyla İŞKUR'un sunduğu iş ve meslek danışmanlığı, hizmetlerin nicelik ve nitelik olarak daha da artırılmasını sağlamaktadır. Bilimsel ilkelere uygun ve sistemli bir şekilde yürütülen iş ve meslek danışmanlığı, taşıdığı bu rolünün önemi itibarıyla, gençler

tarafından, özellikle meslek/iş kazanma sürecinde daha tercih edilir duruma gelmiştir (Atay ve Erdoğan, 2011:7-22).

İş ve meslek danışmanlığıyla ya işsizlerin ya da meslek değiştirmek isteyenlerin kişisel özellikleri ve sahip oldukları becerileri işgücü piyasası ile uyumlu olup olmadığı, hangi işlere daha yatkın olduğu danışmanlar tarafından tespit edildiğinden *doğru işsiz doğru işe* ve *doğru kursiyer doğru kursa* anlayışıyla yönlendirme yapılmaktadır. Bu yönüyle iş ve meslek danışmanlığı aktif istihdam politikaları araçları arasında maliyet açısından en etkin yöntemdir (Erol, 2013:15-40). Bunun yanında mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri alanında teorik ve uygulamalı akademik çalışmaların paylaşılması, özendirilmesi, alana bilimsel kaynak sağlanması, bu alandaki hizmetlerin akademik temelli sürdürülmesi için kaynak havuzunun geliştirilmesine katkı sağlanması, EUROGUIDANCE ve Avrupa Birliği'ndeki (AB) çalışmaların tanıtılması, bildirimlerin ulusal ve uluslararası platformlarda paylaşılması ve kurum, kuruluşlar ve üniversiteler arasındaki işbirliğinin geliştirilmesi amacıyla, 2013 yılından itibaren Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongreleri düzenlenmektedir.

İŞKUR, iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin etkinliğinin artırılması amacıyla 2012 ve 2013 yıllarında kademeli olarak 4000 iş ve meslek danışmanı istihdam etmiş olup, bu danışmanlık hizmetleri etkin bir şekilde sürdürülmektedir. Bu kapsamda, her bir iş ve meslek danışmanına İŞKUR'a kayıtlı iş arayan, işveren ve okul portföyü atanması yapılarak her işsiz, işverenin ve okulun bir danışmanı olması sağlanmıştır. Bunun yanında 11.10.2011 tarihinde çıkarılan 665 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'de İŞKUR Kanununda yapılan değişiklikle İş ve Meslek Danışmanlığı Daire Başkanlığı kurulmuş ve bu şekilde danışmanlık hizmetlerinin kurumsallığı yolunda önemli bir adım daha atılmıştır. Ulusal Meslek Standardı'ndaki *iş ve meslek danışmanı* tanımı incelendiğinde, danışmanların çalışmalarını, iş sağlığı ve güvenliği ile çevreye ilişkin önlemleri olarak, kalite sistemleri çerçevesinde yürüttükleri ve mesleki gelişim faaliyetlerinde bulduklarını söyleyebiliriz.

İş ve meslek danışmanlarının görev alanını; iş arayanlara, işverenlere ve öğrencilere yönelik olmak üzere üç ana başlıkta sınıflandırabiliriz (Orhan, 2013:190-194). İş arayanlara yapılan en büyük katkılardan birisi, onların meslek ve iş seçiminin önemi konusunda bilinçlenmelerini sağlamaktır. Daha sonra ise iş arama becerilerini geliştirmeleri yönünde danışmanlara rehberlik edilmesidir.



İş ve meslek danışmanlarının, işsizliğin ülkemizde daha fazla yükselmemesinde katkıları olduğu açıktır (Kaya, Kırtay ve Koçak, 2017:269-302). Çünkü görevdeki iş ve meslek danışmanları, İŞKUR'a kayıtlı tüm iş arayanlara, işverenlere ve ayrıca öğrencilere yoğun bir şekilde kurumsal hizmet vermektedir. Hatta hizmet etkinliğinin daha da artırılması amacıyla danışmanlık hizmetinin portföy yoluyla sunulması ve böylece hizmetlerin daha etkin birebir iletişim çerçevesinde aktarılması sağlanmaktadır.

Danışmanlık sürecinden beklenen, bireyin danışmanlık sürecinde, meslek seçiminin önemi konusunda bilinçlenmiş, kendi seçimi ve kararlarını verme aşamasına kendiliğinden gelmiş olmasıdır (İŞKUR, Ocak 2017). Bu amaçla danışmanlar, işsizlere iş piyasasına uygun ve güncel bilgileri sunmaları, iş piyasasına yeni girecek gençlerin kariyer planlamasına yardımcı olmaları ve ihtiyaç olan diğer aktif istihdam politikaları uygulamalarının faaliyete geçirilmesinde yol gösterici olmalarıyla çok önemli görevler üstlenmektedir (Güneri, 2013:90-95). İş ve meslek danışmanı aynı zamanda işverenlerin mevzuat çerçevesinde bilgilendirilmesini sağlayarak, onların işgücü taleplerini karşılamalarına sistemli olarak yardım etmektedir. Böylece işgücü piyasasındaki üçlü sacayağından (İşgücü-İşveren-İŞKUR) biri olan işverenlere de gerekli ve ihtiyaçları olan hizmetler danışmanlar tarafından götürülmektedir. Bu şekilde işgücü piyasasındaki sektörleri ve meslekleri, işveren ziyaretleri kapsamında daha iyi tanıma ve analiz etme fırsatı yakalayan iş ve meslek danışmanları, böylece danışmalığını yaptığı gençlere; kariyer yönetimi, etkili iş görüşmesi teknikleri ve temel girişimcilik alanlarında daha yapıcı danışmanlık hizmeti sunabilecektir (İŞKUR, 2011:24-39). İş ve meslek danışmanları işyeri ziyaretleri ile işverenler ile temas kurarak, onlara İŞKUR hizmetlerini tanıtmanın yanında, yerel düzeyde işgücü piyasası hakkında bilgi de toplamaktadırlar (Akman ve Koçak, 2011:133-155). Bu ziyaretler, danışmanlar tarafından çok önemsenen bir konu olup, aşağıdaki tablodan da görüleceği üzere yıllar itibariyle, ziyaret sayıları yoğunlaşarak artmaktadır. Çünkü her işverenin de bir danışmanı olup, belli periyotlarla randevular alınıp, bizzat işyerine gidilerek görüşmeler yapılmaktadır. Tabii ki işverenler de uygun zamanlarda İŞKUR'a gelip, danışmanlarıyla burada da görüşebilmektedirler. Böylece işverenler, İŞKUR'un kurumsal hizmetlerinden hızlı ve zamanında bilgi sahibi olmaktadır. Danışmanlar tarafından hiç unutulmayan bir husus, işverenlerin, işgücü piyasasının gelişmesi yolunda üçlü sacayağından (iş arayan-işveren-İŞKUR) biri olduğudur.

Bir iş ve meslek danışmanı için, danışmanın ihtiyaçlarını iyi bir şekilde anlaması ve analiz etmesi, onun istihdamı yolunda özgüveninin artırılmasının sağlanması açısından çok

önemlidir (Schmidt, 2015:73-97). Dolayısıyla danışmanlık sürecinde danışanın genel olarak mesleki hedefleri, kişisel değerleri ve ilgi alanları üzerinde durulması, işe yerleştirme hizmetlerinin istenilen ve planlanan şekilde sonuçlanması için önemli görülmektedir.

| Yıllar | Bireysel Görüşme | Grup Görüşmesi | İşyeri Ziyareti | Eğitim-Öğretim Kurumu Ziyareti |
|--------|------------------|----------------|-----------------|--------------------------------|
| 2013   | 1 632 850        | 9 047          | 376 654         | 13 536                         |
| 2014   | 2 564 340        | 20 590         | 410 734         | 19 854                         |
| 2015   | 3 378 949        | 30 953         | 477 606         | 21 884                         |
| 2016   | 4 073 024        | 40 962         | 552 505         | 23 528                         |
| 2017   | 4 276 025        | 39 613         | 601 202         | 22 146                         |

Tablo 4.3. İş ve meslek danışmanlığı faaliyetleri.

(İŞKUR, Aralık 2017)

Yukarıdaki tabloda, iş ve meslek danışmanlarının genel faaliyetlerine ilişkin istatistiksel veriler görülmektedir. Bu faaliyetler; danışanlarla bireysel görüşmeler, grup görüşmeleri (iş arayanlar, öğrenciler, öğretmenler, rehber öğretmenler, eğitim kurumu yöneticileri, öğrenci velileri, meslek odaları vs.), işyeri ziyaretleri ve eğitim-öğretim kurumu ziyaretleri şeklindedir. Bütün bu faaliyetlerin yıllar itibariyle, iş ve meslek danışmanları tarafından artan yoğunlukta yapıldığı görülmektedir. Çünkü danışmanlar, portföy sistemiyle çalışmakta olup, her danışmanın kendi sistemine, iş arayan, işveren ve okul aktarımı yapılmıştır. Böylece sadece kuruma gelen bireylerin değil, aynı zamanda her işverenin ve okulun da özel bir iş ve meslek danışmanı olması sağlanmıştır. Danışmanlar da portföylerindeki bu aktörler ile düzenli olarak görüşmeler yapıp, kurumsal vizyon olan istihdamın sağlanması konusundaki gereklilikleri yerine getirmektedirler.

#### 4.4. İŞKUR'un Genç İşsizlikle Mücadelede İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri

Türkiye'de eğitim politikalarından kaynaklanan birçok aksaklıklar genç işsizliğini her geçen gün arttırmaktadır. Ülkemizde üniversite sayılarının fazla olması ve kolay bir şekilde üniversite kaydı yapılması, gençlerin işsizliğini sadece biraz daha ertelemektedir. Yükseköğrenim mezunu olan 20-24 yaş aralığındaki gençler için yeterli istihdam alanlarının oluşturulmaması nedeniyle her geçen yıl mezun sayısı ile birlikte işsizlik oranı da artmaktadır. Hatta ülkemizde, okuma yazma bilmeyen gençlerin, yüksekokul veya

fakülte mezunu gençlere göre daha çok istihdamda olmaları, eğitimin istihdam yaratamadığını göstermektedir.

İşgücü piyasasında işveren ile iş arayanı buluşturan iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin birey odaklı olduğunu söylemek mümkündür. Özellikle danışanlar için istihdam planının oluşturulması sürecinde, kişiye özel bir eylem planının oluşturulması gerekmektedir. Bunun yanında benzer mesleki gelişim gösteren danışanların oluşturduğu küçük gruplar şeklinde oturumlar da düzenlenmektedir.

İş ve meslek danışmanlığı daha çok özel sektör istihdam alanlarına yönelik projeler üretmektedir. Gerek bu projelerin üretilmesi, gerekse de genel iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin sunulmasında belli ilkelere uygun hareket edilmesi gerekir. Bu ilkeler arasında her bireyin seçme özgürlüğüne sahip olması, iş ve meslek danışmanlığı hizmetinden yararlanılmasının isteğe bağlı olması, danışmanlık hizmetlerinde gizliliğin esas olması, söz konusu hizmetlerin tüm bireylere açık olması, bu hizmetin ilgili tarafların işbirliği ile yürütülmesi ve iş ve meslek danışmanlarının hem bireye hem de topluma karşı sorumlu olmaları yer almaktadır.

İş ve meslek danışmanlığı hizmetinin 2011 yılından itibaren işgücü piyasasında aktif olarak yer alması ile iş başvurularının kayıt altına alınması sağlanmış, böylece gelen işgücü taleplerinin nicelik ve nitelik olarak daha iyi karşılanması sağlanmıştır. Dolayısıyla işgücü piyasasında aktif olarak faaliyet gösteren işverenlerin, genç işsizliğini azaltma konusundaki önemi daha da hayati konumdadır. Yani genç işsizlikle mücadele kapsamında eğitim-istihdam dengesinin sağlanabilmesi için işverenlere de roller düşmektedir. Yeni mezunların deneyim kazanabilmeleri için fırsatlar sunmaları hem genç işsizlerin *mesleksiz* kalmalarına neden olmayacak hem de genç işsizlikle mücadelede işverenlere ait olan sosyal sorumlulukları yerine getireceklerdir.

İş danışmanlığı hizmetlerinin ulaşılabilirliğinin sağlanması için, İŞKUR'un hizmet binaları dışında, danışmanlık veren servisler açılmıştır. Özellikle dezavantajlı grupların iş ve meslek danışmanlığı hizmetine ve iş arama becerileri seminerlerine ulaşabilmelerinin sağlanması için, hedef kitlesini bu tarz grupların oluşturduğu sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliğine gidilmekte ve grupların özelliklerine göre belirlenecek programlar dahilinde hizmet sunumu yapılmaktadır. Böylece gençlerin meslekler hakkında bilgi sahibi olabilecekleri yerlere erişim imkanı daha kolay hale gelmektedir.

Genç istihdamının sağlanması konusunda, karşısındaki bireyin isteklerini anlayacak, onları yeteneklerine ve yetkinliklerine göre işlere yerleştirebilecek meslek danışmanlarına olan ihtiyaç her geçen gün önemini korumaktadır. Çünkü bu meslek danışmanları, karşılarındaki bireyleri topluma ve çalışma yaşamına kazandırmanın önemini farkındadırlar. Bu amaçla İŞKUR bünyesinde faaliyet göstermeye başlayan iş ve meslek danışmanları, genelde işsizlik sayısını, özelde ise genç işsizlik sayısını, işsizlerin yapısal ve demografik özelliklerini sürekli analiz edip kayıt altına alarak, çalışma yaşamına gençlerin dahil olma durumuna olan etkilerini değerlendirmektedir. Bu kapsamda iş ve meslek danışmanlarının hedef kitlesini sadece işsiz gençler oluşturmamaktadır. Aynı zamanda iş değiştirme pozisyonunda olan bireylere de danışmanlık yaparak nitelikli işgücü oluşturmaya zemin hazırlamaktadır.

İş piyasasının durumu sürekli danışmanlar tarafından araştırılıp ulaşılan veriler analiz edilip değerlendirilerek, yapılan danışmanlık görüşmelerinde önemli bir kaynak olarak kullanılmaktadır. Bu nedenle İŞKUR’da görevli danışmanlar, çalıştıkları il müdürlüklerinin buldukları bölgede yaptıkları iş piyasası araştırmaları ile işe yerleştirme faaliyetlerinin işverenler ile birlikte yürütülmesinden sorumludurlar. İşgücü piyasasında işçi-işveren eşleştirmesini sağlayan iş ve meslek danışmanları, piyasanın ihtiyaçları yönünde yeni istihdam alanlarının oluşmasını sağlamaktadır.

Ülkemizde mesleki danışmanlık ve rehberlik hizmetleri başta Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ve İŞKUR olmak üzere üniversiteler, özel sektör, sendikalar ve dernekler tarafından verilmektedir. Özellikle kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR, kendi ilgi ve yetenekleriyle uyumlu meslek seçmesi ya da iş bulabilmesi için gençlere sistemli olarak rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmeti vermektedir (Atay ve Erdoğan, 2011:7-22). Bu anlamda hedef kitlesinde özellikle işgücü piyasasında dezavantajlı grupta değerlendirilen gençlerin olduğunu söylemek mümkündür (İŞKUR, 2011:24-39). Ayrıca iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin en önemli kısmını oluşturan bireysel danışmanlık görüşmeleri kapsamında, okullarda en az bir ders saati olmak üzere meslek seçerken nelere dikkat edilmesi gerektiği, İŞKUR’un iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri ve Meslek Danışma Merkezi (MDM) hizmetlerinin anlatıldığı sınıf görüşmeleri ile mezuniyet sonrası mesleki eğitim seçenekleri, meslekler ve çalışma hayatı gibi konuların ele alındığı grup görüşmeleri yapılmaktadır (Karagülle, 2007:30-44).

Sonuç olarak bir aktif istihdam politikası uygulaması olan iş ve meslek danışmanlığı, İŞKUR'un istihdam edilebilirliği ve istihdamının devamlılığını sağlamaya yönelik olarak verdiği tüm hizmetlerin etkin olarak gerçekleştirilmesine olanak sağlayan önemli bir faaliyettir. Hedef kitlesine aynı zamanda çalışma yaşamında kariyerlerinin değişik aşamalarında bulunan her düzeydeki bireylerin de dahil edildiği bu faaliyetler kapsamında, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden yararlananlar arasında;

- İlk defa emek piyasasına giren ve henüz mesleği olmayan gençler ve yetişkinler,
- Uzun süre işsiz kalanlar,
- İşverene dört veya daha fazla gönderildiği halde işe giremeyenler,
- Özelleştirme, işyeri kapanması veya ekonomik durgunluk nedeniyle işini kaybetmiş olan ve bu nedenle işsizlik ödeneği alanlar,
- Mesleki becerilerini geliştirmek isteyenler,
- Yeni bir iş bulmada ya da mesleğini değiştirme ve uyum sağlamada zorluğu olanlar,
- Mevcut mesleki eğitim olanakları hakkında bilgi isteyenler,
- Güncelliğini yitirmeye başlayan mesleklerde istihdam edilen veya istihdam edilebilirliğini arttırmak için ek bir mesleki eğitime ihtiyacı olabilecek gençler,
- Herhangi bir mesleği olmayıp işgücü yetiştirme kurslarına katılmak isteyenler,
- Çalışabilecekleri potansiyel işlerin nasıl bulunacağı hakkında bilgi isteyenler,
- İş aramada yönlendirmeye ihtiyaç duyan ve bu nedenle iş arama becerileri eğitiminden yararlanabilecek gençler,
- Kendi işini kurmak isteyenler

yer almaktadır. Bu hizmetler, genelde kamu istihdam kurumlarının sorumluluğunda olmakla birlikte, aralarında Türkiye'nin de bulunduğu pek çok ülkede bu amaçla özel istihdam büroları da kullanılmaktadır. Ülkelerin istihdam hizmetleri olarak bütün bu çabalarının nedenini, iş ve meslek danışmanlığının sadece kariyer sorunları yaşayan birey ya da gruplara değil, aynı zamanda çalışma yaşamının tüm evrelerindeki birey ve gruplara, kendilerine uygun, isteyerek yaptıkları, verimli ve üretken olarak çalışabilecekleri bir iş ve meslek sahibi olmalarına destek vermeyi ve bu desteğin sürekliliğini sağlamayı amaçlamasını gösterebiliriz. Bundan da anlaşılacağı üzere iş ve meslek danışmanlığı sosyal bütünleşme açısından büyük önem arz etmektedir.

İŞKUR'un mesleki danışmanlık hizmeti vererek insan kaynağını istihdama hazırlaması çok hayati bir sorumluluktur. Bununla birlikte, genç işsizliğinin yoğun olarak hissedildiği ülkemizde işsiz durumda olan gençlere yönelik olarak verilen bu iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin daha da etkinleştirilmesi gerekmektedir. Pek çok kurum ve kuruluş mesleki

rehberlik ve danışmanlık hizmetleri alanında çalışmalar gerçekleştirmekle beraber, danışmanlık alanında bir kamu hizmeti olarak, tüm toplum kesimlerini kapsayacak şekilde en büyük sorumluluk İŞKUR'a düşmektedir. İŞKUR ise işin ve mesleğin gerektirdiği özellikler ile işin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılaştırılarak bireylerin istek ve durumuna en uygun işlere ve mesleklere yönlendirilmelerini, gerektiğinde bireylerin mesleki niteliğinin arttırılması için ilgili eğitim olanaklarından yararlandırılmalarını, işe yerleştirilmelerini, işe uyumlarının sağlanmasını ve işverenlerin beklentilerine uygun eşleştirmelerin yapılmasını sağlayarak, bir kamu istihdam kurumu olarak üzerine düşen sosyal sorumluluğu yerine getirmektedir.

#### **4.5. İŞKUR'un İş ve Meslek Danışmanlığı Yol Haritası**

Gelişmiş ülkelerde danışmanlık faaliyetleri, istihdam hizmetlerinin en önemli ayağını oluşturur. Örneğin, refah seviyesinin çok yüksek, işsizliğin ise en düşük seviyelerde olduğu ülkelerden biri olan İsveç'teki Kamu İstihdam Kurumu'nda görev yapan 10 500 civarındaki personelin 8000'den fazlası danışmanlık hizmeti sunmaktadır (İŞKUR, 2011:24-39). Ülkemizde ise İŞKUR'un çalışmalarını daha etkin bir şekilde yürütebilmesi amacıyla *her işsizde bir iş ve meslek danışmanı* hedefiyle yola çıkılarak, 2011 yılı içerisinde alınmış olan 2000 iş ve meslek danışmanı, meslek seçiminde, iş bulmada veya seçmede güçlük çeken; çalıştığı meslekte uyum problemleri yaşayan; mesleki becerilerini geliştirmek, mesleğini veya işini değiştirmek isteyenlere her konuda yardımcı olmaktadır.

İŞKUR'un, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünün yetiştirilmesi ile istihdamın geliştirilmesi ve işsizlikle mücadelede önemli görevlerin yerine getirilmesinde gerek işsizlere gerekse de işverenlere sunulan danışmanlık hizmetleri alanındaki görevlerini daha da öncelikli hale getirmiştir. Hazırladığı Stratejik Planlar ile her yıl, altı aydan uzun süredir İŞKUR'a kayıtlı işsizlere iş danışmanlığı hizmeti vermek, işgücü yetiştirme programlarını başarıyla tamamlayan işsizlerin tamamının iş danışmanlığı hizmetinden yararlanmasını sağlamak, yeni kayıt olan mesleksiz her iş arayana meslek testi hizmeti sunmak ve bunun yanı sıra 2011 yılından itibaren İŞKUR'a yeni kayıt yaptıran mesleksiz tüm iş arayanlara mesleğe yönlendirme hizmeti sunma hedefleri belirlenmiştir. Böylece daha geniş eğitim, öğretim ve istihdam stratejilerinin kilit bir bileşeni olarak danışmanlık hizmetlerinin daha işler hale gelmesi amaçlanmıştır.

İş ve meslek danışmanlarının göreve başlamalarıyla birlikte İŞKUR modern bir kamu istihdam kurumu olma yolunda büyük bir adım atmıştır. Bu bilinçle iş ve meslek danışmanları öncelikli hedef kitlesini belirlerken, sadece çalışma hayatının dışında kalmış işsizler değil, ayrıca liselerde alan seçiminde, lise sonrası eğitim programı tercihinde bilgi ve yardıma ihtiyacı olan öğrenciler de bu kapsama alınmaktadır. Bunların yanında Sosyal Yardım-İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi Projesi çerçevesinde sosyal yardım alan ve çalışabilir durumda olan kişiler ve engellilere yapılan danışmanlık hizmetlerine de büyük önem verilmektedir.

#### **4.6. Danışmanlık ve İşe Yerleştirme Servisinin Diğer Servislerle Koordinasyonu**

Her İŞKUR il müdürlüğünde bulunması zorunlu Danışmanlık ve İşe Yerleştirme Servisi görevleri gereği diğer servislerle koordineli çalışmak durumundadır. Bu çerçevede iş aramak için başvuran kişiler öncelikle Danışma Noktasında karşılanır. Kişiler taleplerine göre danışma noktası tarafından diğer servislere yönlendirilir. Öncelikle kişinin iş arayan kaydı varsa talebi doğrultusunda, İşsizlik Sigortası Servisi'ne, Çalışma İlişkileri Servisi'ne veya Danışmanlık ve İşe Yerleştirme Servisi'ne; kişinin iş arayan kaydı yoksa ve özel sektörde iş arıyorsa veya istediği bir mesleki kursa başvurmak istiyorsa, öncelikle iş arayan kaydı oluşturulur, hemen sonra bu danışana, kendisiyle daha sonraları birebir ilgilenecek olan iş ve meslek danışmanı ataması sistemce yapılır ve danışmanın danışan portföyüne böylece eklenir. Daha sonra da Danışmanlık ve İşe Yerleştirme Servisi'ne yönlendirilir. İş ve meslek danışmanlığı sürecinde;

- Bireysel görüşme sonrası uygun olan açık işlere başvurmayı kabul eden kişinin danışman tarafından başvurusu yapılarak işyerine gönderilmesi sağlanır. Başvuru süreci ve sonrasına ilişkin iş ve işlemler ile izleme faaliyetleri danışman tarafından yerine getirilir.
- Danışmanlarca iş arama becerileri seminerleri verilir.
- İş arayanın, kurs ve mesleki eğitim faaliyetleri talebinde bulunması halinde, kayıtlı olduğu hizmet merkezindeki iş ve meslek danışmanı ile bireysel görüşme yaparak, eğitim hizmetleri konusunda bilgilenmesi sağlanır.
- Özel sektör işyeri ziyaretleriyle işverenlerin İŞKUR hizmetleri, işveren yükümlülükleri ve istihdam teşvikleri hakkında bilgilendirilmeleri ile işgücü, işbaşı eğitim ve mesleki eğitim taleplerinin alınması ve uygun adayların seçim ve başvuru işlemleri yine danışmanlar tarafından yapılır.

İş ve meslek danışmanları için danışan portföyü oluşturulması, İŞKUR il müdürlüklerinin hizmet alanındaki özel sektörde iş arayanlara birebir danışmanlığın daha sistematik yapılması bakımından önemli görülmektedir. İŞKUR kayıtlarındaki *engelli, eski hükümlü*

ve *normal* statülerde iş arayan kategorileri dikkate alınarak yapılan bir elektronik yazılım vasıtasıyla, kuruma iş aramak için kayıt yaptıran bu kişiler, danışmanlara eşit şekilde dağıtılmaktadır. Eğer danışanın ikametgah değişikliği olduysa, yeni ikametgahına uygun olan İŞKUR il müdürlüğünde görevli danışmanın portföyüne eklenmektedir.

İŞKUR'un bahsedilen kurum içi düzenli bir koordinasyonla çalışmasıyla iş ve meslek danışmanlarının da görev ve sorumlulukları daha belirgin bir hale gelmiş olup, şu temel vazifelerini yerine getirdiklerini söyleyebiliriz:

- Danışan görüşmesi öncesi hazırlık yapmak.
- Danışan görüşmelerini yürütmek.
- Danışan görüşmelerini sonuçlandırmak.
- İşverenlere yönelik danışmanlık faaliyetlerini yürütmek.
- Eğitim ve öğretim kurumları ile mesleki danışmanlık faaliyetlerini yürütmek.
- İşgücü piyasasında geçerli mesleki becerileri, iş deneyimi ya da mesleki eğitimi olmayan kişilere danışmanlık yapmak:
  - Bunun için kuruma başvuran kişiler danışmanlık hizmetleri almak üzere iş ve meslek danışmanına yönlendirilir. Danışman o an için uygunsa ilk görüşmeyi yapar, uygun değilse bireysel danışmanlık görüşmesi için randevu verilir.
  - İlk görüşmede danışman öncelikle danışanın, meslek edinmenin tatmin edici bir iş sahibi olmak için ne derece büyük bir öneme sahip olduğunu anlamasına yardımcı olur.
  - Danışman, başvurudan meslek bilgi merkezinde basılı olarak bulunan dökümanları veya İŞKUR web sitesindeki *Meslekleri Tanıtım ve Genel Eğitim-Öğretim Bilgi Dosyaları* bölümlerini incelemesini tavsiye eder.
  - Başvuranın ilgilerini ve yeteneklerini belirlemek üzere, hoşlandığı ve hoşlanmadığı, başarılı olduğu ve olmadığı işler ve sahip olduğu mesleki nitelikler hakkında sorular sorulur.
  - Eğer danışman daha ayrıntılı bilgi edinmek isterse, danışanına mesleki ölçme araçlarının kullanıldığı testler uygulayabilir.
  - Danışman ve danışan ölçme araçlarının sonuçlarını birlikte değerlendirir (Karagülle, 2007:30-44). Değerlendirme sonuçlarına göre başvuranın meslekler hakkında bilgilenmesini sağlamak üzere meslek bilgi merkezine yönlendirilir. Danışan, eğer varsa İŞKUR'un düzenlediği uygun işgücü yetiştirme kursuna veya İŞKUR'un dışındaki ilgili eğitim kurumlarına yönlendirir.
  - Benzer özgeçmişleri ve ihtiyaçları olan kişilerin sayısı grup oluşturmaya yeterli ise iş arama becerileri semineri vermek ve ölçme-değerlendirme araçlarını uygulamak üzere grup danışmanlığı oturumları düzenlenir.



- İşgücü piyasasında geçerli mesleki becerileri, iş deneyimi ya da mesleki eğitimi olan kişilere danışmanlık yapmak:
  - Kaydı yapılan ve uygun iş imkanları araştırıldığı halde bulunamayan ve yakın gelecekte mesleği ile ilgili bir iş bulması olanaklı görünmeyen başvurana danışmanlık hizmeti verilir.
- Kişinin mesleğinde teknolojik gelişmeler sonucu bir takım değişiklikler olmuşsa ve iş bulması yeni beceriler kazanmasını gerektiriyorsa, danışman, kişiye eğitim görebileceği ve destek alabileceği yerler hakkında bilgi verir.
- Başvuran özelleştirme veya işyerinin kapanması sonucu işten çıkarılmışsa, danışman, yeni iş alanları, mevcut seçenekler ve iş bulma olasılığının daha yüksek olduğu sektörler ve iller konusunda başvurana bilgi verir.
- İşten çıkarılan kişi cesaretini ya da özgüvenini yitirmişse, danışman bireysel veya grup danışmanlığı yoluyla istihdamı etkileyen engelleri ortadan kaldırmaya ve bireyi çalışmaya yönelik güdülemeye çalışır.
- Danışman, kendi işini kurmak isteyenlere uygun yatırım alanları ve teşvik tedbirleri hakkında bilgi verir.
- Danışman, ne tür bir iş istediği konusunda yeterli bilince sahip olmayanları, iş hayatının gerekleri konusunda aydınlatır, kendi istek ve ihtiyaçlarının farkına varmalarına yardımcı olur.
  - Danışman, işe başvurmada ve kendini işverenlere tanıtmada pazarlamada güçlükleri olanları bir iş arama planı geliştirebilme ve gerçekleştirmeleri için iş arama becerileri eğitimine yönlendirir.
  - Danışman iş arayanı randevu verilen zamanda kabul ederek isteklerini ve beklentilerini dinler ve iş arayanın yeni bir meslek edinmesi ya da iş aramaya başlaması konusunda kendisine yardımcı olur.
  - Teknolojik gelişmeler sonucu kişinin mesleğinde bazı yenilikler olmuşsa ve iş bulması yeni beceriler kazanmasını gerektiriyorsa, danışman kişiye eğitim ve destek alabileceği yerler hakkında bilgi verir.
  - Alternatif mesleklerde gidebileceği açık iş varsa, danışmanını görüşme yapmak üzere işyerine yönlendirir.
  - Danışan özelleştirme veya işyerinin kapanması sonucu işten çıkarılmışsa, yeni iş alanları, mevcut seçenekler ve iş bulma olasılığının daha yüksek olduğu sektörler ve iller konusunda danışana bilgi verilir.
  - İşten çıkarılan kişide umutsuzluk ve özgüven eksikliği söz konusu ise bireysel veya grup görüşmesi yoluyla danışan, yeni iş bulma fırsatları ile iş arama becerileri hakkında bilgilendirilerek iş arama konusunda motivasyonunun yükseltilmesi sağlanır.
  - Ne tür bir iş istediği konusunda yeterli bilince sahip olmayanlar iş hayatının gerekleri konusunda aydınlatılarak kendi istek ve ihtiyaçlarının farkına varmalarına yardımcı olunur.
  - İşe başvurmada ve kendini işverenlere tanıtmada güçlükleri olanlara, iş arama planı geliştirme ve gerçekleştirmeleri amacıyla, iş arama becerileri semineri için randevu verilerek yardımcı olunur.

İŞKUR'a kayıtlı iş arayanlara, işverenlere ve öğrencilere yönelik iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin en sağlıklı şekilde sunulması ve iş ve meslek danışmanlarına ilişkin iş ve işlemlerinin sistemli olarak koordine edilebilmesi için *İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı* kurulmuştur. Daire Başkanlığının koordinasyonu ile görevlerini yapan iş ve meslek danışmanları, öğrencilerin meslek seçimlerine, İŞKUR'a kayıtlı iş arayanların iş bulmalarına, mesleki uyum problemlerini gidermelerine, mesleki becerilerini geliştirmelerine, mesleklerini/işlerini değiştirmelerine, işverenlerin ise çalışma mevzuatı çerçevesinde bilgilendirilmeleri ile işgücü taleplerini karşılamalarına sistemli olarak yardım etmektedir. Bu amaçlarla İŞKUR, 3535 iş ve meslek danışmanı ile birlikte danışmanlık hizmetlerini etkin bir şekilde yerine getirmektedir. Hatta iş ve meslek danışmanlarının, İŞKUR'a kayıtlı tüm iş arayanlara, işverenlere ve öğrencilere daha etkin hizmet verebilmeleri amacıyla her bir danışmana iş arayan, işveren ve okul portföyü atanması ve danışmanların bu hizmeti portföy yönetimi yoluyla sunmaları, böylece her işsiz, işverenin ve okulun bir danışmanı olması sağlanmıştır.

#### **4.7. İş ve Meslek Danışmanlığının Yasal Dayanakları ve Temel İlkeleri**

İş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunulurken belli ilkelere uygun hareket edilmesi gerekmektedir. Bu ilkeler arasında her bireyin seçme özgürlüğüne sahip olması, iş ve meslek danışmanlığı hizmetinden yararlanılmasının isteğe bağlı olması, danışmanlık hizmetlerinde gizliliğin esas olması, söz konusu hizmetlerin tüm bireylere açık olması, bu hizmetin ilgili tarafların işbirliği ile yürütülmesi ve iş ve meslek danışmanlarının hem bireye hem de topluma karşı sorumlu olmaları yer almaktadır (Aca, Emirgil ve Işığışık, 2014:150-154). Bu kapsamda iş ve meslek danışmanlığının nasıl yürütüleceği hakkında ulusal ve uluslararası bazı düzenlemeler bulunmaktadır (Atay ve Erdoğan, 2011:7-22). İş ve meslek danışmanlığının yasal dayanağını, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından onaylanmış 88 ve 142 sayılı sözleşmeler oluşturmaktadır. İş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerinin nasıl yürütüleceğini düzenleyen ulusal dayanaklar arasında; *4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun 3/c ve 9/b maddesi*; *4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 48. maddesinin 7. Fıkrası*; *Türkiye İş Kurumu Görev Yetki ve Sorumluluk Yönetmeliği'nin 11/d, 11/e ve 11/f maddeleri*; *Türkiye İş Kurumu Görev Yetki ve Sorumluluk Yönetmeliği'nin 23/f maddesi* ve *Türkiye İş Kurumu İşgücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliği'nin 30. maddesi* olduğu görülmektedir. Uluslararası dayanaklar arasında ise; *ILO tarafından onaylanmış olan İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Hakkındaki 88 sayılı*

sözleşmenin 6. maddesinin a/i fıkrası; ILO tarafından onaylanmış olan İnsan Kaynaklarının Değerlendirilmesinde Mesleki Eğitim ve Yönlendirmenin Yeri Hakkındaki 142 sayılı sözleşmenin 3/1 ve 3/2 maddesi ve Avrupa Sosyal Şartı'nın 1. bölümünün 9. maddesi ve 2. bölümünün 1/4 maddesi olduğu görülmektedir.

İş ve meslek danışmanlığı ulusal mevzuat açısından ele alındığında öncelikli olarak 05.07.2003 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nu incelemek faydalı olacaktır. Kanunun 3. maddesinde İŞKUR'un görevleri arasında *iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek* sayılmaktadır. İŞKUR il müdürlüklerinin görevlerinin de sıralandığı 9. maddede ise İş ve Meslek Danışmanlığı Daire Başkanlığının görevlerinin sayıldığı görülür. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 48. maddesinde fonun gelirlerinin %30'unun İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi'nin görevlerini kapsayan faaliyetler için kullanılacağı belirtilmiştir. İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı bünyesindeki görevler ise en ayrıntılı biçimde 15.10.2012 tarihli İŞKUR Genel Müdürlüğü Görev, Yetki ve Sorumluluk Yönetmeliğinde düzenlenmiştir. İŞKUR'a ait bir diğer düzenleme olan Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinin 101. maddesinde de iş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerinin ne şekilde yürütüleceği hüküm altına alınmıştır (Tozlu, 2014:108-116). Bu yasal dayanaklar temelinde iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri yürütülürken belli ilke ve kurallara uygun hareket edilmesi gerekmektedir (Atay ve Erdoğan, 2011:7-22). Genel rehberlik ve danışmanlık ilkelerinin, iş ve meslek danışmanlığı için de büyük ölçüde geçerli olduğu görülmektedir:

- Danışmanlık hizmetlerinden faydalanma *gönüllülük* esasına dayanır.
- Danışmanlık hizmetleri, *kişilerin serbest karar verme haklarını sınırlayamaz*.
- Danışmanlar iş arayanların gelecekleriyle ilgili daha bilinçli kararlar vermelerine yardımcı olacak bilgileri sağlar.
- Danışmanlık hizmetlerinin yürütülmesinde, *din, dil, ırk, cinsiyet ve siyasi görüş* ayrımı yapılamaz.
- Hizmetlerin etkin ve verimli sunulabilmesi için danışmanlık servisi ve diğer tüm servisler arasında *iletişim ve eşgüdüm* esastır.
- Danışmanlık hizmetleri *ücretsiz* yapılıdır.
- Danışmanlık hizmetlerinden yararlanmak isteğe bağlıdır.
- İş ve meslek danışmanlığı hayat boyu yararlanılabilecek bir hizmettir.
- Danışmanlık hizmetlerinde gizlilik esastır.
- Tüm bireylere açık bir hizmettir.
- İlgili tarafların işbirliği ile yürütülür.

- Danışmanlık hizmetlerinde bireysel farklılıklara saygı esastır.
- İş ve meslek danışmanları hem bireye hem de topluma karşı sorumludur.
- Danışmanlık hizmetleri iş yaşamının ayrılmaz bir parçasıdır.

*İş ve meslek danışmanlığının yürütülmesinde başvurulan bilgi kaynakları ise şunlardır:*

- Danışmanların, çalışma alanları kapsamında yaygın eğitim kurumlarında eğitimi verilen meslekler, giriş koşulları, eğitim süresi, eğitim sonunda alınan belge ve unvan vb. konularında topladıkları bilgiler.
- Kurum ve kuruluşların gerçekleştirdikleri meslek kursları hakkında elde edilen bilgilerin danışmanlık çalışmalarında kullanılmak üzere dosyalanması.
- Danışmanların hizmet sunumunda yararlanmak üzere topladıkları enformasyon materyalleri (meslekler, danışmanlık metotları, danışmanlık teknikleri vb.).
- Danışmanlık hizmetlerinin yürütüldüğü ilde bulunan mesleki eğitim veren resmi ve özel eğitim-öğretim kurumları hakkında yapılan araştırmalar sonucu toplanan bilgiler.

#### **4.8. İş ve Meslek Danışmanlığının Hedef Kitleleri ve Temel Aşamaları**

Yeni mezun gençlerin tecrübelerinin az olmasından, ihtiyaç duyulan ara eleman gerektiren mesleklerde işgücünün yetişmemesinden veya gençlerin beklentilerinin daha kolay işlere doğru kaymasından ve kırsaldan kentlere doğru olan göçün kentlerde işsiz yığınlara neden olmasından dolayı işsizlik önemli bir sorun olmaya devam etmektedir. İş bulamama nedeniyle artan işsizlik oranları giderek büyük bir sorun haline gelmiş olup, bu noktada iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin önemi daha çok ortaya çıkmıştır (Kaya, Kırtay ve Koçak, 2017:269-302). Bunun yanında kariyerlerinin yükselme aşamasında olanlar, kariyer düzleşmesi sorunu yaşayanlar, iş/meslek tatmini düşük olanlar, iş yaşamında ayrımcılığa uğrayanlar, iş yaşamında dezavantajlı durumda olan gruplar ve emekliliği yaklaşan kişilere de birey veya grup olarak kendilerini tanıma, iş dünyası ve meslekler hakkında bilgi verme, istihdam ve kendilerini geliştirme konularında destek olunmaktadır (Atay ve Erdoğan, 2011:7-22). Bu destek her yaşta bireye yapılan kariyer danışmanlığı ve rehberlik hizmetlerini kapsamaktadır (OECD, 2002:2-7). Örneğin işgücü piyasası çerçevesinde bakıldığında; mesleki eğitim kursları hakkında karar verilmesinde, ilk meslek/iş seçiminde, meslek/iş değişikliğinde veya piyasada yeni bir işe girişte etkili sonuçları olduğu görülmektedir.

Günümüzde okullardaki rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesiyle kariyer danışmanlığı hizmetleri ön plana çıkmış olup, öğrencilere yine yukarıda sayılan amaçlarla mesleki eğitim desteği verilmektedir (Orange, 2011:3-6). Artık okulların kendi

bünyelerinde oluşturdukları kariyer danışmanlığı birimlerinin, İŞKUR'da görevli iş ve meslek danışmanlarının da destek vermesiyle daha güçlü ve etkili bir konuma geleceği düşünülmektedir.

İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, aktif istihdam politikaları kapsamında değerlendirilmekle birlikte, öncelikle pasif istihdam politikası olan işsizlik ödeneğine müracaat yapanlara yönelik verilmektedir. Ancak, danışmanlık hizmetlerinin maksimum düzeyde verimli ve etkili olabilmesi için diğer istihdam politikaları ile bütün bir biçimde verilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda iş ve meslek danışmanları (İMD) sadece kendilerine gelen işsizlerle değil, ayrıca lise ve üniversitelere de giderek toplu veya bireysel eğitim ve danışmanlık hizmetleri de vererek gençlerin mesleki yaşantılarını şekillendirecekleri çok önemli bilgilere direkt ulaşmalarını sağlamaktadır. Bunun yanında iş yaşamındaki kariyer yolunda beklentileri (yükselme aşamasında) olanlara yönelik olarak da bu hizmetler verilmekte olup; ihtiyacı olan bireylere, meslek seçimini yapmaları gereken dönemden başlayarak, eğitim dönemleri ve bu dönemi takip eden iş sürecini içeren ve kişisel gelişimin sürekliliği üzerine odaklanan mesleğe/işe yönelik danışmanlık faaliyetleri uygulanmaktadır.

İşsizlik durumunun yapısal bir sorun haline geldiği Türkiye'de, iş ve meslek danışmanlığının bu amaçları doğrultusunda hizmetler vererek işsizlik oranının azalmasına katkı sağlaması beklenmektedir. Uygulanan iş ve meslek danışmanlığı sürecinin temel aşamalarını beş başlıkta toplamak mümkündür (Atay ve Erdoğan, 2011:7-22). Bu süreç ve uygulamalar, İŞKUR tarafından 2008 yılında hazırlanan *İş Danışmanı El Kitabı'nda* detaylı olarak tanımlanmıştır. Bunlar;

- Birey hakkında bilgi toplama, tanıma ve analiz etme.
- İş dünyası, işler ve meslekler hakkında bilgi toplama ve analiz etme.
- Bireyin özelliklerini, iş dünyası, işler ve mesleklerin gereklilikleriyle karşılaştırma.
- Birey için bir eğitim, gelişim ve istihdam eylem planı hazırlama.
- Hazırlanan eylem planını uygulama ve gözden geçirme.

İŞKUR hedef kitleyi tanımlarken iş danışmanlığı ve meslek danışmanlığı hizmetinden yararlanacak kişileri ayrı olarak sınıflamakla birlikte, bu sınıflamanın öğrencilerden, mesleğinde belli bir kıdemde olanlara kadar toplumun birçok kesimine hitap ettiği görülmektedir (Koyuncu, 2013:248-251). Pratik ve uygulamaya dönük bu sınıflamaya göre; *iş danışmanlığı hizmetlerinden*;

- İlk defa işgücü piyasasına giren ve henüz mesleği olmayan gençler,

- Uzun süre işsiz kalanlar,
- İşverene dört ya da daha fazla gönderildiği halde işe giremeyenler,
- Özelleştirme, işyeri kapanması veya ekonomik durgunluk nedeniyle işini kaybetmiş olan ve bu nedenle işsizlik ödeneği alan, becerilerini geliştirmek isteyen, yeni bir iş bulmada ya da mesleğini değiştirmek ve uyum sağlamada zorluğu olanlar,
- Mevcut mesleki eğitim imkanları hakkında bilgi isteyenler,
- Güncelliğini yitirmeye başlayan mesleklerde istihdam edilen ve istihdam edilebilirliğini artırmak için ek bir mesleki eğitime ihtiyacı olabilecek gençler,
- Herhangi bir mesleği olmayıp, işgücü yetiştirme kursuna katılmak isteyenler,
- Çalışabilecekleri potansiyel işlerin nasıl bulunacağı hakkında bilgi isteyenler,
- Kendi işini kurmak isteyenler,
- İş aramada yönlendirmeye ihtiyaç duyan ve bu nedenle iş arama becerileri eğitiminden yararlanabilecek gençler

yararlanmaktadır. *Meslek danışmanlığı hizmetlerinden;*

- Meslek seçme ve değiştirme aşamasında olanlar,
- Mesleki becerilerini geliştirmek isteyenler,
- Genel lisede alan, meslek lisesinde meslek alanı ve dal seçiminde, lise sonrası eğitim programı tercihlerinde bilgi ve yardıma ihtiyacı olan öğrenciler,
- Yaygın eğitim programlarına katılmak isteyen (İŞKUR işgücü yetiştirme kursu, mesleki eğitim merkezi, halk eğitim merkezi vb.) bir meslek alanı ve eğitim programını seçmede yardıma ihtiyaç duyan gençler ile bir üst eğitim kurumuna yönelmek isteyen temel öğretim öğrencileri

yararlanmaktadır (Aca, Emirgil ve Işığışık, 2014:150-154). Kısaca özetlemek gerekirse, iş ve meslek danışmanlığı; sadece kariyer sorunları yaşayan kişi ve gruplara değil, iş yaşamının tüm evrelerindeki her birey ve gruba, kendilerine uygun, isteyerek yaptıkları, verimli ve üretken olarak çalışabilecekleri bir iş ve meslek sahibi olmalarına destek vermeyi ve bunun sürekliliğini sağlamayı amaçlamaktadır (Kaya ve diğerleri, 2017:269-302).

Danışmanlık talebiyle iş ve meslek danışma servislerine gelen gençlere, mesleklerine uygun işe yerleşmelerini sağlamak amacıyla bilgilendirmeler yapılırken, danışmanların güncel verileri de göz önüne almaları gerekmektedir. Bu nedenle İŞKUR'un il müdürlüklerinde danışmanlık hizmetleri yürütülürken, bu müdürlükler tarafından araştırması yapılan piyasadaki işyerlerinin şimdiki ve gelecekteki işgücü ihtiyaçlarıyla ilgili *işgücü piyasası araştırmaları* yapılmakta ve bu araştırmalar sonucu daima güncel tutulan mevcut bilgilerden yararlanılmaktadır (Karagülle, 2007:30-44). Bunun yanında iş ve meslek danışmanları tarafından okullara da ziyaretler düzenlenmekte olup, bu kapsamda

lise öğrencilerinin seçmek istedikleri meslek alanları açısından, mesleki değerleri analiz edilmektedir (Koyuncu, 2013:248-251).

Yapılan analizlerde lise öğrencilerinin bir mesleği seçerken benimsedikleri değerler arasında; maddi kazanç, liderlik, özgürlük, yardım, fiziksel özelliklerin kullanımı, iş sağlığı, yaratıcılık, arkadaşlık ve ekip çalışmasının ön plana çıktığı görülmektedir. Seçmek istedikleri meslek alanlarına göre bu değerlerin önem sırasının değişebildiği anlaşılmaktadır. Kısacası herhangi bir sınıflandırma ve sınırlama olmadan isteyen herkes İŞKUR'un danışmanlık hizmetlerinden yararlanabilmekte olup iş danışmanlığı ve meslek danışmanlığı hizmetleri hedef kitlesi İŞKUR İşlemler El Kitabında ayrı ayrı ele alınmıştır. Yasal olarak 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun 3/c ve 9/b maddeleri esaslarına dayanarak danışmanlık hizmetlerini yürütmekte olup, yaşam boyu öğrenim ilkesi çerçevesinde, her yaş grubundaki kişilere iş ve meslek danışmanlığı hizmetiyle yardımcı olunmaktadır (Karagülle, 2007:30-44).

İş ve meslek danışmanlığı hizmeti almak için İŞKUR'un Adana (135 İMD), Ankara (275 İMD), Antalya (129 İMD), Bursa (156 İMD), Gaziantep (83 İMD), İstanbul (768 İMD), İzmir (240 İMD), Konya (93 İMD), Manisa (74 İMD), Malatya (40 İMD), Samsun (49 İMD), Şanlıurfa (56 İMD), Trabzon (35 İMD) ve Van (37 İMD) İl Müdürlüklerine gelen 408 genç bireyle 02.01.2018-30.03.2018 tarihleri arasında yapılan görüşmelerde, '*İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri iş bulmanızı kolaylaştırdı mı?*' şeklinde sorulmuş ve şöyle bir sonuç ortaya çıkmıştır:

|               | <b>Katılımcı Sayısı</b> | <b>Oran (%)</b> |
|---------------|-------------------------|-----------------|
| <b>Evet</b>   | 285                     | 69,8            |
| <b>Hayır</b>  | 123                     | 30,2            |
| <b>Toplam</b> | 408                     | 100,0           |

Tablo 4.8.1. İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri iş bulmanızı kolaylaştırdı mı?

Gençlere sunulan birebir danışmanlık hizmetlerinin, onların istihdamına olan etkilerinin araştırıldığı bu çalışmada, katılımcıların büyük oranda olumlu yaklaştıkları, hatta *Evet* diyenlerin oranının *Hayır* diyenlerin oranının iki katından fazla (yaklaşık 2,3 katı) olduğu da göz önüne alındığında, danışmanların ve danışmanlık mesleğinin, henüz faaliyette bulunan yedi yıl içerisinde, gençlerin şahsında olumlu bir imaj kazandığını söyleyebiliriz.

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, kadrosunda bulunan 3535 iş ve meslek danışmanını, illerin işgücü piyasası özellikleri ve özellikle nüfuslarıyla orantılı bir şekilde taşra il müdürlüklerine dağıttığından, yukarıda söz konusu çalışmanın yapıldığı 14 il müdürlüğü, gerek ülke bazında nüfusun en yoğun iller olması, gerek buldukları bölgelerden veya diğer bölgelerden kendileri dışındaki diğer illerden göç alan iller olması, gerekse de işgücü piyasalarının yoğunluğuyla orantılı olarak iş ve meslek danışmanı sayılarının da yüksek olması nedeniyle tercih edilmiştir. Çünkü bütün taşra il müdürlüklerinde görevli her bir iş ve meslek danışmanı, il müdürlüklerine her gün gelen onlarca kişiyle birebir danışmanlık görüşmeleri kapsamında iletişime geçmektedir. Böylece kurumsal mail üzerinden bu illerde görevli iş ve meslek danışmanları ile irtibata geçilmiş olup, katılımcılarla yaptıkları görüşme sonuçları, yine mail olarak tarafıma gönderilmiştir.

İş ve meslek danışmanlığı hizmetleriyle ilgili İŞKUR'un yukarıda sıralanan il müdürlüklerine gelen bu 408 katılımcının görüşlerinin detaylı öğrenilmesi amacıyla uygulanan anket sonucu ise şu şekildedir:



|  | Kesinlikle Katılmıyorum (%) | Katılmıyorum (%) | Kararsızım (%) | Katılıyorum (%) | Kesinlikle Katılıyorum (%) |
|--|-----------------------------|------------------|----------------|-----------------|----------------------------|
| İş ve meslek danışmanlığı sonrasında daha bilinçli olarak iş arayacağım.                               | %7                          | %21              | %7             | %17             | %48                        |
| İş ve meslek danışmanım iş bulmamı kolaylaştırdı.  | %4                          | %22              | %13            | %16             | %45                        |
| İş ve meslek danışmanlığı sayesinde iş arama konusunda motivasyonum arttı.                             | %2                          | %26              | %19            | %14             | %39                        |
| İş ve meslek danışmanlığı bana farklı bakış açısı kazandırdı.  | %6                          | %18              | %20            | %7              | %49                        |
| Görüşme yapılan ortamdan memnunum, kendimi güvende hissediyorum.                                       | %3                          | %19              | %26            | %13             | %39                        |
| İş ve meslek danışmanlığı sonrasında İŞKUR hizmetlerini daha iyi öğrendim.                             | %7                          | %20              | %9             | %24             | %40                        |
| İş ve meslek danışmanımın kendi işimi kurabilmem konusunda destek olması gerektiğini düşünüyorum.      | %6                          | %17              | %17            | %15             | %45                        |
| İş ve meslek danışmanlarının eğitim hayatındaki öğrencilere de destek vermesi gerektiğini düşünüyorum. | %2                          | %24              | %11            | %20             | %43                        |
| İŞKUR'un hizmetleri arasında psikolojik danışmanlık hizmetlerinin de olması gerektiğini düşünüyorum.   | %3                          | %21              | %15            | %18             | %43                        |

Tablo 4.8.2. İş ve meslek danışmanlığı ile ilgili görüşler.

İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerine ilişkin katılımcıların görüşlerini değerlendirdiğimizde; *iş* ve *meslek* kavramlarına bakışları anlamında daha çok bilinçlendiklerini, iş/mesleğin yaşantılarında ne kadar ciddi kazanımlar olduğunu, gerek meslek/iş kararı verirken gerekse de iş arama sürecinde daha bilinçli hareket etmeleri gerektiği konusunda belli bir birikim kazandıklarını söyleyebiliriz.

Genç bireyin danışmanlık süreci boyunca, danışmanı ile sürekli birebir iletişim kurduğunu ve dolayısıyla danışan-danışman arasında bir güven ikliminin oluşabildiğini görmekteyiz. Danışmanlık sürecinde güven ortamının yaratılmış olması, sürecin sağlıklı sonlandırılması açısından çok önemli görülmektedir. Çünkü yukarıda danışmanlık ilkelerinde de bahsedildiği gibi, danışmanlıkta gizlilik esası vardır ve dolayısıyla danışanın bu esası biliyor olarak hareket etmesi, danışmanı ile birçok konuyu açık ve net konuşabilmesi açısından olumlu etkileri olacaktır. Böylece danışan ve danışmanın birlikte oluşturacakları yol haritaları, bir işe yerleşip istihdam olabilmelerini daha çok kolaylaştıracaktır. Bunun en önemli göstergesi, İŞKUR'un işyerlerine yönlendirdiği gençlerin, işe alımlarının gerçekleşmesidir. İlgili maddeye de bu yönde olumlu yaklaşım göstererek, sürecin etkisini görmemizi sağlamaktadırlar.

Danışmanlık hizmetlerinin en önemli çıktısı, iş arama süresinin uzamadan istihdamın gerçekleşmesidir. Bu nedenle bir gencin iş ararken beklentisinin dışında bir zaman kaybı yaşaması, onun bu süreçte motivasyonunu azaltabilecek olup, hatta daha derin psikolojik sıkıntılar içine girmesine neden olabilecektir. Dolayısıyla danışmanlık sürecinin, iş arayanları motive edici bir etkisi olup, danışanlara yoğun bir şekilde verilen iş arama becerileri eğitimleriyle, onların bilgi ve tecrübelerinin artırılmasına çalışılıp, bu birikimle sürece daha olgun ve yapıcı bakmaları sağlanmaktadır. Böylece motivasyonları da sürekli yükseltilmeye çalışılmaktadır. Zaten anketteki ilgili maddeye karşı gösterdikleri yaklaşımın da bu yönde olması, beklentinin gençler tarafından da uygun görüldüğü anlamını taşımaktadır.

Birey, iş ve meslek danışmanlığı sürecinde, sahip olduğunu düşündüğü mesleğin, gerçekten kendisine uygun olup olmadığını anlayabilmektedir. Eğer mesleği yetenek, ilgi alanları ve beklentilerine uygun olmadığını düşünüyorsa, mesleğini değiştirme şansına sahip olmaktadır. Önemli olan husus, eğer böyle bir durum söz konusu ise, genç bireyin bu konuda çok hızlı davranması gerekmektedir. Çünkü yaşı ilerledikçe gerek yeni bir meslek edinmesi, gerekse de işgücü piyasasının şartları zorlaşabilmektedir. Danışman ise zaten bu

durumun bilincinde olarak, danışanıya yaptığı birebir görüşmelerde, eğer mesleğinin kendisine uygun olmadığı kanaatine sahipse, danışanını mesleki eğitim kurslarına yönlendirebilmektedir. Yani birey, bu süreçte olması gereken ideal mesleği düşünebilecek olgunluğa ulaşmasına çalışılmaktadır. Dolayısıyla bireylere alternatifler de sunulabilmekte, farklı bakış açılarından sürece bakıp değerlendirmeleri sağlanmaktadır. Bunun yanında sahip olduğu mesleğinde tecrübesini daha çok artırması gerektiği veya halihazırda çalıştığı işi değiştirip aynı meslekte olmak üzere farklı sektörlerde de iş bulabileceği alternatifleri kendisine kazandırılmaya çalışılmaktadır. Kısacası gençlerin, danışmanlık sürecinin kendilerine meslek/iş ile ilgili farklı bakış açıları kazandırdığını ifade etmeleri, hizmetin etkisinin görülebilmesi açısından önemli bulunmaktadır.

İŞKUR, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerine profesyonel olarak, 2012 yılında kademeli olarak ve toplamda 4000 iş ve meslek danışmanını istihdam ederek başlamıştır. Bünyesine kattığı bu sayı, yaklaşık mevcut çalışan sayısı kadar olup, yani iş ve meslek danışmanlarının göreve başlamasıyla personel sayısı iki katına çıkmıştır. Bu danışmanlar İŞKUR'un taşradaki 81 il müdürlüğüne dağıtılmış olup, dolayısıyla ortaya bir fiziki mekan sorunu gündeme gelmiştir. Çünkü az önce ifade edildiği gibi her il müdürlüğünün personel sayısı birden iki katına çıkmıştır. Bazı il müdürlükleri bu sancılı dönemi, bir takım fiziki yapılanmalarla hızlı atlatmış olmakla birlikte, birçok il müdürlüğü ise göreve başlayan danışmanlara işlerini yürütecekleri bir fiziki ortam oluşturmakta uzun süre sıkıntılar yaşamışlardır. Yani bu il müdürlükleri, kendi mevcut imkanlarıyla iş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerini yürütmeye çalışmışlardır. Bu anlatılanlar, danışmanlık sürecinin en önemli etkenlerinden birisi olan danışmanlık ortamının hassasiyetinin ortaya konulması açısından önemli görülmektedir. Çünkü yapılan bir birebir danışmanlık görüşmesidir ve yukarıda da bahsedildiği üzere bu görüşmenin sadece danışan ve danışman arasında özel yapılması ve danışanın kendini böylece güvende hissetmesi gerekmektedir. Ancak fiziki şartlar uygun olmadığında, elbette ki danışmanlık görüşmeleri de çok istenen ve sağlıklı düzeyde yol almayacak ve ideal sonuca ulaşılmayacaktır. Bu nedenle görüşmelerin bahsedilen çerçevede yapılabilmesi için gereken fiziki ortamların da bütün il müdürlüklerinde aynı önemde oluşturulması, ülkemizde çok yeni olan iş ve meslek danışmanlığı mesleğinin daha profesyonelce yapılmasını sağlayacaktır. Ancak danışan gençlerin görüşme yapılan ortamla ilgili memnuniyetlerini bildirmeleri, bütün bu fiziksel zorluklara rağmen iş ve meslek danışmanlarının, onlara, bu süreçte sonuna kadar

kendilerinin yanında olacaklarını hissettirmesiyle ve özveriyle çalışmalarıyla açıklamak mümkündür.

İŞKUR, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerini vermeye başladığı bu kısa zaman içerisinde, kamuoyunda özellikle dezavantajlı gruplar içerisinde bulunan gençler tarafından tanınırlığının arttığı, gün geçtikçe de verdiği hizmetlerinin nicelik ve niteliksel anlamda kalitesini yükselterek daha da tanınır duruma geleceği anlaşılmaktadır. Bu bakımdan iş ve meslek danışmanları, önemli bir sorumluluk üstlenmiş olup, çalıştıkları kurumların bir ön yüzü oldukları bilinciyle hareket edip, kendilerinin ve yaptıklarının gençler tarafından tanındıkça, İŞKUR'un da tanınırlığının aynı ölçüde artacağını farkındadırlar. İŞKUR'un tanınırlığı arttıkça, bir kamu istihdam kurumu olarak vizyonunu da gerçekleştirmesinin önü daha da açılmış olacaktır.

Genelde toplumumuzda istihdam konusundaki algı, bir işyerinde işe girip orda çalışmak ve hayatını bu şekilde idame etmek anlamındadır. Oysa ki gençlerimiz çoğu, kendi işini kurabilecek yeteneğe sahiptir, önemli olan bu yeteneğin farkına varabilmeleri ve onlar için uygun koşulların oluşturulmasıdır. Burada çocuklar öğrencilik çağlarında öğretmenler tarafından çok iyi gözlemlenir ve uygun görülen durumlarda mesleki rehberlik yapılabilirse, çok genç yaşlarda bireylere bu girişimcilik ruhunu aşılayabiliriz. Tam da bu noktada iş ve meslek danışmanları, kendi portföylerindeki okullara yaptıkları ziyaretlerde, öğrencilere mesleki danışmanlık kapsamında verdikleri seminerlerle, ileride kendi işlerini kurabilecekleri, girişimcilik üzerine eğitimlere de ağırlık vererek, bu konuda önemli bir sorumluluk göstermektedirler. Bunun yanında il müdürlüklerine, kendi işini kurma düşüncesiyle gelen danışanlar da girişimcilik üzerine hazırlanan kurslara yönlendirilerek, hem sertifika sahibi olmaları, hem de devletin kendi işyerini açacaklar için verdiği teşvikler konusunda bilgilenmeleri ve bu konuda KOSGEB'e yönlendirmeleri sağlanmaktadır. Dolayısıyla danışmanların, kendi işlerini kurabilmeleri için gençlere destek olması, onlar nezdinde olumlu bir etki yaratmıştır.

Yapılan danışmanlık görüşmelerinde gençlerin birçoğu, kendilerine zamanında mesleki rehberlik yapılmış olması durumunda belki de içinde buldukları zorlukları yaşamayacaklarını dile getirmektedirler. Çünkü istihdamı sağlayan en önemli faktörlerden biri, meslek sahibi olmaktır. Ancak bireyler mesleklerini bilinçsizce, ne kendilerini ne de işgücü piyasasının durumunu tanımadan seçtiklerinden istihdamları da zorlaşmaktadır. Bu durumda kalan gençlerden bazıları işgücü piyasası şartlarının düzelmesini beklerken,

bazıları ise farklı bir mesleğe doğru rota belirlemektedir. Elbette ki gücünü ve potansiyelini önceki mesleğinde iş arama sürecinde harcayan gençlerin, yeni bir mesleğe doğru yol alması da çok kolay olmayacaktır. Dolayısıyla *doğru mesleğin* kazanılması için çok daha küçük yaşlarda, yani öğrencilik zamanında verilecek mesleki danışmanlık hizmetlerinin önemi daha da artmaktadır. Çünkü bu zamanlarda verilmeyen bir mesleki danışmanlık, yukarıda belirtildiği üzere ileride telafisi çok da kolay olmayan şartların oluşmasına sebep olabilecektir. Bu anlamda, danışmanlık hizmetini alan ve etkilerini olumlu yönde hisseden gençlerin, öğrencilere de bu hizmetlerin verilmesiyle destek olunması gerektiği konusundaki yaklaşımları, kurum vizyonunu içermesi bakımından önemli görülmektedir.

İş ve meslek danışmanları, mesleki yeterlilik belgesine sahip, alanında uzman kişilerdir. Faaliyetleri olarak iş danışmanlığı ve meslek danışmanlığı yaparak, aslında genel anlamda kariyer danışmanlığı hizmeti sunmaktadırlar. Gençlerle danışmanlık süreci, her ne kadar iş ve meslek boyutu üzerinden şekilleniyor olsa da sürecin psikolojik boyutu da göz ardı edilemez. İş ve meslek danışmanları, sonuç olarak bir psikolojik danışman olmamakla birlikte, danışmanlık süreci içerisinde birebir iletişimde oldukları danışanlarının içinde bulunduğu psikolojik durumu göz ardı edemezler. Ancak bu duruma sadece meslek/iş danışmanlığı çerçevesinde bakıp çözüm üretebilirler. Onun ötesi, kendi uzmanlık sınırlarını aştığı için yani psikolojik danışmanlık kapsamına girdiği için, bu durumda ancak danışanın isteği halinde bir psikolojik danışmana yönlendirebilir. Aslında bu durum danışmanlık sürecinin en başında, danışman kendisini danışana tanıtırken, görev sınırını da çizerek, ona yapabileceği yardımların neler olabileceğini danışanına aktarmasıyla anlaşılır. Elbette ki danışman, danışanın her sıkıntılı halini bu şekilde psikolojik bir vaka çerçevesinde değerlendirmez, çünkü burada bilinmesi gereken asıl durum, danışanın istihdam olmak için İŞKUR'a müracaat ettiğiidir. Önemli olan da bu süreci aktif geçirip danışanın en kısa zamanda istihdamını sağlamaktır. Zaten genç bireyin yaşadığı psikolojik sıkıntıların temelinde, istihdam sürecinin uzun zaman alması, hatta istihdamının hiç sağlanamamış olması yatmaktadır. Çünkü gençlerin içinde buldukları yaş dilimi itibariyle, toplumlar için her ne kadar demografik bir gücü (potansiyeli) gösteriyor olsa da diğer taraftan toplumların en kırılgan kitlelerini oluştururlar. Böylece istihdamdan uzak kalan ve hatta bunu öğrenilmiş çaresizlik (atalet) olarak yaşayan gençler, başta aileleri olmak üzere toplumdan kendilerini soyutlayabilir, istenmeyen davranış modelleri (alkol, uyuşturucu kullanımı, yönetime başkaldırı, vb.) içine girebilirler. Sonuç olarak toplumlar da bu demografik potansiyeli, ekonomik kalkınmada fırsata dönüştürme şansını kaybetmiş

olur. Bu nedenlerden dolayı, gençlerin iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin yanında, sosyal hizmetler alanında faaliyet gösteren diğer kurumlardan psikolojik danışma desteği almaları, süreci olumlu yönde destekleyen bir etki yaratacaktır.

#### **4.9. İş ve Meslek Danışmanlarına İlişkin Genel Bilgiler**

İş ve meslek danışmanlığı profesyonel bir meslek olarak kabul edilmektedir. İŞKUR'un kurumsal kapasitesinin güçlendirilmesi çalışmalarının bir devamı olarak 2011 yılında Türkiye'de ilk kez *iş ve meslek danışmanlığı*, bir meslek olarak tanımlanmıştır (Aca, Emirgil ve Işığışok, 2014:150-154). İş ve meslek danışmanlığı mesleğinin varlığı ve bu kapsamda yürütülen faaliyetler önemli aktif işgücü politika araçları arasında sayılmaktadır. Bu faaliyetlerin bir standarda ulaştırılması amacıyla, 2011 yılında imzalanan protokol kapsamında Türkiye İnsan Yönetim Derneği (PERYÖN) ve İŞKUR işbirliği ile *İş ve Meslek Danışmanı Ulusal Meslek Standardı (UMS)* hazırlanarak, bu mesleğin ulusal yeterliliği belirlenmiştir (Koyuncu, 2013:248-251). İş ve meslek danışmanlarının sahip olması gereken bilgi, beceri ve yetkinlikleri belirleme, ölçme-değerlendirme ve belgelendirme işlemleri, hazırlanan bu Ulusal Meslek Standardı dayanak alınarak ortaya konulmuştur.

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından hazırlanmış ulusal yeterlik dokümanında iş ve meslek danışmanı mesleğini layıkıyla yerine getirebilmek için sahip olunması gereken belgeler ve gerçekleştirilmesi beklenen faaliyetler sayılmıştır. MYK'ya göre bir iş ve meslek danışmanının sahip olması gereken bilgi ve beceriler;

- Analitik düşünme yeteneği,
- Anket değerlendirme bilgisi,
- Dezavantajlı grupların özelliklerine ilişkin bilgi,
- Dinleme ve empati becerisi,
- İkna yeteneği,
- Genel eğitim, öğretim ve sınav sistemleri bilgisi,
- Meslekler hakkında bilgi,
- Sözlü ve yazılı iletişim yeteneği,
- Ölçme ve değerlendirme araçları kullanım ve analiz bilgisi

olarak ifade edilmektedir (Tozlu, 2014:108-116). Bu çerçevede iş ve meslek danışmanlarının çalışma usul ve esaslarını belirten ilgili yönetmelik maddesi şöyledir (Elektronik Kamu Bilgi Yönetim Sistemi, Nisan 2012):

*Madde 6- ‘‘Danışmanlık hizmeti sunumu için il müdürlüğü faaliyet alanındaki iş arayanlar, işverenler ile eğitim ve öğretim kurumları; iş ve meslek danışmanlarına portföy oluşturacak şekilde dağıtılır.’’*

Yine aynı yönetmeliğe göre, iş ve meslek danışmanlarının görev ve sorumluluklarını belirten yönetmelik maddesi ise;

*Madde 7-‘‘(a) İş arayanlara, işverenlere, eğitim ve öğretim kurumlarına yönelik danışmanlık hizmetlerini yerine getirmek.*

*(b) Danışmanlık hizmetleri ile ilgili tanıtım ve işbirliği faaliyetlerini yürütmek.*

*(c) İş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerini raporlamak.’’*

şeklindedir.

İş ve meslek danışmanları, insani ilişkileri güçlü, sağlıklı iletişim kurabilen, empati duygusu gelişmiş ve sabırlı kişilerdir. Ayrıca danışmanlık vereceği kişilerin güçlü ve zayıf yönlerini tespit edebilme, doğru soruları sorabilme, cevapları doğru bir biçimde analiz edebilme ve bunları raporlaştırabilme özelliklerine sahiptirler. İşgücü piyasası ve istihdam politikaları alanlarında donanımlı olup, işgücü piyasasındaki güncel ve ihtiyaç duyulan meslek grupları, geçerliliğini kaybeden meslekler ve bunlara alternatif meslekler konusunda kapsamlı bilgi sahibidir.

Bunun yanında iş ve meslek danışmanları, işe girme kısıtlarını değerlendirme, eylem planları oluşturma, iş arama faaliyetlerini kontrol etme, danışanları boş pozisyonlara yönlendirme, iş arama tekniklerinde farkındalığı arttırma ve danışanların motivasyonlarını ve kendilerine güvenlerini arttırmalarına yardımcı olma konusunda uzmanlık bilgisine sahiptir (Dünya Bankası, 2013:38-43). Bütün bu özelliklerini danışmanlık sürecinde kullanırken danışanını tanımak önemli bir kazanım olacaktır. Bu konuda İŞKUR, danışmanlık hizmetlerinin etkinliğini daha da arttırmak için, Mesleki Yönelim Test Bataryası'nı kullanmaya başlamıştır (İŞKUR, 2011:24-39). Artık danışanların profili çıkarılırken en etkili yöntemlerden birisi olarak kullanılan bu batarya; genel yetenek, mesleki eğilim ve kişilik test sorularından oluşmakta olup, bireylerin doğru mesleği/işi seçmeleri yolunda önemli bir veri sağlamaktadır. Üç aşamalı bir test ile gençlerin yeteneklerinin, ilgilerinin (eğilimlerinin) ve ayrıca kişilik yapılarının hangi mesleklere daha uygun olduğu konusunda dikkate değer bilgiler elde edilmektedir. Ancak uygulanan bu test, bireyin mesleğine karar vermede tek başına kullanılabilecek bir özelliğe sahip olmayıp, sadece danışmanlık sürecinin bir parçası olarak analiz edilip değerlendirilmelidir.

Kaldı ki danışmanlık sürecinin bütününe ilişkin önemli bir ilke olan *gönüllülük* esası, bu testi uygularken de geçerli olup, danışman tarafından gerekli açıklaması yapıldıktan sonra, eğer danışan uygun görürse uygulanabilmektedir. Uygulaması, bilgisayar üzerinde, danışanın kendi başına sistem üzerindeki test sorularına, uygun cevapların işaretlenmesi ile yapılabilmektedir. İlk etapta üç testin değerlendirmesi ayrı ayrı yapılıp, en sonda bu üç testin sonuçları birlikte değerlendirilerek, sonuçların birbirini tamamlaması ve desteklemesi çerçevesinde, birey için en ideal alternatif mesleklerinin belirlenmesine çalışılmaktadır. Elbette ki bütün bu değerlendirmeler, danışan ve danışmanla birlikte yapılmaktadır. Bunun yanında iş ve meslek danışmanları, sadece kurumlarına kendi istekleriyle gelen gençlere değil, aynı zamanda portföylerinde kayıtlı olan danışanlarını da gerek telefon gerekse de e-posta ile irtibat sağlayarak kuruma davet etmekte, hizmetlerini onlara yüz yüze olacak şekilde anlatıp, istihdam yolunda daha sonra kurulacak iletişimin temellerini de atmış olmaktadır. Çünkü kaliteli bir sistemi oluşturmak için, danışan portföyünü iyi yönetmek gerekmektedir ve danışmanlar da bunun bilinci içindedirler.

#### **4.10. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetinin İşsizler Üzerindeki Etkileri**

İş ve meslek danışmanlığı hizmetinden faydalanmış işsizlerle yapılan anketin sonuçlarına göre iş arayanlar, iş ve meslek danışmanlığı sonrasında; İŞKUR'un sunmuş olduğu birçok hizmeti daha iyi öğrendiklerini, iş ararken artık daha bilinçli davrandıklarını ve bu görüşmenin kendilerine farklı bir bakış açısı ve kısmen de olsa iş arama konusunda artı bir motivasyon kazandırdığını ifade etmişlerdir. Danışmanlık esnasında sunulan hizmetlerin etkinliği sayesinde bireylerin mesleki nitelikleri artırıldığı için iş arama motivasyonları da güçlenerek, işsizliğin getirdiği sosyal yük hafifletmekte, diğer taraftan işgücü piyasasındaki rekabet arttığı için bundan işverenler de kazançlı çıkmaktadır. Dolayısıyla danışmanlık hizmetlerinin, kişilerin mevcut bilgi eksikliğini gidererek doğru kararların verilmesine yardımcı olunması, başta işveren ve iş arayan eşleştirmesinin sağlıklı olarak yapılması ve doğru mesleğe yönlendirme olmak üzere pek çok olumlu sonuçları görülmektedir (İŞKUR, 2011:24-39). Aktif istihdam tedbirlerinden biri olan iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, emek arzı ile emek talebi arasındaki eşleşmeyi hızlandırması ve özellikle uzun süreli işsizliğin önlenmesi açısından oldukça önemlidir. Danışmanlık esnasında sunulan bilgilendirme hizmeti sayesinde kişilerin doğru tercihler yapabilmelerine aracılık edilerek, hayati öneme sahip mesleki kararlar tesadüflere bırakılmamaktadır. Bu çerçevede bireyler veya gruplar halinde yararlanıcılarla görüşmeler yapılarak bu kişilerin meslek seçiminin



önemini anlaması, işyerleri ve eğitim olanakları hakkında bilgi sahibi olmaları sağlanmaktadır. Bu kapsamda İŞKUR il müdürlüklerinde bulunan Meslek Bilgi Merkezleri ise meslekler ve eğitim yerleri hakkında bilgilerin verildiği, mesleğini seçme aşamasında bulunan kişilerin doğru ve bilinçli karar vermesine yardımcı olacak yazılı materyallerin bulunması açısından çok faydalıdır (Günaydın ve Yıldız, 2016:275-287).

İş ve meslek danışmanlığı hizmeti ile işsizlerin kendilerine uygun açık işler ile daha hızlı ve etkin bir biçimde buluşturulması suretiyle İŞKUR'un, iş arama kanalları içerisindeki etkinliğinin gittikçe arttığı görülmektedir. İş ve meslek danışmanlarının, danışanlarının işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikleri kazanmalarına ve nihayetinde iş bulmalarına aracılık etmedeki rolü daha da etkin hale geldikçe, sistemli ve planlı bir şekilde uygulanacak hizmetler ile birlikte meslek seçimi aşamasında atılan yanlış adımlar sonucu yaşanabilecek muhtemel olumsuzluklar, mutsuzluklar önlenecek ve ayrıca ülkemizin sahip olduğu insan gücü daha verimli alanlarda değerlendirilecektir. İşverenlere yönelik danışmanlık hizmetleri kapsamında ise danışmanlar, işverenleri belli aralıklarda ziyaret ederek, onlara İŞKUR'un kurumsal hizmetlerini tanıtmaya, işgücü taleplerini alma, teşvikler ve çalışma mevzuatı konusunda bilgilendirmeler yaparak yardımcı olmaktadır (İŞKUR, 2016:46-48). Danışmanlar, işverenlere yaptıkları bu danışmanlık faaliyetlerinin yanı sıra gelecekte ihtiyaç duyacakları meslekleri de belirleyerek onlar için bir yol haritası çizmektedir.

İş ve meslek danışmanları; hizmetlerin etkin ve verimli sunulabilmesi için 2014 tarihli Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık (MBRD) Hizmetleri İşbirliği Protokolü ile kurum ve kuruluşlarla imzalanan protokollere uygun çalışmalar sürdürmektedir. Bunun bir devamı olarak İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulunda, MBRD hizmetleri kapsamında alınan kararların planlanması, uygulanması, izlenmesi, sonuçlarının takip edilmesi ile okullarda yapılacak MBRD hizmetlerini organize etmek üzere sekreteryası İŞKUR il müdürlükleri tarafından yapılan MBRD Hizmetleri Alt Çalışma Grubu oluşturulmuştur (Atay ve Erdoğan, 2011:7-22). Uygulanan bu MBRD hizmetleri, İŞKUR tarafından, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, işgücü piyasası hizmetleri, istihdam ve işsizlik sigortası hizmetleri kapsamında yerine getirilmektedir. İş ve meslek danışmanları da bu anlayışla, tüm vatandaşlara ihtiyaç ve özelliklerine uygun olarak hayat boyu rehberlik anlayışıyla mesleki bilgi, rehberlik ve danışma hizmetleri sağlama ve bu hizmetlere erişimi artırma çalışmaları yapmaktadır.

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

*“Gençlerimizin geleceğini inşa etmeyi her zaman başaramayabiliriz, ama onları geleceğe hazırlayabiliriz.”* Franklin D. Roosevelt.

Gençliğin, Türkiye'nin gelişme perspektifinde hayati ve büyük ölçüde belirleyici bir rolü vardır. Gençlik toplumun en canlı, en duyarlı kesimi ve değişimin başlıca sürükleyici gücüdür.

Gençlik, olanaklar ve özerklik açısından birbirinden değişik ölçülerde farklı olan kategorilerden oluşur. Bu farklılıkları göz önüne alıp, gençlerin daha önceki eğitim aşamaları ve istihdam durumları ile bağlantılı politika alanları üzerine eğilmek gerekmektedir. Türkiye'nin 2023 yılı ve ötesine uzanan, daha yüksek istihdam hedefini içeren gelişme perspektifi, gençlik üzerine odaklanan etkin bir politikayı daha anlamlı kılmaktadır.

Bu araştırmada 15-24 yaş arasındaki genç iş arayanlar ile yapılan bireysel ve grup görüşmelerinden yararlanılmış olup, hem Türk kaynaklarından hem uluslararası kaynaklardan, genç işgücü literatürü üzerine geniş bir tarama yapılmıştır. Bireysel ve grup görüşmelerinde gençlerin meslek/iş ile ilgili görüş ve fikirleri alınmıştır (Aytaç, 2008:2-10). Aşağıda yer alan genç işsizliği sorununun çözümü ve gençlerin istihdamıyla ilgili politika önerileri, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri çerçevesinde geniş çaplı bir araştırmanın sonuçlarına göre oluşturulmuştur:

1. İŞKUR'un, uyguladığı istihdam politikalarıyla, gençlere danışmanlık konusunda daha çok destek olmalıdır.
2. Mesleki eğitimin niteliğini iyileştirmek, öncelikli ele alınması gereken bir konudur. Ülkemizin sürdürülebilir ve parlak bir istihdam geleceği için gerekli bir koşuldur. Gençlerin mesleki yaşamındaki aşamalar arasında yumuşak geçişler sağlanması, örgün eğitimden yaygın eğitime veya bir mesleki dal/bölümden diğerine geçişin kolaylaştırılması gerekmektedir.
3. Meslek okullarına, devletten ve iş dünyasından daha fazla destek gösterilmelidir. Mesleki eğitim sisteminde gerçekleştirilecek reform ve değişikliklerin, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına odaklanması gerekmektedir.
4. Gençliğin istihdamı temel bir sorun olarak ve etkin bir stratejiyle ele alınmalıdır. Türkiye'nin kapsamı iyi belirlenmiş bir gençlik istihdam stratejisine ihtiyacı vardır. Genç istihdamını yaratma açısından; gençlerin mesleki niteliklerini, sıkıntılarını ve fırsatlarını teşhis etmek yaşamsal bir önem taşımaktadır. Gençlerin ortalama eğitimi başta olmak üzere, mesleki eğitimi ve teknik vasıfları kesinlikle artırılmalıdır. Ekonomik açıdan az gelişmiş bölgelerde yaşayan gençler için, ilgili

yörenin rekabet üstünlükleri belirlenerek, oradaki organize sanayi bölgeleri ve ticaret ve sanayi odalarının destek ve işbirliğiyle mesleki eğitim kursları düzenlenebilir. Çünkü her gencin niteliklerine uygun düzgün bir işinin olması gerekmektedir. Genç nüfusun işsizlik, kötü çalışma koşulları ve düşük ücret sorunlarıyla mücadelede, gençlerin ihtiyaçlarına göre hazırlanmış yeni ve daha spesifik istihdam politikaları uygulanmalıdır.

5. Genç işsizliği sorunu, kötü çalışma koşulları, düşük ücretler, yetersiz sosyal koruma gibi boyutları da düşünülerek kapsamlı bir şekilde çözüme ulaştırılmalıdır.
6. Türkiye'deki genç işsizliğin temel sebepleri; nitelikli istihdamın yetersizliği, düşük eğitim düzeyi, işverenlerin *deneyimsiz* gençlerin işgücü maliyetlerini artıracığına dair duydukları kaygı ve dolayısıyla nitelikli işgücüne duyulan ihtiyaç, eğitim ve işgücü piyasası arasındaki bağlantıların yetersizliği, işsiz sayısının çokluğu nedeniyle kolay işten çıkarmalar olarak sıralanabilir. Aynı zamanda hızlı nüfus artışı ve kırsal kesimden kent merkezlerine göç, gençlerde kayıt dışı istihdamın artmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla genç işsizliğiyle mücadelede hangi politikaların uygulanacağı, genç işsizliğinin bu nedenleri göz önüne alınarak belirlenmelidir.
7. Ülkemizde genç istihdam stratejisinin olmaması büyük bir kayıptır. Gençliğin istihdam sorunları ulusal bir eylem planı kapsamında, ayrıntılı, çok boyutlu ve sonuç odaklı bir biçimde ele alınmalıdır.
8. Mesleki anlamda vasıfsız gençler, sosyal güvencesiz ve düşük ücretlerle çalışmayı kabul etmektedirler. Burada mesleki eğitimin önemi ortadadır.
9. Girişimciliğin desteklenmesi, gençlere iş yaratılması açısından önemli bir araçtır.
10. Genç çalışanların sosyal güvenlik primlerinin düşürülmesi yönündeki teşvikler genç istihdamını artırmada etkili olabilecektir.
11. Toplumda işsizlik konusunda en dezavantajlı gruplardan biri olan gençleri hedefleyen aktif işgücü piyasası politikaları uygulanmalıdır. Bu politikaların yürütülmesinden sorumlu olan İŞKUR'un kurumsal kapasitesi güçlendirilmelidir.

Globalleşme çağında ekonomik açıdan, tüm dünya genelinde görülmeye başlayan istihdam yaratmayan büyüme, Türkiye'de de görülen bir gerçekliktir. İstihdam imkanları yaratılmadığı sürece genç işsizlik, ülkelerin en temel sorunu olarak hep var olacaktır. Bu çalışma Türkiye'de genç işsizliği sorunu ve bu sorunu yıllar içerisinde çözebilme aşamasında nelerin yapıldığı ile ilgili ayrıntılı bir literatür taraması ile gerçekleştirilmiş, elde edilen bulgular ışığında, yapılan analizler neticesinde, genç işsizliği sorununun çözümünde anahtar iki temel etkenin istihdam yaratma ve nitelikli eğitim olduğu görülmüştür.

Türkiye'de uygulanmakta olan eğitim öğretim sisteminin zayıf kalması sonucunda yeni mezun gençlerin işgücü piyasasına girişleri zorlaşmakta, bu durum işsizliği beslemektedir. Lise eğitimlerini tamamlayarak üniversiteye giriş aşamasına gelen gençler meslekler hakkında, mesleğin koşulları, çalışma şartları ve iş bulma imkanları hakkında yeterli

derecede bilgilendirilmediğinden, Türkiye’de iş bulma imkanları fazla olmayan meslek dallarını seçebilmekte ve bu konuda eğitimlerini tamamladıklarında iş bulabilmeleri zorlaşmaktadır. Bu nedenle gençler, meslekler konusunda bilinçlendirilerek bilinçli tercih yapmaya sevk edilmelidir. Çünkü mezuniyet sonrası gençler, iş arama sürecinde, eğitimini aldıkları bilgiler ile işgücü piyasasının istekleri arasında aşılmaz uçurumlarla karşılaşmakta, bu açığı kurslarla (yabancı dil, bilgisayar, ehliyet vb.) kapatmakla uğraşmaktadırlar (Yanbaşı, 2014:125-130). Bunun yanında kendi işini kurmayı planlayan gençlerin, finansal olarak desteklenmesi gerekmektedir. Gerekli ekonomik atılımlar yapılmalı ve yeni iş sahaları açılmalıdır.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin 23. maddesinde ‘‘Her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır.’’ ifadesi yer alır. Birleşmiş Milletler (BM) Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme’nin Türkiye tarafından 2005 yılında kabul edilen 6. maddesinde;

1. *Bu sözleşmeye taraf devletler, herkesin serbestçe seçtiği ya da kabul ettiği bir işte çalışarak hayatını kazanma fırsatı veren çalışma hakkını tanır ve bu hakkın korunması için gereken tedbirleri alırlar.*
2. *Bu sözleşmeye taraf bir devletin, bu hakkı tam olarak gerçekleştirmek için alacağı tedbirler, teknik ve mesleki rehberlik ile eğitim programlarını, bireyin temel ekonomik ve siyasal özgürlüklerini koruyan şartlar altında, düzenli şekilde ekonomik, sosyal ve kültürel gelişimiyle tam ve üretken istihdamını sağlamaya yönelik politika ve teknikleri içermelidir.*

Yedinci maddesinde ise; ‘‘Bu sözleşmeye taraf devletler, herkesin adil ve elverişli çalışma koşullarından yararlanmak hakkını kabul ederler.’’ ifadeleri bulunmaktadır (Gökçe, 2014:193-204). Dolayısıyla bireylerin bu haklarını kazanmaları yolunda, örneğin ders programlarına kişisel gelişim ve girişimcilik gibi dersler eklenerek, gençlere, gelecekte kişisel girişimde bulunmada kendilerine güven duymalarını sağlayacak bilgi ve beceri kazandırılabilir.

İş isteyenlere yeterli istihdam yaratamama bütün ülkelerde işsizlik denilen olguyu ortaya çıkarmıştır. Ülkemizde bu problemin çözümünde ortaya konulan iki temel politika; aktif istihdam politikaları ve pasif istihdam politikalarıdır. Aktif istihdam politikaları yeni istihdam sahaları oluşturmak ve işsizliğe sebep olan unsurları ortadan kaldırmayı amaçlar. Aktif istihdam politikalarını etkin bir şekilde uygulayabilmek için İŞKUR’da iş ve meslek

danışmanları çalıştırılmaya başlanmıştır. Danışmanlar özellikle işe yönlendirme/yerleştirme ve mesleki eğitim hizmetlerinde çalışmaktadırlar. İŞKUR verilerine baktığımızda uygulanan danışmanlık hizmetleriyle birlikte, genç işsizlerin işe yerleştirilme sayılarında önemli ölçüde yükselme olduğu görülmektedir (Yıldız ve Yörübulut, 2017:98-106). Yine bu kapsamda yapılan özel sektör işyeri ziyaretlerinde de yükselmeler görülmektedir.

Genç işsizliği, ekonomik, toplumsal ve siyasi sonuçlarıyla, günümüz toplumlarının en önemli sorunlarından biridir. Başta Avrupa Birliği olmak üzere, birçok uluslararası kuruluş ve ülkenin, bu sorun üzerinde ısrarla durduğu ve gençler arasındaki işsizliği önlemeye yönelik çeşitli politikaların geliştirildiği görülmektedir. Çalışan nüfusun, yani istihdama katılım oranının yüksek olduğu ülkelerin refah seviyesi ekonomik anlamda diğer ülkelerden çok daha ileridedir.

Gençler ülkeleri için her zaman en değerli beşeri sermaye, kalkınma ve gelişme için bir umut ışığı olma niteliğindedir. Gençliğin homojen bir yapıda olmayışı ve ayrıca çok yüksek bir hareketlilik eğilimine sahip olmaları genç işsizliği sorununun, aslında görüldüğünden çok daha karmaşık olması sonucunu doğurmaktadır. Dolayısıyla, sorunun çözümünü mesleki eğitim ya da genç istihdamının teşviki gibi bir takım teknik önlemler düzeyine indirgemek, soruna dar bir bakış açısından bakmak anlamına gelir ki, bu da problemi çözmekten ziyade onu gizleyecektir. Burada, genç işsizliği sorununa ekonomik, sosyal, psikolojik ve kültürel yönleriyle bakacak bir yaklaşıma duyulan ihtiyaç ortaya çıkmaktadır. Genç istihdamı politikalarının geliştirilmesinde bir diğer önemli nokta, konuya sosyal tarafların, özellikle de işverenlerin aktif katılımının sağlanmasıdır. Bir toplumun, toplumsal olarak kendini yeniden üretme süreci olarak nitelenen gençlik döneminde ve gençler arasında yaşanan sorunlar, toplumun hem bugünü hem de geleceğini daha derinden etkileyecektir (Bilen, 2015:67-70). Bunun bir göstergesi olarak nüfus bilimciler, işsizliğin ortaya çıkardığı ekonomik ve sosyo-kültürel faktörler nedeniyle, gençlerin, formel eğitimi tamamlama, işe başlama, bir aile kurma gibi çeşitli yaşam dönemeçlerine daha geç girdiklerini ifade etmektedir.

Hızla artan işsizlik rakamları, gençlerin kendilerini güvende hissetmelerini önlemektedir. Türkiye’de genç işsiz sayısının yüksek olmasının temelinde birçok faktör bulunmaktadır. Genç işsizliği, ülkemizin temel sorunlarıyla yakından ilgili olup, bunların başında son yıllarda düşüş eğilimine girse de nüfus artış hızı, buna bağlı olarak genç nüfus sayısının

yüksek olması, göç, istihdam yaratıcı yatırımların yapılmaması, eğitim ile istihdam arasındaki yapısal bozukluk gelmektedir. Bunun yanında özellikle 1980’li yıllardan sonra bütün dünyada neo-liberal politikaların da etkisiyle kendini gösteren küresel rekabet ortamında genç işsizliği, daha da önemli bir problem olarak ülkemizin karşısına çıkmıştır.

İşgücü piyasasının en önemli problemi olan işsizlik, gelişmişlik seviyesinden bağımsız olarak ülkelerin ortak sorunudur. İşgücü piyasasının yapısal özelliklerini dikkate alarak politika geliştirilmesi ülkemiz refahı açısından oldukça önemlidir. Bu politika ayağından biri olan işi ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin, gençlerin istihdamında önemli bir rolü olup, uygulamaları teorik olarak incelendiğinde, bireyi tanıma ile başlayan bir süreç ve bu süreçte elde edilen bilgiler doğrultusunda bireye yönelik bir kişisel eylem planı geliştirilmektedir.

İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri yaş, meslek, medeni ve sosyal durum gibi çok sayıda değişken grubu ile uğraşmak zorundadır. Danışmanlık alanında, bu farklı profildeki bireyler için uzun vadede istihdam edilebilecekleri bir takım uygulamalar bütünüdür (Ayan, 2017:26-34). Örneğin yapılan danışmanlık görüşmelerinde gençlerin birçoğunun tecrübesizlik nedeniyle istihdam olamadıkları görüldüğünden, bu sorunları yaşayan gençler İşbaşı Eğitim Programı’na dahil edilmekte ve bu programın sağlıklı bir şekilde sonuçlanmasıyla, gençlerin sonraki dönemlerde istihdam edilebilirlikleri üzerinde olumlu etkisi olmaktadır. Yine bu kapsamda iş arama becerileri eğitimi ve yoğunlaştırılmış danışmanlık hizmeti verilmesiyle bu etkinin daha da artacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada gençlerin istihdamıyla ilgili uygulamaların ve sonuçlarının resmi çekilerek bir durum analizi yapılmıştır. Sonra mevcut duruma ilişkin değerlendirmeler ve gençlerin istihdamını arttırmak amacıyla somut öneriler sunulmuştur. Araştırmada, Türkiye’de gençlerin istihdamının ne düzeyde olduğu üzerinde durulmuştur. Problemin önemli görülmesinin nedeni, refah devleti oluşumu içerisinde gençlerin istihdamına ilişkin doğru politikalar belirlenmesinin, bir yandan onların bir birey olarak hak ettikleri yere gelmelerine, diğer yandan da ekonomiye katkı sağlayarak atıl kalan genç potansiyeli harekete geçirmeyi sağlayacak olmasıdır. Yetişkin bireylerin istihdamı için bir avantaj olan beceri ve tecrübenin ön plana çıkması, gençler için dezavantaj olmaktadır. Bu durum göz önüne alınarak gençlerin istihdamında piyasa rekabet koşulları karşısında pozitif ayrımcılıklarla donatılmış korumalı istihdam yöntemleri uygulanmalıdır. Gençler için gerekli işgücü piyasası oluşturulduğunda, ülkemizdeki ekonomik ve sosyal yaşama önemli

derecede katkı sağlayacak bir potansiyeli ortaya koyabileceklerdir (Orhan, 2013:190-194). Yapılan incelemeler gerek gelişmiş ülkelerin önemli bir kısmında, gerekse gelişmekte olan ülkelerde genç istihdamının beklenen düzeyin çok altında olduğunu göstermektedir.

İŞKUR, Türkiye’de istihdamı sağlayan kamu kurumudur. 1946 yılından beri faaliyet gösteren kurum aktif ve pasif istihdam politikaları sayesinde istihdama önemli katkılar sunmaktadır. İşbaşı Eğitim Programları, Meslek Edindirme Kursları, İşsizlik Ödeneği ve Toplum Yararına Çalışma Programları yapılan başlıca faaliyetlerdir. İŞKUR’un son yıllarda öne çıkan ve gençlerin istihdamında büyük etkisi olduğu düşünülen bir faaliyeti de iş ve meslek danışmanlığı hizmetidir (Doğan, 2014:63-64). Ancak bu hizmetin daha etkili bir düzeye ulaşması için, hizmetin uygulayıcıları olan iş ve meslek danışmanlarına kurum içi verilen iletişim eğitimlerinin artırılması ve iş arayan gençlere daha çok ulaşmak için kitle iletişim araçlarının etkili kullanılması halinde, işe yerleştirme oranlarında daha çok artış olacağı düşünülmektedir.

Türkiye’de genç işsizlik oranının azaltılması için hükümete ve özellikle istihdam kurumu olarak İŞKUR’a önemli görevler düşmektedir (Kaya, Kırtay ve Koçak, 2017:269-302). İŞKUR’un iş ve meslek danışmanlığı hizmetleriyle mesleki ve teknik liselerde ve üniversitelerde verilecek mesleki ve kariyer alanındaki danışmanlık hizmetleri ve bu hizmetlerin sürekliliği oldukça önemlidir. Böylece öğrencilerin meslek ve kariyer beklentilerindeki belirginlikler önemli oranda artacaktır. Ayrıca iş ve meslek danışmanlarının emek piyasası hakkında güncel ve pratik bilgi ve tecrübelerinin olmasının, gençler üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Genç işsizlikle mücadelede daha başarılı olmak amacıyla, İŞKUR’un hem liselerde hem de üniversitelerde iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerini yaygınlaştırarak etkin hale getirmesi faydalı olacaktır. İŞKUR’un iş ve meslek danışmanlığıyla ilgili hedef ve politikalarının küresel değişimler ışığında ve ülke ihtiyaçlarıyla örtüşecek şekilde gözden geçirilip güncellenmesi, daha verimli sonuçlar elde edilmesini sağlayacaktır.

Aktif işgücü piyasası programlarının, özellikle gençlerin işbaşında ve işgücü piyasasında talep duyulan alanlara yönlendirilerek istihdam edilmelerinde oynadığı rol büyük önem arz etmektedir (Akbaş, 2015:134-135). Bu programlar içerisinde yer alan ve 2012 yılında İŞKUR bünyesinde faaliyete geçen iş ve meslek danışmanlığı, temel olarak işgücü piyasasında işgücünün nitelikleriyle işverenlerin beceri gereksinimlerini buluşturmayı hedeflemektedir. İş ve meslek danışmanları; analitik düşünme, araştırma yapma, empati

kurma, problem çözebilme, kolay iletişim kurabilme, yardımseverlik, dışadönük olma gibi kişisel özelliklerinin ön plana çıktığı kişilerdir (Aca, Emirgil ve Işığışok, 2014:150-154). Danışmanların sahip olduğu bu özellikleriyle ön plana çıkmaları, yukarıda ifade edilen temel hedefe ulaşma yolunda, doğru *iş arayan-işveren* buluşturulmasının yapılmasında etkili olduğu görülmektedir.

Bu çalışmada, genç iş arayanların istihdam olabilmeleri için İŞKUR tarafından sağlanan iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin amaçları ve hedefleri ortaya konularak, genç işsizliği sorununun çözümünde ne kadar etkin bir rolü olduğunun ortaya konulması amaçlanmıştır. Geniş bir literatür taraması yapılarak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin uygulamaları detaylı olarak incelenmiştir. Hizmetlerin yürütülmesinde, hiçbir meslek sahibi olmayan gençlere verilen *meslek danışmanlığı* hizmeti ile bir mesleği olup da işi olmayan gençlere verilen *iş danışmanlığı* hizmeti, yapılandırılmış özel danışmanlık görüşmeleri süreçleri çerçevesinde ortaya konulmuştur. Araştırmaya yönelik bir öneri olarak; bu çalışmada kapsama alınan ve dezavantajlı grupta yer alan genç işsizler yerine, yine toplumda dezavantajlı olarak kabul edilen kadınlar, engelliler veya eski hükümlülerin de kapsama alınmasıyla, bu kesimlerin istihdamında uygulanacak iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri araştırılabilir (Yakaboylu, 2016:6-9).

İş ve meslek danışmanlığı hizmetinin genç işsizlerin istihdamına olan etkileri üzerine ortaya konulan yeni modeller ile hizmeti alan ve almayan gençlerin istihdamı arasındaki fark ortaya konulmuştur. Türkiye’de 2008 krizinin etkisiyle genç işsizlik oranlarında ciddi artışlar yaşanmış ve 2009 yılında işsizlik oranı en yüksek seviyeye ulaşmıştır. Bununla beraber 2009 yılı sonrasında uygulanan politikalar neticesinde genç işsizlik oranları kriz öncesi seviyenin de altına inerek 2012 yılına kadar azalış eğilimi içerisine girmiştir. 2012 yılından itibaren genç işsizlik oranının artış eğiliminde olması Türkiye açısından mücadele edilmesi ve politika geliştirilmesi gereken sosyal ve ekonomik bir problem olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun için işgücü piyasasının etkinleştirilmesini sağlayan ve genç işsizliğiyle mücadele etmeye yönelik önlemlerden oluşan işgücü piyasası politikalarının geliştirilmesi ve uygulamaya konması gerekmektedir. Bu kapsamda genç işsizlik probleminin yarattığı olumsuz ekonomik ve sosyal sonuçlarla mücadelede aktif işgücü piyasası politikalarını etkin bir araç olarak kullanılması büyük önem arz etmektedir.

Yapılan araştırmada iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin genç istihdamını arttırdığı savı sınırlanmaktadır. Gençlerin istihdamını etkilediği düşünülen cinsiyet ve eğitim



seviyeleri değişkenleri üzerinden analizler yapılmıştır. Yine istihdamı etkileyen çok önemli bir unsur olarak tecrübe eksikliği üzerinde durulmuş olup, örneğin deneyim eksikliği söz konusu olan bu gençlerin *İşbaşı Eğitim Programı*'na yönlendirilmesinin yerinde olacağı düşünülmektedir. Gençlere, yeni bir meslek edindirme veya sahip oldukları mesleki becerilerini geliştirme yöntemlerinden hangisinin daha başarılı sonuçlar çıkaracağı danışmanlar tarafından değerlendirilip, en ideal kararı danışanıyla birlikte alacaklardır.

Genç işsizlerin istihdamı üzerine yapılacak analizlerin doğru sonuçlar üretebilmesi için, gençlerin danışmanlık sürecinde takip edilmesi, bu nedenle bu sürecin belli bir program dahilinde güncelliğinin sağlanması gerekmektedir. Yapılan iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin gençlerin istihdamı üzerinde nasıl bir etkisinin olduğunu ölçebilmek için bir izleme sistemine ihtiyaç duyulmaktadır. Danışmanlık süreci sonucunda, genç danışanlara, sürecin mesleki gelişiminde, iş arama motivasyonunda ve becerilerinde nasıl etkileri olduğu sorularak değerlendirilebilir. Bu etkileri görebilmek adına danışmanlık sürecinden itibaren danışanların mevcut istihdam durumundaki değişiklikler araştırılmalıdır. Danışanların girdikleri işte, aldıkları danışmanlık hizmetinin etkisinin sorularak anlaşılması gerekmektedir. Ancak danışmanlık sürecinin etkisinin sadece bu şekilde kısa vadede görüşmelerle anlaşılması yeterli olmamaktadır. Danışanları daha uzun vadede takip eden bir sistemin olması, yani girilen işte devamlılığın sağlanmasında da etkili olup olmadığı değerlendirilmelidir.

İŞKUR'a gelen gençlerin işsiz olarak kaydı yapılırken mesleğinin doğru bir şekilde sisteme aktarılması gerekmektedir (İrdem, 2016:39-44). Çünkü işverenden gelen taleplerin karşılanabilmesi ve doğru eşleştirme yapılabilmesi için bu husus önemlidir. Gençlerin demografik ve meslek bilgilerinin yanında beceri düzeylerinin de belirlenmesi gerekmektedir. Bu şekilde gençlerin sahip olduğu beceriler ve mesleği doğrultusunda bir işe yönlendirerek eşleştirme süreci etkinleştirilmiş olacaktır. Ayrıca gençlerin uzun süreli işsizler kategorisinde bulunup bulunmadığı bilgileri de etkin bir eşleştirme süreci için önemli olup, bu bağlamda kaydı yapılan gençler için Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) ile entegrasyon sağlanarak bir takip mekanizmasının oluşturulması önerilmektedir. Uzun süredir işsiz olarak kayıtlarda bulunan gençlerin işsiz kalma nedenlerinin incelenmesi süreç içerisinde göz önüne alınması gereken önemli bir husustur. İŞKUR'a başvuru yapan gençlerin bilgileri değerlendirildikten sonra uygun görülmesi halinde iş ve meslek danışmanları tarafından mesleki eğitim kurslarına yönlendirilebilecektir.

Gençlerin İŞKUR'a ilk kayıtları yapıp profilleri oluşturulurken eğitim seviyesi, iş tecrübesi, daha önce çalışmış olduğu sektör, işsizlik süresi gibi değişkenler göz önüne alınarak işsizlik boyutları tespit edilebilir. Düşük, orta ve yüksek işsizlik boyutu şeklinde gruplandırma yapılabilir. Bu şekilde bir profillemeye çalışmasının, gençler için ihtiyaçlarına uygun bir danışmanlık süreci belirlenip, istihdam verimliliğini artırması konusunda faydalı olacağı düşünülmektedir.

İşgücü piyasasının ihtiyacını belirlemek için işverenlerle periyodik olarak görüşülerek ve istihdam kapasitesi yüksek olan firmalarla odak grup görüşmeleri yapılarak piyasanın eleman ihtiyacı belirlenmelidir. İşverenlerin buldukları sektörler itibariyle değerlendirmeleri yapılarak hangi sektörde hangi mesleğe ihtiyaç duyulduğu tespit edilmelidir. Yani sektörel bazlı analizler yapılmalıdır.

Her ilin kendine özgü bir işgücü piyasası bulunmakta ve her ilde ihtiyaç duyulanlar farklılık göstermektedir. Bu kapsamda danışmanlık hizmetlerinin etki incelemeleri yapılırken il düzeyinde veri toplanarak il bazında değerlendirmenin yapılması daha doğru ve etkin bir analiz yapılmasına imkan sağlayacaktır. Bu sayede hangi ilde ne tür danışmanlık programının etkili olduğu bilgisi sağlanmış olacaktır. Çünkü sosyoekonomik açıdan her ilin sahip olduğu genç işgücü ve işveren profili farklı özellik sergilediğinden, il düzeyinde iş ve meslek danışmanlığının etkilerinin değerlendirmesinin yapılması işgücü piyasasının daha etkin işlemesine katkı sağlamış olacaktır.

Ülkeler arasındaki kalkınmışlık ve gelişmişlik düzeyinin önemli göstergelerinden biri olan istihdam seviyesi, stratejik olarak her ülkenin temel amaç ve hedefleri içerisinde planlanmaktadır. Genç ve eğitilmiş nüfusun çok sayıda olduğu Türkiye'de istihdam olanakları istenen seviyede değildir. Dolayısıyla gençlerin gelecekle ilgili kaygı ve endişeleri, onların yanlış meslek ve kariyer planlaması içerisinde girmelerine neden olmaktadır.

Yapılan çalışmayla iş ve meslek danışmanlarının genç işsizliğine ne derece çözüm olduğu öğrenilmeye çalışılırken araştırmanın ana kütlesini 15-24 yaş arası genç oluşturmaktadır. Araştırmada gençlerin istihdamı ile iş ve meslek danışmanlığı hizmetinden yararlanma durumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu hipotezi test edilmektedir. Danışmanlık görüşmelerinde, gençlerin iş ararken yararlandıkları kaynaklara dikkat edildiğinde, ilk başta *internetin* geldiği anlaşılmaktadır. Daha sonra *aile ve akraba çevresi, arkadaş*

*çevresi, gazete ilanları ve İŞKUR* gelmektedir. Bu bağlamda gençlerin, bir istihdam kurumu olarak tanınırlığı yeterli olmadığı zamanda İŞKUR'u, iş ararken kullanmayı neredeyse düşünmedikleri söylenebilir. İŞKUR'un özellikle iş ve meslek danışmanlığı hizmetleriyle gençlere destek olması, iş arama becerilerini geliştirmesi, bilinçli iş aramaları, daha kolay iş bulabilmeleri ve iş becerilerini analiz edebilmeleri açısından gençler, İŞKUR'un artık daha faydalı olduğunu düşünmektedir.

İŞKUR, iş arama sürecinde her ne kadar gençler arasında çok tanınan bir kaynak olmasa da özellikle iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin gençler özelinde yürütülen faaliyetlerinin tanınırlığının artması ve gençlerin istihdamı yolunda etkin uygulamalarıyla, artık gençler tarafından daha tercih edilir bir kaynak durumuna gelmiştir. Hatta gençlerin birçoğunun daha önceden, İŞKUR'un, il müdürlükleri olarak faaliyet gösteren bir istihdam kurumu dahi olduğundan haberleri yokken ve sayıları azımsanmayacak bir genç kitle varken, artık devletin bu kurumlar aracılığıyla her zaman kendilerinin yanında olacağı bilincine erişmişlerdir. İŞKUR'un iş ve meslek danışmanlığı hizmetleriyle gençler, daha bilinçli iş aramaya, iş arama becerilerinin gelişebileceğine, iş dünyası ile iletişiminin kolaylaşacağına ve daha kolay iş bulabileceğine dair inançları artmaktadır (Acaray, Şevik ve Yıldırım, 2015:66-74). Elbette gençlerin iş arama sürecinde İŞKUR'u daha çok tercih etmeleri, İŞKUR'un bu danışmanlık faaliyetlerinin onların algılarında daha olumlu bir etki yakalayabilmesine bağlıdır. İŞKUR'un gençlere yönelik iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin daha etkili olabilmesi için;

- Gençlere yönelik mesleki eğitimlerini arttırmalı ve düzenli olarak sürdürmelidir.
- Üniversiteyle işbirliklerini artırabilir. Okul ve iş dünyası arasında etkili bir köprü görevi üstlenebilecek kapasitede olan İŞKUR, bu potansiyelini gerçeğe dönüştürdüğünde, ülkemizdeki genç istihdamı problemini çözmeye önemli bir yol almış olacaktır. Böylece iş dünyası da eleman talebini karşılamada İŞKUR'u etkin bir kaynak olarak kullanabilecektir. Elbette ki bu çalışmaların en önemli sonuçlarından biri, işe yerleştirmelerin çok sayıda olmasıdır. Bundan dolayı İŞKUR, sadece küçük ve orta ölçekli işletmelerle yakın çalışması yanı sıra büyük ölçekli işletmelere yönelik çalışma içerisinde olması gerekmektedir.
- Başarılı olduğu iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerini özellikle görsel medya araçlarını kullanıp kamuoyuna tanıtarak, gençlere ulaşılabilirliğini sağlamaya çalışmalıdır. Bu halkla ilişkiler faaliyetiyle de modern bir istihdam kurumu haline gelmesinde önemli bir adım atmış olacaktır.

İŞKUR'a gelen genç iş arayanların, iş ve meslek danışmanlarıyla görüşmelerinde, özgeçmişleri sistem üzerinden kolaylıkla oluşturulmakta ve özgeçmişe göre sistem tarafından boş pozisyonlar otomatik olarak önerilmekte, işe başvuru süreci başlatılmakta

ve değerlendirilmektedir. Dolayısıyla firma-aday uyumunda danışmanlık hizmeti yerine getirilmiş olmaktadır. Aynı zamanda danışanlar, bu süreçte ilgili sektördeki gelişmeleri yakından takip edebilmek için danışmanlarından bilgi alabilmektedir (Koçer ve Öksüz, 2015:183-198). İş ve meslek danışmanları, genç danışanlarını işe alım sürecinde yapılması gerekenler konusunda bilgilendirmektedir (Kızıloğlu, 2012:120-126). Çünkü genç işsizlik oranının yüksek olduğu ülkemizde, gençlerin istihdam edilebilirliğini etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve bu kişilerin istihdam edilebilirliklerinin arttırılması için önlemler alınması kaçınılmazdır (Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2017:131-132).

Araştırmanın sonuçları, alan yazın çerçevesinde tartışılmış ve hem uygulamaya hem de ileri araştırmalara dönük öneriler geliştirilmiştir. Durum saptama aşamasında mesleği/işi olmayan gençlerin istihdamına yönelik sorunlar belirlenmiştir. Örneğin yapılan araştırmalar neticesinde okullardaki (mesleki eğitim merkezlerindeki) eğitimin, işgücü piyasasının istihdam ihtiyaçlarına yanıt verecek nitelikte olmadığı ve gençlerin buralarda aldıkları eğitim doğrultusunda istihdam edilemedikleri belirlenmiştir.

İş ve meslek danışmanları, işgücü piyasası analizleri yaparak, görev yaptıkları ildeki gerçek istihdam ihtiyaçlarını belirlemektedir. İŞKUR'un bu analizleri her yıl düzenli olarak mesleki eğitim merkezleri ve meslek liseleriyle paylaşması ve okullarda açılacak bölümler için uzmanların bu önerileri değerlendirmeye almaları, genç işsizlerin istihdam edilebilmeleri için bir önlem olarak düşünülebilir. Nasıl ki çalışan eleman sayısı en az 50 olan özel sektör işyerlerinde, %3 oranında engelli eleman çalıştırma yasal zorunluluğu varsa, yine yasal düzenlemelerle, daha küçük ölçekli (örneğin en az 20 çalışanı olan) işyerleri de dahil olmak üzere, genç işgücü kotası getirilebilir, kota kapsamına dahil edilerek bu problemin çözümünde etkili olabilir. Ülkemizde genel işgücü piyasa analizi çalışmaları yapılmakta fakat sadece 15-24 yaş grubundaki genç işgücüne yönelik yerel piyasa analizi çalışmaları yapılmamaktadır. Gençlere yönelik bu tür yerel işgücü piyasa analizi çalışmaları yapılması ve gençlerin bu analiz sonuçlarına dayalı olarak istihdama yönlendirilmesi ve mesleki eğitim (okul) çalışmalarının bu çerçevede yürütülmesi istihdam sağlama ve istihdamda kalıcılık çalışmaları için önemli görülmektedir.

Bu çalışmayla iş ve meslek danışmanlığı hizmeti alan gençlerin daha fazla istihdam olanağına sahip oldukları belirlenmiştir. Araştırma bulgularında, gençlerin okul döneminde eğitimlerinin bir kısmını işyerlerinde almaları gerektiğinin önemi vurgulanmıştır. Böylece işbaşında meslek/iş becerileri konusunda eğitilmeleri sağlanacaktır (Özbey, 2015:12-13).

Dolayısıyla işyerlerinde gerçekleştirilen işbaşı eğitim programlarının önemi ortaya çıkmakta olup, bu programların etkisini inceleyen yeni araştırmalara gereksinim duyulmaktadır.

Mesleki becerilerin öğretiminde, iyi bir uygulama olduğu düşünülen işbaşı eğitim programının, iş ve meslek danışmanlığı ile desteklendiği takdirde daha etkili olduğu anlaşılmaktadır. İŞKUR tarafından mesleği olmayan gençlere yönelik açılan kursların işlevselliği artırılmalıdır, yani istihdam edilebilirlik oranı yüksek olan kursların açılması teşvik edilmelidir. Gençler iş alanlarına yönlendirilirken yalnızca işgücü piyasasının taleplerine göre değil, gençlerin ilgi ve yeteneklerinin değerlendirilip ona göre iş alanlarına yönlendirilmesi sağlanmalıdır. Gençlere sunulan iş ve meslek danışmanlığı süreci içerisinde, bir işyerine yönlendirmeleri yapılmadan önce yani gerçek iş ortamlarında çalışmaya başlamadan önce, bu işyeri ortamlarının video destekli görüntülerinin daha önceden elde edilmesi sağlanarak, danışmanları tarafından bu video görüntüleri kendilerine izlettirilmesi suretiyle, onların işe uyum süreçleri kolaylaştırabilir. Böylece işe başlamadan önce gerekli olabilecek mesleki becerilerin öğrenilmiş olması işe uyumunu kolaylaştıran bir etmen olarak düşünülmektedir.

Ülkemizde mesleğe benzer zamanlarda atılmış ve benzer süreçlerden geçmiş iş ve meslek danışmanlarının, gençlerin istihdamına olan etkinliklerine dair bir bakış açısı geliştirmeye çalıştığımızda, istihdam politikalarında önem verilen ve bu politikaların etkinliğinde rol oynayan önemli bir görev olduğu karşımıza çıkmaktadır. Danışmanlık hizmeti bir yandan istihdam politikalarının uygulanmasının, bir yandan da işsizlerin iş arama faaliyetlerini kontrol altında tutmanın bir aracı olarak görülmektedir. Bu nedenle, işe yerleştirme sürecinin önemli bir aktörü olan iş ve meslek danışmanlarının genç istihdamına olan etkilerinin araştırılmasının yazına katkı sağlayacağı söylenebilir.

Genç danışanlar ile yapılan görüşmelerden, onların işsiz kalma nedenleri anlaşılabilir. Örneğin, işi beğenmeme veya gerçekçi olmayan beklentilere (özellikle ücret konusunda) sahip olma, sık karşılaşılan durumlardandır (Çınar ve Sencer, 2018:977-999). Ayrıca vasıfsızlık ve iş arama motivasyonunun eksikliği de söz konusu nedenler arasındadır.

İş ve meslek danışmanları istihdam politikalarının önemli bir aktörü olarak görülmelidir. Çünkü iş arama konusunda kendilerine danışmanlık hizmeti verilen gençlerin, gelecekte istihdam açısından daha başarılı oldukları görülmüştür. Ancak iş ve meslek danışmanları,

sadece eşleştirme, mesleki/iş bilgisi verme boyutlarıyla sınırlı olarak faaliyetlerini yapmamalıdır. Bu nedenle görevi başındaki her iş ve meslek danışmanı, sürekli yaptığı işleri ve etkinliğini gözden geçirmeli ve değerlendirmeler yapmalıdır. Böylece hizmetlerinin geliştirilmesini sağlayabileceklerdir. Araştırmanın sınırlılıkları olarak, iş ve meslek danışmanlığı mesleğinin ülkemizde 2012 yılından itibaren uygulanmaya başlaması, dolayısıyla danışmanların altı yıllık bir tecrübeye sahip olması gösterilebilir. Bunun yanında yüksek vasıflı gençlerin iş ve meslek danışmanlığı hizmetine genellikle ihtiyaç duymadan istihdam olabildiklerinden, bu hizmetten büyük oranda vasıfsız-yarı vasıflı gençler faydalanmakta olup, araştırma bu anlamda daha çok 15-24 yaş arasındaki mesleği/işi olmayan genç danışanları kapsamaktadır.

Kişinin aldığı eğitimin niteliği, işgücü piyasasındaki istihdam durumunu belirleyen çok önemli bir etkidir. Yani alınan eğitim, işgücü piyasasının iki temel aktörü olan işgücünün ve firmaların ihtiyaçlarına ne ölçüde cevap verebildiği hususu, istihdam durumunu da belirleyecektir. Örneğin, eğitimsel niteliklerin hızla değişen üretim teknolojilerine ayak uydurabilme noktasında gençlere bir uyum yeteneği sunup sunmadığı, onların istihdamını etkileyen önemli bir unsurdur.

Bu nedenle eğitim sistemi ile işgücü piyasasının yakın işbirliği içerisinde olması gerekmektedir. Eğitim sisteminin sunduğu nitelikler ile işgücü piyasasının talep ettiği nitelikler arasındaki uyumsuzluk, genç işsizlik probleminin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Örgün ve mesleki eğitim, bireyin hızla değişen ve giderek daha fazlasını talep eden işgücü piyasasına hazırlanması ve istihdam edilebilirliğinin artırılması açısından temel role sahiptir. Bu anlamda, daha iyi eğitim almış gençler, daha düşük eğitim düzeyine, dolayısıyla da daha düşük kalifikasyonlara sahip gençlere oranla işgücüne daha fazla katılmaktadır.

Eğitim sistemleri içinde mesleki eğitim sistemleri, ülkemizde yetişmiş işgücünün sağlanması bakımından çok önemli bir role sahiptir. Mesleki eğitim bir yandan sektörlere vasıflı işgücü yetiştirirken diğer yandan istihdamda olan işgücünün beceri ve yetkinliklerini artırır. Piyasanın ihtiyacını karşılayacak yani işletmeler tarafından rahatlıkla istihdam edilebilecek gençlerin yetiştirilmesi önemlidir. Türkiye’de bu sistemin koşulları oluşturulup yaygınlaştırıldığında ve işletmeler de destek verdiği takdirde genç işsizliği oranının düşürülebileceği düşünülmektedir. Yani güçlü bir okul-işletme işbirliğine dayalı mesleki eğitim sistemini oluşturmamız gerekmektedir. Bu durum gençlerin kendilerine en

uygun mesleki alana yönlendirilmesi açısından önemlidir. Bu nedenle mesleki eğitim kurumlarının müfredatları güncellenmeli, iş dünyasının istek ve ihtiyaçlarına uygun eğitimler verilmelidir.

Genç istihdamında etkili olan mesleki eğitimin ülkemizdeki gelişimi açısından önemli engellerden birisi, mesleki eğitime karşı olumsuz algı ve önyargılardır. Gerçekten de günümüzde ailelerin büyük çoğunluğu çocuklarının mesleki eğitim almasını istememektedir. Yine bu sorunun bir başka boyutu olarak, mesleki eğitimdeki öğrencilerin staj yaptıkları firmada, öğrenci olduklarının unutulup kendilerine işçi gibi davranılması, genç danışmanlarla yapılan görüşmelerden anlaşılmıştır. Günümüzde artık genel liseler karşısında meslek liselerinin dezavantajlı olmadığı hem gençlere hem de ailelerine aktarılmalıdır.

Türkiye’de işgücü piyasaları konjonktürel dalgalanmalardan oldukça etkilenmektedir. Yaşanan kriz dönemlerinde artan işten çıkarılma ve yeni iş sahalarının açılmaması geçmiş dönemlerde karşılaşılan durumlardır. Bu açıdan özellikle gençlerin konjonktürel dalgalanmalar ve ülkede görülen yapısal nedenlerden kaynaklı işsizliğinin önlenmesine yönelik tedbirlere ağırlık verilmelidir. Çünkü gençlerden vasıflı ve çevresi geniş olanlar daha çabuk iş bulabilmekte, ancak bu imkanları olmayanlar ise eğitimlerine, isteklerine uygun bir iş bulana kadar vasıfsız işlerde çalışabilmektedir (Çevik, 2014:120-126). Hatta bu durumdaki gençler kayıt dışı olarak bile çalışmaktadırlar.

İşsizlik sigortası fonu, işsizliğin sonuçlarını azaltıcı olan ve sağladığı geçici gelir güvencesiyle işsiz kalanlar için oldukça önemli bir sigorta koludur. Ancak hak kazanma koşulları ağırdır. Bu yüzden özellikle tecrübeleri olmadığından kısa sürede işten çıkartılıp fondan yararlanamayan gençlere yönelik özel uygulamaların gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

Yapılan araştırmalarda okuldaki rehberlik servisine gidip mesleki rehberlik alan öğrencilerin, almayan öğrencilere göre daha az mesleki kararsızlık yaşadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla, iş ve meslek danışmanları, okul rehberlik uzmanları ile mesleki rehberlik konusunda birlikte çalışmalar yapmalıdırlar. Bu konuda öğrencilerin kendilerini tanımalarına yardımcı olunmalı ve mesleki ilgilerini anlamaya yönelik testler uygulanmalıdır. Ayrıca meslek tanıtım günleri düzenlenmelidir. Ancak meslek, bir insanın hayatının sonuna kadar taşıyacağı unvanı olacağı için bu hizmetler yerine getirilirken çok dikkatli olunmalıdır (Bozgedik, 2017:72-75). Örneğin öğrencilerin meslek seçimini son

yıla bırakmaması konusunda, dokuzuncu sınıftan itibaren bilinçlenmeleri sağlanmalıdır. Yine bunun yanında öğrencilerin mesleki konuları kendi başlarına da araştırabilecekleri özgüveni ve motivasyonu onlara kazandırılmalıdır.

Genç işsizliğin önlenmesinde üretimin artırılarak yeni istihdam sahalarının açılması ve istihdam yaratan büyümenin gerekliliği önemli olmakla birlikte, nasıl iş aranmasının bilinmiyor olması ve doğru işi bulma konusunda yaşanan bilgi eksikliği, işsizliğe ve işsizlik süresinin daha uzun olmasına neden olmaktadır. İş ve meslek danışmanlığı hizmeti sayesinde yaşanan bu sorunların önlenmesi ve işgücünün daha etkin olarak kullanılması sağlanabilecektir. Bu nedenle ülkemizde tüm iş arayan gençlerin, iletişim becerileri kuvvetli, iyi eğitim almış, motivasyonu yüksek uzman personellerden (iş ve meslek danışmanlarından) danışmanlık hizmeti alması sağlanmalıdır. İşsiz gençlere iş arama ve özgeçmiş hazırlama yöntemleri muhakkak anlatılmalı, iş arayanlar bu sıkıntılı süreçte yalnız bırakılmamalı, iş bulana kadar aktif bir şekilde izlenmeli ve danışmanlık desteği verilmelidir. Yapılan çalışmada iş arayan gençlerin, iş ve meslek danışmanlığı desteği ile iş arama sürecinde psikolojik olarak daha rahat ve motive oldukları ve kendilerine değer verildiğini hissettikleri gözlemlenmiştir.

İş ve meslek danışmanlığı hizmetinin daha kaliteli ve verimli bir şekilde işlemesi ve genç işsizliğiyle mücadelede etkin bir şekilde kullanılabilmesi için, danışmanlık hizmeti verecek olan personel konu hakkında iyi yetişmiş ve nitelikli olmalı ve görevinin gerektirdiği yetki ve sorumlulukla doğru orantılı bir statüye kavuşturulmalıdır (Akman ve Koçak, 2011:133-155). Çünkü iş ve meslek danışmanlığının, hizmeti alan iş arayan gençler tarafından çok olumlu algılandığı ve işsizlik sorununun çözümünde, iş arama, iş bulma ve işi elinde tutma konusunda kendilerine çok önemli katkılar sağladığı görülmüştür. Dolayısıyla hem literatür taraması esnasında ulaşılan bilgilerin hem de her gün görevim icabı yürüttüğüm danışmanlık faaliyetleri esnasında elde edilen verilerin incelenmesi ve değerlendirilmesiyle, iş ve meslek danışmanlığının genç istihdamına olan bu katkılarını daha da ileriye taşımamızın gerekliliği anlaşılmıştır.

Yürütülen danışmanlık faaliyetleri değerlendirildiğinde gençlerin bir mesleğinin/işinin olması yolunda, danışmanlık sürecinin onları en iyi şekilde tanımayla başlaması gerektiğini söyleyebiliriz. Bu konuda İŞKUR olarak kullanılan, gençlerin yetenek, kişilik ve mesleki ilgilerinin öğrenilebileceği *mesleki ilgi envanteri* ön plana çıkmaktadır (Yılmaz, 2011:108-111). Ancak bu envanterin danışana uygulanması ve sonuçta elde edilen verilerin



kullanılması ve yorumlanması konusunda, iş ve meslek danışmanları çok iyi eğitilmiş olmalıdır. Elbette ki bu testlerin sonucunun, gençlerin mesleğe/işe yönlendirilmesinde tek başına kullanılmaları önerilmemektedir. Bu nedenle mesleki ilgi envanterlerinden elde edilen bilgiler, danışmanlık sürecinin sadece bir parçası olarak değerlendirilip, yapılan birebir danışmanlık sürecinde danışanın bireysel özelliklerinden elde edilen diğer bilgilerle bütünleştirilerek yorumlanmalıdır. Özellikle bu aşamada danışanın yetenek ve mesleki değerlerinin belirlenmesine çalışılmalıdır.

Çalışmada oluşturulan modelle birlikte iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin analizi daha içerikli yapılabilecek, böylece politika oluşturma aşamasında politika yapıcılara yol gösterici olacaktır. Örneğin çalışma ortamlarında tüm İŞKUR il müdürlüklerinde belirli bir standardın ve danışmanlık hizmetinin sunumu için gereken tüm donanımın sağlanması, uygulayıcılar olarak iş ve meslek danışmanlarının motivasyonunu artıracaktır (Bodur, 2013:32-34). Böylelikle genç işsizlerin istihdamına yönelik danışmanlık hizmetlerinin olumlu yönde daha çok etkileri sağlanabilecektir.

## KAYNAKLAR

- Abak, H. (2009). *Gençlerin İşsizlik Sorunu ve Mesleki Eğitimin Önemi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. 41-47.
- Aca, Z., Emirgil, B.F. ve Işığışok, Ö. (2014). “Türkiye’de İş ve Meslek Danışmanlarının Mesleki Algıları Üzerine Nitel Bir Araştırma”. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı 1, Birinci Baskı. Ankara. Türkiye İş Kurumu Birinci Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi. 150-154.
- Acaray, A., Şevik, N. ve Yıldırım, S. (2015). “Üniversite Öğrencilerinin İŞKUR Hizmetlerine İlişkin Algı ve Tutumları”. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, Cilt 10, Sayı 1, Ankara. 66-74.
- Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2014). “Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması Ekseni-Genç ve Engelli İstihdamı İle Uzun Süreli İşsizlikle Mücadele”, *Ulusal İstihdam Stratejisi Temel Politika Eksenleri*. (Birinci Baskı). Ankara. 65-72.
- Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2017). *Engelli Bireylerin İstihdam Edilebilirliğinin Artırılması İçin Teknik Yardım Projesi-İhtiyaç Analizi Raporu*, Ankara. 131-132.
- Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü. (2015). “Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması”. *Ulusal İstihdam Stratejileri (2014-2023) Üçüncü İzleme ve Değerlendirme Kurulu Toplantısı Mevcut Durum Raporu*. Ankara. 63-105.
- Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü. (2015). *Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023*. İkinci İzleme ve Değerlendirme Kurulu Toplantısı Mevcut Durum Raporu. (Birinci Baskı). Ankara. 21-27.
- Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü. (2016). “Genç İstihdamı”. *Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) Dördüncü İzleme ve Değerlendirme Kurulu Toplantısı Mevcut Durum Raporu*. Ankara. 55-58.
- Akbaş, S. (2015). *Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etki Değerlendirmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli, 134-135.
- Akman, A.C. ve Koçak, O. (2011). “İşsizlikle Mücadelede İş Danışmanlık Hizmetleri ve Yalova Örneği”. *İşGüç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 13, Sayı 2, Ankara. 133-155.

- Albert, B.R. (2013). “Framework Of Actions On Youth Employment”. *European Social Partners (The European Trade Union Confederation)*, Brussels. 3-15.
- Alfaiz, A. (2018). “Guidance And Counseling Profession”. *International Journal For Psychological Counseling And Education*, Vol:3, No:1, West Sumatra. 42-46.
- Allen, J. and Guez, W. (1997). “Counselling”. *United Nations Educational Scientific And Cultural Organization*, Paris. 6-53.
- Arancibian, P. (2016). “Youth Unemployment In Mediterranean Countries: Nature Of The Problem And Possible Ways Forward”. *Economy And Territory*, Geneva. 260-262.
- Arslan, İ. ve İzgi, B.B. (2008). *İkinci Ulusal İktisat Kongresi*. “Türkiye’de Genç İşsizliği Eğitim ve Büyüme İlişkisi (1988-2008)”. Cilt 11, Sayı 41, İzmir. 297-305.
- Aslan, B.Y. (2015). “Genç İşsizliğine Yönelik Alan Araştırması: Üniversite Öğrencileri Arasında Kaygı ve Umutsuzluk”. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt 6, Sayı 2, Ankara. 71-86.
- Atay, S. ve Erdoğan, N. (2011). “İş ve Meslek Danışmanlığının Çerçevesi”. *Türkiye İş Kurumu İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri El Kitabı*. (Birinci Baskı). Ankara: İş ve Meslek Danışmanları Derneği Yayınları, 7-22.
- Ayan, E.A. (2017). *Veri Madenciliği Tekniklerinin İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinde Kullanımı ve İŞKUR İçin Öneriler*, Uzmanlık Tezi, Türkiye İş Kurumu, Ankara, 26-34.
- Ayan, S. (2014). *G-20 Süreci ve Aktif İstihdam Politikaları-Türkiye ve G-20 Ülkelerindeki Uygulamaların Değerlendirilmesi*, Uzmanlık Tezi, Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Ankara. 92-97.
- Aydın, A. (2016). “Genç İşsizliği Sorununun Almanya ve Türkiye Mesleki Eğitim Sistemi Çerçevesinde Değerlendirilmesi”. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Sayı 11, Ankara. 3-17.
- Aytaç, A. (2008). “İnsani Gelişme Raporu, Türkiye’de Gençlik”, *Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı Türkiye Temsilciliği*, Birinci Basım. Ankara. 2-10.
- Basmacı, G.S. (2011). *Genç İşsizliği ve Türkiye’de Genç İşsizliğine Yönelik Çözüm Arayışları*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. 79-109.
- Baş, H. (2016). *Yerel Yönetimlerin Gençlere Yönelik Hizmetleri*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 95.

- Başlevent, C. ve Yentürk, N. (2007). **Gençlik Çalışmaları Birimi Araştırma Raporu**. “Türkiye’de Genç İşsizliği”. Ankara: Gençlik Çalışmaları Yayınları. 4-28.
- Batu, M.M. (2016). “Determinants Of Youth Unemployment In Urban Areas”. *International Journal Of Scientific And Research Publications*, Vol:6, No:5, Ethiopia. 344-348.
- Bayraktar, S. ve İncekara, A. (2013). “Türkiye’nin Genç İşsizlik Profili”. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt 4, Sayı 1, Ankara. 15–38.
- Bilen, M. (2015). *Avrupa Birliği ve Türkiye’de Genç İşsizliğine Yönelik Sosyal Politikalar*, Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova, 67-70.
- Bilen, M. ve Taş, H.Y. (2014). “AB ve Türkiye’de Genç İşsizliği Sorunu ve Çözüm Önerileri”. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt 3, Sayı 6, Ankara. Emek ve Toplum Yayınları. 53-67.
- Bodur, Z. (2013). *İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinin Etkinliğinin Artırılmasında Performans Ölçümünün Rolü*, Uzmanlık Tezi, Türkiye İş Kurumu, Ankara, 32-34.
- Botero, J., Djankov, S., Porta, R.L., Shleifer, A. and Silanes, F.L.D. (2004). *The Regulation Of Labor*. Washington. 2-25.
- Bouزيد, S. (2014). “Youth Inactivity And Unemployment”. *Breaking The Barriers To Youth Inclusion*, Tunisia. 24-33.
- Bozgedik, A. (2017). *Eğitimde Yeni Bir Model Olan Temel Lise Öğrencilerinin Üniversite ve Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 72-75.
- Bölükbaş, M. ve Çondur, F. (2014). “Türkiye’de İşgücü Piyasası ve Genç İşsizlik–Büyüme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 47, Sayı 2, Ankara. 77-93.
- Brunner, B. and Kuhn, A. (2010). “The Impact Of Labour Market Entry Conditions On Initial Job Assingment Human Capital Accumulation And Wages”. *IZA Discussion Paper Series*, No:5360, Zurich. 2-24.
- Bülbül, O.G. ve Kılıç, C. (2012). “Genç İşsizliğine İlişkin Teorik Çerçeve ve Dünyada Genç İstihdamının Durumu”. *İŞKUR İstihdamda 3i Dergisi*, Sayı 7, Birinci Baskı. Ankara. 40-63.

- Can, İ. (2015). “İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetinin Genç İşsizlikle Mücadeledeki Rolü”. *İŞKUR İkinci Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi Bildiri Kitabı*. (Birinci Baskı). Antalya: 312-313.
- Commission For Social Development. (2007). *Youth Employment: Impact, Challenges And Opportunities For Social Development*. 2-3.
- Coşan, B., Şahin, Ş. ve Yörübulut, M.Ç. (2017). “Küresel Ekonominin Kronik Sorunsalı Genç İşsizlik: Türkiye–Güney Avrupa (İspanya, İtalya, Portekiz, Yunanistan) Ülkelerinin Karşılaştırması”. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Ankara. Gazi Akademi Genç Sosyal Bilimciler Sempozyumu. 220-238.
- Çavdar, O. (2016). *İşverenlere Yönelik Hizmetler ve İşyeri Portföy Dağılımı İçin Türkiye İş Kurumu'na Model Önerisi*, Uzmanlık Tezi, Türkiye İş Kurumu, Ankara, 118-122.
- Çetin, M. ve Günaydın, G. (2015). “Genç İşsizliğin Temel Makroekonomik Belirleyicileri”. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 22, Denizli. 17-34.
- Çetinkaya, E. (2010). “Genç İşsizliğinin Teorik Açıklamaları”. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. Sayı 58, Ankara. 47-55.
- Çevik, Ö.C. (2014). *İkili Mesleki Eğitim Modeli: Ankara İli İkili Eğitim Uygulamalarında Sosyal Ortakların Görüşleri*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 120-126.
- Çınar, E. ve Sencer, B. (2018). “İş ve Meslek Danışmanlarının Bakış Açısından İşsizlik ve Danışmanlık”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı 2, İzmir. 977-999.
- Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik. (06.04.2004). *Resmi Gazete*, Gazete Sayısı:25425. 1-4.
- Çondur, F. ve Şimşir, N.C. (2017). “Türkiye’de Eğitim Harcamaları Ekonomik Büyüme ve Genç İşsizlik İlişkilerinin Analizi”. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, Cilt 2, Sayı 6, Ankara. 45-57.
- De, S., Singh, M. and Subramanian, K. (2011). *Income Inequality And Employment Protection Laws: Evidence From OECD Countries*. (First Draft). Hyderabad, 3-16.
- Demiray, H.T. (2003). *Türkiye’de Genç İşsizliği ve Yükseköğretim Mezunu Gençlerin Çalışma Yaşamına Geçişteki Sorunları*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 97-108.

- Demirbilek, S. ve Uluğtekin, N.M. (2015). “İş ve Meslek Danışmanları Açısından Dezavantajlı Grupların İstihdamı ve Sosyal İçerme”. *İkinci Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi İŞKUR Bildiri Kitabı*, Birinci Baskı. Antalya. 47-50.
- Doğan, S. (2014). *Kadın İstihdamında İletişimin Önemi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 63-64.
- Drahokovpil, J. and Piasna, A. (2017). “What Drives Wage Gaps In Europe”. *European Trade Union Institute Working Paper*, No:4, Brussels. 7-15.
- Dugarova, E. (2017). “Youth Unemployment: Causes And Consequences For Family Formation And Development”. *International Conference On The Family And Sustainable Development*, Lagos. 2-19.
- Dünya Bankası. (2013). *Türkiye’de Kırılgan Kişilerin İyi İşlerde Etkin Hale Getirilmesi*. Rapor No 83889. Ankara. 38-43.
- Ekici, F. (2014). *Federal Almanya ve Türkiye’de İşe Yerleştirme Sistemleri ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri*, Uzmanlık Tezi, Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri, Ankara, 25-26.
- Ekin, N. (2011). “Gençlerin İşsizlik Sorunu”. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Sosyoloji Konferansları-4*, Ankara. 40-49.
- Engellilerin İstihdamına İlişkin Mevzuat. (07.07.2005). *Resmi Gazete*, Sayı 25868, Düzenleme 5, Cilt 44.
- Ercan, H. (2011). *Türkiye’de Mesleki Görünüm*. (Birinci Baskı). Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Ofisi. 5-16.
- Ercen, M.T. (2014). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığına Giriş*. Lefkoşa: Yakın Doğu Üniversitesi, 2-11.
- Erday, A.U. (2009). “Dünyada Genç İşsizliği Sorununu Çözümüne Yönelik Ulusal Politikalar ve Türkiye”. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı 3, Ankara. 135-157.
- Ergüder, C. (2014). *Genç İşsizliğinin Nedenleri Eğitimle Olan İlişkisi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi. 2-20.
- Erikli, S. (2016). “Genç Yoksulluğunun Temel Belirleyicileri: Eğitim ve Düzgün İş”. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 18, Sayı 1, Ankara. 285-299.

- Erol, S.I. (2013). “Gençlere Yönelik Aktif İstihdam Politikaları: Japonya, Kore, Çin ve Türkiye Örnekleri”. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 24, Sayı 6, Ankara. 15-40.
- Galadima, M. (2014). “Effects Of Youth Unemployment And Its Consequence: A Survey Of Youth In Yobe State Nigeria”. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, Vol:19, No:9, Damaturu. 92-94.
- Gautie, J. and Laroche, P. (2018). “Minimum Wage And The Labor Market: What Can We Learn From The French Experience”. *CES Working Papers*, No:19, Paris. 2-26.
- Giaconia, C. and Terzo, G. (2018). “The Socio-Demographic Determinants Of Youth Unemployment”. *Econ World 2018*, Seville. 2-13.
- Gökçe, A.T. (2014). “Atanamama Nedeniyle Farklı Bir Mesleğe Yönelen İşsiz Aday Öğretmenler Üzerine Bir Çalışma”. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1, Ankara. 193-204.
- Göksel, A., Güngen, S.B. ve Şenyuva, Ö. (2016). “Redefining And Tackling Youth Unemployment In The Arab Mediterranean Context”. *SAHWA Policy Paper*, Ankara. 3-10.
- Görlich, D., Hussami, F.A. and Stepanok, I. (2013). “Youth Unemployment In Europe And The World: Causes Consequences And Solutions”. *Kiel Policy Brief*, No:59, 3-6.
- Gözen, M.Ç., Koç, S. ve Orhan, A. (2017). “Kırsal Kesimde Gençlerin İstihdam Sorunları”. *Kayıt Dışı İstihdam ve Ekonomi*, Cilt 85, Sayı 211, İkinci Baskı. Kocaeli. Umuttepe Yayınları. 142-153.
- Green, F. (2016). “Skills Demand Training And Skills Mismatch: A Review Of Key Concepts Theory And Evidence”. *Foresight Government Office For Science*, London. 5-28.
- Günaydın, İ. ve Yıldız, B. (2016). “Dünyada ve Türkiye’de Yoksullukla Mücadelede Uygulanan Mali Tedbirler ve Türkiye Analizi”. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, Cilt 7, Sayı 17, Gümüşhane. 275-287.
- Gündoğan, N. (1999). “Genç İşsizliği ve AB’ye Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstihdam Politikaları”. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt 54, Sayı 1, Ankara. 65-77.
- Güneri, O.Y. (2013). “Kariyer Planı: İstedığımız Geleceğe Ulaşmada Yardımcı Olan Yol Haritamız”. *İŞKUR İstihdamda 3i Dergisi*, Sayı 8, Birinci Baskı. Ankara. 90-95.

- Güzel, B. (2009). *Kadın Çalışanların Kariyer Engellerinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 58-59.
- Heintz, J. (2016). “Why Macroeconomic Policy Matters For Gender Equality”. *Policy Brief*, No:4, New York. 2-4.
- Hettiararchchi, H. and Jayarathna, Y. (2014). “The Effect Of Employee Work Related Attitudes On Employee Job Performance: A Study Of Tertiary”. *IOSR Journal Of Business And Management*, Vol:16, No:4, Kelaniya. 75-81.
- Huda, T. (2003). *Youth Unemployment In The Carribbean: Social And Economic Backgrounds*. Carribbean. 5-23.
- International Labour Office. (2004). *Global Employment Trends For Youth*. Geneva, 2-22.
- International Labour Office. (2012). “Macroeconomic Stability Inclusive Growth And Employment”. *UN System Task Team On The POST-2015 Development Agenda*, Geneva. 3-9.
- Irechukwu, G.N. and Nwogwugwu, N. (2015). “Socio-Political Implications Of Youth Unemployment On Nigeria’s Economic Development”. *IOSR Journal Of Economics And Finance*, Vol:6, No:4, Nigeria. 28-32.
- Işık, V. (2016). “Türkiye’de Genç İşsizliği ve Genç Nüfusta Atalet”. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt 5, Sayı 11, Ankara. 133-142.
- İnternet: Elektronik Kamu Bilgi Yönetim Sistemi. (Nisan, 2012). “İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmeti İçin Randevu Verilmesi Mevzuatı”. *İŞKUR İşlemler El Kitabı*. Mevzuat No 2074/8858. web: <https://kms.kaysis.gov.tr> adresinden 27.09.2017 tarihinde alınmıştır.
- İnternet: International Labour Organization. (Kasım, 2018). “İşsizlik Oranları”. *ILOSTAT Göstergeleri İstatistikler ve Veritabanları*. web: <https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/unemployment/lang--en/index.htm> adresinden 08.06.2019 tarihinde alınmıştır.
- İnternet: Türk Harb-İş Sendikası. (Mart, 2012). “Türkiye’nin Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planı Hazır”. web: <http://www.harb-is.org.tr/tr/genc.asp?id=576> adresinden 06.12.2017 tarihinde alınmıştır.



İnternet: Türkiye İstatistik Kurumu. (Şubat, 2019). “Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu”. *TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistikleri*. web: [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007) adresinden 09.06.2019 tarihinde alınmıştır.

İnternet: Türkiye İstatistik Kurumu. (Mayıs, 2019). “15-24 Yaş Grubundaki Genç Nüfusun Yıllara ve Cinsiyete Göre İşgücü Durumu”. *Türkiye’de Yıllara Göre Detaylı Hanehalkı İşgücü İstatistikleri Göstergeleri*. web: [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007) adresinden 08.06.2019 tarihinde alınmıştır.

İnternet: Türkiye İş Kurumu. (Aralık, 2011). “İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinin Ulusal ve Uluslararası Yasal Dayanakları”. *İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri Sıkça Sorulan Sorular*. web: [https://statik.iskur.gov.tr/tr/sikca\\_sorulan\\_sorular/sss\\_imd\\_.htm](https://statik.iskur.gov.tr/tr/sikca_sorulan_sorular/sss_imd_.htm) adresinden 27.11.2017 tarihinde alınmıştır.

İnternet: Türkiye İş Kurumu. (Ocak, 2017). “İş Arayana Umut, İşverene Güven, Öğrenciye Destek, Herkesin Bir İş ve Meslek Danışmanı Var”. *İş ve Meslek Danışmanlığı*. web: <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/danismanlik.aspx> adresinden 25.10.2017 tarihinde alınmıştır.

İnternet: Türkiye İş Kurumu. (Aralık 2017). “İş ve Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri”. *Yıllık İstatistik Bültenleri*. web: <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/> adresinden 10.06.2019 tarihinde alınmıştır.

İnternet: Türkiye İş Kurumu. (Aralık 2017). “Yaş Gruplarına Göre Kayıtlı İşsizler ve İşe Yerleştirmeler”. *Yıllık İstatistik Bültenleri*. web: <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/> adresinden 10.06.2019 tarihinde alınmıştır.

İnternet: Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Ofisi. (Ocak, 2010). “Türkiye’de Genç İstihdamı”. *Küresel İstihdam Eğilimleri*. web: [http://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/youth\\_employment/lang-tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/youth_employment/lang-tr/index.htm) adresinden 01.12.2017 tarihinde alınmıştır.

İrdem, E. (2016). *İŞKUR Tarafından Düzenlenen Mesleki Eğitim Kursları İtibariyle Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etki Değerlendirmesi*, Uzmanlık Tezi, Türkiye İş Kurumu, Ankara, 39-44.

- İş ve Meslek Danışmanlarının Atanma İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik. (26.03.2015). *Resmi Gazete*. Sayı 29307.
- İyem, C. (2016). “Kamu Sektöründe İnsan Kaynakları Plansızlığı”. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt 5, Sayı 11, Birinci Baskı. Ankara. 11-20.
- İzgi, B.B. (2012). “Genç İşsizliği ve Eğitim İle Olan İlişkisi”. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 11, Sayı 41, Ankara. 295-310.
- Jeong, I. (2006). *The Status Of Youth Unemployment In Korea And Policy Tasks*. Korea. 62-70.
- Kabaloğlu, G., Konya, S. ve Küçüksucu, M. (2017). “Türkiye’de Farklı Boyutları ve Alternatif Çözüm Politikaları İle Genç İşsizliği”. *Kayıt Dışı İstihdam ve Ekonomi*, Ankara. 33-38.
- Kabbani, N. and Kothari, E. (2005). *Youth Employment In The MENA Region: A Situational Assessment*. Washington. World Bank, 3-48.
- Karabıyık, İ. (2009). “Avantaj ve Dezavantajları İle Genç İşsizliğinin Değerlendirilmesi”. *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. Cilt 13, Sayı 3-4, Ankara. 295-305.
- Karagülle, B. (2007). *Türkiye’de İşsizliğe Bir Çözüm Önerisi Olarak İŞKUR’un İş Danışmanlığı Hizmetleri*, Uzmanlık Tezi, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 30-44.
- Kartal, G.D. (2011). “İş Ararken Ben”. *İŞKUR İstihdamda 3i Dergisi*, Sayı 3, Birinci Baskı. Ankara. 96-97.
- Kaya, A., Kırtay, Ç. ve Koçak, O. (2017). “Üniversite Öğrencilerinin İş Bulma ve Kariyer Beklentilerinin İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinden Etkilenmesi”. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, Cilt 6, Sayı 1, Edirne. 269-302.
- Kaynak, M. (2007). “İşsizlik ve Türkiye’de Emek Kalitesi”. *TİSK Akademi Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, Birinci Baskı, Ankara. 75-86.
- Kenar, N. (2011). “Genç İstihdamı”. *Çankaya Üniversitesi Gündem Dergisi*, Sayı 39, Ankara. Çankaya Üniversitesi Yayınları. 7-14.
- Kızıloğlu, S.D. (2012). *İnsan Kaynakları Yönetiminde İşe Alım*, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 120-126.

- Koçak, H.G. (2006). *Bilgisayar Teknolojisi ve Programlama Eğitim Programının Sorunları*, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 30.
- Koçer, S. ve Öksüz, G. (2015). “Elektronik İşe Alma Sürecinde Özel İstihdam Bürolarının Rolü”. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, Cilt 11, Sayı 24, Kocaeli. 183-198.
- Koyuncu, B. (2013). “İşgücü Piyasasına Girişte Üniversite Kariyer Merkezlerinin ve Danışmanlık Hizmetlerinin Rolü”. *Türkiye İş Kurumu Birinci Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi*, (Birinci Baskı). Ankara. Çalışma ve Toplum Yayınları. 248-251.
- Macdonald, F. and McClelland, A. (1998). *The Social Consequences Of Unemployment*. Australia. 2.
- Mahjoub, E. (2016). “Determinants Of Youth Unemployment In OIC Member States: A Dynamic Panel Data Analysi”. *Journal Of Economic Cooperation And Development*, Vol:37, No:2, Sudan. 83-96.
- Mangunyi, E. and Mpendulo, G. (2018). “Exploring Relationships Between Education Level And Unemployment”. *Journal Of Social Sciences*, Vol:7, No:2, Centre Of Excellence For Scientific And Research Journalism. 89-97.
- Mark, W. (2012). “Tackling Youth Unemployment In Trinidad And Tobago And The Carribean”. *Fifty Eighth Commonwealth Parliamentary Conference*, Colombo. 6-24.
- Merchant, R. (1995). *The Role Of Career Development In Improving Organizational Effectiveness And Employee Development*. 4-14.
- Merko, F. and Zisi, A. (2016). “Problems Of Youth Unemployment In Albania”. *Thirteenth International Conference Of ASECU: Social And Economic Challenges In Europe 2016-2020*, Albania. 347-349.
- Mert, M., Mütevellioğlu, N. ve Zambak, M. (2010). “İşsizlik, Üniversiteli Gençlik ve Gelecek”. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 11, Sayı 1, Sivas. 209-227.
- Metin, B. (2016). “Genç İşsizliği İle Mücadelede Aktifleştirme Stratejileri”. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt 5, Sayı 11, Birinci Baskı. Ankara. 79-101.
- Murat, S. (2011). “Gençlerin İşsizliğine Genel Bir Bakış”. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı 3, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayınları. 175-193.

- Murat, S. ve Şahin, L. (2011). “AB’ye Uyum Sürecinde Genç İşsizliği: Nedenleri ve Sonuçları Bakımından Gençler Arasında Yaygınlaşan İşsizlik”. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı 3, İstanbul. İstanbul Ticaret Odası Yayınları. 3-19.
- Ohiggins, N. (2015). “Youth Unemployment”. *IZA Policy Paper*, No:103, Geneva. 2-12.
- Oreng, E.N. (2011). *Department Of Educational Management, Policy And Curriculum Studies*. Nairobi. 3-6.
- Organisation For Economic Cooperation And Development. (2002). “Why Career Information Guidance And Counselling Matter For Public Policy”. *Information Guidance Counselling*, Paris. 2-7.
- Organisation For Economic Cooperation And Development. (2013). *Government Evidence On EU Action To Tackle Youth Unemployment*. London. Department For Business Innovation And Skills, Vol:13. 5-20.
- Orhan, S. (2013). “Türkiye’de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları”, *Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları*, Sayı 35, Birinci Baskı. Ankara. 190-194.
- Osterman, P. and Weaver, A. (2017). “Skill Demands And Mismatch In U.S. Manufacturing”. *ILR Review*, Vol:70, No:2, Illinois. 277-303.
- Öksüz, N. (Editör). (2011). *Meslek Seçiminde Güvenilir Bir Rehber: İş ve Meslek Danışmanlığı*, Ankara: **İŞKUR İstihdamda 3i Dergisi**, Sayı 1, Birinci Baskı. 34-35.
- Özbeç, F. (2015). *Zihinsel Yetersizliği Olan Öğrencilere İş Analizi Temelinde Tekstil İşçiliği Becerilerinin Öğretilmesi*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 12-13.
- Özkan, M.A. (2011). “İŞKUR’un İş ve Meslek Danışmanlığı Yol Haritası”. **İŞKUR İstihdamda 3i Dergisi**, Sayı 4, Birinci Baskı. Ankara. 42-49.
- Palley, T. (2009). “American’s Exhausted Paradigm: Macroeconomic Causes Of The Financial Crisis And Great Recession”. *A Project Of The New America Foundation*, Washington. 3-28.
- Said, M. (2015). “Policies And Interventions On Youth Employment In Egypt”. *European Training Foundation*, Cairo. 4-34.
- Sanal, E. (2010). “Küresel Ekonomik Kriz İle Dünyada ve Türkiye’de Artan Genç İşsizliği”. *Toprak İşveren Sendikası Dergisi (Birinci Trakya Bölgesi Kalkınma ve Girişimcilik Stratejileri Sempozyumu)*, Cilt 5, Sayı 2, Edirne. 35-44.

- Santoso, G. (2016). "Technology As A Driver Of Skills Obsolescence And Skills Mismatch: Implications For The Labour Market Society And The Economy". *The ANU Undergraduate Research Journal*, Vol:7, Canberra. 51-58.
- Schmid, G. (2015). "Youth Unemployment In India: From A European And Transitional Labour Market Point Of View". *IZA Policy Paper*, No:95, Berlin. 3-34.
- Schmidt, C. (2015). "Professional Settings And Career Choices". *Introduction To Professional Counseling*, 73-97.
- Sethi, A. (2017). "Factors Responsible For Mismatch Between Demand And Supply Of Requisite Skill In India". *IJARIE-ISSN*, Vol:3, No:3, India. 588-691.
- Skorobogatova, N. (2016). "Macroeconomic Instability: Its Causes And Consequences For The Economy Of Ukraine". *Eastern Journal Of European Studies*, Vol:7, No:1, Kyiv. 64-78.
- Somavia, J. (2011). "A Skilled Workforce For Strong Sustainable And Balanced Growth". *G20 Training Strategy*, First Published. Geneva. 8-39.
- Swiss Cooperation Office. (2014). "Handbook On Career Guidance And Counselling (Career Counselling Steps And Set Up Of Career Counselling Services)". *Enhancing Youth Employment Project*, Kosovo. 4-29.
- Şahin, K. (2018). *Bilgi Teknolojileri Alanında Mesleki Uygunluk ve Yeterlilik Ölçeklerinin ve Yazılımın Geliştirilmesi*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 6-8.
- Şahin, M. (2014). *Sosyal Politika Bağlamında Düzgün İş ve Türkiye'de Düzgün İş Performansının Değerlendirilmesi Açısından Bir Alan Araştırması-Çorum İli İmalat Sanayi Örneği*, Doktora Tezi, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum, 64-80.
- Şakır, S.İ. (2010). *Ekonomik Kriz Genç İşsizliği ve Gençlerin İşsizlik Deneyimleri Üzerine Bir Araştırma*, Proje Araştırması, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 34-49.
- Toksöz, G. (2012). "Ulusal İstihdam Stratejisi Kadınlar ve Gençler İçin Ne Getiriyor?". *Ankara Üniversitesi Ulusal İstihdam Stratejisi Sempozyumu*, Birinci Baskı. Ankara. 36-48.
- Tozlu, A. (2014). *Kamu Kesiminde Performans Değerlendirme Sistemi*. Planlama Uzmanlığı Tezi, Kalkınma Bakanlığı Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü, Ankara, 108-116.

- Türkiye İş Kurumu. (2011). “BM Ortak Programı-Herkes İçin İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması”, **Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planı**, Birinci Baskı. Ankara, 24-39.
- Türkiye İş Kurumu. (2015). **İŞKUR 2015 Yılı Faaliyet Raporu**. Ankara. 40-41.
- Türkiye İş Kurumu. (2016). **İŞKUR 2016 Yılı Faaliyet Raporu**. Ankara. 46-48.
- United Nations. (2015). “Youth Population Trends And Sustainable Development”.  
**Department Of Economic And Social Affairs Population Division**, No:1, New York. 2-4.
- Ünver, Y. (2005). *İşletmelerde Kariyer Yönetimi ve Performans Değerlendirme Sistemleri*, Dönem Projesi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 23-26.
- Vuranok, T.T. (2017). *Mesleki Eğitimde İstihdam Sorunları*, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 6.
- Yakaboylu, G.C. (2016). *Özel Gereksinimli Öğrenciler İçin Yetişkinliğe Geçiş Becerileri Ölçme Aracının Geliştirilmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir, 6-9.
- Yanbaşı, E. (2014). *Türkiye’de Genç İşsizliği Sorunu ve İşsizlikle Mücadelede Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi*, Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın, 125-130.
- Yeşilyaprak, B. (2011). “Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığında Paradigma Değişimi ve Türkiye Açısından Sonuçlar”. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi**, Cilt 11, Sayı 4, Ankara. 6-17.
- Yıldız, K. ve Yörübulut, M.Ç. (2017). “Türkiye’de İş ve Meslek Danışmanlığı Sisteminin İşlerliği”. **Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi**, Cilt 12, Sayı 1, Ankara. 98-106.
- Yılmaz, O. (2011). *Mesleki İlgi Envanterinin Geliştirilmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 108-111.
- Yoğun, A.E. (2013). “Genç İstihdamının Arttırılması Bağlamında Üniversiteler ve İŞKUR İşbirlikleri”. **Birinci Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi Bildiri Kitabı**. (Birinci Baskı). Ankara. 11-15.



## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı : Korkmaz, Kadir  
Uyruğu : Türkiye Cumhuriyeti  
Doğum Tarihi ve Yeri : 25.08.1982 / Tunceli  
Medeni Hali : Bekar  
Telefon : 05465146211  
Faks : 03223526636  
e-mail : kadir.korkmaz@iskur.gov.tr

### Eğitim

| Derece        | Eğitim Birimi                        | Mezuniyet tarihi |
|---------------|--------------------------------------|------------------|
| Yüksek lisans | Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi | Devam Ediyor     |
| Lisans        | Çukurova Üniversitesi                | 11.06.2004       |
| Lise          | Adana Erkek Lisesi                   | 30.06.2000       |

### İş Deneyimi

| Yıl               | Yer   | Görev                  |
|-------------------|-------|------------------------|
| 2012-Devam Ediyor | İŞKUR | İş ve Meslek Danışmanı |

### Yabancı Dil

İngilizce

### Hobiler

Kişisel gelişim makaleleri







[le.ahbv.edu.tr](http://le.ahbv.edu.tr)