

GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ*SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

GENÇ İŞSİZLİĞİ: TÜRKİYE VE AB KARŞILAŞTIRMALI ANALİZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MUHAMMET SANDIKÇI

EYLÜL-2019
GÜMÜŞHANE



GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ*SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

GENÇ İŞSİZLİĞİ: TÜRKİYE VE AB KARŞILAŞTIRMALI ANALİZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Muhammet SANDIKÇI

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Pınar HAYALOĞLU

EYLÜL-2019
GÜMÜŞHANE

KABUL VE ONAY

Doç. Dr. Pınar HAYALOĞLU danışmanlığında Muhammet SANDIKÇI tarafından hazırlanan “Genç İşsizliği: Türkiye ve AB Karşılaştırmalı Analiz” isimli bu çalışma 13/09/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

[İmza]

Doç. Dr. Cemalettin KALAYCI (Başkan)

[İmza]

Doç. Dr. Pınar HAYALOĞLU (Danışman)

[İmza]

Dr. Öğretim Üyesi H.Gülçin BEKEN (Üye)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

..../...../2019

imza

Prof. Dr. Ekrem CENGİZ

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Yüksek Lisans Tezi olarak hazırlamış olduğum “Genç İşsizliği: Türkiye, AB Karşılaştırmalı Analiz” isimli bu çalışmanın, tamamen kendi çalışmam olduğunu, her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve alıntı yaptığım tüm çalışmaların kaynakçada yer aldığını taahhüt eder, tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir
- Tezim sadece Gümüşhane Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

13/09/2019

Muhammet SANDIKÇI

ÖNSÖZ

21. yüzyılın en önemli sorunlarından biri olan işsizlik, küreselleşme ile birlikte tüm ülkelerin en temel problemlerinden biri haline gelmiştir. Bu durumdan en çok etkilenenler ise gençler olmuştur.

Bu çalışmada Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye’de 15-24 yaş genç nüfusun işgücü piyasasında karşılaştıkları durumlar karşılıklı olarak analiz edilerek genç işsizliği oranlarının azaltılmasına yönelik politika önerileri sunulacaktır. Tezin hazırlanmasında kitap ve makaleler önemli bir kaynak teşkil etmekte, bunun yanında Türkiye İstatistik Kurumu, Avrupa İstatistik Ofisi ve Dünya Bankası verilerinden çalışmanın daha iyi anlaşılması açısından yararlanılmıştır.

Çalışmanın faydalı olması ve konu ile alakalı yapılacak başka çalışmalara da yardımcı olması temennisiyle; ilkokuldan itibaren bana katkı sağlayan öğretmenlerime, hocalarıma, tezin hazırlık sürecinde bana yol gösteren tez danışmanım Doç Dr. Pınar HAYALOĞLU’na, bana her zaman anlayışla yardımcı olan iş arkadaşlarıma ve desteğini benden hiç esirgemeyen aileme teşekkürlerimi borç bilirim.

GÜMÜŞHANE - 2019
Muhammet SANDIKÇI

ÖZET

[SANDIKÇI, Muhammet] Genç İşsizliği: Türkiye ve AB Karşılaştırmalı Analiz, Yüksek Lisans Tezi, 2019, (XIII+105)

Günümüz ekonomilerinde işsizlik, gerek gelişmiş gerekse de gelişmekte olan ülkelerin en temel sorunlarından birisi konumundadır. 2000 yılından itibaren artma eğiliminde olan işsizlik oranları içinde genç işsizliğinin, genel işsizlik oranlarının iki katından daha fazla arttığı görülmüştür. Dünyanın en büyük yirmi ekonomisinden biri olan Türkiye de bu sorunla karşı karşıya olan ülkelerdendir. Benzer şekilde yakın coğrafyada bulunan ve Türkiye'nin ticaret ortağı olan Avrupa için de genç işsizliği önemli bir problemdir. Bu ülkelerde genç işsizliğinin boyutu, nedenleri ve çözümüne yönelik politika önerilerinin ortaya konması önem arz etmektedir.

Bu çalışmanın amacı, Türkiye ve AB ülkelerinde genç işsizliğinin boyutunu ortaya koymak ve bu sorunun çözümüne yönelik uygulanabilecek politikalara ışık tutmaktır. Bu doğrultuda işgücü piyasası ve genç işsizliğine ilişkin Türkiye ve AB ülkeleri verileri karşılaştırmalı olarak irdelenmiştir. Çalışmada AB ülkeleri ve Türkiye'de genç işsizliğe yönelik farklılıklara; ekonomik yapı, işgücü piyasasının katılımı, eğitim sistemi, esnek çalışma koşulları ve kadınların istihdama katılımı düzeyleri gibi faktörlerin önemli düzeyde etkili olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Türkiye, Avrupa Birliği, İşsizlik, Genç İşsizliği.

ABSTRACT

[SANDIKÇI Muhammet] Youth Unemployment: Comparative Analysis of Turkey and EU, Master Thesis, 2019, (XIII+105)

Unemployment in current economies is one of the main problems of both developed and developing countries. Among the unemployment rates that have been in increasing trend since 2000, it is observed that the youth unemployment rate has increased more than twice the general unemployment rate. Turkey, one of the world's twenty largest economies, is among the countries that facing this problem. Similarly, youth unemployment is a major problem for Europe which is nearby geography and close trading partner of Turkey's. In these countries, it has importance to put forward the policy recommendations for the extent, reasons and solution of youth unemployment.

The aim of this study is to present the extent of youth unemployment in Turkey and EU countries, and to shed light on policies that can be applied to solve this problem. In this respect, the data related to labor market and youth unemployment at Turkey and EU countries were examined comparatively. In the study, it was observed that the factors such as economic structure, labor market rigidity, education system, flexible working conditions and women's level of participation in employment are effective at significant level on the differences for youth unemployment between EU countries and Turkey.

Keywords: Turkey, European Union, Unemployment, Youth Unemployment.

İÇİNDEKİLER

DIŞ KAPAK	
İÇ KAPAK	
KABUL VE ONAY	II
BİLDİRİM	III
ÖNSÖZ.....	IV
ÖZET.....	V
ABSTRACT	VI
İÇİNDEKİLER	VII
TABLolar LİSTESİ.....	XI
GRAFİKLER LİSTESİ.....	XII
KISALTMALAR LİSTESİ.....	XIII
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İSTİHDAM VE İŞSİZLİK.....	4-13
1.1. İstihdam ile İlgili Kavramlar	4
1.1.1. Çalışma Çağındaki Nüfus	4
1.1.2. İşgücü.....	5
1.1.3. Ücret.....	5
1.1.4. İşgücüne Katılım Oranı.....	6
1.1.5. İşgücüne Bağımlılık Oranı.....	6

1.1.6. İstihdam Oranı	6
1.2. İstihdam Türleri	7
1.2.1. Tam İstihdam	7
1.2.2. Eksik İstihdam	7
1.2.3. Aşırı İstihdam	8
1.2.4. Kayıt Dışı İstihdam	8
1.3. İşsizlik Kavramı ve Türleri.....	8
1.3.1. İşsizlik Oranı.....	9
1.3.2. İşsizlik Türleri.....	9
1.3.2.1. Açık İşsizlik	10
1.3.2.1.1. Yapısal İşsizlik	10
1.3.2.1.2. Arızı (Friksiyonel) İşsizlik	11
1.3.2.1.3. Konjonktürel İşsizlik	11
1.3.2.1.4. Teknolojik İşsizlik.....	11
1.3.2.1.5. Mevsimsel İşsizlik.....	12
1.3.2.2. Gizli İşsizlik	12
1.3.2.3. Doğal İşsizlik	13
1.3.2.4. Sürekli Durgunluk.....	13

İKİNCİ BÖLÜM

2. GENÇ İŞSİZLİĞİ, GENÇ İŞSİZLİĞE NEDEN OLAN FAKTÖRLER VE GENÇ İŞSİZLİĞİ ÖNLEMeye YÖNELİK UYGULANAN POLİTİKALAR14-32

2.1. Genç İşsizliği Kavramı	14
2.1.1. Genç Kavramı	14
2.1.2. Genç İşsizliği	15
2.1.3. Genç İşsizliğin Ekonomik Boyutları.....	16

2.2. Genç İşsizliğe Neden Olan Faktörler	16
2.2.1. Mikro Nedenler	17
2.2.1.1. Etnik Köken	17
2.2.1.2. Gençlerin Çalışma Eğilimleri.....	17
2.2.1.3. Gençlerin Piyasaya Yabancı Olması	18
2.2.1.4 Geleceğe Yönelik Beklentiler	18
2.2.2. Makro Nedenler	19
2.2.2.1. Toplam Talep Yetersizliği.....	19
2.2.2.2. Ekonomik Durgunluk.....	19
2.2.2.3. Demografik Yapı.....	20
2.2.2.4. Ücret Politikaları	21
2.2.2.5 Eğitim Sisteminin Yetersizliği	21
2.2.2.6. İşgücü Piyasalarının Politika Üretememesi	22
2.3. Genç İşsizliğe Karşı Uygulanan Politikalar	23
2.3.1. Aktif İstihdam Politikaları	23
2.3.1.1. Mesleki Eğitim Programı	23
2.3.1.2. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları	24
2.3.1.3. Kendi İşini Kuranlara Yardım Programı.....	25
2.3.1.4. Doğrudan Kamu Sektörü İstihdamı	26
2.3.1.5. Kamunun Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri.....	26
2.3.2. Pasif İstihdam Politikaları.....	27
2.3.2.1. İşsizlik Sigortası	27
2.3.2.2. İşsizlik Yardımı.....	28
2.3.2.3. Tazminatlar	29
2.4. Genç İşsizliğin Sonuçları.....	30
2.4.1. Genç İşsizliğin Ekonomik Sonuçları	31

2.4.2. Genç İşsizliğin Sosyal Sonuçları	32
2.4.3. Genç İşsizliğin Psikolojik Sonuçları.....	32

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. AB ÜLKELERİ VE TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASALARI VE GENÇ İŞSİZLİĞİ KARŞILAŞTIRMASI.....	33-87
3.1 AB Ülkeleri İşgücü Piyasası Genel Durumu.....	33
3.1.1. AB Ülkeleri Nüfus Görünümü.....	34
3.1.2 AB Ülkeleri İşgücüne Katılım Oranı	38
3.1.3 AB Ülkeleri İstihdam Oranı.....	42
3.1.3 AB Ülkeleri İşsizlik Oranı	46
3.2 Türkiye İşgücü Piyasası Genel Durumu.....	49
3.2.1. Türkiye'nin Nüfus Yapısı	50
3.2.2. Türkiye'de İşgücüne Katılım Oranı	52
3.2.3. Türkiye'de İstihdam Oranı.....	54
3.2.4. Türkiye'de İşsizlik Oranı	58
3.3. AB ülkeleri ve Türkiye Genç İşsizliği Karşılaştırması	61
3.3.1. AB Ülkeleri ve Türkiye'de Genç Nüfus	62
3.3.2. AB Ülkeleri ve Türkiye'de Gençlerin İşgücüne Katılımı.....	66
3.3.3. AB Ülkeleri ve Türkiye'de Eğitimde ve İstihdamda Olmayan Gençler.....	71
3.3.4. AB Ülkeleri ve Türkiye'de Genç İstihdamı.....	75
3.3.4 AB Ülkeleri ve Türkiye'de Genç İşsizliği	81
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	88
KAYNAKÇA	91
ÖZGEÇMİŞ.....	105

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 3.1. AB Ülkeleri Nüfus Görünümü.....	35
Tablo 3.2. AB Ülkeleri İşgücüne Katılım Oranı 15-64 Yaş.....	39
Tablo 3.3. AB Ülkeleri İstihdam Oranı 15-64 Yaş	43
Tablo 3.4. AB Ülkeleri İşsizlik Oranı 15-64 Yaş.....	47
Tablo 3.5. Türkiye Nüfus Görünümü, 15-64 Yaş	51
Tablo 3.6. Türkiye’de İşgücüne Katılım Oranı 15-64 Yaş.....	52
Tablo 3.7. Türkiye’de İstihdam Oranı 15-64 Yaş	56
Tablo 3.8. Türkiye’de İşsizlik Oranı 15-64 Yaş.....	59
Tablo 3.9. AB Ülkeleri ve Türkiye’de Genç Nüfusun Toplam Nüfusa Oranı 15-24 Yaş	64
Tablo 3.10. AB Ülkeleri ve Türkiye’de Genç Nüfusun İşgücüne Katılım Oranı 15-24 Yaş	68
Tablo 3.11. AB Ülkeleri ve Türkiye’de NEET Oranları, 15-24 Yaş	73
Tablo 3.12. AB Ülkeleri ve Türkiye’de Genç İstihdamı Oranları 15-24 Yaş	77
Tablo 3.13. AB Ülkeleri ve Türkiye’de Genç İşsizliği Oranları 15-24 Yaş.....	82

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 3. 1. AB Ülkeleri Ortalama Aktif Nüfus Oranları 15-64 Yaş, 2018.....	37
Grafik 3. 2. AB Ülkeleri Ortalama İşgücüne Katılım Oranı 15-64 Yaş, 2018	41
Grafik 3. 3. AB Ülkeleri Ortalama İstihdam Oranı 15-64 Yaş, 2018.....	45
Grafik 3. 4. AB Ülkeleri Ortalama İşsizlik Oranı 15-64 Yaş, 2018	48
Grafik 3. 5. Türkiye’de Ortalama İşgücüne Katılım 15-64 Yaş	53
Grafik 3. 6. Türkiye’de Ortalama İstihdam Oranı 15-64 Yaş.....	57
Grafik 3. 7. Türkiye’de Ortalama İşsizlik Oranı 15-64 Yaş	61
Grafik 3. 8. AB Ülkeleri ve Türkiye Genç Nüfus Oranları 15-24 Yaş, 2018.....	65
Grafik 3. 9. AB Ülkeleri ve Türkiye’de Gençlerin İşgücüne Katılım Oranı, 15-24 Yaş, 2018.....	69
Grafik 3. 10. AB Ülkeleri ve Türkiye’de Gençlerin İşgücüne Katılım Oranı, 15-24 Yaş, 2018, Kadın-Erkek	70
Grafik 3. 11. AB Ülkeleri ve Türkiye’de NEET Oranı, 15-24 Yaş, 2018	74
Grafik 3. 12. AB Ülkeleri ve Türkiye’de Genç İstihdamı Oranı, 15-24 Yaş, 2018.....	79
Grafik 3. 13. AB Ülkeleri ve Türkiye’de Genç İstihdamı Oranı, 15-24 Yaş, 2018, Kadın-Erkek	80
Grafik 3. 14. AB Ülkeleri ve Türkiye’de Genç İşsizliği Oranı 15-24 Yaş, 2018	85
Grafik 3. 15. AB Ülkeleri ve Türkiye’de Genç İşsizliği Oranı, 15-24 Yaş, 2018, Kadın-Erkek	86

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	:	Avrupa Birliği
ABD	:	Amerika Birleşik Devletleri
AİS	:	Avrupa İstihdam Stratejisi
AR-GE	:	Araştırma ve Geliştirme
BM	:	Birleşmiş Milletler
ÇSGB	:	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DPT	:	Devlet Planlama Teşkilatı
DUSTATIS	:	Almanya Federal İstatistik Ofisi
EURES	:	Avrupa İş Arama Ağı
EUROSTAT	:	Avrupa İstatistik Ofisi
ILO	:	Uluslararası Çalışma Örgütü
İŞKUR	:	Türkiye İş Kurumu
KOSGEB	:	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
NEET	:	Ne Eğitimde Ne de İstihdamda Olmayanlar
T.C.	:	Türkiye Cumhuriyeti
TBB	:	Türkiye Belediyeler Birliği
TOBB	:	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜİK	:	Türkiye İstatistik Kurumu
TYP	:	Toplum Yararına Çalışma Programı
OECD	:	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
R.G.	:	Resmi Gazete
SGK	:	Sosyal Güvenlik Kurumu
UİS	:	Ulusal İstihdam Stratejisi
UN	:	Birleşmiş Milletler
UNESCO	:	Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü
UNHCR	:	Birleşmiş Milletler Mülteci Örgütü

GİRİŞ

İşsizlik, günümüzde neredeyse tüm ülkelerin karşı karşıya olduğu, üretim kaybının yanında sosyal açıdan da maliyetleri olan küresel bir sorundur. Dünya genelinde ülkelerin ekonomik anlamda genelde büyüdüğü söylene de, büyüme rakamlarının işsizliğin düşmesine her zaman olumlu bir katkı yapmadığı gözlenmektedir. Bu durum işsizliğe karşı geliştirilen politikaların yetersiz kalmasıyla da yakından ilgilidir. Toplumun tümünü ilgilendiren bu olumsuz durumdan en çok etkilenenler ise işgücü piyasası ile yeni tanışmış genç nüfustur.

Bir ülkenin sahip olduğu en önemli kaynaklardan biri genç nüfustur. Türkiye sahip olduğu genç nüfus kaynağı bakımından şanslı bir ülkedir. Fakat genç bir nüfusa sahip olmak demografik açıdan sürekli devam edebilecek bir durum değildir. Sahip olunan bu kaynağın bir fırsata çevrilmesi toplumsal ve ekonomik açıdan Türkiye'nin geleceğine de katkı sağlayacaktır. Bu bakımdan diğer ülkelerin deneyimlerinden de faydalanarak, hem zaman israfını önlemek hem de sahip olunan bu kaynağı bir an önce harekete geçirmek üzere doğru adımları atmak ve doğru politikaları uygulamak son derece önemlidir.

Gençler, yaşanan ekonomik ve sosyal gelişmelere bağlı olarak toplumda dezavantajlı gruplar arasında sayılmaktadır. Çünkü genç nüfus özellikle işgücü piyasası içerisinde iş bulamama riskini en çok hisseden kesimi oluşturmaktadır. Genç işsizliği olarak ifade edilen bu durum, gelişmekte olan ülkelerin yanında gelişmiş ülkelerin de ortak bir sorunu olup genel işsizlik oranlarının çok üstünde seyretmektedir. Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Çalışma Örgütü gibi kuruluşlara göre, 15-24 yaş arasındaki kişiler genç işgücünü oluşturmakta olup bu yaş grubundakilerin işsiz kalmasına ise genç işsizliği denilmektedir.

Uzun süre işsiz kalınması genç nüfus için gelirden yoksun kalmanın yanında, sosyo-ekonomik ve psikolojik sonuçları açısından yıkıcı etkiler bırakabilmektedir. İşsiz kalan gençler arasında çatışma, eylemlere katılma ve alkol bağımlılığı gibi kötü alışkanlıklar daha fazla görülebilmektedir. En dinamik ve verimli olabilecekleri dönemde genç nüfusun işsiz kalması sürdürülebilir kalkınma açısından da olumsuz bir durumdur.

Bu açıdan gençlerin istihdam edilmesi hem toplumun huzuru hem de ekonominin gelişimi açısından son derece önemlidir. Bu doğrultuda dinamik ve genç bir nüfusa sahip olan Türkiye’de bu sorunun çözümüne yönelik politika önerileri önem arz etmektedir.

21 yüzyılın başından itibaren dünyada olduğu gibi Türkiye’de de ekonomide yaşanan gelişmeler, ekonomik krizler, göçler ve işgücü piyasasının yapısındaki değişiklikler genç işsizliği oranlarının genel işsizlik oranlarını ikiye katlamasına neden olmuştur. Ayrıca dünyadaki gelişmelere bağlı olarak ekonomik daralmadan kaynaklanan büyüme oralarındaki düşüşler de genç işsizliği oranlarının artmasında etkili olmuştur.

Türkiye’nin en önemli ticari ortağı olan Avrupa için de durum benzer şekilde gerçekleşmiştir. Özellikle 2008’de yaşanan küresel ekonomik krizden itibaren bazı AB ülkelerinde genç işsizliği oranları %50’lere varmış olmakla birlikte güçlü ekonomik yapıları ve uyguladıkları doğru politikalarla birlikte genç işsizliği oranlarını belli seviyede tutmayı başaran AB ülkeleri de olmuştur.

Bu çalışmanın amacı, Türkiye ile ekonomik açıdan ticari ilişkileri gelişmiş olan AB ülkeleri ve Türkiye’nin genç işsizliği boyutlarını ortaya koymak ve genç işsizliği ile mücadeleye yönelik uygulanacak politikalara ışık tutmaktır. Buradan yola çıkarak elde edilen bulguların genç işsizliğe yönelik uygulanacak politikalar için yol gösterici olması hedeflenmiştir. Bu amaç doğrultusunda Türkiye ve AB ülkelerinin işgücü piyasaları ve genç işsizliğe ilişkin çeşitli istatistikler 2000-2018 dönemi verileri ile karşılaştırmalı olarak analiz edilmiş olup çalışmada Dünya Bankası, EUROSTAT ve TÜİK verilerinden yararlanılmıştır.

Üç ana bölümden oluşan çalışmanın birinci bölümünde; istihdam ve işsizlik kavramları, işsizlik çeşitleri üzerinde durulmuştur. İkinci bölümde genç işsizliği kavramı, genç işsizliğine neden olan faktörler, genç işsizliğin önlenmesine yönelik uygulanan aktif ve pasif politikalar ve genç işsizliğinin ekonomik, sosyal ve psikolojik etkilerine değinilmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise 28 AB ülkesi ve Türkiye’nin işgücü piyasaları incelenmiştir. Nüfus hareketlerinden yola çıkılarak 15-64 yaş işgücü piyasası ve 15-24 yaş genç nüfusun işgücü piyasasındaki durumları çeşitli istatistikler yardımıyla analiz edilmiştir. Yapılan analizlerle birlikte 28 AB Ülkesi ve Türkiye’de genç nüfusun işgücü piyasasındaki konumuna ilişkin değerlendirmeler ışığında genç işsizliği oranlarının düşük ve yüksek seviyelerde olmasına etki eden uygulama ve politikalara değinilmiştir.

Son olarak çalışmada elde edilen bulgular ve işgücü piyasasında gençlere yönelik doğru politikalara ilişkin öneriler sonuç kısmında değerlendirilmiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM

1. İSTİHDAM VE İŞSİZLİK

İstihdam, bir ekonomide belirli bir dönemde üretim faktörlerinin kullanılmasıyla ilgili bir kavramdır. Dar ve geniş anlamlarda kullanılmak üzere iki farklı şekilde karşımıza çıkmaktadır. Geniş anlamda istihdam, üretim faktörlerinin (emek, sermaye, toprak ve girişimci) var olan teknoloji düzeyinde ne oranda kullanıldığı ile ilgilenirken, dar anlamda istihdam sadece emeğin üretim sürecine katılmasıyla ilgilidir. Bu çalışmada dar anlamda istihdam kavramı üzerinde durularak, üretim faktörleri içinde emeğin durumu incelenecektir.

1.1. İstihdam ile İlgili Kavramlar

Üretimle bağlantılı bir kavram olarak istihdam, belli bir referans dönemi içinde belirli bir yaşın üzerindeki çalışan kişilerin sayısını belirtmek için kullanılan bir kavramdır. İstihdam kavramı içinde insanlar değerlendirilirken onların pek çok işle uğraştıkları gözlenmektedir. İşverenler, işçiler, kendi hesabına çalışanlar, ücretsiz aile işçileri, tam zamanlı çalışanlar, yarı zamanlı çalışanlar şeklinde olabilmektedirler (Hussmans vd, 1992: 69).

1.1.1. Çalışma Çağındaki Nüfus

Çalışma yaşı çoğu ülkede 15 yaş ve üstü nüfus olmasına rağmen birçok ülke için bu yaş sınırı eğitim, iş uygunluğu ve diğer toplumsal standartlara göre değişiklik gösterebilmektedir. Genellikle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler, çalışma çağındaki nüfusu belirlerken genç işçileri de işgücüne dahil ederek 15 yaş sınırını kullanmaktadır. Bunun yanında çalışma çağı için üst yaş sınırının bazı ülkelerde 65 yaş bazı ülkelerde ise 70 yaş olduğu durumlarda bulunmaktadır (ILO, 2016a: 56).

Genellikle çalışma çağındaki nüfus; 15-64 yaş arasındaki nüfus olup işgücünün toplam nüfustan sonraki en önemli potansiyel kaynağıdır. Ancak adından da anlaşılacağı üzere, bu yaş grubundaki nüfus çalışma çağında olmakla birlikte, bunların tümü çalışmamaktadır. Bu kesimin çalışan ve çalışmak isteyen kısmını ise işgücü

oluşturmaktadır (Murat, 2007: 44). Ayrıca çalışma çağındaki nüfus da kendi içerisinde bölümlere ayrılarak incelenmektedir. 15-24 yaş aralığı genç olarak nitelendirilmekte olup bu grupta yer alanlar için genç istihdamı ve genç işsizliği kavramları kullanılmaktadır.

1.1.2. İşgücü

İşgücü, veri bir zaman diliminde belli bir yaşın üzerindeki iktisaden faal nüfusu ifade eder. İşgücü, belirlenmiş kısa bir referans döneminde kişinin ne yaptığına bağlı olarak belirlenir. Böylelikle işgücü sadece bir iktisadi faaliyete sahip olan kişileri değil iş aramış olan veya işe başlamaya hazır olduğunu ifade eden kişilerin de işgücü tanımının içine dahil edilmesini sağlar. Bunun yanında geçici olarak işbaşında bulunmayan istihdam edilmiş kişiler ya da işsizler arasında iş aramadığını çünkü referans dönemin hemen ertesinde işe başlayacak şekilde bir iş bulduğunu belirten kişiler de işgücüne dahil edilir (Özkaplan, 1999: 65). Buradan anlaşılacağı üzere, çalışma çağı içerisinde kurumsal olmayan, herhangi bir işte çalışanlar ile iş arayanların toplamı, bir başka ifade ile istihdam edilenler ile işsizlerin toplamı işgücünü oluşturmaktadır.

1.1.3. Ücret

Ücret, işverenin kar veya zararına bağlı olmaksızın işçinin bedeni ve fikri emeğinin üretim faaliyetine katılması karşılığında elde edilen ve işveren tarafından üretilen mal ve hizmetin satışı beklenmeden, miktarı önceden belirlenmiş olan işçiye ödenen bir bedeldir (Uğur, 2004: 33). Doğrudan işverenin gelirene bağlı olmayan ücret, istihdamın türü ve ekonomik gelişmişlik seviyelerine göre farklılık göstermektedir. Ekonomik gelişme açısından bir ilerleme olunca ücretli çalışanların sayısı artar, bunun nedeni çalışanların kendi hesapları vardır ve ücretli çalışanlar daha iyi fırsatlar bulurlar. Bunun yanında kadınların da işgücüne katılım oranları arttıkça ekonomik gelişme ile birlikte bu durum ücretler üzerinde olumlu yönde bir katkı sağlar. Sonuç olarak ücret eğilimleri istihdam edilen nüfusun yapısı ve ekonomik gelişmişlik düzeyine göre şekillenir. Gelişmekte olan ülkelerde kendi hesabına çalışanlar veya ücretsiz aile işçilerinin oranı yüksek olduğundan istihdamdaki tüm çalışanlara ücret ödenmezken gelişmiş olan ülkelerde kendi hesabına çalışanların oranları düşüktür ve kadınların da işgücüne katılım oranları yüksek olup ücret düzeyleri daha yüksektir (ILO, 2016b: 93).

1.1.4. İşgücüne Katılım Oranı

İşgücüne katılım oranı, bir ülkede aktif olarak işgücü piyasasında çalışan ya da iş arayanların boyutunun göstergesidir. Ülkelerin sahip olduğu insan kaynağının gelecekteki emek arzı göstergelerini, istihdam politikalarını formüle etmek, eğitim ihtiyacını belirlemek, erkek ve kadınların işgücüne katılımlarına göre politikalar üretmek, emeklilik ve sosyal güvenlik sisteminin planlanması gibi kavramlar açısından da önemlidir (ILO, 2016a:14). Ayrıca işgücüne katılım oranı, bir ekonominin sahip olduğu insan kaynağından ne ölçüde yararlandığının bir göstergesi olarak da kabul edilmektedir (Alcan, 2018:5).

İşgücüne katılım oranı, işgücünün (istihdam edilenler + işsizler) kurumsal olmayan nüfusa oranının yüz ile çarpımı şeklinde hesaplanmaktadır. Bunun yanında istihdam edilenlerin büyük çoğunluğu bir ücret karşılığı çalışan olup kaç saat çalıştıklarına bakılmaksızın işgücüne dahil edilirler. Bu nedenle işgücüne katılım oranı, işgücünün yoğunluğu hakkında tek başına net bir bilgi vermez (Borjas, 2015:27).

1.1.5. İşgücüne Bağımlılık Oranı

İşgücüne bağımlılık oranı, nüfus yapısıyla yakından ilgili olup nüfusun yaş gruplarına göre, cinsiyete göre dağılımları, aktif nüfusun büyüklüğüne, doğurganlık ve yaşama sürelerine bağlı olarak hesaplanmaktadır. Genellikle gelişmekte olan ülkelerde doğurganlık oranlarının yüksek olmasına bağlı olarak genç nüfusa sahip ülkelerde bağımlılık oranları gelişmiş ülkelere göre daha yüksek seviyelerde seyretmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde %75'ler seviyesinde olan bu oran gelişmiş ülkelere %50'ler seviyesindedir (Işığışok, 2017: 27). Bağımlılık oranı, çalışma çağı dışında kalan 15 yaşından küçük çocuklar ile 65 yaşın üstündeki yaşlıların çalışma çağındaki 15-64 yaş arası nüfusa oranıdır.

1.1.6. İstihdam Oranı

İstihdam oranı, belli bir dönemde ülke ekonomisinin sahip olduğu aktif nüfus içinde istihdam edilenlerin aktif nüfusa oranının yüz ile çarpımı şeklinde hesaplanmaktadır. Çalışma çağındaki nüfusun ne kadarlık bir bölümünün istihdama katıldığını göstermektedir. Ayrıca ekonomik açıdan istihdam oranı, işgücü piyasasının performansının değerlendirilmesinde temel göstergelerden biri olarak kabul edilmektedir.

1.2. İstihdam Türleri

İşgücüne dahil olanların, gelir sağlamak amacıyla cari istihdam düzeyinde herhangi bir işte çalışmaları istihdama katıldıklarını göstermektedir. İstihdam edilenler kapasite, verimlilik ve sosyal güvenlik kapsamındaki durumlarına göre değerlendirildiğinde; tam istihdam, eksik istihdam, aşırı istihdam ve kayıt dışı istihdam şeklinde incelenmektedir.

1.2.1. Tam İstihdam

Tam istihdam, çalışma gücü ve arzusunda olan herkesin, ekonominin içinde bulunduğu şartlarda cari ücret düzeyinde üretim sürecine katılmasıdır. Ancak ekonomide tam istihdamın olması işsiz kimsenin bulunmadığı anlamına gelmese de ekonomi teorisinde, friksiyonel ve yapısal işsizliğin varlığının tam istihdamı engellemediği kabul edilir (Yıldırım vd, 2016:366).

Tam istihdam oranı ekonomik analizlerde genellikle referans veri olarak kabul edilir ve istatistiksel açıdan çok önemlidir. İşgücü piyasası açısından bir rehber görevi görür. Hükümetlerin para ve maliye politikaları aracılığıyla ekonomiye müdahalelerinde ve uygulanacak olan politikaların belirlenmesinde en önemli göstergelerden biri olarak kabul edilir.

1.2.2. Eksik İstihdam

Eksik İstihdam, emeğin kapasitesinden tam olarak yararlanılmadığı istihdam türüdür. Bunun birkaç nedeni vardır. Bunlar; çalışma arzusunda olduğu halde normal çalışma süresinden daha az süre ile çalıştırılmak, hak ettiği ücretin altında bir ücret almak ve işgücünün sahip olduğu niteliklere uygun bir işte çalışmaması nedeniyle verimsiz çalışılması durumlarıdır.

Eksik istihdam referans döneminde ekonomik nedenlerle kişinin mevcut işinde veya başka bir işte çalışmaya müsait olduğu halde haftalık çalışma saatinden daha az süreyle çalışması durumlarıdır. Eksik istihdamın nedenleri olarak; eğitilmiş ve yetenekli kişilerin düşük ücretle çalıştırılması, eğitilmiş, yetenekli ve deneyimli kişilerin az bilgi ve yetenek gerektiren işlerde çalıştırılması ve tam gün çalışmak istediği halde yarı zamanlı çalışmak durumunda kalınması gösterilebilir (Küçükali ve Lokmacı, 2015:77).

1.2.3. Aşırı İstihdam

Aşırı istihdam, tam istihdam sınırına yaklaşan herhangi bir ekonomide, işsizlik oranlarının geçici işsizlik düzeyinin altına düşmesi durumudur. Yani ekonomide artan talep koşullarında talep edilen emek miktarının arz edilen emek miktarını aştığı durumda, firmaların boş olan işçi açığını doldurmak için zorlandıkları durumdur. Aşırı istihdam durumuyla karşı karşıya kalan ileri sanayi düzeyine sahip ülkeler bu dengesizliği yabancı işçi çalıştırarak aşmaktadırlar.

1.2.4. Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı istihdam, sosyal güvenlik açısından niteliği itibariyle yasal işlerde çalışarak istihdama katılan kişilerin, çalışmalarının gün veya ücret olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesi olarak tanımlanabilir (SGK, 2017:1).

Kayıt dışı istihdam plansız nüfus artışı, plansız kentleşme ve yaşanan göçlerle beraber işgücü arzında bir artış olmasına neden olmaktadır. Kayıt dışılığın önüne geçmek için her ne kadar yasal düzenlemeler yapılsa da yolsuzluklarda yaşanan artışlar kayıt dışı istihdamın en önemli nedenleridir. Ayrıca hükümetlerin sağladığı bazı imkan ve yardımlardan faydalanabilmenin ön koşulu olarak işsiz olma şartının bulunması da kayıt dışı istihdam oranlarının artmasına neden olmaktadır (Çelik ve Güney, 2017:223).

Son yıllarda kayıt dışı istihdamın önüne geçmek için çalışmalar yapıldıysa ve cezalar uygulandıysa da istenilen sonuca varılamamıştır. Özellikle yabancı uyruklu kaçak işçilerin artması, sosyal yardımlardan yararlanmanın temel koşulu olarak fayda sahiplerinden herhangi bir sigorta koluna bağlı bir işte gelir etmeme şartının bulunması Türkiye’de kayıt dışı istihdam oranlarının 2017 yılı itibari ile %35’ler seviyesinde seyretmesine neden olmuştur (Dam vd, 2018:315).

1.3. İşsizlik Kavramı ve Türleri

İşsiz, çalışma iradesine ve iktidarına sahip olup, mevcut iş kanunlarına göre ve geçerli bir ücret düzeyinde çalışmaya razı olduğu ve iş aradığı halde iş bulamayan kişiye denir (Zaim, 1997:172). Üretim faktörlerinden emek unsurunun tam kullanılmaması durumunu ifade eden işsizlik, kıt bir üretim faktörünün kullanılmaması nedeniyle ekonomide üretim kaybına neden olurken aynı zamanda kullanılmayan faktörün insan

olması nedeniyle de bir gelir kaybına neden olmaktadır. Bu durum kişinin kendisi, çevresi ve topluma yüklediği maliyet açısından önemli bir sorun olarak kabul edilmektedir (Biçerli, 2016:426).

Çoğu resmi istatistik ofisi ILO'nun işsizlik için belirtmiş olduğu, referans haftasında bir saat bile çalışmamış, iki hafta içinde uygun bir iş teklif edilmesi halinde istihdama müsait olmak ve bir önceki aydan aktif olarak bir iş aramış olmak veya önümüzdeki üç ay içinde işe başlayacak şekilde hazır bulunmak tanımından yola çıkarak hesaplama yapmaktadır. Pek çok iktisatçı ILO'nun bu standart tanımına ilave olarak uzun zamandır iş aradığı halde iş bulma umudu kalmayan cesareti kırılmış olan işçileri¹ de işsiz kavramı içinde değerlendirmektedir (Giddens, 2012:830).

1.3.1. İşsizlik Oranı

İşsizlik oranı, ekonominin içinde bulunduğu durumla yakından ilgilidir. Genellikle ekonominin seyri ile yakın hareket etse de son yıllarda büyüme oranları karşısında işsizlik oranlarının artması işsizliğin yalnızca içinde bulunulan ekonomik durumla açıklanamayacağını göstermiştir. Bu durumu açıklamak için özellikle gelişmekte olan ülkelerde istihdamsız büyüme kavramı kullanılmaya başlanmıştır.

İşsizlik oranı, bir ekonomide işsiz sayısının işgücüne oranı şeklinde hesaplanır. Ülkelerin ekonomileri hakkında değerlendirmeler yapılırken işsizlik oranından yararlanır. Genellikle ekonominin genişleme dönemlerinde işsizlik oranları azalır, daralma dönemlerinde artışlar meydana gelir.

1.3.2. İşsizlik Türleri

İşsizliği azaltıp istihdamı arttırmanın yolu doğru politikaların uygulanması ile birlikte mümkün olabilmektedir. İşsizlerin, işgücü piyasasında aynı nedenlerle istihdamın dışında kalmadığı, kendi içinde ekonomik, teknolojik ve sosyal nedenlere dayalı olarak işsiz kaldıkları düşünüldüğünde açık işlerin ve işsizlerin doğru bir şekilde belirlenebilmesi için işsizliği çeşitlerine göre ayırarak incelemek istihdamı arttıracak politikaların daha sağlıklı sonuçlar vermesini sağlayacaktır.

¹ Cesareti kırılmış işçi; İstihdama uygun çalışabilecek halde olmasına rağmen, uygun istihdam imkanı bulamadıkları için iş aramaktan vazgeçen ve son dört hafta içinde iş bulma girişiminde bulunmayan kişileri ifade eder (Tekelli, 2010:48).

1.3.2.1. Açık İşsizlik

Açık İşsizlik, çalışma gücü ve isteği olmasına rağmen cari ücret düzeyinde iş arayıp da bulamayanların toplamının oluşturduğu işsizlik türüdür (Uyar Bozdağlıoğlu, 2008:47). Açık işsizlik, işsizliğin ölçülmesinde ve istatistiklerde ağırlıklı olarak kullanılan genel işsizlik türüdür. Ayrıca açık işsizlik kendi içinde de farklı türlerde incelenmektedir. Yapısal işsizlik, arzi (friksiyonel) işsizlik, konjonktürel işsizlik, teknolojik işsizlik ve mevsimlik işsizlik açık işsizlik türleri olarak sayılmaktadırlar.

1.3.2.1.1. Yapısal İşsizlik

Yapısal İşsizlik, genellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde, üretim kapasitesinin nüfusa göre sınırlı olduğu, ekonomik yapıdan kaynaklanan artan işgücüne istihdam alanları oluşturulamayan, ülkedeki sosyokültürel ve teknolojik gelişmeler sonucu ortaya çıkan işsizlik türüdür (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013:43). Yapısal işsizlik, işgücü talebi ile işgücü arzının birbirine uyum sağlayamamsından kaynaklı olarak genellikle kadınlar, gençler ve tarım kesiminde çalışan kesim üzerinde etkili olmaktadır (Işığışık, 2017:105). İş arayanların açık işler için gerekli olan vasıflara sahip olmayışı, iş arayanlar ile açık işlerin farklı yerlerde olması dolayısı ile yeterli bilgiye sahip olunamaması ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak bazı mesleklerin ortadan kalkması yapısal işsizlik oranlarının yüksek olmasına etki etmiştir.

Endüstriyel yapıdaki değişimler, coğrafi engeller, demografik değişimler, kurumsal katılıklar, nitelikli eleman eksikliği ve uluslararası yatırım sermayesinin dağılımı yapısal işsizliğin nedenleri olarak sayılmaktadır. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde sektörler arası geçişlerle beraber yapısal işsizlik sorunu ortaya çıkmaktadır. Bu durum aslında değişen koşullar karşısında eğitilmiş ve esnek çalışma koşullarına sahip işgücüne duyulan ihtiyacında bir göstergesidir. Türkiye’de tarım sektörünün payının halen yüksek olması, sektörler arası geçişlerin hızlı oluşu, işgücüne katılım oranlarının düşüklüğü, genç işsizlik oranlarının yüksek oranda seyretmesi, kayıt dışı istihdamın fazla olması, yabancı kaçak işçilerin sayısının gittikçe artması ve küreselleşme ile birlikte gelen teknolojik gelişmeler yapısal işsizliğin pek çok değişkene bağlı olarak meydana geldiğini göstermektedir (Yıldız, 2014:8).

1.3.2.1.2. Arızı (Friksiyonel) İşsizlik

Arızı İşsizlik, işgücü piyasasında işçi ve işverenlerin sahip oldukları nitelikler ve işlerin gerektirdiği beceriler konusunda eksik bilgiye sahip olmaları nedeni ile bir işten başka bir işe veya başka bir yere gitmeleri nedeniyle oluşan kısa süreli işsizlik türüdür (Biçerli, 2016:440). İşgücü piyasasında örgütlenme ve bilgi yetersizliğinden kaynaklı olarak işçi devrinin² seyrine paralel olarak artış veya azalış gösterir. Arızı işsizlik tam istihdam düzeyinde dahi çok yüksek oranlarda olmasa da işgücü piyasası içinde karşılaşılan bir durumdur.

Arızı işsizlik ekonominin genişleme dönemlerinde daha yüksek oranlarda seyretmektedir. Bu dönemde çalışanlar daha kolay iş bulabildikleri için işlerinden ayrılarak yeni bir iş arama noktasında daha istekli davranabilmektedirler. Ekonominin daralma dönemlerinde ise açık iş imkanları azalacağından, bir işe sahip olanlar ekonominin içinde bulunduğu durumu da göz önüne alarak işlerinden ayrılmak yerine sevmeseler de işlerinden ayrılma noktasında daha dikkatli davranacaklardır.

1.3.2.1.3. Konjonktürel İşsizlik

Belirli bir dönemde ekonomide üretilen mal ve hizmetlere olan talebin düşmesi veya yetersiz kalması bu mal ve hizmetlerin üretimini de azaltacaktır. Daha düşük üretim daha az sayıda işgücü gerektireceğinden ekonomide talep kaynaklı meydana gelen dalgalanmalara bağlı olarak ortaya çıkan bu tür işsizliğe konjonktürel işsizlik denir. Konjonktürel işsizlik genellikle ekonominin daralma dönemlerinde ortaya çıkmaktadır ve yıldan yıla diğer işsizlik türlerine oranla daha çok farklılık gösterebilmektedir. Bunun yanında konjonktürel işsizlik genellikle arızı işsizlikten daha uzun süreli, yapısal işsizlikten ise daha kısa süreli olarak görülebilmektedir(Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013:48).

1.3.2.1.4. Teknolojik İşsizlik

Üretimde insan gücü yerine makinenin ve teknolojinin kullanılması ile birlikte üretim tekniklerinin değişmesine bağlı olarak, daha az insan gücüne ihtiyaç duyulması sonucu ortaya çıkan işsizlik türüdür (Güney, 2009,138). Tarım kesiminde makine

² İşçi Devri; Belli bir zaman diliminde bir işyerinde çalışan işçilerin istifa, terk, işten çıkarılma ve işe alınması neticesinde çalışan kişilerin sayısında meydana gelen değişiktir (Yılmaz ve Halıcı, 2010:97).

kullanımının artması ile bu alanda çalışan işgücünün işsiz kalması teknolojik işsizliğin en belirgin örneğidir.

Teknolojik gelişme işsizlik üzerinde olumsuz bir etki yapsa da mal ve hizmet kalitesinde artış, maliyetlerde azalma, yeni ürünlerin ortaya çıkmasını sağlama, şeklinde faydalı olabileceğinden teknolojik gelişmelerin yakından takip edilmesi gerekmektedir. Bu durumda teknolojinin gelişmesi ve yaygınlaşması ile eski birtakım istihdam alanlarının ortadan kalkmasının yanında gelişen teknolojiye yönelik eğitim politikaları gerçekleştirilerek yeni istihdam alanları sağlanarak uzun vadede teknolojinin olumsuz etkisi azaltılabilecektir (Orhan ve Savuk, 2014:19).

1.3.2.1.5. Mevsimsel İşsizlik

Mevsimsel dalgalanmalara bağlı olarak ortaya çıkan, bazı mal ve hizmetlerin talebinde meydana gelen değişimler sonucunda ortaya çıkan işsizlik türüdür. Tüm yıl boyunca yapılması mümkün olmayan mevsim ve iklim koşullarına bağlı olan ve genellikle tarım kesiminde çalışanları ilgilendiren pek çok iş alanı bulunmaktadır. Pamuk, çay, fındık, arıcılık gibi zirai faaliyetlerin yanında kış aylarında inşaat ve turizm gibi sektörlerde meydana gelen değişimler karşısında ortaya çıkan işsizlik türüdür. Bunun yanında mevsimsel olarak çalışan bazı kişiler boş zamanlarını başka bir işte geçirdikleri durumlarda söz konusu olabilmektedir. Örneğin yazın dondurma satan bir kişi kış aylarında kayak merkezlerinde başka bir işte çalıştığı durumlarda olabilmektedir. Bazı kişiler ise mevsimsel olan işlerini yaptıktan sonra uzunca bir süre dinlenmeyi tercih edebilmektedirler.

1.3.2.2. Gizli İşsizlik

Gizli İşsizlik, herhangi bir sektörde veya işyerinde bir miktar işgücünün üretimden çekilse dahi toplam çıktıda bir azalma olmaması durumunda ortaya çıkan işsizlik türüdür. Genellikle organizasyonel eksiklikten kaynaklanan ve marjinal verimliliği sıfır veya sıfıra yakın olan düşük verimle çalışan işçileri ifade etmektedir. Daha çok tarım sektöründe ve politik nedenlerle aşırı yoğunlaşmaların olduğu Kamu İktisadi Teşebbüslerinde görülür (Uyar Bozdağlıoğlu, 2008:49). Tarım kesimi ve kamu kuruluşlarında çalışanların yanında gücümüş işçilerde gizli işsizlik kapsamında ele alınmaktadır. Durgunluk dönemlerinde iş bulma ihtimali az olan bu kişiler çalışmak istedikleri halde açık işlerin çok az ve

şartların olumsuz oluşu nedeniyle iş aramaktan vazgeçtikleri için işsiz olarak sayılmayacaklardır (Biçerli, 2016:438). Kamu teşebbüslerinin özelleştirilmesi sonucu firmaların işçi sayısını düşürmeleri karşısında elde edilen üretimin ve verimliliğin eskisinden daha fazla sayıda gerçekleşmesi kamuda çalışan ve üretime katkısı olmayan gizli işsizlere örnek olarak gösterilebilir.

1.3.2.3. Doğal İşsizlik

Doğal işsizlik, ekonominin herhangi bir andaki reel ücretler üzerinde değişme baskısı yaratmayan işsizlik düzeyi şeklinde oluşan denge kavramı olarak tanımlanmaktadır. Doğal işsizlik düzeyinde reel ücretler, sermaye birikimi ve teknolojik ilerlemeyle birlikte işgücü verimliliğindeki artışa bağlı olarak normal bir oranda artar. (Yıldırım vd, 2016:365). Doğal işsizlik oranı emek ve mal piyasalarının dengede olduğu eksik istihdam durumu olarak da kabul edilir. Bu işsizlik düzeyinde fiyat ve ücretler dengededir ve enflasyon istikrarlıdır. Doğal işsizlik oranı hiçbir zaman sıfır olmamaktadır, geçici ya da yapısal nedenlerden kaynaklı sürekli bir işsizlik hali mevcuttur (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013:40).

1.3.2.4. Sürekli Durgunluk

Bazı ekonomilerde belli bir büyüme sonrası yaşanan ekonomik durgunluk sonucu üretim hacminde meydana gelen daralmayla birlikte kronik işsizlik sorunu ile karşı karşıya kalınması durumunu ifade etmektedir. Daha çok gelişmiş ülkelerde ortaya çıkan ve ekonomik durgunlukla beraber büyük kitleleri etkilemektedir. 1929 Dünya Ekonomik Bunalımı ve 1973 Petrol Krizlerinin ardından büyüme oranlarının yavaşlamasına bağlı talep yetersizliği sürekli durgunluğa neden olan işsizlik türlerine örnek olarak gösterilebilir (Işığışok, 2017:118).

İKİNCİ BÖLÜM

2. GENÇ İŞSİZLİĞİ, GENÇ İŞSİZLİĞE NEDEN OLAN FAKTÖRLER VE GENÇ İŞSİZLİĞİ ÖNLEMENE YÖNELİK UYGULANAN POLİTİKALAR

Genç işsizliği, dünyada 1970 lerden sonra işsizlik eğilimlerinin artmasına bağlı olarak istihdam oranlarının düşmesiyle birlikte, ekonomilerin göstermiş olduğu büyüme rakamlarının istihdama yansımaması, teknolojik gelişmeler karşında vasıflı işgücüne ihtiyaç duyulmasına rağmen eğitim sisteminin işgücü piyasası ile uyum gösterememesi, uygulanan politikaların yetersiz oluşu ve buna benzer nedenlerle sürekli güncel kalmıştır.

2.1. Genç İşsizliği Kavramı

Günümüzde genç işsizliğin yalnızca ekonomik büyüme ile çözülebilecek bir mesele olmadığı anlaşıldığından gençlere yönelik yeterli iş alanı ve imkanının oluşturulması için istihdam politikaların gerçekleştirilmesi zorunlu hale gelmiştir. Bu doğrultuda daha çok aktif istihdam politikalarının ağırlıklı olduğu ve tüm tarafların (devlet, işçi, işveren) katkıda bulunduğu işgücü piyasasına yönelik analizler uzun vadeli planlamalar yapılarak genç işsizliği ile mücadeleler edilmektedir (Taş vd, 2018:292).

2.1.1. Genç Kavramı

Evensel olarak gençliğin bir tanımı olmamakla beraber Birleşmiş Milletler gençliği; demografi, eğitim, istihdam ve sağlık konularını da göz önüne alarak 15-24 yaş arasında yaşayan kişileri genç olarak tanımlamaktadır (UN, 2007:1). UNESCO'ya göre gençlik, çocukluğun bağımlılığı ile yetişkinliğe geçiş arasında geçen ve toplumla karşılıklı bağımlılığın başladığı zamana kadarki süreyi kapsamaktadır. Gençlik belli bir yaş aralığını ifade etmekle beraber, bu yaş grubu eğitim ve istihdamla alakalı olarak genellikle zorunlu eğitimden ayrılma yaşı ile kişinin ilk işini bulabildiği yaş aralığına

denk gelmektedir. Zorunlu eğitimden ayrılma yaşı genellikle 15 olarak kabul edilse de gençlik için üst yaş sınırı ülkeden ülkeye farklılık gösterebilmektedir (UNESCO, 2016:1).

BM 15-24 yaş aralığını genç olarak kabul etse de kültürel, politik ve kurumsal faktörlere bağlı olarak genç nüfusun üst sınırı değişmesine rağmen, alt sınırı genellikle zorunlu eğitimin sona erdiği yaşa denk gelmektedir. Gençlik İngiltere’de 16-18 yaş grubunu kapsarken, İtalya’nın Kuzeyinde 14-29 yaş grubunu Güneyinde ise 14-32 yaş grubunu kapsamaktadır. Türkiye’de ise TÜİK tarafından gençlik 15-24 yaş aralığı olarak kabul edilmektedir (Okur, 2015:5).

2.1.2. Genç İşsizliği

İşsizlik, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için küreselleşme ile birlikte ortak bir sorun haline gelmiştir. Artan bu işsizlik oranları genç nüfusu da önemli bir şekilde etkilemiştir. BM ve ILO gibi kuruluşlar 15-24 yaş arasındaki kişileri genç olarak tanımlamaktadır. Genç olarak tanımlanan bu kişilerin işsiz kalması haline ise genç işsizliği denilmektedir.

Gençler eğitimlerini tamamladıktan sonra genellikle ilk işlerinde sahip olacakları ücret düzeyini beğenmediklerinden dolayı işten ayrılmayı tercih etmektedirler. Bu durum gençler için kendilerini tatmin edecek bir ücrete sahip olana kadar iş aramak veya iş değiştirmek şeklinde devam edecektir. Ayrıca tecrübe eksikliği, vasıf uyumsuzluğu ve ücret beklentisi de işverenlerin gençleri işten çıkartmasını kolaylaştırmaktadır (Balcı ve İzgi, 012:302). Bunun yanında yasal açıdan gençleri işten çıkartmak tecrübeli işçileri işten çıkartmaya göre daha az maliyet oluşturduğu için genç işsizliği oranları genel işsizlik oranlarının üstünde seyretmektedir.

Türkiye ekonomisi aktif nüfusu ve gençleri istihdam edecek sayıda iş sahası geliştirememektedir. Büyüme oranlarında genelde bir artış olmasına rağmen, bu artış sürekli artan nüfus karşısında aktif nüfusu istihdam etmekte zorlanmaktadır. Küreselleşme ile birlikte dış kaynakların da etkisi ile işsizlik üzerinde bir baskı oluşmakta özellikle bu durum gençleri olumsuz olarak etkilemektedir (Okur, 2015:39).

Çalışma hayatında yetişkinler gençlere göre sürekli sözleşmelerle daha uzun süreli olarak çalışmaktadır. Bu durum geçici sözleşmelerle çalışan gençlerin yetişkinlere göre daha kolay işten çıkarılmalarında etkili olmaktadır (Oesingmann, 2015:54). Ayrıca gençler işsiz kalma konusunda yetişkinlere göre daha fazla sosyal risk altında oldukları

için belirsiz ve düzensiz bir kariyer fırsatına sahiptirler. Bunun nedeni gençlerin ilk işlerini elde etmede karşılaştıkları zorluklar ve meslek gruplarında yaşanan itikrarsızlıklardır (Taş vd, 2018:283).

2.1.3. Genç İşsizliğin Ekonomik Boyutları

İşsizlik sorunu ekonomik büyüme ile kendiliğinden çözülemeyeceği özellikle son yıllarda yaşanan gelişmelerle anlaşılmıştır. Günümüzde ekonomik büyüme büyük oranda verimlilik artışına bağlı olarak gerçekleştiği için istihdama yansımadağı ya da çok az etkili olduğu görülmüştür. Bu durumda işsizliğin çözümünde ulusal politikaların önemi artmış, birçok ülke genel anlamda işsizliğe daha özeldede genç işsizliğe yönelik politikalar geliştirmiş ya da var olan politikalarını yeniden gözden geçirmiştir. Söz konusu bu politikalar Türkiye gibi genç nüfus oranlarının arttığı ülkeler için büyük önem taşımaktadır (Erdayı, 2009:157).

Türkiye gibi yoğun göçün yaşandığı ülkelerde bulunan mülteciler, genellikle kayıt dışı sektörlerde istihdam edilmektedir. Bu durum mülteci sayısındaki artışla beraber ücret seviyelerinde kırılmalar ve kayıt dışı çalışan sayısındaki artışla beraber çalışma haklarının uygulamasında olumsuz gelişmeleri beraberinde getirmiştir (Çoban, 2018:212). BM Mülteci Örgütü (UNHCR) verilerine göre, dünya genelinde 2018 yılı itibari ile 70 milyona yakın insan yerinden edilmiş durumdadır. Türkiye’de bulunan mülteci sayısı 2018 yılı itibari ile 3,9 civarında olup, bu alanda Türkiye nüfusa oranla en çok mülteci barındıran ülkeler arasında ilk sırada yer almaktadır (UNHCR, 2019:1). Türkiye’nin iç karışıklık ve savaşların yaşandığı ülkelere yakın olması ve Avrupa’ya geçmek isteyen sığınmacıların geçiş güzergahı üzerinde bulunması bu sayının yüksek olmasında etkili olmuştur.

2.2. Genç İşsizliğe Neden Olan Faktörler

Genç işsizliğe neden olan faktörleri doğru olarak tespit etmek genç işsizliği ile mücadele ederken doğru politikaların uygulanmasını da beraberinde getirecektir. Bu faktörler konjonktürel, yapısal ve demografik nitelikte olup işgücü piyasasının arz ve talep yönünü etkileyerek genç işsizliğe neden olmaktadır.

Türkiye’de işgücü piyasasında gençlere yönelik göstergelerin önemli bir kısmının olumsuzluk arz etmesinin pek çok nedeni bulunmaktadır. Bu nedenler; nüfus yapısından,

işgücü piyasasının içinde bulunduğu durumdan ve eğitim sisteminin işgücü piyasası ile uyumsuzluğundan kaynaklanan nedenler olarak sıralanabilir. Bunun yanında işgücü piyasasında gençlere yönelik düzenlemelerin yetersiz kalması, kurumsal olarak İŞKUR'un henüz istenilen seviyelere ulaşamamış olması da genç işsizliğin nedenlerindedir. Ayrıca ekonomik anlamda büyüme hedeflerinin genellikle istihdam arttırıcı yönlerinden çok verimliliğe dayalı olması işsizliğe karşı başarılı olunamamasının bir diğer nedeni olarak kabul edilmektedir (Murat ve şahin, 2011a:3).

2.2.1. Mikro Nedenler

Genç işsizliği neden olan mikro nedenler, etnik köken, gençlerin çalışma eğilimleri, gençlerin piyasaya yabancı olması ve gençlerin geleceğe yönelik beklentileri olarak sayılabilir.

2.2.1.1. Etnik Köken

Etnik köken, işgücü hareketliliğinin artması ve özellikle göçmen hareketlerine bağlı olarak yaşanan gelişmelerle birlikte, genç işsizliğe neden olan faktörlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. İngiltere'de Eğitim ve İstihdam Bakanlığı'nın 1997 yılında yayınlamış olduğu istihdam raporunda etnik azınlıkların işsizlik oranı %17 iken bu oran beyazlarda %7,7 olarak hesaplanmıştır (O'Giggins, 1997:44). Son yıllarda yaşanan göçmen hareketlerine bağlı olarak dünya genelinde etnik kökene dayalı ayrımcı hareketlerin var olması bu durumun hala devam etmekte olduğunu göstermektedir. ILO, OECD ve BM gibi uluslararası kuruluşlar etnik kökenle küresel çapta mücadele etseler de bugün hala etnik kökene bağlı siyah-beyaz ayrımı ve kişilerin inançlarına yönelik ayrımcılıklar devam etmektedir.

2.2.1.2. Gençlerin Çalışma Eğilimleri

Gençler sahip oldukları vasıflar karşısında yüksek düzeyde ücret gerektiren işleri tercih etmekte, çalışır durumda olan gençler ise daha yüksek düzeyde ücretler elde etmek için 25 yaş üstü bireylere göre işlerini daha kolay değiştirmektedir (Bayrak ve İncekara, 2013:25). Bu durum gençlerin yüksek ücret gerektiren ve fiziki anlamda zorluk gerektirmeyen, kolay yoldan hayallarına kavuşma isteklerinin bir sonucu olarak meydana gelmektedir.

ILO'nun 2016 yılında yayınladığı ve Haziran 2018 tarihinde güncellediği gençlere yönelik raporunda, gençlerin erken yaşta işe girmek yerine okula gitmeyi tercih ettikleri belirtilmiştir. Bu durum aslında gençlik çalışma havuzunun küçüldüğü anlamına da gelmektedir. 1997-2017 yılları arası genç nüfusun 139 milyon artmasına karşılık genç işgücünün 58,7 milyon azalması bu durumun göstergesidir. Yine de gençler okula kaydolmayı tercih etse de milyonlarca genç ne işte ne de eğitimde fırsat bulamamaktadır. Küresel olarak her beş gençten biri Ne Eğitimde Ne de İstihdamda Olmayan (NEET) durumundadır. Gelişmekte olan ekonomilerde çalışan her beş işçiden nerdeyse ikisi günde 3.10 ABD dolarının altında çalışmakta, çalışan her dört genç işçiden üçü kayıt dışı ekonomilerde istihdam edilmektedir (ILO, 2018:1).

2.2.1.3. Gençlerin Piyasaya Yabancı Olması

Gençlerin çalışma hayatıyla tanışmaları genellikle beklenti ve hevesleri doğrultusunda olduğu için işgücü piyasasını anlamaları çoğu zaman gecikmeli olarak gerçekleşmektedir. Bu gecikme bazen motivasyon kaybına bazen de iş aramaktan tamamen uzaklaşmalarına neden olabilmektedir. Gençlerin piyasaya yabancı olmasında eğitim sisteminin işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda düzenlenmemiş olması ve kırdan kente yapılan göçler de etkili olmaktadır.

Gençlerin dayanma gücünün yetişkinlere göre daha az olması, sosyolojik açıdan toplumla bütünleşmeyi sağlayan iş bağının olmaması zamanla yoksullaşmayla ruhsal sağlığın bozulması ve özgüvenin kaybolmasına neden olabilmektedir. Güven, ümit, cesaret gibi özel değerler ile yetenek, bilgi ve beceri gibi işlevsel değerlerin azalması gençlerin piyasadan kopmasını da beraberinde getirmektedir. Bu durum gençlerin yeni bir işe girme başarısı ve isteği üzerinde olumsuz bir etkiyi de beraberinde getirecektir. Özellikle iyi bir eğitim almamış gençler yeterli donanıma sahip olmadıkları için iş bulma konusunda daha az şansa sahiptirler veya daha önce çalıştırsa bile büyük çoğunluğu kayıt dışı ve gelir düzeyi düşük sektörlerde çalıştıkları için işsiz kaldıklarında kullanacakları maddi bir birikimleri de olmayacaktır (Taş ve Bilen, 2014:62).

2.2.1.4 Geleceğe Yönelik Beklentiler

İşgücü piyasasına ilk adımlarını atmak için hazırlanan gençler genellikle işgücü piyasasının gerçekleri yerine kendi beklentilerine göre hareket etmektedirler.

Beklentilerine karşılık bulamadıkları durumlarda da çoğu zaman işsiz kalmakta ya da istemedikleri bir işi yapmak zorunda kalmaktadırlar. Birleşmiş Milletler tarafından yayınlanan 2013 “Dünya Gençlik Raporu”nda uluslararası göç için itici güç olarak gelir düzeyi, insan hakları ve yaşam standartlarının yanında işgücü piyasası fırsatları sayılmıştır. Bu durum beklentilerine karşılık bulamayan gençlerin hayalleri ve hedeflerini gerçekleştirmek için daha çok imkanların bulunduğu ülkelere doğru göç etmelerini beraberinde getirmektedir (UN, 2013:22).

2.2.2. Makro Nedenler

Genç işsizliğinin meydana gelmesine neden olan makro düzeyde pek çok faktör bulunmaktadır. Toplam talep yetersizliği, ekonomik durgunluk, demografik yapı, ücret politikaları, eğitim sisteminin yetersizliği ve işgücü piyasalarının politika üretememesi bunların başlıcalarıdır. Aşağıda bu nedenler ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

2.2.2.1. Toplam Talep Yetersizliği

İşgücü talebinin yoğunluğu toplam çalışılan saatle ölçülür. Ortalama haftalık çalışma saatlerinin ortalama haftalık çalışan sayısı ile çarpımı ile hesaplanır. Toplam çalışma saati artınca emek talebinin yoğunluğu da artacak, işgücüne talep azaldığında çalışma saatleri de azalacak ve buna bağlı olarak talep edilen işçi sayısı da azalacaktır (Gregorini, 2016:1). Toplam talep yetersizliğinin işgücüne olan etkisi genç nüfus üzerinde daha da belirgin olmaktadır. Toplam talebin yetersiz olduğu durumlarda, genellikle yetişkin işçilere göre işten çıkarılması daha az maliyetli olan ve daha az direnç gösteren gençler ilk işten çıkarılanlar olmaktadır. Ayrıca mevzuat açısından da gençlerin işten çıkartılması yetişkinlere göre daha kolay olması ilk işten çıkartılanların gençler olmasında etkili olmaktadır (Ürüt Kelleci ve Türk, 2016:16).

2.2.2.2. Ekonomik Durgunluk

İşgücü piyasasının yapısı ve konjonktürel dalgalanmalara bağlı olarak durgunluk dönemlerinde yaşanan ekonomik krizlerden nüfusun en çok etkilenen kısmını gençler oluşturmaktadır. Bu dönemlerde işletmeler işçi alımlarını durdurur, işgücü piyasasına giren gençler daha az iş imkanıyla karşılaşır ve iş hayatına işsiz olarak başlarlar (Çetinkaya, 2010:49). Bu durum durgunluğun olmadığı ekonomilerde işsizliğin azalacağı

anlamına gelmemelidir. Son yıllarda ekonomilerde yaşanan büyüme rakamları da işsizlik sorununa çare olamamıştır. Emek arzındaki artış büyümenin yaratacağı emek talebini aştığı için işsizlik oranları da artmaya devam edecektir.

Ekonomik durgunluğa örnek olarak 2007 yılında ABD emlak piyasasında başlayan ve kısa sürede başta AB ülkelerinde olmak üzere etkisini gösteren finansal kriz 2008 yılından itibaren AB ülkelerinde 2009 yılından itibaren Avrupa Borç Krizi'nin yaşanmasına neden olmuştur. Özellikle Yunanistan, İzlanda, Macaristan, Portekiz, İspanya ve İtalya ekonomileri bu durumdan etkilenerek ekonomik durgunluk yaşamıştır. (Eraslan, 2016:88).

Küresel ekonomilerde yaşanan küçülmeler dış ticarete de etkilerini göstermektedir. 2008 yılında yaşanan mali kriz ülke ekonomilerinin yurt dışı talebi ve ihracatını da olumsuz etkilemiştir. Yaşanan durgunluk karşısında iç talebe yönelik genişletici politikalara yönelerek ekonomik durgunluğun olumsuz etkileri azaltılmaya çalışılmıştır (Scarpetta, 2008:1). Bu dönemde Türkiye'de artan cari açıkla birlikte işsizlik oranlarında artışlar yaşanmıştır. Artan işsizlik oranları karşısında yoksulluğu azaltmak için hükümet politikaları eylem planları oluşturularak ekonomik krizin olumsuz etkileri azaltılmaya çalışılmıştır. Yine bu dönemde vergi indirimleri, işsizlerin Toplum Yararına Çalışma Programı³ (TYP) kapsamında istihdam edilmesi, işsizlere yönelik mesleki eğitimler düzenlenmesi, kredi kartlarına düzenlemeler gibi bir dizi tedbirler de getirilmiştir.

2.2.2.3. Demografik Yapı

İşgücü piyasası ekonomik faktörlerin yanında demografik faktörlerle de çok yakından ilgilidir. Bir ülkenin demografik yapısı işgücü piyasasını şekillendiren en önemli unsurlardan biridir. Buna bağlı olarak bir ülkenin nüfus yapısında yaşanan yapısal değişim süreci doğrultusunda, doğurganlıkta ve nüfus artış hızında meydana gelen gelişmeler halihazırda ve gelecekte işgücü piyasasının ve işsizliğin temel belirleyicilerinden biri olarak öne çıkmaktadır (Akça ve Ela, 2012: 283).

³ Toplum Yararına Çalışma Programı (TYP); İşsizliğin yoğun yaşandığı dönemlerde, işsizliğin olumsuz etkilerini azaltmak ve daha çok düşük vasıflı işsizlere istihdam sağlamak amacıyla sıklıkla kullanılan aktif istihdam politikası aracıdır. TYP kapsamında işçilere kısa süreliğine gelir desteğinin yanında belli bir dönem sigortalı olma imkanı da sağlamaktadır (Yüksel, 2018:160).

Genel olarak genç nüfus oranları az gelişmiş ülkelerde gelişmiş ülkelere göre daha yüksektir. Az gelişmiş ülkelerde aile şirketlerinin daha yoğun görüldüğü ve kadınların da ücretsiz aile işçisi olarak işgücüne dahil olduğu bir yapı mevcuttur. Gelişmişlik düzeyi arttıkça ücretli çalışmanın da önemi artacağından aile içi ev işlerinden ev dışında gelir getirici işlere doğru kaymalar başlamaktadır (Ghose vd, 2010:15). Bunun yanında çalışma hayatında erkekler kadınlara göre daha fazla tercih edilmekte ve yine eğitim seviyesine bağlı olarak düşük eğitim seviyesine sahip gençlerden ziyade daha vasıflı olanları tercih edilmektedirler.

2.2.2.4. Ücret Politikaları

Çalışma hayatıyla yeni tanışan gençler için olduğu kadar işverenler için de ücret çok hassas bir konudur. Ekonomide her ne kadar tam rekabet koşullarının olduğu varsayılsa da asgari ücret politikası ile işgücü piyasasına müdahale edilmektedir. Asgari ücretin işverenlerce yüksek bir maliyet unsuru olarak kabul edilmesi, işverenlerin genç işgücü yerine daha fazla verim alınabilecek olan tecrübeli işçileri tercih etmelerine neden olabilmektedir. Bu durumda hükümetler teşvik politikaları ile, genç istihdamını arttırmaya yönelik prim desteği ve vergiden muaflik gibi işveren üzerinde ki maliyetleri azaltarak genç işsizliği ile mücadele etmektedir.

İşçi ücretlerinin yüksek olması işverenlerin daha iyi verim aldıkları yetişkin işçileri tercih etmesine neden olmaktadır. Genel olarak gençlerin yetişkinlere yakın niteliklere sahip olduğu durumlar için geçerli olan bu durum yüksek nitelikli gençler açısından geçerli değildir. Diğer taraftan yapılan araştırmalarda çoğu ülkede uygulanmakta olan asgari ücret politikasının genç istihdamı üzerinde belirgin bir etkisinin olmadığı görülmüştür (Çetinkaya, 2010:53). Ayrıca Türkiye’de uygulanmakta olan yüksek oranlı sigorta ve vergi oranları ücretler üzerinde ilave bir maliyet oluşturduğu için işverenler tarafından kayıt dışı çalıştırmalar veya beyan edilen ücretlerin gerçek ücretin altında gösterilmesi şeklinde kayıt dışı ekonomiye neden olabilmektedir.

2.2.2.5 Eğitim Sisteminin Yetersizliği

İşgücü piyasalarında nitelikli işgücü talebi artmasına rağmen işgücü arzı ile işgücü talebi arasında uyumsuzlukların olması eğitim sistemi ile işgücü piyasaları arasında etkin bir bağın kurulamadığının bir sonucudur. Bu durum çeşitli işlerin sahiplerini beklerken

diğer taraftan genç işsizlerin niteliklerine uygun işler aramak durumunda kalmalarına neden olmaktadır. Meslek lisesi mezunlarına aşırı bir talebin olduğu dile getirilirken, işverenlerin nitelikli eleman bulamadıklarından şikayet etmeleri eğitim sisteminin önemini göstermektedir (Balcı ve İzgi, 2012:303). Türk eğitim sisteminde çoğu ülkede olduğu gibi lisans eğitimini tamamlama yaşı 22-23 yaşlara denk gelmektedir. Bu durum 15-24 yaş arasındaki gençlerin kendilerine uygun bir iş bulma süresini de uzatmaktadır. Ayrıca eğitim düzeyi yükseldikçe hayattan beklentileri de artan gençler, beklentilerine göre bir iş bulma noktasında zorlanarak uzun süre işsiz kalmaları durumu ile karşılaşmaktadırlar. Diğer taraftan düşük eğitim seviyesine sahip gençler, hayattan beklentileri daha az olmakta düşük ücretli ve genellikle sosyal güvenceden yoksun işlerde istihdam edilme durumu ile karşılaşmaktadırlar (Murat ve Şahin, 2011a:113).

Dokuzuncu kalkınma planında ekonominin ara eleman temininde zorlandığı belirtilmiştir. Bunun yanında meslek okulu mezunlarının hala yüksek seviyelerde işsizliğe maruz kalması eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki uyumsuzlukla açıklanmıştır. Plan doğrultusunda eğitim sistemi, mesleki eğitime önem veren ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde, eğitim yapısının tüm taraflarla işbirliği yapılarak işgücü piyasasının gereklerine uygun esnek bir yapıya kavuşturulması amaçlanmıştır (DPT, 2006:18).

2.2.2.6. İşgücü Piyasalarının Politika Üretememesi

Genç işsizliği sürekli artması bu alanda politika üretilmemesi ya da üretilen politikaların yetersiz kalmasıyla da ilgili bir konudur. Yalnızca ekonomik büyüme hedeflenerek geliştirilen politikalar istihdam sorununun çözümünde yetersiz kalmaktadır. İstihdam politikalarının başarılı olabilmesi için kayıtlı sektörlerdeki istihdam artış oranının ekonomideki işgücü artış oranının üstüne çıkmasını sağlayacak politikalar üretebilmesi ile mümkün olabilmektedir (Ghose vd, 2010:108). Ayrıca genç işsizliği azaltmak için politikalar geliştirilirken, bölgenin ekonomik kalkınmışlık durumu, yatırımların sektörel dağılımı, eğitim seviyesi ve göç gibi ekonomik faktörlerin yanında işsizliğin sosyal boyutları da göz önüne alınması gerekmektedir.

Yapılmış olan ampirik ve teorik araştırmalar sosyo-ekonomik koşullarla genç işsizliğinin yakından ilgisi olduğunu göstermiştir. Gençlerin öğrencilik nedeniyle istihdama katılamamaları ilk sırada yer alırken bunu kadın işgücünün ev işleri ile meşgul

olması takip etmektedir. Ayrıca teknolojik gelişme ile yaşanan yapısal dönüşüm karşısında genç işgücüne yönelik gerekli eğitim politikalarının geliştirilememesi de genç işsizliğin artmasına neden olmuştur (Bayraktar ve İncekara, 2013:26).

Türkiye’de genç işsizliği yetişkin işsizliğinin iki katı civarında seyretmesi, genç işsizliği azaltmak için yeterli politikaların uygulanmadığını da göstermektedir. Bu durumdan genç kadınlar erkeklere oranla daha fazla etkilenmektedir. Sorunun çözümü için gençlere, özellikle genç kadınlara yönelik ekonomik ve sosyal politikaların birlikte ele alındığı tüm paydaşların katkıda bulunduğu genç istihdamını arttırmaya yönelik politikalara ihtiyaç vardır.

2.3. Genç İşsizliğe Karşı Uygulanan Politikalar

Genç işsizliği genel olarak yetişkin işsizliğinden fazla olması gençlere yönelik politikalar geliştirilmesini de kaçınılmaz kılmıştır. Bu doğrultuda iş bulma şansı düşük olanlara yönelik aktif istihdam politikaları yanında bir işte çalışırken işsiz kalan kişilere yönelik pasif koruyucu istihdam politikaları uygulanmaktadır.

Genç nüfusa sahip olmak dinamik ve yaratıcı bir güç olarak düşünüldüğü için ülkelerin kalkınmasında motive edici bir faktör olarak da kabul edilmektedir. Yaratıcı, gelişime açık eğitilmiş bir nüfus kuşkusuz ekonomik büyümeye olumlu katkı sağlayacaktır. Bu potansiyelin bir güce dönüştürülebilmesi gençlere yönelik yapılacak olan doğru politikalar sayesinde mümkün olabilecektir (Günaydın ve Çetin, 2015a:18).

2.3.1. Aktif İstihdam Politikaları

Doğrudan işsizlik oranlarını azaltmayı amaçlayan ve işgücünün daha etkin bir şekilde iş bulmasını sağlamak amacıyla istihdamı artırmak için uygulanan politikalarlardır. Mesleki eğitim programları, ücret ve istihdam sübvansiyonları, kendi işini kuranlara yardım programları, doğrudan kamu sektörü istihdamı, kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri en yaygın olarak kullanılan aktif istihdam politikası çeşitleridir.

2.3.1.1. Mesleki Eğitim Programı

Mesleki eğitim programı, işsizlerin ve işsiz kalma riski altında bulunan çalışanların beceri düzeylerini yükselterek istihdam edilebilirliklerini artırmak için nitelikleri düşük işsizlere bu durumdan kurtulmaları ve uzun vadede işgücünün kalitesini

yükseltmek için uygulanan istihdam programlarıdır (Biçerli, 2016:505). Meslek eğitim programları, kamu kurumları tarafından işyeri dışında, işverenler tarafından işyeri içinde olabileceği gibi kamu kurumları ve işverenlerin işbirliği yapması ile işgücünün beceri eksikliklerini telafi etmek amacıyla işbaşı eğitimi şeklinde uygulanabilmektedir.

AB ülkeleri de işsizliği önlemek ve işini kaybedenlerin iş piyasasına yeniden kazandırılması için en etkili politikanın eğitimden geçtiğini kabul etmişlerdir. AB kurucu anlaşmalarından Roma Anlaşması'nda bu konu, kişilerin istihdam edilebilirliğini arttıracak eğitim faaliyetlerine üye ülkelerin önem vermesi vurgusu yapılarak ifade edilmiştir. AB üye ülkelerin oluşturduğu Avrupa Sosyal Fonu'nda bu durum dikkate alınmış ve mesleki eğitime önemli bir pay ayrılmıştır. Ayrıca bu fon aracılığıyla gençlerin işgücü piyasasına entegre edilmesini sağlamak amacıyla yüksek düzeyde kaynak aktarımı yapılmıştır (Duruel, 2007:396).

2.3.1.2. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları

Özellikle uzun süreli işsizliğin veya genç işsizliğin yoğun olduğu dezavantajlı bölgelerde, işgücü piyasasını canlandırmak için uygulanan ücret ve sübvansiyonla ilgili politikalar (Erol, 2013:22). İstihdamı artırıcı sübvansiyonlar gerek gelişmiş ülkelerde gerekse gelişmekte olan ülkelerde sürekli başvurulmuş emek piyasası politika araçlarından biridir. İşverenlere istihdam ettikleri işçiler için vergi indirim, sosyal sigorta prim desteği, doğrudan ücret desteği, işyerindeki giderlerin bir kısmının karşılanması şeklinde işveren maliyetlerini aşağıya çekmeye yönelik istihdamı arttırmaya yönelik uygulamalardır (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013:109). Bu tür politikalar işgücü maliyetlerini azaltmış olmanın yanında kayıt dışılığı da azaltarak istihdamın kayıt altına alınmasını sağlamaktadır.

Ücret ve istihdam sübvansiyonları genel sübvansiyonlar, yeni işçiler için uygulanan sübvansiyonlar ve marjinal sübvansiyonlar olmak üzere üç farklı türe ayrılmaktadır. Genel sübvansiyonlar, bütün çalışanlar için uygulanan ve işverene kazanç sağlayan sübvansiyon türüdür. Yeni işçiler için uygulanan sübvansiyonlar OECD ülkelerinin çoğunda uygulanmakta olan yeni işe alınan işçilerin ücretlerinin bir kısmının devlet tarafından karşılanmasıdır. Marjinal sübvansiyonlar ise belirli bir istihdam sayısının üstünde işe alınan ilave işçilerin maliyetlerinin bir kısmının devlet tarafından

karşılanması şeklinde uygulanmaktadır. Marjinal sübvansiyolar işsizlikle mücadelede en etkili ve en verimli sübvansiyon uygulamasıdır (Işığışok, 2017:199).

Özelleştirme nedeniyle işini kaybedenlere yönelik uygulanan sübvnsiyonlar, 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamalarının Hakkında Kanun'da, özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda bir hizmet akdi ile ücret karşılığı çalışırken özelleştirilme, kapasite küçültülmesine gidilme, faaliyetlerini kısmen veya tamamen durdurma durumlarında hizmet akitleri tazminata hak kazanacak şekilde sonra erenlere, mevcut tazminatlarının yanında İŞKUR aracılığı ile yeni bir iş bulma, mesleki eğitim ve yetiştirme eğitimi verilmesi şeklinde mağdur olan işçiler için destek hizmetleri sunulmasıdır. (Çapar Diriöz, 2012:121).

2.3.1.3. Kendi İşini Kuranlara Yardım Programı

Özellikle genç girişimciliği desteklemek, finansal açıdan zayıf olan ve krediye erişimi kolay olmayan girişimci gençleri teşvik etmek amacıyla uygulanan programlardır. Gençlerin teminat ve iş deneyimi noktasında tecrübesiz olmaları, borç verenler tarafından riskli olarak kabul edilmeleri iş kurmak için gerekli olan krediye ulaşmalarını zorlaştırmaktadır. Uygulanan programlarla genç girişimcilere yönelik proje imkanları sunularak, küçük işletme kredileri sağlanarak gençlerin kendi işlerini kurmalarına yardımcı olunmaktadır (Ergün, 2019:59). Kendi işini kurmak isteyen kişilere yapılan bu türden yardımlar işsizliği azaltmanın yanında devamında işsiz olanlar için yeni bir iş kapısı haline gelerek istihdamın artmasına da fayda sağlamış olacaktır.

Kendi işini kuranlara yönelik yardım programı ile işletmelere eğitim, danışmanlık, düşük faizli veya faizsiz kredi imkanları sunularak işgücü piyasasında talebin artırılmasına çalışılmaktadır. Bölgeler arası farklılıkları da azaltmak amacıyla bölgesel ve sektörel alanlarda girişimciliği desteklemek amacıyla istihdam, üretim, ürün çeşitliliğini arttırmak ve verimlilik gibi ekonomiye olumlu katkı sağlayacak sonuçların alınması amaçlanmaktadır. Aynı zamanda bu program aktif istihdam politikaları içinde en maliyetli olanıdır. Bu bakımdan programın yönetilmesi ve izlenmesi alınacak sonuçlar açısından önem arz etmektedir (Kasapoğlu ve Murat, 2018:489).

2.3.1.4. Doğrudan Kamu Sektörü İstihdamı

İşsizliğin arttığı dönemlerde işsizliği aşağıya çekmek için özellikle kadın ve genç işsizler ile dezavantajlı gruplara yönelik, çevre temizliği, ağaçlandırma, kamu kurumlarının korunması ve temizliği gibi düşük vasıf gerektiren, kar amacı gütmeyen ve genel olarak istihdam yaratmak amacıyla oluşturulan işlerdir (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013:111). Bu tür uygulamalar geçici sürelerle birlikte kısa vadeli olarak uygulanmaktadır. Son yıllarda Türkiye’de sıklıkla uygulanan İŞKUR aracılığıyla yürütülen ve özellikle gençlere ve kadınlara yönelik işsizliği azaltmak için uygulanan TYP bunun bir örneğidir.

Bu tip programlar işsiz kalan bireylere kısa vadeli çalışma imkanı sağlamak amacıyla büyük çoğunluğu İŞKUR ve KOSGEB’in oluşturduğu programlar tarafından gerçekleştirilmektedir. Bunların yanında yerel yönetimler, sivil toplum kuruluşları ve gönüllü kuruluşlarda bu programı desteklemektedir. Genellikle kısa süreli olan ve hedef kitlesi engelli, yoksul ve gençlerden oluşan doğrudan kamunun istihdamı, bazı ülkelerde devamlı istihdam aracı olarak da kullanılmaktadır (Ören ve Şahverdioğlu, 2016:22). Programdan yararlananlar büyük oranda ekonomik seviyesi düşük kişilerden oluşmaktadır ve yapılan ödemelerde düşük miktarlarda gerçekleştirilmektedir. Programın amacı kısa vadede işsizlik sorununu azaltmanın yanında özellikle gençlerin çalışma hayatını tanımlarını sağlamaktır.

2.3.1.5. Kamunun Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri

İşgücü piyasasında bulunan bilgi eksikliğini gidererek işçi-işveren arasındaki eşleşmeyi sağlamaya yönelik, iş arayanlar ile işçi arayanların doğru bir şekilde karşılaşmasını sağlamak amacıyla kamu istihdam kurumlarınca veya kamunun gözetiminde özel istihdam bürolarınca iş arama danışmanlığı, mülakat teknikleri ve rehberlik hizmetleri şeklinde sunulan hizmetlerdir (Işığışık, 2017:209). Bu tür danışmanlık hizmetleri, iş arayanlar için iş bulma sürelerini kısaltarak, sahip oldukları vasıf düzeylerine uygun bir işte çalışmalarını sağlayarak istihdama katılmalarını sağlamayı amaçlamaktadır.

İŞKUR 2018 yılı faaliyet raporunda iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri kapsamında 2017 yılında 4 milyon 276 bin kişi ile bireysel görüşme yapmışken bu sayıyı 2018 yılında 5 milyon 928 bin kişiye ulaştırmıştır. Yine 2018 yılında danışmanlık

kapsamında görüşme yapılan kişi sayısı bir önceki yıla göre %24 artış göstererek 3 milyon 679 bin kişi olarak gerçekleşmiştir. Bunun yanında İŞKUR 2018 yılında 663 bin 715 kez işverenleri ziyaret etmiş, 28 bin 786 defa danışmanlık hizmetleri kapsamında okul ziyaretleri gerçekleştirerek meslek seçimi ve iş arama becerileri gibi konularda eğitimler vermiştir. Tüm bu faaliyetlerini yaparken İŞKUR, meslek seçimine yönelik 1 milyon adet dergi dağıtmıştır (İŞKUR, 2018:10).

2.3.2. Pasif İstihdam Politikaları

Gelişmiş ülkelerde daha çok uygulama alanı bulan, işsizliği azaltmak yerine işsiz kalanları maddi açıdan destekleyen ve kişilerin başkalarına muhtaç olmayacağı şekilde asgari ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik kısa vadeli koruyucu politikalarıdır. İşsizlik sigortası, işsizlik yardımı, çalışma paylaşımı, kıdem tazminatı ve sosyal yardımlar pasif işgücü politikaları olarak değerlendirilmektedir.

2.3.2.1. İşsizlik Sigortası

Çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olup bir işte çalışırken, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, işçinin ve işverenin çalışma ilişkisi devam ederken ödediği primlerin değerlendirilmesi ile elde edilen kazanç ve iratlardan oluşur. Ayrıca devlet tarafından yapılacak katkı ve yardımlar ile kanun gereğince işçi ve işverenlerden alınacak ceza, gecikme zammı ve faizler ile diğer her türlü gelir ve kazançların toplandığı bütçeden ödenen, devlet güvencesinde olan istihdam politikasıdır.

İşsizlik sigortası kanununa göre işsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için;

-Kendi istek ve kusuru dışında,

-İş akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün hizmet akdi ile çalışmış olmak.

-İş akdinin feshinden önceki son üç yıl en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödemek

-Hizmet akdinin feshinden sonra 30 gün içinde İŞKUR' şahsen veya e-devlet üzerinde başvuru yapmış olmak, şartları bulunmaktadır.

İŞKUR tarafından başvurusu değerlendirilen ve işsizlik ödeneğine hak kazanan kişilere ödenecek olan işsizlik ödeneği miktarı ve ödeme yapılacak süre belirlenerek

işsizlik ödeneğinden yararlandırılır. İşsizlik ödeneğinden yararlanam süresi işçinin iş akdinden önceki son üç yıl içerisinde sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası ödediği gün sayısına göre belirlenir. Bu süreler;

-600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödeyenler için 180 gün

-900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödeyenler için 240 gün

-1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödeyenler için 300 gün

olarak hesaplanmaktadır.

İşsizlik ödeneğinden faydalanacak olanlara ödenecek olan ücret miktarı, kişinin son dört aylık prime esas kazancı dikkate alınarak günlük ortalama brüt kazancının %40 olarak hesaplanır. Bu şekilde hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı aylık brüt asgari ücretin %80'ini geçemez. İşsizlik ödeneğinden damga vergisi dışında herhangi bir kesinti yapılmaz (İşsizlik Sigortası Kanunu, 1999:46-51).

İşsizlik ödeneği adı altında 2018 yılı içerisinde İŞKUR'a toplam 1.635,111 kişi başvuruda bulunmuş olup bu kişilerden 841,847 kişinin başvurusu işsizlik ödeneğine hak kazanmıştır. İşsizlik ödeneğine hak kazananlara toplam 4.824.135,690 TL ödeme yapılmıştır (İŞKUR, 2018:10).

2.3.2.2. İşsizlik Yardımı

İşsizlik Yardımı, ihtiyaç sahibi işsizlere asgari bir gelir sağlayan ve işsizlik sigortasından farklı olarak finansmanının tamamen devlet tarafından sağlandığı muhtaçlık durumu devam ettiği sürece yardım yapılan pasif istihdam politikasıdır (Biçerli, 2016:494). İşsizlik yardımı, işsizlik sigortasından yararlanamayan veya işsizlik sigortasından yararlanmış olup henüz bir iş bulamayan kişilere yaşamlarını devam ettirmeleri amacıyla yapılan yardımlardır.

İşsizlik yardımı, işsizlik sigortasının yanında işsizlere, ihtiyaçlı olduklarını belgelendirmeleri halinde ödenen ve işsizlik ödeneğine göre faydalanma oranı düşük fakat yararlanma süresi bakımından daha uzun süre devam eden sosyal devlet ilkesini benimsemiş bazı ülkelerde sınırsız olarak uygulanan koruyucu istihdam politikasıdır (Işığışık, 2017:192). Ekonomik açıdan gelişmiş Almanya, Hollanda gibi bazı AB ülkelerinde, bir iş bulma gayreti göstermeden uzun yıllar almış olduğu işsizlik yardımı ile geçinen vatandaşlar bulunmaktadır.

2.3.2.3. Tazminatlar

Tazminatlar, çalışma ilişkisinin sonlandırılmasına bağlı olarak, işsiz kalan kişiye güvence sağlamak ve işverenin işçiyi işten çıkartmasındaki keyfiligi önlemek amacıyla yasal dayanağı olan, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, iş kaybı tazminatı, işe başlatmama tazminatı ve diğer bireysel tazminatlar şeklinde çalışma yaşamında uygulanan belli başlı tazminatlardır (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013:102).

Kıdem Tazminatı: 1475 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenen, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan ve 4857 sayılı İş Kanunu gereğince iş sözleşmesi sona eren/erdiren işçiye, çalıştığı yıllar dikkate alınarak hesaplanan ve toplu olarak ödenen tazminattır. Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için;

-Aynı işverene bağlı olarak en az bir yıl süreyle çalışmış olmak,

-İş sözleşmesinin İş Kanunu kapsamında işveren tarafından işçinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona erdirilmesi,

-İşçinin İş Kanunu kapsamında kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde haklı sebepler (sağlık, evlilik, askerlik, emeklilik, ölüm) nedeni ile iş sözleşmesini sona erdirmesi,

Kıdem tazminatına hak kazanan işçiye, çalıştığı her yıl için 30 günlük brüt ücreti tutarında ödeme yapılır. Ödenen bu ücretten damga vergisi dışında başka bir kesinti yapılmaz (İş Kanunu, 1971:14) .

İhbar Tazminatı: İş Kanunu kapsamında belirsiz süreli iş sözleşmesini fesih etmek isteyen tarafın çalışma süreleri dikkate alınarak karşı tarafa önceden bildirimde bulunmaması halinde, bildirim süreleri kadar ücreti karşı tarafa ödemek zorunda olduğu işçinin brüt ücreti üzerinden hesaplanan tazminata ihbar tazminatı denir.

İhbar tazminatında süreler;

-İşi altı aydan az süren işçiler için iki hafta,

-İşi altı ay ile bir buçuk yıl arasında devam edenler için dört hafta,

-İşi bir buçuk yıl ile üç yıl arası devam edenler için altı hafta,

-İşi üç yıldan fazla sürenler için sekiz hafta olacak şekilde hesaplanır. Bu süreler asgari süreler olup sözleşme ile arttırılmaları mümkündür (İş Kanunu, 2003:17). İhbar

tazminatının amacı çalışan ve işverenin işi bırakma ve işten çıkarma niyetlerini karşı tarafa önceden bildirmesini sağlamaktır.

İş Kaybı Tazminatı: Özelleştirme kapsamındaki işletmelerin faaliyetlerini kısmen veya tamamen durdurması veya tasfiye etmesi halinde, belirli süreli iş sözleşmesine bağlı çalışan kişilerden İş Kanunu gereğince tazminata hak kazanacak şekilde sözleşmesi sona erenlere kıdem tazminatı dışında belli bir süre ile ilave olarak ödenen tazminata iş kaybı tazminatı denir.

İş kaybı tazminatından yararlanabilmek için özelleştirme kapsamına alınan işyerinde belirsiz süreli olarak en az 550 gün çalışmış olmak ve özelleştirme nedeni ile sözleşmesi fesih edilen işçinin fesih tarihinden itibaren 30 gün içinde İŞKUR'a şahsen veya elektronik ortamda başvuru yapmış olması gerekmektedir. İş kaybı tazminatından yararlanma süreleri hizmet akdinin sona ermesine kadar geçen süreye göre hesaplanır. Bu süreler;

-550 güne kadar devam edenler için 90 gün,

-1110 güne kadar devam edenler için 120 gün,

-1650 güne kadar devam edenler için 180 gün

-2220 güne kadar devam edenler için 240 gün süreyle iş kaybı tazminatı günlük

net asgari ücretin iki katı olarak ödenir (Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun, 1994:21).

İşe Başlatmama Tazminatı: Geçerli bir sebep gösterilmeden veya gösterilen sebebin mahkemece ya da özel hakem tarafından geçersiz olduğu tespit edildiği durumlarda işveren işçiyi bir ay içerisinde işe başlatmak zorundadır. İşçinin başvurusu üzerine bir ay içinde işe geri alınmayan işçiye işveren tarafından en az dört en çok sekiz aylık ücreti tutarında ödemek zorunda olduğu tazminata işe başlatmama tazminatı denir. Ödenecek olan tazminat miktarını mahkeme ya da özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde belirler (İş Kanunu, 2003:21).

2.4. Genç İşsizliğin Sonuçları

İstihdama katılmak günümüzde artık ekonomik bir zorunluluk olarak görülmemekte toplumsal açıdan insanın var olabilmesinin bir gereği olarak kabul

edilmektedir. İstihdamda olmak, bireyin kendisine olan saygısının artmasının yanında toplumsal açıdan bireye bakış açısını da değiştirmektedir. İşsizlik pek çok toplumsal sorunun ana kaynağı olduğu düşünüldüğünde bireyin yeteneklerine uygun bir işte çalışması toplumsal huzur açısından da son derece önemlidir (Ören ve Şahverdioğlu, 2019:19).

İstihdamda olmak bu kadar önemli olmakla birlikte günümüz ekonomilerinin karşı karşıya olduğu sorunların başında işsizlik gelmektedir. İşsizler içinde en kırılgan grubu ise genç işsizler oluşturmaktadır. Gençler bir statü ve kimlik kazanmak için kurdukları iş hayallerine ulaşamadıkları takdirde ekonomik ve sosyal yönden huzursuzluk yaşamaktadırlar (Ürüt Kelleci ve Türk, 2016:23). Bu durum gençler üzerinde ekonomik, sosyal ve psikolojik sonuçları da beraberinde getirmektedir.

2.4.1. Genç İşsizliğin Ekonomik Sonuçları

Gençlerin en dinamik, esnek ve yeni teknikleri hızlı kavradıkları dönemde işsizlik sorunu ile karşılaşması, gençlerin kendilerini geliştirmesini de engellemektedir. Ayrıca işsiz kalan gençlerin ekonomiye yapabilecekleri katkıdan yararlanılamayacak olması toplum açısından bir israf anlamına da gelmektedir. Genç işsizliği bireyler için bir gelir kaybı toplum için de bir verim kaybına neden olmaktadır (Çetinkaya, 2008:23). Genç işsizliği emeğin israf olmasının yanında, devlet açısından yetişmesi için yatırım yapılan insan faktöründen verim elde edilememesi anlamına da gelmektedir. İşgücü piyasasına güzel umutlarla giriş yapan gençlerin işsiz kalmaları, geleceğe yönelik motivasyonlarının azalmasına, sahip oldukları bilgi ve becerilerin ise hayata geçmeden körelmesine neden olmaktadır.

İşsiz kalan bireyler ülke ekonomisi açısından da önemli sorunları beraberinde getirmektedir. Üretim potansiyelinin en yüksek olduğu dönemde beşeri sermayeye katkı sağlayamayan gençler bunun yanında istihdamın dışında kalmaları ile birlikte toplumsal açıdan ek maliyet oluşturmaktadır (Bayraktar ve İncekara, 2013:26). İşsiz kalan birey hazır tüketen durumunda olacağı için bu durum bir süre sonra diğer toplumsal huzursuzlukları da beraberinde getirmesi kaçınılmaz olacaktır.

2.4.2. Genç İşsizliğin Sosyal Sonuçları

İstihdama katılma ekonomik bir zorunluluğun yanında toplumsal açıdan insanın var olabilmesinin de bir gereğidir. Bir işte istihdam halinde olmak bireyin kendisine olan saygısını arttırabileceği gibi toplumun da bireye bakış açısını şekillendirecektir. Bu bakımdan çalışma hakkı, temel toplumsal haklardan biri olarak insana verilen değer de bir soncu olarak kabul edilmektedir. İşsiz kalan gençlerin hukuka ve toplumsal değerlere olan bağımlılıkları azalmakta bu durum yoksullaşan bireyin hayata karşı tutum ve davranışlarını da değiştirerek sosyal hayattan dışlanmasına neden olabilmektedir. Ayrıca aile ve toplum açısından ailenin geçimine katkı sağlayan gençlerin işsiz kalması aile kurumunun zedelenmesine ve devamında toplumla olan kaynaşmanın azalmasına neden olmaktadır (Bayraktar ve İncekara, 2013:27).

İşsiz kalmak gençlerin sosyal kimliklerinin oluşmasını, yaşamlarının şekillenmesini geçiktirirken kendilerine olan güvenin azalmasına ve buna bağlı olarak da diğer toplumsal sorunların yaşanmasını beraberinde getirecektir. Gençlerin işsiz kalması onların aile kurma düşüncelerini ertelemelerine veya işsiz kalınmadan kaynaklı gelir eksikliğinden dolayı boşanma, göç gibi toplumsal sorunların yaşanmasına neden olmaktadır.

2.4.3. Genç İşsizliğin Psikolojik Sonuçları

İşsizlik, kişilerde ekonomik anlamda gelir kaybına toplumsal anlamda saygıdan mahrum kalınmasına neden olmaktadır. Çalışmak insanın kendine olan güveni arttıracağı için gençlerin çalışma hayatı dışında kalması kendilerini değersiz hissetmesine ve işe yaramadığı duygusuna kapılmalarına neden olmaktadır. Bu durumun uzunca bir süre devam etmesi halinde bireyin sosyal yaşamdan dışlanması da kaçınılmaz olacaktır (Bayraktar ve İncekara, 2013:27). Bunun yanında gençlerin işsiz kalması sonucu yaşadıkları birtakım davranış bozuklukları başlangıçta bireysel olarak görülse de sonuçları bakımından toplumun tümünü ilgilendiren neticeler vermektedir. Suç işleme, intihar, göç, boşanma gibi toplumsal açıdan istenmeyen ve kişide kalıcı etkiler bırakan birey ile toplum arasındaki bağı zayıflatan istenmeyen sonuçlar doğurabilmektedir (Özer ve Topal, 2017:61).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. AB ÜLKELERİ VE TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASALARI VE GENÇ İŞSİZLİĞİ KARŞILAŞTIRMASI

Gelişen ve değişen dünyada ekonomilerin en büyük sorunlarından biri şüphesiz işsizliktir. Küreselleşme, artan uluslararası rekabet ve teknolojik ilerlemeler işgücü piyasalarını etkilemiş ve işgücü piyasalarının incelenmesini gerekli kılmıştır. İşsizlik kavramı içerisinde genç işsizliği ayrıca ele alınmış, işgücü piyasasının en dinamik yapısını oluşturan bu gruba yönelik değişik politikalar geliştirilmiştir. Çalışmanın bu bölümünde AB ve Türkiye’de işgücü piyasası incelendikten sonra genç işsizliği kavramına ilişkin veriler analiz edilerek AB ve Türkiye’de genç işsizliği ve genç işsizliğe karşı uygulanan politikalar üzerinde durulmuştur.

3.1 AB Ülkeleri İşgücü Piyasası Genel Durumu

Avrupa Birliği farklı nüfus yapıları, ekonomik büyüklükleri, işgücü piyasaları ve diğer toplumsal farklılıkları içerisinde barındıran siyasi ve ekonomik bir topluluktur. İngiltere’nin birlikten ayrılmak için girişimleri olsa da, birlik içerisinde değerlendirildiğinde 2013 yılında Hırvatistan’ın da katılımıyla Avrupa Birliği üye sayısı 28 olmuştur. Almanya, Avusturya, Belçika, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Hollanda, İrlanda, İspanya, İsveç, İtalya, Kıbrıs Rum Kesimi, Letonya, Litvanya, Lüksemburg, Macaristan, Malta, Polonya, Portekiz, Romanya, Slovakya, Slovenya ve Yunanistan diğer AB ülkeleridir.

Avrupa, son yıllarda yaşanan küresel durgunluk ve borç krizlerinin etkisiyle, düşük ekonomik büyüme ve artan işsizlik sorunlarıyla mücadele etmektedir. Sanayi devriminden bu yana üretim merkezlerinden olan Avrupa’da işsizlik oranları artmakta ve yeni istihdam alanları oluşturulmada ciddi sıkıntılar yaşanmaktadır (Taş ve Bilen, 2014:58). Yaşanan bu sıkıntılar birlik içinde farklı gelişmişlik düzeyine sahip ülkeler açısından farklı sonuçları da beraberinde getirmektedir. Çalışmanın bu kısmında AB işgücü piyasası, nüfus görünümü verildikten sonra işgücüne katılım oranı, istihdam ve işsizlik oranları başlıklarında değerlendirilmiştir.

3.1.1. AB Ülkeleri Nüfus Görünümü

Bir ülkenin ekonomik gelişimini belirleyen en önemli unsurlardan biri ülkenin sahip olduğu nüfustür. Nüfus, yalnızca sayısal büyüklüğü ile değil demografik özellikleri itibariyle de ülkelerin üretim faaliyetlerinin temel belirleyicisidir. Özellikle aktif nüfusun büyüklüğü ekonomik faaliyetlerin gerçekleştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Günaydın ve Cavlak, 2015b:1). Bu bağlamda nüfus artış oranının düşük olduğu ve yaşlı nüfusun giderek arttığı AB ülkelerinde aktif nüfus daha da önemli bir hal almıştır. Ayrıca bazı AB ülkeleri aktif nüfusun azalması karşısında çalışma yaşını 70'lere kadar çıkartmayı düşünmektedir.

AB ülkelerinin kuruluşundan günümüze kadar geçen süreçte toplumsal yapısında bir takım değişiklikler yaşanmıştır. Özellikle tek başına yaşam tarzının yaygınlaşması, evliliklerin azalması ve bunlara bağlı olarak doğurganlık oranlarında meydana gelen düşüşler genç nüfusun azalmasına, işgücü kapasitesinin ve üretkenliğinin gerilemesine neden olmuştur. 2020-2025 yılları AB ülkeleri için yapılan tahminlerde yaşlı nüfus oranının genç nüfus oranını geçeceği söylenmektedir (Şen, 2014:122). Belirtilmiş olan bu endişe AB ülkeleri içinde daha çok gelişmiş ekonomiler için bir sorun teşkil etmekte olup, bu durum işgücü piyasası ile de yakından ilgilidir. Özellikle ortalama yaşam sürelerinin artmasına bağlı olarak yaşlı nüfusun artmasının, işgücü piyasasında bağımlılık oranını arttırarak ekonomide çalışan nüfus üzerinde dolaylı bir yük oluşturması beklenmektedir.

Bir ülkede, doğurganlık oranının azalması ve ortalama ömür süresinin uzamasıyla nüfusun yaşlanması şeklinde ortaya çıkan demografik değişimler; ekonomik büyüme, istihdam, işgücü üretkenliği, özel tasarruflar, vergi yükü ve yaşam standartları gibi ekonomik ve sosyal alanda birçok sonuç doğurmaktadır. AB'de nüfus yaşlanmaktadır ve bu durumun gelecekte birçok sorunu yaratacağı beklenmektedir. Muhtemel sorunlar; işgücü kapasitesinin ve üretkenliğinin azalması, ekonomide genel tasarruf miktarının azalması ve sosyal güvenlik sistemlerinin olumsuz etkilenecek kamu harcamalarının artması olarak sıralanabilir (Gökçe ve Akın, 2009:30).

Tablo 3.1'de AB ülkelerinde 2000 ve 2018 yılı için gerçekleşen nüfus miktarları, nüfus artış hızı ve 15-64 yaş aktif nüfus oranları yer almaktadır.

Tablo 3.1. AB Ülkeleri Nüfus Görünümü

Ülkeler	Toplam Nüfus (Milyon)		Nüfus Artış	15-64 Yaş (%)
	2000	2018	Hızı	2018
Almanya	82,2	82,9	0,0	65
Avusturya	8,0	8,8	0,6	67
Belçika	10,3	11,4	0,6	64
Bulgaristan	8,2	7,0	-0,8	65
Çek Cumhuriyeti	10,3	10,6	0,2	65
Danimarka	5,3	5,8	0,5	64
Estonya	1,4	1,3	-0,3	64
Finlandiya	5,2	5,5	0,4	62
Fransa	60,9	67,0	0,5	62
Hırvatistan	4,5	4,1	-0,5	65
Hollanda	15,9	17,2	0,4	65
İngiltere	58,9	66,5	0,7	64
İrlanda	3,8	4,9	1,4	64
İspanya	40,6	46,7	0,8	66
İsveç	8,9	10,2	0,8	62
İtalya	56,9	60,4	0,3	63
Kıbrıs Rum Kesimi	0,9	1,2	1,3	70
Letonya	2,4	1,9	-1,1	64
Litvanya	3,5	2,8	-1,3	66
Lüksemburg	0,4	0,6	1,8	69
Macaristan	10,2	9,8	-0,2	67
Malta	0,4	0,5	1,2	66
Polonya	38,3	38,0	0,0	68
Portekiz	10,3	10,3	0,0	65
Romanya	22,4	19,5	-0,8	65
Slovakya	5,4	5,4	0,1	69
Slovenya	2,0	2,1	0,2	65
Yunanistan	10,8	10,7	0,0	65
AB Ortalaması	488,3	513,1	0,2	65

Kaynak: World Bank, 2019, World Development Indicators Population Dynamics.

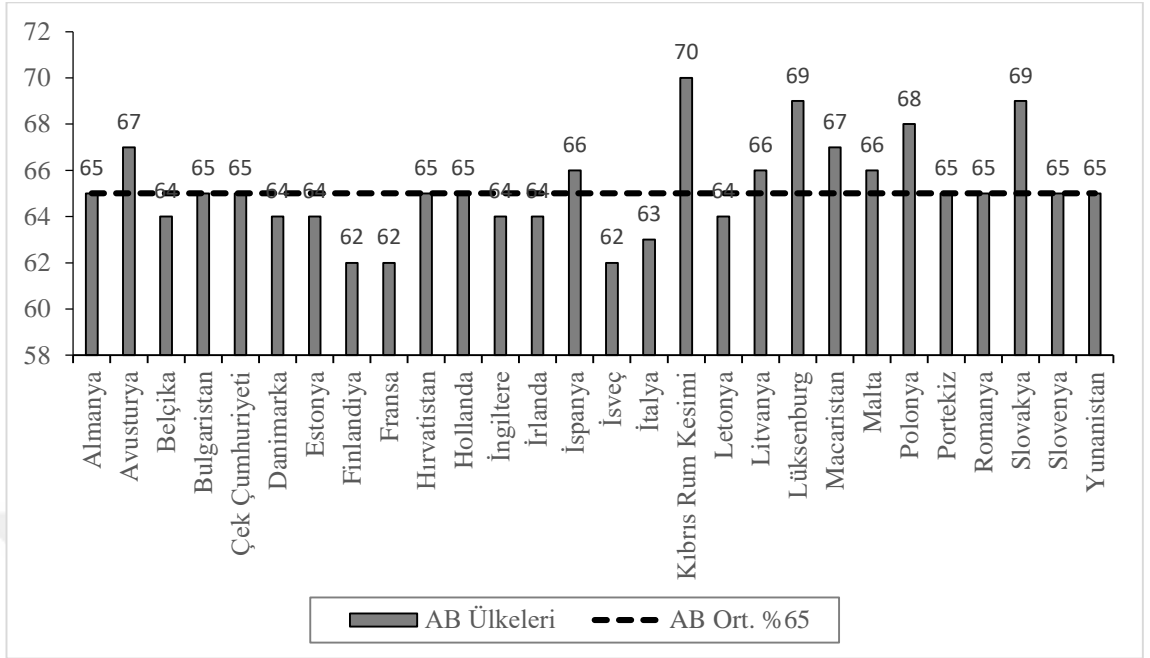
Tablo 3.1'e göre toplam nüfus bakımından AB ülkeleri içinde 80 milyonu aşkın nüfusuyla ortalama nüfus artış hızı sıfır olmasına rağmen, Almanya ilk sırada gelmektedir. Fransa, İngiltere ve İtalya da nüfus bakımından önde gelen ülkelerdendir. Malta ve Luxemburg AB ülkeleri içinde en az nüfusa sahip ülkeler olup 2018 yılı itibari ile nüfusu bir milyonun altında gerçekleşmiştir.

AB ülkelerinde meydana gelen nüfus artış oranları son yıllarda azalmaya başlamıştır. Bunun en önemli nedeni çocuk doğumlarında meydana gelen azalmalarla beraber doğal nüfus artış oranlarının düşmesidir. AB ülkeleri için 1970'de 7 milyon civarı gerçekleşen canlı doğum sayısı, 1986 yılında 6 milyonun altına gerçekleşmiş ve 2002 yılında 5 milyonun altına düşmüştür. Doğum oranlarındaki düşüşler genel olarak kadınların işgücüne katılımlarının artmasının da bir sonucu olarak gerçekleşmektedir (EUROSTAT, 2017a: 6).

AB nüfusundaki değişikliklerde birliğe üye olmayan devletlerden yapılan göçlerin de büyük etkisi olduğu açıktır. EUROSTAT'ın 2017 yılında çıkartmış olduğu Göç ve Göçmen Nüfus İstatistikleri Raporuna göre, 2015 yılı boyunca toplam 4,7 milyon kişi AB üyesi ülkelerinden birine göç etmiştir. Bu 4,7 milyon göçmen arasında birliğe üye olmayan 2,4 milyon vatandaş, AB üyesi 1,4 milyon vatandaş olmak üzere yaklaşık 860 bin kişi AB üyeliğine göç ederken bunun yanında 19 bin de vatansız insan AB'ye göç etmiştir. 2015 yılında Almanya 1.543,8 bin ile en fazla göçmen alan ülke olurken bu ülkeyi İngiltere 631,5 bin ile Fransa 363,9 bin ile takip etmektedir (EUROSTAT, 2019k:2). Almanya Federal İstatistik Ofisi (DUSTATIS) 2016 yılı mikro sayım raporunda 2016 yılında Almanya'da 18.6 milyon insanın göçmen kökenli olduğunu belirtmiştir. Bu oran bir önceki yıla göre 2016 yılında %8,5'lik bir artış göstermiştir. Bu durum Almanya'nın nüfusunun 80 milyonun üzerinde gerçekleşerek birlik ülkeleri içinde ilk sırada olmasında da etkili olmuştur (REUTERS, 2017:1).

Yaşlanan Avrupa ülkeleri açısından nüfus, özellikle de genç nüfus büyük önem taşımaktadır. Grafik 3.1'de AB ülkelerinde 2018 yılı itibari ile aktif nüfusun genç nüfusa oranları yer almaktadır. Ayrıca AB ortalaması ve üye ülkelerin bu ortalamaya yapmış oldukları katkı yer almaktadır.

Grafik 3. 1. AB Ülkeleri Ortalama Aktif Nüfus Oranları 15-64 Yaş, 2018



Kaynak: Tablo 3.1'den uyarlanmıştır.

15-64 yaş aktif nüfus oranları bakımından AB ortalaması, 2018 yılında %65 olarak hesaplanmıştır. Kıbrıs Rum Kesimi %70'lik aktif nüfus oranı ile AB ülkeleri içinde ilk sırada yer almaktadır. Bu ülkeyi %69'luk oranla Slovakya ve Lüksemburg, %68'lik oranla Polonya takip etmektedir. İsveç, Finlandiya ve Fransa %62'lik aktif nüfus oranları ile birlikte AB ortalamasının altında yer almaktadır. İtalya, Belçika, Estonya, İngiltere, İrlanda ve Letonya'da aktif nüfus oranlarının düşük olduğu diğer ülkelerdir. AB ülkeleri içinde ekonomik açıdan ilk sırada gelen aynı zamanda toplam nüfus bakımından Avrupa'nın en kalabalık ülkesi konumunda olan Almanya' da çalışma çağındaki nüfus oranı %65'le AB ortalamasına denk gelmektedir.

Çalışma çağındaki nüfus oranları ülkelerin kalkınma düzeyleriyle de yakından ilgilidir. Ekonomik olarak kalkınmış ülkelerde, daha yoksul ülkelere göre yaşam süreleri daha uzun ve dolayısıyla yaşlı nüfus oranları daha fazla olup bunun yanında doğurganlık oranları düşüktür (Ghose vd, 2010:17). Bu durum refah devleti olarak anılan Avrupa devletleri açısından da geçerli bir durumdur. Bunun somut örneğini, AB ülkeleri içinde ekonomik ve sosyal anlamda kalkınmış olan ülkelerin AB ortalama çalışma çağındaki nüfus oranına eşit veya altında çalışma çağındaki nüfusa sahip olmaları göstermektedir.

3.1.2 AB Ülkeleri İşgücüne Katılım Oranı

İşgücüne katılım ve istihdam oranları, ülkelerin gerçekleştirdikleri ekonomik büyüme ve bu büyümenin istihdam oluşturma kapasitelerini açıklaması bakımından önemlidir. AB, bu çerçevede yeni istihdam stratejileri geliştirmekte, Lizbon Stratejisi⁴ doğrultusunda üretken nüfus olan işgücü hacmini, keza işgücüne katılımı artırarak istihdam hedefini %70'in üzerine çıkarmaya, küresel düzeyde rekabet halindeki ABD ve Japonya'yı yakalamaya çalışmaktadır (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013:82).

Lizbon Stratejisi, Avrupa İstihdam Stratejisi açısından somut, güncel ve köklü önlemlerin alındığı, istihdam ve işsizlik sorununun çözümüne yönelik yapısal dönüşüm sürecinin başlangıcı olarak kabul edilmektedir. Bu kapsamda AB ülkelerinin rakipleri karşısında geride kaldığı AR-GE, rekabet gücü ve teknolojik konularda ihtiyaç duyduğu yapısal dönüşümleri hızlandırarak beşeri sermayeyi geliştirmek için yatırımlar yapmak ve sosyal dışlanmayı engellemek için uygun makroekonomik politikalarla birlikte dinamik, rekabetçi ve bilgi tabanlı sürdürülebilir bir büyümeyi sağlamayı amaçlamıştır (Özgüler, 2013:92). Bu doğrultuda AB ülkeleri bölgesel istihdam farklılıklarını da göz önüne alarak aktif işgücü politikaları ile beşeri sermayeye yatırım yaparak ve AR-GE faaliyetleri ile birlikte girişimciliği teşvik ederek işgücü arzını arttırmayı amaçlamıştır.

İşgücüne katılım oranı ülkelerin sahip olduğu işgücü piyasasının yapısıyla da yakından ilgilidir. Bu doğrultuda ilişkilerinin gelişmiş olduğu ülkelerde işgücüne katılım oranları daha yüksektir. Bunun yanında esnek çalışma koşullarının olduğu ve kadın istihdamının geliştiği ülkelerde de işgücüne katılım oranlarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 3.2'de AB ülkeleri için 2000 yılı itibari ile değişik aralıklarla gerçekleşen 15-64 yaş aktif nüfusun işgücüne katılım oranları ve AB ülkeleri ortalama işgücüne katılım oranları gösterilmiştir. Tablo 3.2'ye göre 2000 yılında işgücüne katılım oranının en yüksek olduğu ülke %80'le Danimarka olup bu ülkeyi Finlandiya, İsveç ve İngiltere takip etmektedir. 2018 yılına gelindiğinde ise İsveç %82,9'luk oranla birlikte işgücüne katılım oranları bakımından AB ülkeleri içinde ilk sırada gelirken onu Hollanda ve Danimarka takip etmektedir.

⁴ Lizbon Stratejisi; Avrupa Konseyinin 2000 yılı Mart ayında yaptığı olağanüstü zirve sonrasında ortaya konulan rekabetçi, dinamik, bilgiye dayalı, insan kaynağına yatırım yapan ve sosyal dışlama ile mücadele eden bir büyüme ve istihdam stratejisidir (EUROSTAT, 2013:1).

Tablo 3.2. AB Ülkeleri İşgücüne Katılım Oranı 15-64 Yaş

Ülkeler	2000	2005	2010	2015	2018
Almanya	71,0	73,8	76,7	77,6	78,6
Avusturya	71,3	71,4	74,4	75,5	76,8
Belçika	65,2	66,7	67,7	67,6	68,6
Bulgaristan	61,6	62,1	66,7	69,3	71,5
Çek Cumhuriyeti	71,2	70,4	70,2	74,0	76,6
Danimarka	80,0	79,8	79,4	78,5	79,4
Estonya	70,5	70,7	73,9	76,7	79,1
Finlandiya	76,8	74,7	74,5	75,8	77,9
Fransa	68,8	69,7	70,3	71,3	71,9
Hırvatistan	:	63,3	65,1	66,9	66,3
Hollanda	74,9	75,1	77,9	79,6	80,3
İngiltere	75,2	75,4	75,4	76,9	77,9
İrlanda	67,5	70,8	71,6	72,1	72,9
İspanya	65,1	70,0	73,5	74,3	73,7
İsveç	75,3	78,7	79,1	81,7	82,9
İtalya	59,9	62,5	62,0	64,0	65,6
Kıbrıs Rum Kesimi	68,9	72,4	73,6	73,9	75,0
Letonya	67,1	69,1	73,0	75,7	77,7
Litvanya	71,2	68,7	70,2	74,1	77,3
Lüksemburg	64,2	66,6	68,2	70,9	71,1
Macaristan	59,9	61,3	61,9	68,6	71,9
Malta	58,2	57,6	60,4	68,8	74,2
Polonya	66,1	64,4	65,3	68,1	70,1
Portekiz	71,1	73,2	73,7	73,4	75,1
Romanya	69,6	62,3	64,9	66,1	67,8
Slovakya	69,5	68,9	68,7	70,9	72,4
Slovenya	67,4	70,7	71,5	71,8	75,0
Yunanistan	63,9	66,4	67,8	67,8	68,2
AB Ortalama	68,6	69,6	71,0	72,5	73,7

Kaynak: EUROSTAT, 2019a, Activity Rates by Sex, Age and Citizenship.

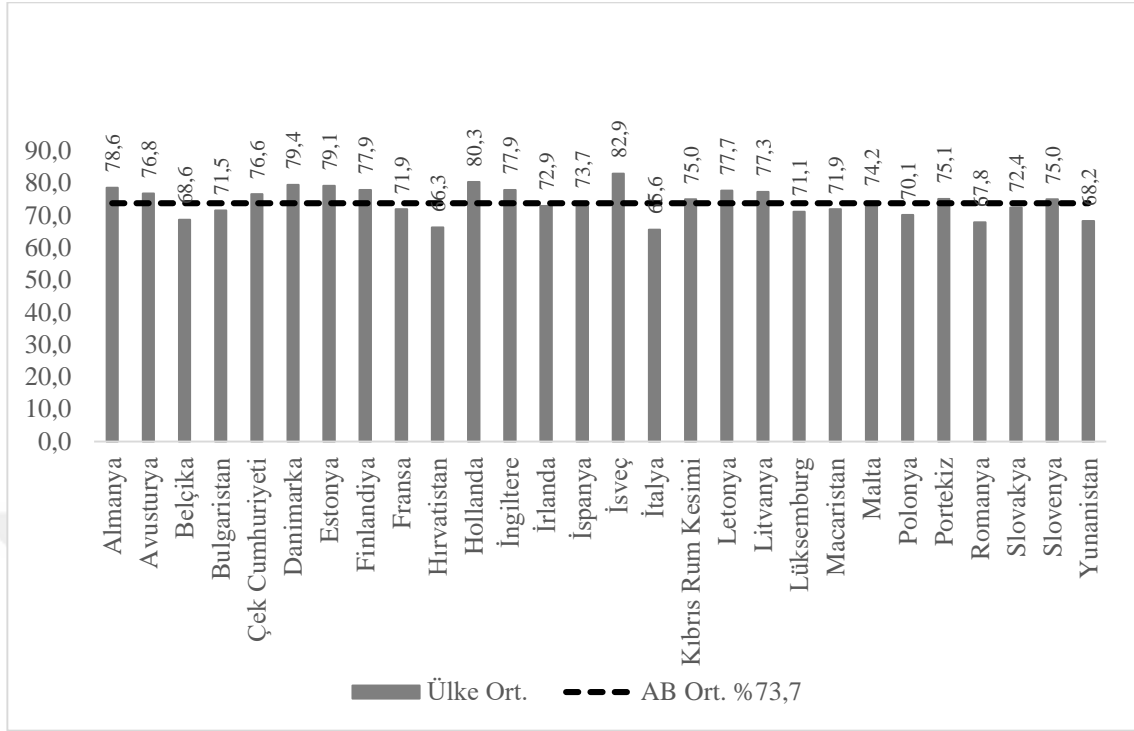
İşgücüne katılım oranlarının düşük olduğu ülkelere bakıldığında, Malta 2000 yılında %58,2'lik oranla son sırada yer alırken 2018 yılına gelindiğinde ise %65,6'lık oranla AB ülkeleri içinde İtalya son sırada yer almıştır. Macaristan, Bulgaristan, Yunanistan, Hırvatistan ve Romanya işgücüne katılım oranlarının düşük olduğu diğer ülkeler olmuştur. Bunun yanında EUROSTAT tarafından yapılan değerlendirmelerde 15-64 yaş aktif nüfus oranlarının gelecekte düşeceği endişesine dikkat çekilerek 64-74 yaş aralığındaki nüfusun da aktif nüfusa dahil edilmesi düşünülmektedir (EUROSTAT, 2017b:7).

İşgücüne katılım oranları bakımından istikrarlı ve kararlı bir şekilde ilerleyen İsveç, AB ülkeleri için örnek teşkil etmektedir. İsveç, sorunsuz işleyen bir işgücü piyasasını, ekonomik büyümenin ve başarılı bir sosyal refah politikasının önkoşulu olarak görerek, işsizlere doğrudan yardım sağlamaktan ziyade tam istihdam ve esnek bir işgücü piyasası sağlamak amacıyla hem arz hem de talep yönlü programlar yürürlüğe koyma yolunu seçmektedir (Metin, 2017:45).

İşgücüne katılım oranlarının yüksek olduğu ülkelerden Danimarka'da işgücü piyasası, iş arama yardımı ile işgücü talebinde bulunan işverenlere özel ve kamu hizmetleri sunmaktadır. Ayrıca, sosyal yardım alanlara ve çalışma kapasitesi düşüklüğü nedeniyle iş arama yardımı için özel ihtiyaç sahiplerine yardımcı olmaktadır. Bu önlemler, kişileri motive etmek ve onlara vasıf kazandırmak için hazırlanmış tutarlı bir istihdam politikasıdır. Bunun yanında tüm işsizlerin çalışmaya uygun hale getirilmesinde bir hak ve görev olarak aktivasyon hizmeti sunulmaktadır (Öcal, 2014:77). Danimarka'nın tüm işgücünü kapsayacak şekilde politikalar üretmesi işgücüne katılım oranlarını yükseltmiştir. Ayrıca Danimarka'da sosyal diyalog ve toplu pazarlık uygulamaları da işgücü piyasasının gelişmesine fayda sağlamıştır.

Diğer yandan işgücüne katılım oranlarının düşük olduğu ülkeler; genellikle esnek çalışma koşullarının gelişmediği, kadın istihdamına yönelik politikaların yetersiz kaldığı, taraflar arası diyalogun zayıf kaldığı İtalya, Hırvatistan, Romanya ve Yunanistan gibi kırılgan yapıları ekonomilerdir. Ayrıca işgücüne katılım oranlarının düşük olduğu ülkelerin Grafik 3.2'de AB ülkelerinin işgücüne katılım oranları ve 2018 yılı AB ortalama işgücüne katılım oranı yer almaktadır.

Grafik 3. 2. AB Ülkeleri Ortalama İşgücüne Katılım Oranı 15-64 Yaş, 2018



Kaynak: Tablo 3.2'den uyarlanmıştır.

Grafik 3.2'ye göre, 2018 yılı AB ülkeleri işgücüne katılım oranı ortalaması %73,7 olarak gerçekleşmiştir. Bu orana en fazla katkıyı İsveç, Hollanda, Danimarka ve Almanya yapmıştır. Hırvatistan, Romanya, İtalya ve Yunanistan işgücüne katılım oranları bakımından AB ortalamasının altında kalmışlardır. İşgücüne katılım oranlarının düşük olduğu ülkeler Tablo 3.3'de de görüldüğü gibi genellikle istihdam oranları bakımından da düşük seviyelerde kalmışlardır. İşgücüne katılım oranının düşük olduğu ülkelerin genellikle kırılıan yapı, sanayi sektöründen çok hizmetler sektörünün ön planda olduğu işgücü piyasasının gelişmediği ülkeler olduğu dikkat çekmektedir.

İşgücüne katılım oranları, ülkelerin gerçekleştireceği ekonomik büyüme ve bu büyümenin oluşturacağı istihdam yaratma kapasitesiyle de yakından ilgilidir. Ayrıca eğitim sistemi, kadın istihdamı ve esnek çalışma koşulları da işgücüne katılım oranlarını etkilemektedir. İşgücüne katılım oranları bakımından AB ülkeleri içinde ilk sırada yer alan ülkelerden İsveç ve Danimarka kadın istihdamı, Hollanda ise esnek çalışma koşulları açısından gelişmiş ülkelerdir. Ayrıca sahip olduğu güçlü eğitim sistemi ile birlikte Almanya da işgücüne katılım oranları bakımından önde gelen ülkelerdendir.

3.1.3 AB Ülkeleri İstihdam Oranı

AB, belli başlı kuralları olan ve bu kurallara uyulması halinde birliğe dahil edilen ülkelerin oluşturduğu ekonomik ve siyasi bir topluluktur. Bu kapsamda AB ülkeleri istihdam ve sosyal politika alanlarında birlik içinde ortak hareket ederek sosyal tarafların katılımı ile tüm ülkeler arasında istihdamla ilgili koordinasyonu sağlamak amacıyla ortak politikalar geliştirmektedir. Bu doğrultuda birlik ülkeleri içinde işgücü piyasasında yaşanabilecek olan olumsuzlukları gidermek için Avrupa İstihdam Stratejisi⁵ (AİS) oluşturulmuştur. AİS, AB'nin istihdam ve istihdamla ilgili politikalarına öncülük etmekte olup AB'nin istihdam alanında etkinliğini arttırmak için yeni gelişmeler karşısında kendini yenileyen dinamik bir süreçtir (Özgüler, 2013:76).

AİS kapsamında; işsizlikle mücadele, iş yaratma ve girişimciliği teşvik etme, çalışma piyasasına esneklik getirme ve adaptasyonu arttırma, insan kaynağının geliştirilmesi ve hayat boyu eğitim anlayışını geliştirme, yaşlanan nüfusun da aktif nüfus içinde kalmasını sağlamak, cinsiyet eşitsizliğinin önüne geçmek, dezavantajlı kişilerin işgücü piyasasına entegrasyonunu hızlandırmak, ücretleri istihdam için cazip hale getirmek, kayıt dışılığın önüne geçmek ve istihdamda bölgesel farklılıkların önüne geçmek hedefleri ile üye ülkelerde istihdam oranlarının arttırılması amaçlanmıştır (Becerren ve Kasalak, 2010:50). Bu doğrultuda ülkeler gerek hukuki mevzuatlarına yönelik düzenlemeler gerekse birebir uygulamaya yönelik çalışmalarla istihdam hedeflerine ulaşmayı hedeflemektedir.

AB ülkeleri uzun yıllar istihdam oranlarının yüksek olduğu, huzur ve güvenin yaşandığı hatta dışarıdan göç eden yabancıların dahi kolayca iş bulabildiği bir üretim merkezi iken son yıllarda özellikle Avrupa'yu etkileyen borç krizleri ile birlikte işsizlik oranlarında artışlar yaşanmaya başlamıştır. Tablo 3.3'de AB ülkelerine ait 2000 ile 2018 yılları arası beş yıllık aralıklarla gerçekleşen istihdam oranları ve AB ülkeleri ortalama istihdam oranları gösterilmiştir.

⁵ Avrupa İstihdam Stratejisi; AB üyesi devletlerin istihdam politikalarını koordine etmek, ortak hedefler oluşturarak AB çapında daha çok ve daha iyi işler oluşturulmasına yönelik geliştirilen istihdam politikalarıdır (EUROFOUND, 2019:1).

Tablo 3.3. AB Ülkeleri İstihdam Oranı 15-64 Yaş

Ülkeler	2000	2005	2010	2015	2018
Almanya	65,3	65,5	71,3	74,0	75,9
Avusturya	67,9	67,4	70,8	71,1	73,0
Belçika	60,9	61,1	62,0	61,8	64,5
Bulgaristan	51,5	55,8	59,8	62,9	67,7
Çek Cumhuriyeti	64,9	64,8	65,0	70,2	74,8
Danimarka	76,4	75,9	73,3	73,5	75,4
Estonya	60,9	64,8	61,2	71,9	74,8
Finlandiya	68,1	68,4	68,1	68,5	72,1
Fransa	61,7	63,8	64,0	63,8	65,4
Hırvatistan	:	55,0	57,4	56,0	60,6
Hollanda	72,9	70,6	73,9	74,1	77,2
İngiltere	71,0	71,8	69,4	72,7	74,7
İrlanda	64,5	67,6	61,0	64,8	68,6
İspanya	56,1	63,6	58,8	57,8	62,4
İsveç	71,1	72,5	72,1	75,5	77,5
İtalya	53,4	57,6	56,8	56,3	58,5
Kıbrıs Rum Kesimi	65,4	68,5	68,9	62,7	68,6
Letonya	57,4	62,1	58,5	68,1	71,8
Litvanya	59,6	62,9	57,6	67,2	72,4
Lüksemburg	62,7	63,6	65,2	66,1	67,1
Macaristan	55,9	56,9	54,9	63,9	69,2
Malta	54,5	53,6	56,2	65,1	71,4
Polonya	55,1	52,8	58,9	62,9	67,4
Portekiz	68,2	67,3	65,3	63,9	69,7
Romanya	64,2	57,6	60,2	61,4	64,8
Slovakya	56,3	57,7	58,8	62,7	67,6
Slovenya	62,7	66,0	66,2	65,2	71,1
Yunanistan	56,6	59,6	59,1	50,8	54,9
AB Ortalaması	62,4	63,3	64,1	65,6	68,6

Kaynak: EUROSTAT, 2019b, Employment Rates, by Sex, Age and Citizenship.

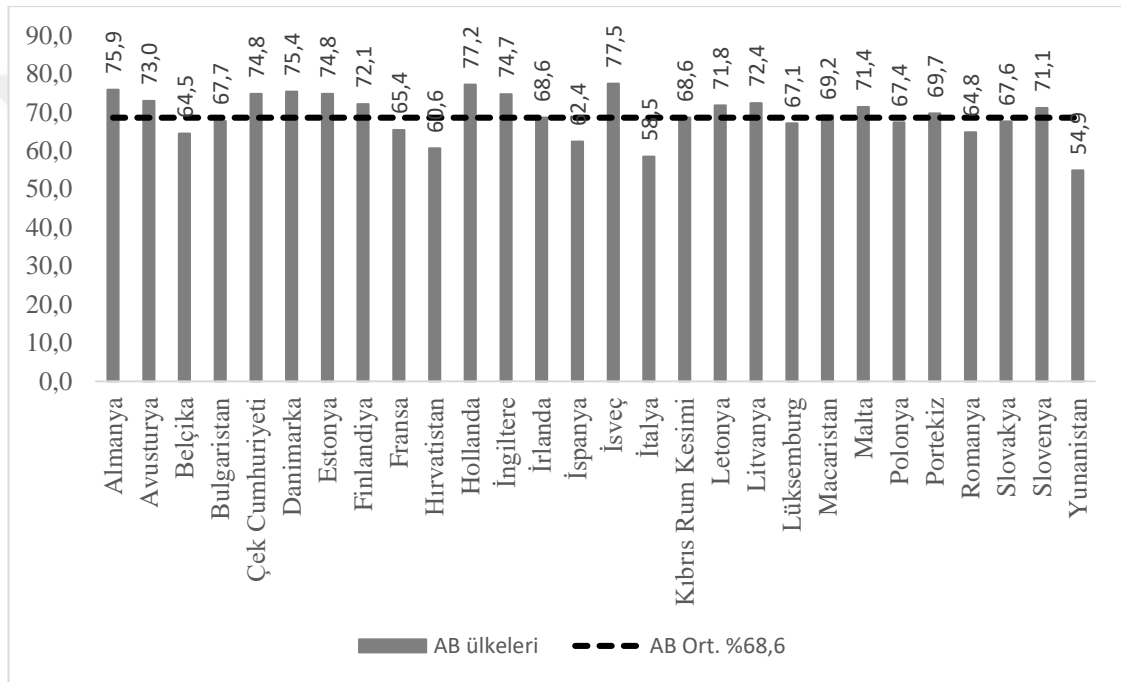
Tablo 3.3'e bakıldığında, AB ülkelerinde istihdam oranlarının genel olarak farklı seyir izlediği görülmektedir. Bu doğrultuda AB ülkeleri içinde 2000 yılında istihdam oranları bakımından Danimarka %76,4 ile ilk sırada gelmektedir. Bu ülkeyi Hollanda, İsveç ve İngiltere takip etmektedir. 2018 yılına gelindiğinde ise İsveç %77,5'le AB ülkeleri içinde en yüksek istihdam oranına sahip ülke konumundadır. Hollanda, Almanya ve Danimarka 2018 yılı için istihdam oranının yüksek olduğu diğer ülkelerdir. Tabloya göre, 2000 yılında istihdam oranlarının en düşük olduğu ülkeler Bulgaristan, İtalya ve Malta'dır. 2018 yılına gelindiğinde ise Yunanistan %54,9'luk oranla AB ülkeleri içinde en düşük istihdam oranının yaşandığı ülke konumundadır. 2018 yılında istihdam oranının düşük olduğu diğer ülkeler İtalya, Hırvatistan ve İspanya'dır. Yunanistan 2000 yılında %56,6'lık istihdam oranını 2005 yılında %59,6'ya çıkartmış, 2010 yılında ABD kaynaklı Mortgage krizin etkileri kendini göstermeye başlamış ve önce istihdam oranları %59,1'e ardından 2015 yılında %50,8'lere kadar düşmüştür. 2018 yılı itibari ile %54,9'luk bir istihdam oranına ulaşılabilmiştir.

İstihdam oranlarında 2005 yılından 2010 yılına gelindiğinde yaşanan düşüşlerin en önemli nedeni, 2007 yılında ABD kredi piyasalarında sinyal vermeye başlayan Küresel Krizin 2008 yılının ikinci yarısından itibaren para ve sermaye piyasaları yoluyla yayılarak Avrupa'da yol açtığı finansal ve ekonomik krizdir. Bu krizden başta Yunanistan olmak üzere İtalya, İspanya, Portekiz gibi pek çok AB ülkesi etkilenmiştir. Ayrıca yaşanan bu ekonomik krizler ekonomik sorunları da beraberinde getirmiştir. Krizden etkilenen ülkelerde büyüme oranlarında düşüşler yaşanmaya başlamış ve bunun sonucunda da istihdam alanları daralmaya başlamıştır (Yılmaz, 2013:57).

AB 2017 Ortak İstihdam Raporu'nda birlik ülkeleri içinde istihdam oranının düşük olduğu ülkelerde, kadınların istihdama katılımının düşük olması ve kadın ücretlerinin erkeklere göre daha düşük seviyelerde seyretmesine dikkat çekmiştir. Çözüm olarak, kadınların daha çok işgücü piyasasına katılımları için uygun fiyatlarda kaliteli hizmet veren ve erişimi kolay çocuk bakım hizmetlerinin geliştirilmesini ve genellikle kadınların daha çok tercih ettiği esnek çalışma koşullarının geliştirilmesi için uygun politikaların hayata geçirilmesini tavsiye etmiştir. Ayrıca istihdam oranlarının düşük olduğu ülkelerde özellikle uzun süreden beri işsiz olanları istihdama kazandırmak için aktif istihdam politikalarının daha etkin kullanılmasının gerekli olduğu belirtilmiştir (European Commission, 2017b:5).

Grafik 3.3'te AB ülkeleri 2018 yılı istihdam oranları ve AB ortalama istihdam oranı gösterilmiştir. Grafiğe göre, AB ortalama istihdam oranı %68,6 olarak gerçekleşmiştir. İsveç, Hollanda, Almanya, Danimarka ve Çek Cumhuriyeti AB ortalamasının üstünde seyrederek istihdam oranlarının yüksek olduğu ülkeler olmuşturlar. Yunanistan, İtalya, İspanya, Hırvatistan ve Belçika 2018 yılında istihdam oranları bakımından AB ortalaması olan %68,6'nın altında olup istihdamın düşük olduğu ülkeler konumdadırlar.

Grafik 3.3. AB Ülkeleri Ortalama İstihdam Oranı 15-64 Yaş, 2018



Kaynak: Tablo 3.3'den uyarlanmıştır.

İstihdam oranının yüksek olduğu ülkelerden birisi olan Hollanda, bu başarısını esnek çalışma koşulları ve özellikle kadın çalışanların istihdama yapmış olduğu katkılar ile başarmıştır. Hollanda'da OECD verilerine göre, 2015 yılında yarı zamanlı çalışanların oranı %39,5'tir. Erkeklerin %19,5'i, kadınların ise %60,74'ü yarı zamanlı olarak çalışmaktadır. Ayrıca esnek çalışanların gelir ve istihdam güvenliğine yönelik getirilen yasal düzenlemeler ile çalışanlar ve işverenler arasında sağlanan uyum istihdam oranlarının yüksek olmasını sağlamıştır (Tarakçı, 2017:44).

3.1.3 AB Ülkeleri İşsizlik Oranı

Günümüzde işgücü miktarı ile açık işlerin sayısı arasında bir adaletsizlik olduğu açıktır. Bu durum istihdam sorununun doğası gereği tüm dünyada farklı bölgelerde ve zamanlarda değişik şekillerde görülmektedir (Ghose vd, 2010:265). Sanayi devriminden bu yana üretimin merkezlerinden biri olan Avrupa ülkeleri için de aynı durum söz konusudur. AB ülkeleri için işsizlik son yılların en önemli ekonomik ve sosyal problemlerinden biri durumundadır. İşsizlik sürelerinin uzamasıyla birlikte toplumda ekonomik ve sosyal yönden bir takım toplumsal sorunlar yaşanmaya başlanmıştır. İşsiz kalan bireylerin alkol, uyuşturucu gibi kötü alışkanlıklara bulaşması suç işleme ve zararlı eylemlere katılma eğilimlerinin istihdam edilenlere göre daha fazla olması Avrupa'nın huzurunu kaçırmaktadır (Duruel, 2007:376).

AB ülkelerinde işgücü piyasasında yaşanan olumsuzluklar istihdam ve işsizlik konularında birlik ülkeleri arasında farklı neticelerin yaşanmasına neden olmuştur. AB makroekonomik krizlerle mücadelede ve işgücü piyasasının yapısal sorunlarına çözüm bulma konusunda yeterli seviyeye ulaşamamıştır. AB'nin işsizlik sorununa etkin çözümler üretememesi ve yeni istihdam alanları oluşturamaması küreselleşme, işgücü piyasasının katılığı ve üye ülkelerin ulusal politikalarındaki eksikliklerden kaynaklanmaktadır (Şahin, 2009:134).

Bölgesel ve küresel gerilimleri de bünyesinde barındıran AB, 1990'lı yıllarda emek piyasasında sorunlar yaşamaya başlamasıyla birlikte bu sorunlarla mücadele etmek için çeşitli program ve uygulamalar ortaya koymuştur. Günümüzde emek piyasası ile ilgili istihdam politikaları ulusal ve Birlik düzeyinde uygulamalar şeklinde gerçekleştirilmektedir (Kesici, 2011:78). Bu konuda AİS, AB emek piyasasında uygulanan en kapsayıcı uygulamalardan biridir. Ayrıca bölgesel olarak hizmet veren Avrupa İş Hareketliliği Portalı⁶ (EURES) Avrupa genelinde işsizliği azaltmak için geliştirilmiş bir uygulamadır.

Tablo 3.4'te AB ülkelerinde 2000-2018 yılları arası değişik yıllarda gerçekleşen işsizlik oranları ve AB ülkeleri ortalama işsizlik oranları gösterilmiştir.

⁶ Avrupa İş Hareketliliği Portalı (EURES); Kamu istihdam servislerinden oluşan, sendikalar ve işveren temsilcilerinin de katıldığı 28 AB ülkesinin yanında Norveç, Lihtenştayn, İzlanda ve İsviçre'yi de kapsayan, sınırlar ötesinde çalışmak isteyenlere bilgi, danışmanlık ve işe yerleştirme hizmeti veren bir organizasyondur (EURES, 2009:120).

Tablo 3.4. AB Ülkeleri İşsizlik Oranı 15-64 Yaş

Ülkeler	2000	2005	2010	2015	2018
Almanya	8,0	11,3	7,1	4,7	3,5
Avusturya	4,7	5,7	4,9	5,8	4,9
Belçika	6,6	8,5	8,4	8,6	6,0
Bulgaristan	16,4	10,2	10,3	9,2	5,3
Çek Cumhuriyeti	8,8	8,0	7,4	5,1	2,3
Danimarka	4,5	4,9	7,6	6,3	5,1
Estonya	13,6	8,2	17,1	6,3	5,4
Finlandiya	11,2	8,5	8,5	9,6	7,5
Fransa	10,3	8,5	8,9	10,4	9,1
Hırvatistan	:	13,0	11,9	16,4	8,5
Hollanda	2,7	5,9	5,1	6,9	3,8
İngiltere	5,6	4,8	7,9	5,4	4,1
İrlanda	4,4	4,4	14,8	10,1	5,9
İspanya	13,9	9,2	20,0	22,2	15,4
İsveç	5,5	7,9	8,8	7,6	6,5
İtalya	11,0	7,8	8,5	12,1	10,8
Kıbrıs Rum Kesimi	5,1	5,4	6,5	15,2	8,6
Letonya	14,5	10,2	19,8	10,1	7,6
Litvanya	16,3	8,4	18,1	9,3	6,3
Lüksemburg	2,4	4,5	4,4	6,7	5,6
Macaristan	6,6	7,2	11,3	6,8	3,7
Malta	6,4	7,0	6,9	5,4	3,8
Polonya	16,6	18,0	9,7	7,6	3,9
Portekiz	4,0	8,0	11,4	12,9	7,3
Romanya	7,7	7,5	7,3	7,0	4,3
Slovakya	19,1	16,3	14,4	11,5	6,6
Slovenya	7,1	6,7	7,4	9,1	5,2
Yunanistan	11,5	10,1	12,9	25,1	19,5
AB Ortalaması	9,1	9,1	9,7	9,6	7,0

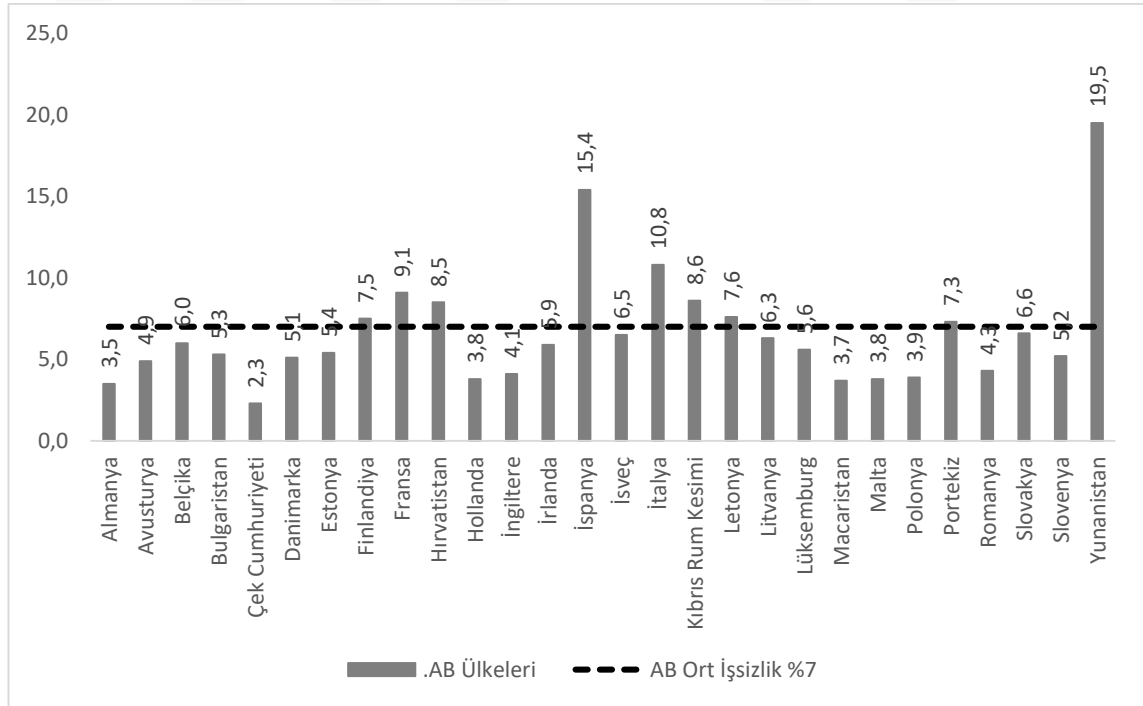
Kaynak: EUROSTAT, 2019c, Unemployment Rates, by Sex, Age and Citizenship.

Tablo 3.4'e göre, 2000 yılında Slovakya %19,1'lik oranla AB ülkeleri içinde en fazla işsizlik oranının olduğu ülkedir. Polonya, Bulgaristan, Letonya ve Litvanya da işsizlik oranlarının yüksek olduğu ülkelerdendir. Bu dönemde Lüksemburg AB ülkeleri içinde %2,4'lük işsizlik oranı ile birlik içinde işsizliğin en az görüldüğü ülke konumundadır. Bu ülkeyi %2,7 ile Hollanda ve %4 ile Portekiz takip etmektedir. Yine bu dönemde işsizlik oranları Avrupa'nın önde gelen ekonomilerinden İngiltere'de %5,6, Almanya'da %8, Fransa'da %10,3 ve İtalya'da %11 olarak gerçekleşmiştir.

2018 yılına gelindiğinde 2000 yılından çok daha farklı bir tablo ortaya çıkmaktadır. 2000 yılında işsizlik oranının %11'ler seviyesinde olduğu Yunanistan 2018 yılında %19,5'lik oranla AB ülkeleri içinde işsizliğin en çok yaşandığı ülke olmuştur. Benzer durum İspanya için de geçerlidir. İspanya'da 2015 yılında %22,2 seviyesine çıkan işsizlik oranı 2018 yılına gelindiğinde %15,4'le beraber AB ülkeleri içinde en fazla işsizliğin yaşandığı ikinci ülke olmasına neden olmuştur.

Grafik 3.4'te AB ülkeleri 2018 yılı işsizlik oranları ve AB ülkeleri ortalama işsizlik oranı gösterilmiştir.

Grafik 3. 4. AB Ülkeleri Ortalama İşsizlik Oranı 15-64 Yaş, 2018



Kaynak: Tablo 4'ten uyarlanmıştır.

Grafik 3.4'e göre, AB ülkeleri ortalama işsizlik oranı %7 olarak hesaplanmıştır. Aslında pek çok AB ülkesinde 2018 yılında gerçekleşen işsizlik oranı bu ortalamanın altında kalmıştır. AB ortalamasının yüksek çıkmasının en önemli nedeni Yunanistan, İspanya ve İtalya'nın yaşadığı yüksek işsizlik oranları olmuştur. Yunanistan %7 olan AB ortalamasının üç katına yanaşmıştır. İspanya %15,4'lük oranla AB ortalamasının iki katından daha fazla işsizlik oranıyla karşı karşıya kalmıştır.

AB ülkeleri içinde Çek Cumhuriyeti 2018 yılında %2,3 ile birlikte işsizliğin en az olduğu ülke konumundadır. Çek Cumhuriyeti'nde çalışanlar arasında kadınlar erkeklere göre daha fazla yükseköğrenime sahiptirler. Ayrıca 35 yaş üstü çalışanlar arasında, lise mezunu veya çıraklık eğitimi alanlar bakımından da diğer AB ülkeleri içinde ilk sırada gelmektedir (Petranova, 2017:1). Almanya %3,5 Macaristan %3,7 ve Hollanda %3,8'lik oranla işsizliğin 2018 yılı itibari ile düşük olduğu diğer ülkelerdir.

Yunanistan'da 2000 yılından itibaren işsizlik oranları düşme eğiliminde seyretmiş 2005 yılına gelindiğinde %10'lar seviyesine kadar inmiştir. AB'ye girerken Maastricht kriterlerini yerine getirdiği için birliğe kabul edilen Yunanistan'da devam eden yıllarda işsizlik rakamlarının sürekli arttığı görülmüştür. 2009 yılından itibaren etkisini göstermeye başlayan borç kriziyle birlikte işsizlik tekrar çift hanelere çıkmış 2015 yılı itibari ile %25,1 olarak gerçekleşmiştir. Yunanistan'daki borç krizi reel büyüme oranlarını ve istihdamı düşürerek işsizlik oranlarını arttırmıştır.

İspanya birlik ülkeleri içinde beşinci büyük ekonomi olsa da sanayi sektörünün fazla gelişmediği, hizmetler sektörünün daha yoğun olduğu bir yapıya sahiptir. İspanya ekonomisinde görülen cari işlemler açığı, bankacılık sisteminde yaşanan aksaklıklar ve devlet bütçesinin sürekli açık vermesi gibi etkenler 2009 yılı itibari ile borç krizinin yaşanmasına neden olmuştur. Yaşanan bu borç krizi ile birlikte büyüme oranları gerilemiş, istihdam oranları düşmüş ve işsizlik oranlarının %20'ler seviyesine kadar çıktığı yıllar olmuştur.

3.2 Türkiye İşgücü Piyasası Genel Durumu

Türkiye genç ve artan nüfus yapısı ile son yıllarda özellikle Arap ülkelerinden gelen göç dalgalarının da etkisiyle işgücü piyasasının hareketli olduğu bir yapıya sahiptir. Türkiye ekonomisi 2000'li yılların başına kadar krizlerle sürekli mücadele halinde olduğu için bu durum işgücü piyasasında da istikrarsızlıkların yaşanmasına neden olmuştur.

Henüz sanayileşmemiş bir ülke olması, istikrarlı bir büyüme seyrini yakalayamamış olması ve yaşanan krizler işgücü piyasasını da olumsuz etkilemiştir.

İşgücü piyasası, nüfus; istihdam, işsizlik, genç işsizlik gibi çeşitli dinamiklerin yer aldığı bir yapıyı ifade etmektedir. Son yıllarda Türkiye’de ekonomik, sosyal ve siyasal alanda yaşanan değişimler rekabete dayalı piyasa odaklı bir sistemin oluşmasını sağlamıştır. Bu dönüşümler doğal olarak işgücü piyasasını da etkilemiştir (Çondur ve Bölükbaşı, 2014:83). Yaşanan bu değişimde Türkiye’nin başarılı olabilmesi için sahip olduğu kaynakları iyi değerlendirmesi önemlidir. Bu kaynaklardan en önemlisini de şüphesiz insan kaynağı, dolayısıyla işgücü piyasası oluşturmaktadır.

Türkiye’de nüfusun yapısından başlayarak, kadın hakları, okullaşma oranları ve eğitim düzeyindeki artış ile istihdam ve işsizlikteki değişimler, iç ve dış göç, beyin göçü⁷ toplu pazarlık anlayışının değişimi, esnek çalışma, çocuk işgücü arzı gibi birçok bileşen ve değişkende önemli yapısal dönüşümler yaşanmıştır. Bu değişim ve dönüşüm her ne kadar gelişmiş ülkeler seviyesinde olmasa da kendi tarihi ile kıyaslandığında oldukça önemli boyutlara varmıştır (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013:55).

Çalışmanın bu bölümünde Türkiye’nin işgücü piyasası, AB kısmında olduğu gibi nüfus görünümü verildikten sonra işgücüne katılım oranı, istihdam ve işsizlik oranları başlıklarında değerlendirilmiştir.

3.2.1. Türkiye’nin Nüfus Yapısı

Türkiye, nüfusu sürekli artan bir ülke konumundadır. Dünya nüfusu içinde en kalabalık yirmi ülke arasında olup, AB ülkeleri ile karşılaştırıldığında nüfus bakımından Almanya’dan sonra ikinci sırada gelmektedir. Türkiye’nin nüfusu bölgesel anlamda düzenli dağılmamış, genellikle sanayileşmenin yoğun olduğu yerlerde ve büyükşehirlerin çevresinde yoğunlaşmıştır. Tablo 3.5’de Türkiye’nin 2000 ile 2018 yılları arası nüfusu ve belirtilen tarihler arasında nüfus yapısında meydana gelen değişimler gösterilmiştir.

⁷ Beyin Göçü; İyi eğitim görmüş düşünen, üreten, kalifiye ve nitelikli işgücünün araştırma yapmak ya da çalışmak amacıyla en verimli oldukları dönemde bir başka ülkeye gitmeleridir (Kaya, 2003:1).

Tablo 3.5. Türkiye Nüfus Görünümü, 15-64 Yaş

Yıl	Yaş grubu	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
					(%)		
2000	Toplam	67 803 927	34 346 735	33 457 192	100,0	100,0	100,0
	15-64	43 701 502	22 131 543	21 569 959	64,5	64,4	64,5
2010	Toplam	73 722 988	37 043 182	36 679 806	100,0	100,0	100,0
	15-64	49 516 670	25 020 856	24 495 814	67,2	67,5	66,8
2018	Toplam	82 003 882	41 139 980	40 863 902	100,0	100,0	100,0
	15-64	55 633 349	28 123 283	27 510 066	67,8	68,4	67,3

Kaynak: TÜİK, 2019a, Temel İstatistik Göstergeleri-Nüfus.

Tablo 3.5'e göre, 2000 yılında 67 milyonu aşkın nüfusu olan Türkiye 2018 yılına gelindiğinde 82 milyon nüfusu ile yakın coğrafyasında bulunan Rusya'dan sonra en fazla nüfusa sahip ülke konumundadır. Türkiye'nin AB ülkeleri ile karşılaştırıldığında Almanya dışında tüm AB ülkelerinden daha fazla nüfusa sahip olan ülke olduğu dikkat çekmektedir. Ayrıca Türkiye'nin çalışma çağındaki nüfus miktarı bakımından, 2018 yılı itibari ile sahip olduğu %67'lik oran ile 55 milyonu aşkın nüfus düzeyiyle birlikte iyi bir potansiyele sahip olduğu söylenebilir.

Genel olarak ülkelerin gelişmişlik düzeyleri ile nüfus özellikleri arasında yakın bir ilişkinin olduğu kabul edilmektedir. Gelişmiş ülkelerdeki nüfus artış hızları çok düşük seviyelerde seyretmekte veya artmamaktadır. Bu durum AB ülkeleri ve Türkiye için de geçerli bir durumdur. AB ülkeleri içerisinde ekonomik gelişmişlik düzeyi yüksek ülkelerde nüfus artış hızları çok düşük seviyelerde gerçekleşmektedir. Türkiye içinde benzer durum söz konusu olup son 25-30 yıldır nüfusu sürekli artan bir ülke olmasına rağmen nüfus artış hızı gittikçe azalmaktadır (Yıldız, 2011:13).

3.2.2. Türkiye’de İşgücüne Katılım Oranı

Türkiye işgücü piyasasının yapısal sorunlarının başında işgücüne katılımdaki yetersizlik gelmektedir. İşgücüne katılım; istihdamın niteliği, verimlilik, gelir dağılımı, işletmelerin rekabetçiliği gibi birçok konuyu yakından ilgilendirmektedir. Türkiye’de işgücüne katılım oranları birçok ülkeyle karşılaştırıldığında oldukça düşük seyretmektedir (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2013b:94). Türkiye çalışma çağındaki nüfus oranı bakımından çoğu ülkeden daha avantajlı bir konumda olmasına rağmen bu potansiyelini tam olarak kullanamamaktadır. Tablo 3.6’da Türkiye’de 2000 ile 2018 yılları arası gerçekleşen işgücüne katılım oranları ve ilgili dönemde gerçekleşen ortalama işgücüne katılım oranı yer almaktadır.

Tablo 3.6. Türkiye’de İşgücüne Katılım Oranı 15-64 Yaş

<u>Yıl</u>	<u>İşgücüne Katılım oranı</u>
2000	49,9
2001	49,8
2002	49,6
2003	48,3
2004	46,3
2005	46,4
2006	46,3
2007	46,2
2008	46,9
2009	47,9
2010	48,8
2011	49,9
2012	50,0
2013	50,8
2014	50,5
2015	51,3
2016	52,0
2017	52,8
2018	53,2
Ort.İ.K.O.	49,31

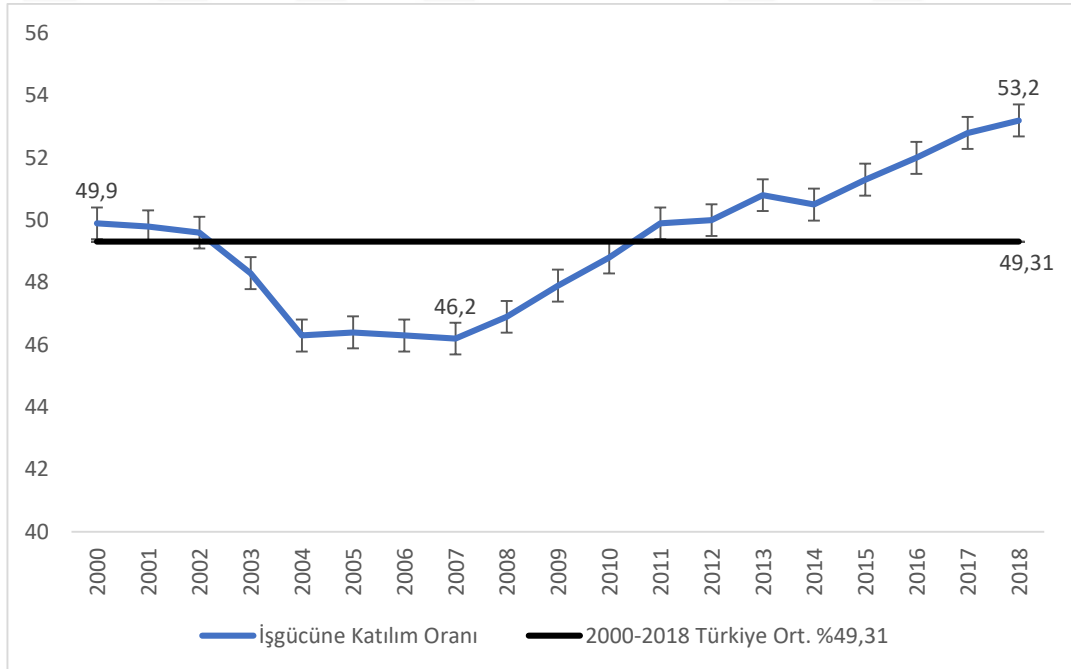
Kaynak: TÜİK, 2019b, Uluslararası Seçilmiş Göstergeler-İşgücüne Katılım Oranı.

Tablo 3.6’ya göre, 2000 yılında %49,9 seviyesinde olan işgücüne katılım oranı 2008 yılına kadar sürekli düşmüştür. 2008 yılında yükselişe geçerek 2018 yılı itibari ile

%53,2 seviyesine ulaşmıştır. Bu oran Türkiye'nin hedeflediği %70'ler seviyesindeki işgücüne katılım oranının çok uzağında kalmıştır. Türkiye İşgücüne katılım oranları bakımından AB ülkelerinin de oldukça gerisinde kalmıştır. 2018 yılı itibari ile AB ülkeleri içinde işgücüne katılımın en düşük olduğu ülke %65'lik oranla birlikte İtalya'dır. Türkiye'de ise bu oran 2018 yılı için %53 olarak gerçekleşmiştir.

Grafik 3.5'te Türkiye'de 2000-2018 yılları arası gerçekleşen işgücüne katılım oranları seyri gösterilmiştir. Grafiğe göre, 2000 yılında %50'ler seviyesinde olan ve 2007 yılına kadar sürekli düşüş gösteren işgücüne katılım oranı 2008 yılından itibaren istikrarlı bir şekilde artma eğilimindedir. Türkiye'de işgücüne katılım oranlarının bu kadar düşük olmasının pek çok nedeni vardır. Bu nedenlerin başlıcaları, önceleri kırsal kesimde kalan ve tarım sektöründe çalışan işçilerin özellikle kadın işçilerin tarım sektörünün daralması ile kente göç etmeleri ile uyum sorunu ve vasıf eksikliği yaşamaları, esnek istihdam şekillerinin gelişmemesi ve kadın istihdamının yetersiz kalmasıdır. Ayrıca eğitim sisteminin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uyum gösterememesi de Türkiye'de işgücüne katılım oranlarının düşük olmasına neden olmuştur.

Grafik 3. 5. Türkiye'de Ortalama İşgücüne Katılım 15-64 Yaş



Kaynak: Tablo 3.6'tan uyarlanmıştır.

İşgücüne katılım oranlarına bakıldığında yüksek seviyelerde olan AB ülkelerinin başarılarının altında yatan en önemli etkenin esnek istihdam ve kadın istihdamı noktasında göstermiş oldukları başarıları olduğu söylenebilir. Türkiye bu konuda son yıllarda uyguladığı eylem planları ve teşviklerin de etkisi ile kadınların işgücüne katılım oranlarını arttırmaya çalışmaktadır. Bunun bir sonucu olarak da Onuncu Kalkınma Planının işgücü piyasası için ana hedeflerinden biri kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının artırılması yönünde olmuştur (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2013a:1). Bu kapsamda kadın istihdamının artırılması için kreş ve bakım evlerinin sayısı ve hizmet kalitesi artırılarak, kadınların çocuklarını ve bakımını gerçekleştirdikleri yaşlı/engelli yakınlarını işte oldukları sürece güvende bırakmaları sağlanmaya çalışılmıştır.

3.2.3. Türkiye’de İstihdam Oranı

Türkiye istihdam yapısı bakımından, tarım sektöründen sanayi ve hizmetler sektörüne doğru bir eğilimin olduğu, özellikle kayıt dışı istihdamın fazlaca görüldüğü ve kadın istihdamının gelişmediği bir işgücü piyasasına sahiptir.

İstihdam hacmi bakımından Türkiye pek çok ülkeyle rekabet edebilecek halde olmasına rağmen altyapı yetersizliği, küresel gelişmelere geç uyum göstermesi ve nüfusun işgücünü oluşturan kısmının iyi yetiştirilememesi gibi nedenler istihdamda istenilen hedeflerin gerçekleştirilmesini engellemiştir. Bu kapsamda istihdamın ilk kez temel bir sorun olarak ele alındığı Beşinci Kalkınma Planı’nda sorunun çözümü için işgücünün sürekli eğitilmesi vurgusu yapılmıştır. Bu doğrultuda işe dönük hizmet içi eğitimler teşvik edilerek vasıfsız işgücünün vasıf kazandırmak yoluyla istihdama katılımı sağlanmaya çalışılmıştır. (Tüzünkan, 2015:106). Devam eden dönemlerde de istihdama yönelik teşvikler ve planlar uygulanmaya devam edilmiştir.

Kalkınma Planları kapsamında, Altıncı Kalkınma Planı’nda hizmetler sektörünün istihdam için önemi vurgulanmış ve hizmetler sektörünün geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapılmıştır. Yine bu dönemde kısmi çalışmanın önemine değinilmiş ve mevzuata yönelik düzenlemelere gidilmiştir. Yedinci Kalkınma Planı döneminde, çalışma hayatının ILO normlarına ve AB uyum şartlarına uygun bir şekilde geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapılmıştır. Ayrıca özelleştirmelerin görüldüğü bu dönemde (1996-2000) işsiz kalanlara yeni istihdam imkanları sağlamak için İşgücü Uyum

Projesi⁸ ve eğitim yoluyla işsizlere istihdam yaratmayı hedefleyen İstihdam ve Eğitim Projesi⁹ uygulanmıştır. Sekizinci Kalkınma Planı'nda istihdamın artırılması için büyümenin önemi vurgulanmış ve esnek çalışma biçimleri ile ilgili ülke şartlarına uygun yasal düzenlemeler yapılarak istihdam oranlarının artırılması hedeflenmiştir. 2007-2013 yıllarını kapsayan Dokuzuncu Kalkınma Planı kapsamında, istihdama dayalı sürdürülebilir bir büyüme için işgücü piyasasının iyileştirilmesi ve işgücünün nitelik ve beceri düzeyinin yükseltilmesi için aktif istihdam politikalarına ağırlık verilmesi yoluyla istihdam arttırılmaya çalışılmıştır. Yine bu dönemde işgücü piyasasında etkinliği arttırmak için Ulusal İstihdam Stratejisi¹⁰ oluşturulmuştur (Yıldız, 2018:50-63).

Türkiye'de istihdamın artırılması için beş yıllık kalkınma planlarının yanında Ulusal İstihdam Stratejisi 30 Mayıs 2014 tarih ve 29015 sayılı Resmî Gazete'de güncellenerek Onuncu Kalkınma Planı kapsamında yayımlanmış ve uygulanması için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde yapılar oluşturulmuştur. İstihdam stratejisinde Türkiye'nin istihdam alanındaki temel sorunlarını içerecek şekilde hedefler yer almıştır. (Olgun Özen, 2015:101). Bu doğrultuda Türkiye, istihdam oranlarını arttırmak için kararlılık gösterse de uygulanan politikalar, istihdam oranlarını istenilen seviyeye çıkartamamıştır.

Tablo 3.7'de Türkiye'de 2000-2018 yılları arası gerçekleşen istihdam oranları ve belirtilen yıllar arası gerçekleşen ortalama istihdam oranı yer almaktadır. Tabloya bakıldığında, Türkiye istihdam oranları bakımından iyi bir performans sergilemediği dikkat çekmektedir. 2000 yılında %46,7 olan istihdam oranı 2010 yılına kadar sürekli düşmüştür. 2010 yılında tekrar toparlanma sürecine girerek 2018 yılı itibari ile %48,1'lik bir seviyeye ulaşmıştır. Türkiye sahip olduğu bu istihdam oranları ile AB ülkelerinin

⁸ İşgücü Uyum Projesi; İşsizlikle mücadele etmek için, işgücüne uyum programları, mesleki eğitim ve toplum yararına çalışma programlarının İŞKUR, küçük işletmelere danışmanlık ve ekonomik destek sağlamak içinin KOSGEB ve yerel ekonomiyi geliştirmeye yönelik hizmetlerin TOBB tarafından yürütülmesi için yapılan istihdamı arttırmaya yönelik görev dağılımlarıdır. (Şahin ve Yıldırım, 2015:136). (Şahin & Yıldırım, 2015, s. 136)

⁹ İstihdam ve Eğitim Projesi; Türkiye Belediyeler Birliği (TBB) tarafından yürütülen, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) ve Avrupa Birliği (AB) nin desteklediği Türkiye'de yaşayan dezavantajlı grupların istihdamını arttırmak için uygulanan istihdam projesidir (TIMETURK, 2016:1).

¹⁰ Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS); Ekonomik ve teknolojik gelişmelerin mal ve hizmet üretimi sürecine yansımalarının bir sonucu olarak, istihdam oranlarını arttırmak için, işgücü piyasasının geliştirilmesi, kayıt dışılığın azaltılması dezavantajlı grupların (gençler, kadınlar, engelliler) önündeki engellerin kaldırılması ve ekonomik büyümenin istihdama yansımaya engel teşkil eden yapısal sorunların ortadan kaldırılması için oluşturulan istihdam politikalarıdır (Altınsoy ve Yiğit, 2017:201).

gerisinde kalmıştır. 2018 yılı itibari ile AB ülkeleri içinde İtalya’da istihdam oranı %65 iken Türkiye’de bu oran %48 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 3.7. Türkiye’de İstihdam Oranı 15-64 Yaş

<u>Yıl</u>	<u>İstihdam Oranı</u>
2000	46,7
2001	45,6
2002	44,4
2003	43,2
2004	41,3
2005	40,6
2006	40,5
2007	40,3
2008	40,4
2009	39,8
2010	41,3
2011	43,1
2012	43,6
2013	43,9
2014	45,5
2015	46,0
2016	46,3
2017	47,1
2018	48,1
Ort. İstih.	43,56

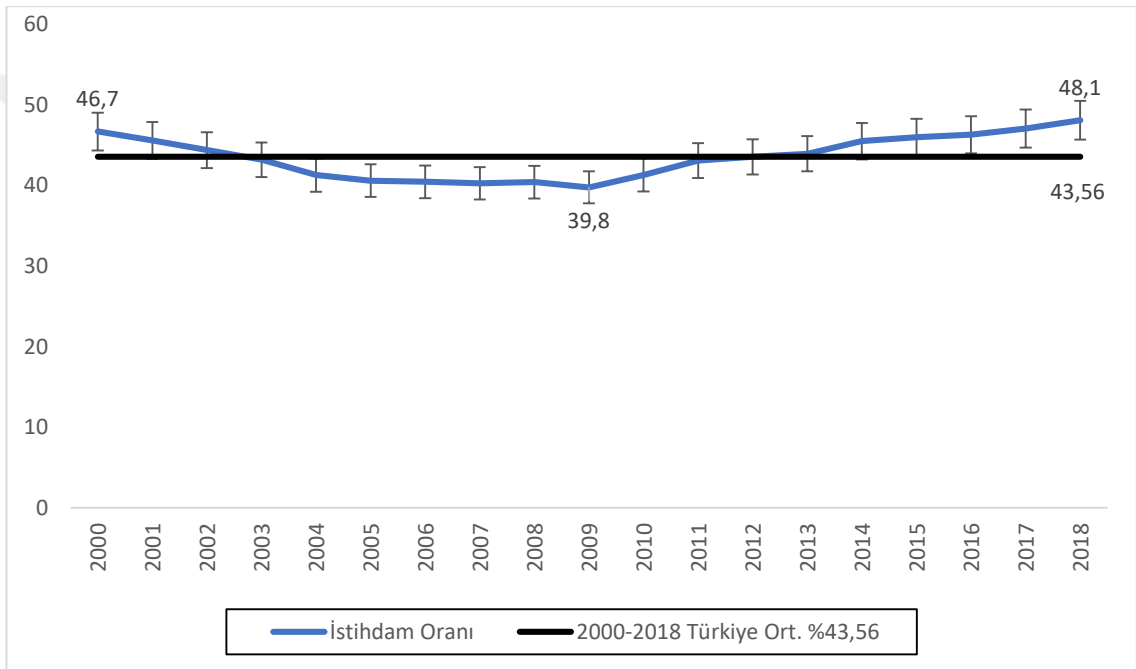
Kaynak: TÜİK, 2019c, Temel İstatistik Göstergeleri-İstihdam Oranı.

Türkiye’de istihdam oranlarının düşük olmasının en önemli nedenlerinden biri kadın istihdamının gelişmemiş olmasıdır. Özellikle kadının geleneksel düşüncede var olan ev ve çocuk işleri ile uğraşması gerektiği düşüncesinin hala devam etmekte olması istihdam oranlarının düşük seyretmesinde önemli bir etkidir. İstihdam oranlarının yüksek olduğu ülkelere bakıldığında başarılarının en önemli faktörünün kadın istihdamını arttırmış olmaları dikkat çekmektedir.

Grafik 3.6’da Türkiye’de gerçekleşen 2000-2018 yılları arası istihdam oranları ve ilgili dönem ortalama istihdam oranı gösterilmiştir. Grafiğe göre, 2000 yılında %46 olan 15-64 yaş istihdam oranı 2009 yılında %39’lar seviyesine kadar gerilemiş devam eden

yıllarda düşük düzeyde artışlarla beraber 2018 yılında %48'ler seviyesine ulaşmıştır. Ayrıca bu dönemde aktif istihdam politikaları kapsamında TYP adı altında özellikle düşük vasıflı işçiler sıklıkla istihdam edilmiştir. Hem niteliklerinin geliştirilmesine yardımcı olmak hem de işgücü piyasasını tanımlarına yardımcı olmak amacıyla istihdam edilen TYP çalışanlarının, işten ayrıldıktan sonra yeni bir iş bulmalarında eski işlerinin bir etkisi olmadığı ve bu durumun istihdam oranlarına çok da olumlu yansımadağı görülmüştür (Yüksel, 2018:161).

Grafik 3. 6. Türkiye’de Ortalama İstihdam Oranı 15-64 Yaş



Kaynak: Tablo 3.7’den uyarlanmıştır.

Türkiye’de istihdam oranlarının düşük olması, işgücü piyasasına yönelik düzenlemelerin tam olarak sahaya yansıtılamaması ile de yakından ilgilidir. Bu duruma örnek olarak, kalkınma planlarında sürekli tekrarlanan kadın istihdamı ve esnek çalışma koşullarına yönelik ciddi bir yol alınmadığı gösterilebilir. Ayrıca Türkiye’de sayıları gittikçe artan, özellikle hizmetler sektöründe (ev hizmetleri ve evde bakım hizmetlerinde) kayıt dışı istihdam edilen yabancı kökenli kaçak işçiler de istihdam oranlarını olumsuz etkilemektedir.

3.2.4. Türkiye’de İşsizlik Oranı

Gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ülkelerin uğraştığı en önemli sosyal sorunların başında işsizlik gelmektedir. Ülkeler özellikle teknolojik açıdan gelişirken, üretim sistemleri değişmekte ve işgücünün bu gelişmelere ayak uydurması zorlaşmakta, diğer yandan nüfus artışına bağlı olarak artan işgücüne istihdam imkanları yaratmak sorun haline gelmektedir (Güney, 2009:135). Bu doğrultuda, sürdürülebilir bir büyüme ortamının sağlanması için etkin bir işgücü piyasasının var olması büyük önem taşımaktadır. İşsizlikle mücadele edilirken yeni iş alanlarının açılmasının yanında, mevcut çalışan kişilerin de çalışma koşullarının iyileştirilmesi gerekmektedir. Bu amaç doğrultusunda hükümet, işçi ve işverenler arasında etkin bir sosyal diyalog oluşturularak ve cinsiyet, yaş, iş arama süresi, eğitim, meslek ve coğrafi özellikler de göz önüne alınarak işsizlikle mücadele edilmelidir (Uyar Bozdağlıoğlu, 2008:46).

Türkiye küreselleşme süreciyle uygulama bulan yeni ekonomi politikaları ile, özelleştirmelerin gündeme gelmesi, sendikaların eskisi gibi güçlü bir yapıya sahip olmayışı ve etkilerinin zayıflatılması gibi ekonomiyi olumsuz etkileyecek durumlarla karşılaşmıştır. Ayrıca 1980 sonrası dönemde ortaya çıkan ve çok uluslu şirketlerin işgücü maliyetlerini azaltmak amacıyla ucuz işgücü arayışına girmesi gibi faktörler işsizliği hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerin uğraştığı bir sorun haline getirmiştir (Çondur ve Bölükbaşı, 2014:79). Ayrıca Türkiye’de teknolojik ilerlemelere bağlı olarak tarım kesiminden ayrılıp bilinçsiz bir şekilde kente yapılan göçler, nüfusun belli bölgelerde yoğunlaşmasına neden olmuştur. Bu durum işgücü piyasasına uyum sağlayamayan ve çoğunluğu işsiz olan insanların kentlerde kötü yaşam koşullarında hayatlarına devam etmelerini de beraberinde getirmiştir.

Türkiye’de nüfusunun sürekli artması ve bunun yanında sürekli göç alan bir ülke konumunda olması çalışabilecek yaştaki nüfusun dağılımında çarpıklıklar yaşanmasına neden olmaktadır. Son yıllarda küresel anlamda yaşanan ekonomik durgunluklarla beraber, istihdam yaratmayan büyüme oranları ve eğitim sisteminin istihdama uyum gösterememesi gibi faktörler işsizlik oranları bakımından Türkiye’nin istikrarlı bir yol izlemesine engel olmuştur.

Tablo 3.8’de Türkiye’de 2000 ile 2018 yılları arası meydana gelen işsizlik oranları ve aynı dönem için gerçekleşen ortalama işsizlik oranı gösterilmiştir.

Tablo 3.8. Türkiye’de İşsizlik Oranı 15-64 Yaş

<u>Yıl</u>	<u>İşsizlik Oranı</u>
2000	6,5
2001	8,4
2002	10,3
2003	10,5
2004	10,8
2005	10,6
2006	10,2
2007	10,3
2008	11,0
2009	14,0
2010	11,9
2011	9,8
2012	9,2
2013	9,7
2014	9,9
2015	10,3
2016	10,9
2017	10,9
2018	11,0
Ort. İşsizlik	10,29

Kaynak: TÜİK, 2019d, Uluslararası Seçilmiş Göstergeler-İşsizlik Oranı.

Tablo 3.8’e göre, Türkiye’de işsizlik oranları inişli çıkışlı bir yol izlemiştir. 2000 yılında %6,5 seviyesinde gerçekleşen işsizlik oranı 2002 yılından itibaren çift haneli rakamlara ulaşarak 2009 yılında %14’lük bir oranla söz konusu yıllar içerisinde en yüksek seviyeye ulaşmıştır. İşsizlik oranları 2010 yılından itibaren toparlanarak %9’lar seviyesine inmiş olsa da 2018 yılı itibari ile Türkiye’de işsizlik oranı %11 olarak gerçekleşmiştir.

Türkiye sahip olduğu işsizlik oranları ile AB ülkeleri ile karşılaştırıldığında Güney Avrupa Ülkeleri olan, Yunanistan ve İspanya’dan daha iyi bir durumdadır. Bunun yanında %3’ler seviyesinde işsizliğin görüldüğü Almanya, Hollanda, Çek Cumhuriyeti gibi işgücü piyasasının gelişmiş olduğu ülkelere göre yüksek işsizliğin yaşandığı bir ülkedir.

2008 yılında ABD’de başlayıp daha sonra etkileri yayılan Mortgage krizi olarak anılan küresel ekonomik kriz, dünya üzerinde hem gelişmiş hem de gelişmekte olan

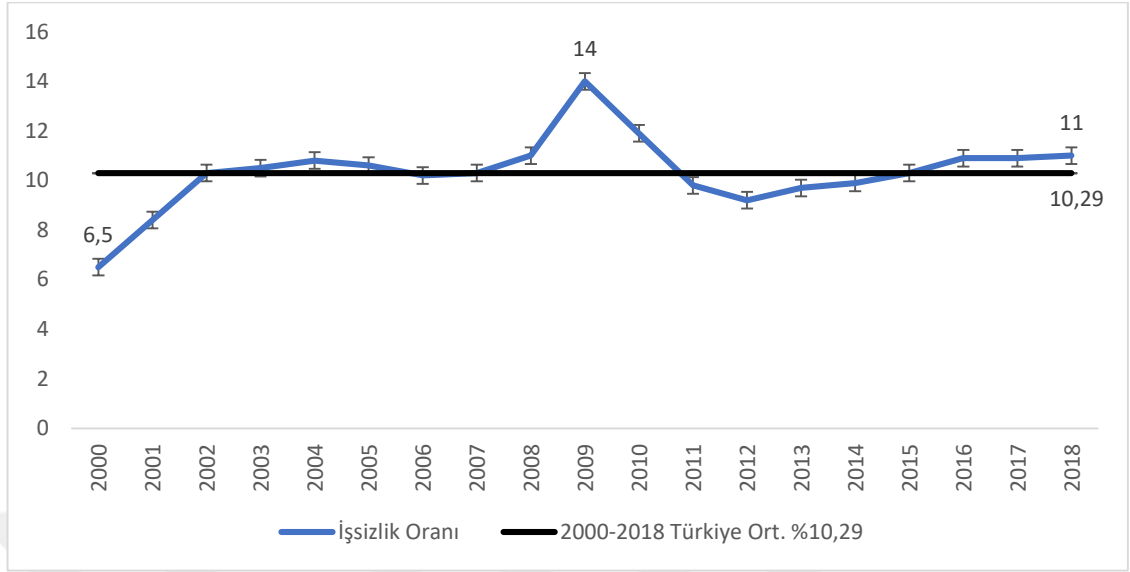
ekonomilerin işgücü piyasalarını etkilerken, Türkiye'nin işgücü piyasası üzerinde de etkili olmuştur. Dünya genelinde ekonomik faaliyetlerin daralması ve talepteki düşüş Türkiye'nin üretim yapısını etkilemiş, bu daralmaya bağlı olarak bazı kuruluşlar işçi çıkarma yoluna gitmişleridir (Altundere, 2009:142) Bu durum, 2008 yılından 2009 yılına geçildiğinde işsizlik oranlarında %3 gibi büyük bir artışın yaşanmasını da beraberinde getirmiştir. 2000 yılından itibaren yaşanan gelişmeler, siyasi bunalımlar, komşu ülkelerde yaşanan savaşlar ve ekonomik krizler Türkiye'de işsizliğin sürekli %10'lar seviyesinde seyretmesine neden olmuştur.

Özellikle 2009 yılının ilk çeyreğinde, küresel krizin olumsuz etkileri gelişmekte olan ülkelerde daha belirgin bir şekilde hissedilmeye başlanmıştır. Bu süreçte, gelişmiş ülkelerde alınan ekonomik tedbirler küresel bazda bir iyileşmenin gerçekleşebilmesi için yeterli başarıyı sağlayamamıştır. İktisadi faaliyetin küresel ölçekte hızlı bir şekilde yavaşlamasıyla birlikte büyüme oranları da belirgin olarak gerilemiştir. Ekonomide görülen bu yavaşlama ve beraberinde ortaya çıkan işsizlik artışı finansal kesim üzerinde oldukça ciddi baskı yaratmıştır (Öztürk ve Gövdere, 2010:394).

2018 yılında EUROSTAT verilerine dayanarak EURONEWS tarafından yapılan eğitim seviyesi ve işsizlik oranı arasındaki ilişkiyi görmeye yönelik analiz sonucunda, 35 Avrupa ülkesi içinde yükseköğretim mezunları arasında işsizlik oranının en yüksek olduğu ülkenin Türkiye olduğu sonucuna varılmıştır. Bunun yanında ilköğretim mezunları ve yükseköğretim mezunları arasında işsizlik oranlarının birbirine en yakın olduğu ülkenin de yine Türkiye olarak belirtilmiştir (EURONEWS, 2019:1). Bu durum Türkiye'de eğitim sisteminin, işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda eleman yetiştirmekten uzak bir şekilde gelişmesinin bir sonucu olarak kabul edilmektedir.

Grafik 3.7'de Türkiye'de 2000-2018 yılları arası gerçekleşen işsizlik oranı ve belirtilen yıllar itibari ile ortalama işsizlik oranı gösterilmiştir. Grafik 3.7'ye göre, Türkiye'de işsizlik oranları 2000 yılında %6,5 seviyesinde iken 2001 yılında yaşanan ekonomik krizin de etkisiyle 2002 yılında %10 seviyelerine kadar çıkmıştır. 2008 yılına kadar %10 seviyelerinde devam eden işsizlik oranı 2008 yılında başlayan ve etkilerinin 2009 yılında görülmeye başlandığı küresel ekonomik kriz nedeniyle yaşanan talebin düşmesine bağlı olarak %14 seviyesine yükselmiştir. Devam eden yıllarda inişli çıkışlı bir seyir izleyen işsizlik oranı 2018 yılı itibari ile %11 olarak gerçekleşmiştir.

Grafik 3. 7. Türkiye’de Ortalama İşsizlik Oranı 15-64 Yaş



Kaynak: Tablo 3.8’den uyarlanmıştır.

Grafığe göre, özellikle Güney Avrupa Ülkeleri olan Yunanistan ve İspanya’da işsizlik oranlarının %20’lerin üstüne çıktığı yıllar olmuştur. Bunun yanında oturmuş işgücü piyasasına sahip Hollanda, Danimarka ve Almanya gibi ülkelerde işsizlik oranları istikrarlı bir şekilde düşük seyretmiştir.

Türkiye’de istihdam teşvik programları kapsamında sağlanan mali desteklere rağmen işsizlik oranlarının yine de artması bu sorunun kısa sürede çözümünün zor olduğunu göstermektedir. Ayrıca iç ve dış gelişmelere bağlı olarak ekonomide karar almanın da güçleştiği bu süreçte, istihdam artışını sağlayacak bir üretim artışının olması ve bu doğrultuda yatırımların yapılması yüksek bir ihtimal olarak görülmektedir (Karatepe, 2019:1).

3.3. AB ülkeleri ve Türkiye Genç İşsizliği Karşılaştırması

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin en önemli sorunlarından biri olan işsizlik özellikle son yıllarda tüm dünyada küreselleşme ile birlikte, genç nüfusu da önemli ölçüde etkilemiştir. BM, ILO ve benzeri kuruluşlar, 15-24 yaş arasındaki kişileri genç olarak tanımlamaktadır. Bu yaş grubundaki gençlerin yaşadığı işsizlik oranları pek çok ülkenin önemli sorunları haline gelmiştir. İşsizlik sonuçları itibari ile ekonomik, sosyal ve psikolojik anlamda diğer sorunlardan ayrılmaktadır. İşsizlik sonucunda gelirden yoksun kalan bireyin zamanla bunu telafi etme şansı varken, işsizliğin gelir kaybı dışında

yol açacağı umutsuzluk, hayal kırıklığı, korku ve endişe gibi duyguların yaratacağı hasarların etkisi kalıcı olabilmektedir. Özellikle böyle bir sorunla erken yaşlarda karşılaşılması gençler için ilerleyen zamanlarda davranış bozukluğu, özgüven kaybı gibi toplumsal problemlerin yaşanmasıyla beraber, en üretken ve aktif olacağı dönemde üretim sürecinin dışında kalmalarına neden olabilmektedir (Ürüt Kelleci ve Türk, 2016:14).

ILO, gençliğe yönelik yayınlamış olduğu “Göç ve Gençlik: Zorluklar ve Fırsatlar” adlı raporunda, genç nüfus oranlarının düştüğü ülkelere vurgu yaparak dünyada yaşanacak olan göçlerin gelişmiş ekonomilere ve yaşlanan ülkelere doğru olacağını belirtmiştir. Raporda ayrıca, yaşlanan ülkelere doğru yapılacak olan göçlerin iyi uyarlanması halinde gençlerin, niteliklerine uygun işlerde çalıştırılması durumunda yaşlanan ülkelerin kalkınmasına katkı yapabileceği ifade edilmiştir (ILO, 2014: 1).

Yaşlanan Avrupa karşısında Türkiye'nin genç ve dinamik nüfusu ile birlikte Avrupa için taze kan oluşturabileceği düşünülebilmektedir. Ancak bu durum henüz gerçekleşebilecek bir noktaya gelmemiştir. Bunun en önemli nedeni Türkiye'nin sahip olduğu genç nüfusun eğitim seviyesinin düşük, niteliğinin yeterli olmaması olarak görülmektedir. Çalışmanın bu bölümünde AB ülkeleri ve Türkiye'de işgücü piyasası, genç nüfus oranları verildikten sonra işgücüne katılım oranı, eğitimde ve istihdamda olmayan gençler, istihdam ve işsizlik oranları başlıklarında değerlendirilmiştir.

3.3.1. AB Ülkeleri ve Türkiye'de Genç Nüfus

Bir ülkeyi meydana getiren kişilerin tüketim ve üretim fonksiyonlarının temel belirleyicilerden biri de nüfustur. Nüfusun yaşlanması üretim fonksiyonlarının niteliği açısından çok kritik bir öneme sahiptir. Bu açıdan nüfusun yaş grupları arasında dağılımı gelecekte yaşanabilecek sorunları önceden görebilmek açısından önemlidir. Dünya nüfusunun sürekli arttığı günümüzde bu durumun her ülke için aynı şekilde gelişmediği açıktır. Özellikle gelişmiş ve ileri ekonomiye sahip ülkelerde nüfus artışı daha ziyade ortalama yaşam sürelerindeki artışla sağlanırken, daha yoksul ve fakir ülkelerde nüfus artışı doğurganlık oranlarındaki artışla birlikte meydana gelmektedir.

Türkiye'nin kendisine en yakın coğrafyalardan biri olan ve 2018 yılı itibari ile dış ticaretinin 84 milyar dolar ile %50'si oranında paya sahip AB ülkeleri ile giderek artan ekonomik ilişkileri bulunmaktadır (T.C. Ticaret Bakanlığı, 2019:1). Bu durum

Türkiye'nin en önemli ticari ortağı olan AB ülkelerinin içinde bulunduğu ekonomik durumun yanında demografik yapılarını da takip etmesini gerekli kılmaktadır.

28 AB ülkesi ekonomi ve hayat standartları açısından aynı demografik göstergelere sahip değildirler. Genel olarak yaşlanan Avrupa'nın gelecekte üretim fonksiyonlarını yerine getirmede ciddi sıkıntılar yaşayacağı düşünüldüğünde, Avrupa ülkelerinde meydana gelecek olan ihtiyacı karşılayacak ülkelere birinin Türkiye olması beklenmektedir. Türkiye de yakın komşusu ve en önemli ticari ortağı olan AB ülkeleri ile karşılaştırıldığında Almanya'dan sonra nüfus bakımından Avrupa'nın en kalabalık nüfusuna sahip ülke konumundadır.

AB ülkeleri, sürekli yaşlanan nüfus karşısında, birliğin geleceğini de düşünerek Avrupa düzeyinde gençlik politikalarına ağırlık vermişlerdir. Bu kapsamda 26 Kasım 2018 tarihinde, Konsey Kararına dayanarak 2010-2018 AB Gençlik Stratejisi geliştirilerek, 2019-2027 yıllarını kapsayan AB Gençlik Stratejisi oluşturulmuştur. Bu kapsamda genç nüfusun beceri ve niteliklerinin artırılarak bilgi ve beceri bakımından donatılması, kırsal kesimde bulunan gençlerin karar alma süreçlerine katılımlarının sağlanması, tüm genç insanlar için adil çalışma koşulları ve çalışma haklarını garanti eden bir ortamın oluşturulması amaçlanmıştır. Ayrıca işgücü piyasasında cinsiyete dayalı yapısal ayrımcılığın önlenmesi, yaygın eğitimin yanında staj, çıraklık ve diğer iş temelli öğrenim şekillerinin artırılması, çevreye yönelik zararlı üretim ve tüketimin önüne geçilmesi gibi sürdürülebilir yeşil bir Avrupa'nın devamı için gençlerin AB'nin hedeflerine ulaşmasına ve birliğin devamına yapacakları katkılar, AB Gençlik Stratejisinin gerekçesini oluşturmaktadır (European Commission, 2018:3).

Tablo 3.9'da AB ülkeleri ve Türkiye'de 15-24 yaş genç nüfusu ve AB ortalama genç nüfus oranları gösterilmektedir. Tabloya bakıldığında 15-24 yaş genç nüfus oranlarının 2000 yılından 2018 yılına gelindiğinde Lüksemburg, Hollanda ve Danimarka dışında tüm ülkelerde düştüğü görülmektedir. Slovakya, Çek Cumhuriyeti, Polonya ve Romanya genç nüfus oranlarının en fazla azaldığı ülkeler olmuşlardır. İsveç, İngiltere ve Almanya'da genç nüfus oranlarındaki azalma düşük oranda seyretmiştir. 2018 yılı itibari ile AB ülkeleri içinde genç nüfus oranının en yüksek olduğu ülke %13,2'lik oranla Kıbrıs Rum Kesimi olmuştur. Danimarka, Hollanda ve İrlanda da genç nüfus oranlarının yüksek olduğu diğer ülkeler olmuştur. Bu dönemde Bulgaristan %9,1'le AB ülkeleri içinde en düşük yüzdeli genç nüfusa sahip ülke olmuştur.

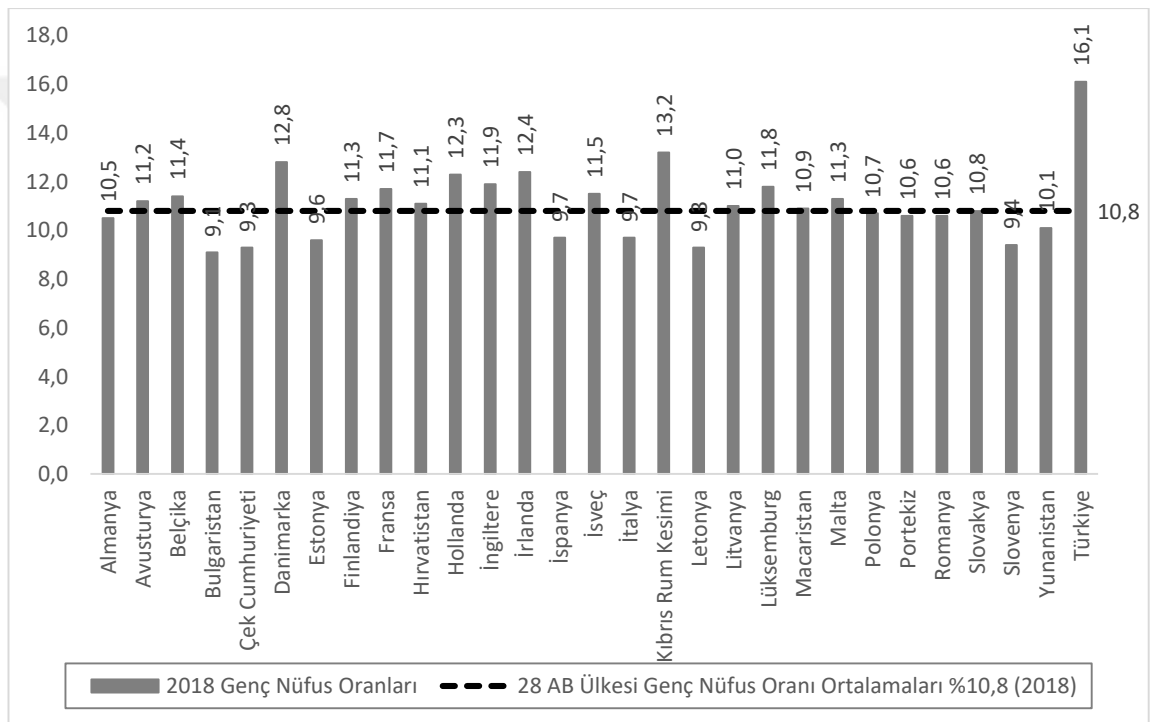
Tablo 3.9. AB Ülkeleri ve Türkiye’de Genç Nüfusun Toplam Nüfusa Oranı 15-24 Yaş

Ülkeler	2000	2005	2010	2015	2018
Almanya	11,1	11,7	11,3	10,7	10,5
Avusturya	11,9	12,3	12,2	11,8	11,2
Belçika	12,1	12,1	12,1	11,8	11,4
Bulgaristan	14,6	13,4	12,2	10,0	9,1
Çek Cumhuriyeti	15,5	13,3	12,4	10,3	9,3
Danimarka	11,7	11,0	12,2	12,9	12,8
Estonya	14,3	14,8	13,5	10,7	9,6
Finlandiya	12,8	12,4	12,3	11,9	11,3
Fransa	13,0	13,1	12,4	11,8	11,7
Hırvatistan	:	12,8	12,0	11,6	11,1
Hollanda	11,9	12,0	12,2	12,2	12,3
İngiltere	12,1	12,9	13,1	12,6	11,9
İrlanda	17,0	15,4	13,7	12,2	12,4
İspanya	15,0	12,3	10,6	9,6	9,7
İsveç	11,6	12,2	13,3	12,3	11,5
İtalya	11,9	10,4	10,0	9,8	9,7
Kıbrıs Rum Kesimi	15,5	15,9	16,1	14,1	13,2
Letonya	14,3	15,6	14,1	10,7	9,3
Litvanya	14,2	14,8	14,6	12,9	11,0
Lüksemburg	11,3	11,7	11,9	12,0	11,8
Macaristan	14,9	13,1	12,5	11,6	10,9
Malta	15,2	14,5	13,8	12,6	11,3
Polonya	16,8	16,5	14,2	11,9	10,7
Portekiz	14,7	12,4	11,0	10,7	10,6
Romanya	16,2	15,4	12,4	11,1	10,6
Slovakya	17,1	16,1	14,5	12,2	10,8
Slovenya	14,7	13,4	11,6	9,8	9,4
Yunanistan	14,4	13,0	11,2	10,2	10,1
AB Ortalaması	13,9	12,8	12,0	11,2	10,8
Türkiye	20,1	18,7	17,2	16,5	16,1

Kaynak: EUROSTAT, 2019d, Population, Structure Indicators.

Türkiye bu dönemde AB ülkeleri ile mukayese edildiğinde, genç nüfus oranı bakımından %16,1’le ilk sırada gelmektedir. Türkiye AB ülkeleri karşısında bu konuda iyi bir konumda olsa da tabloya bakıldığında, 2000 yılında %20’ler seviyesinde sahip olunan genç nüfusun sürekli düştüğü gerçeği ile karşı karşıyadır. Grafik 3.8’de ise 2018 yılı itibari ile AB ülkeleri ve Türkiye’de gerçekleşen genç nüfus oranları ve AB ülkeleri ortalama genç nüfus oranı yer almaktadır. Grafığe göre, AB ülkelerinde 2018 yılı ortalama genç nüfus oranı %10,8 iken Türkiye’de bu oran %16,1 olarak gerçekleşmiştir.

Grafik 3. 8. AB Ülkeleri ve Türkiye Genç Nüfus Oranları 15-24 Yaş, 2018



Kaynak: Tablo 3.9’den uyarlanmıştır.

Mevcut nüfus projeksiyonlarına göre değerlendirme yapıldığında AB’nin 2050 yılında ilave 100 milyon işgücüne ihtiyacı olacağı hesaplanmaktadır. Bu durum karşısında Türkiye’nin sahip olduğu genç nüfusun AB ekonomisi için önemli bir kaynak oluşturabileceği düşünülmektedir (Yıldız, 2011:13).

Türkiye sahip olduğu genç nüfusunu nicelik olarak fazla olmasının yanında nitelik olarak da geliştirebildiği ölçüde kendisine avantaj sağlayabilecektir. Bir avantaj olarak kabul edilen genç nüfusa sahip olabilmek, doğru şekilde yönetilemediği durumlarda büyük bir sorun haline de gelebilmektedir. İşsiz kalan gençlerin toplumsal açıdan

huzursuz davranışlar sergilemeleri ile toplumun huzurunu da kaçırabilmektedirler. Ayrıca kötü alışkanlıklar olarak kabul edilen alkol, uyuşturucu, hırsızlık gibi olumsuz davranışlar da işsiz gençler arasında daha çok görülebilmektedir. Bunun yanında işsiz kalan gençler üretime hiçbir katkıları olmamasına rağmen ekonomi üzerinde bir yük oluşturmaktadır. Bahsedilen bu olumsuz durumlarla daha az karşılaşmak için genç nüfusa yönelik kapsamlı ve katılımcı politikalar geliştirilerek genç nüfusun ekonomiye katkı yapması sağlanmalıdır.

3.3.2. AB Ülkeleri ve Türkiye’de Gençlerin İşgücüne Katılımı

Sürekli gelişen ve değişen dünyadan işgücü piyasaları da etkilenmektedir. Nüfus yapısında meydana gelen değişiklikler, teknolojik ilerlemeler, yaşam şartlarının değişmesine bağlı toplumsal dönüşümler, göçler ve diğer toplumsal olaylar işgücü piyasalarını etkilemektedir. Bu değişkenlere bağlı olarak işgücüne katılım oranları da ülkelerin ekonomik gelişmişlik düzeylerine göre şekillenmektedir. Ayrıca eğitim seviyesi, kadın erkek nüfusunun dağılımı, esnek çalışma koşulları gibi işgücü piyasasını yakından ilgilendiren konular da işgücüne katılım oranlarının şekillenmesinde etkili olmaktadır. Bahsedilen bu durum işgücüne katılım oranlarının ülkeden ülkeye farklı seyretmesine neden olmaktadır.

AB ülkeleri için işgücüne katılım oranı son on yılda özellikle Güney Avrupa ülkeleri için pek de olumlu sinyaller vermemektedir. Bunun pek çok nedeni olmakla beraber, Avrupa ülkelerini etkileyen 2009 yılı borç krizi, eğitim sisteminin değişmesine bağlı öğrencilik sürelerinin uzaması ve eğitim sistemi ile işgücü piyasasının birbirine uyum gösterememesi başlıca nedenler olarak sayılmaktadır (Verdugo ve Allegre, 2017:36).

Türkiye, AB ülkeleri karşısında genç nüfus oranları bakımından ilk sırada olsa da gençliğe yönelik düzenlemeler genellikle yüzeysel ya da dağınık bir haldedir. Türkiye’de gençlere yönelik bakış açısı daha çok korumacı bir yaklaşımla birlikte pasif bir gençlik anlayışı sergilenmektedir. Gençliğin ülke için önemi vurgulanmakla birlikte sorunlara yönelik somut çözümler yerine daha çok gençlerin boş zamanlarının değerlendirilmesine yönelik sportif faaliyetlere katılmaları gibi konular ön plana çıkmaktadır (Tılıç ve Çelik, 2016:5).

Çalışma hayatında işgücüne katılım oranlarını arttırmanın yolu kadınlara yönelik uygulanabilecek politikalar sayesinde mümkün olabilmektedir. Dünya genelinde çoğu ülkenin ortak sorunu olan kadın işgücüne katılım oranı düşüklüğü, iş dünyasında çözüm aranan konulardan biri olarak güncelliğini korumaktadır. En hoşgörülü toplumlarda bile kadınlar, çocuk ve yaşlı bakımıyla ilgilenen, ev hizmetlerini yerine getiren rolleri ile düşünüldüğü için işgücüne katılım noktasında kadınlar dezavantajlı bir durumda kalmışlardır (Durmaz, 2016:55). Bu sorunun üstesinde gelebilen sayıları az da olsa örnek ülkeler de bulunmaktadır. Hollanda, Danimarka, İsveç gibi işgücü piyasasında yapmış oldukları düzenlemeler ve uyguladıkları politikalarla birlikte kadın işgücüne katılım oranlarını arttırmayı başaran ülkelerde bulunmaktadır.

İşgücü piyasasında dezavantajlı konumda olan kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler ve engelliler yasa önünde diğer gruplarla eşit olmalarına rağmen, işgücü piyasasında kayıt dışı ve düşük ücretli işlerde çalıştırılmaktadırlar. Yasal düzenlemelerin ve denetimin yetersiz olması, dezavantajlı çalışanların sosyal güvenceden yoksun, uzun saatlerde ve ağır iş şartlarında olumsuz koşullarda istihdam edilmelerine neden olmaktadır (BETAM, 2010:1). Bu durum güvencesiz ve zor koşullarda istihdam edilen dezavantajlı gruptaki çalışanların bir süre sonra çalışmaktan vazgeçmelerine ve işgücü dışında kalmalarına neden olmaktadır. Diğer yandan, özellikle dezavantajlı konumda olan gençlerin sahip olduğu eğitim seviyesi ve vasıf düzeyinin işgücü piyasası ile uyum göstermemesi de işgücüne katılım oranlarının düşük olmasında etkili olmuştur.

Tablo 3.10'da AB ülkeleri ve Türkiye'de 2000-2018 yılları arası gerçekleşen 15-24 yaş nüfusun işgücüne katılım oranları ve belirtilen yıllarda AB ülkeleri ortalama işgücüne katılım oranları gösterilmiştir. Tablo 3.10'a göre, işgücüne katılım oranları 2000 yılından 2018 yılına gelindiğinde genel olarak düşme eğilimi göstermiştir. Hollanda genel olarak işgücüne katılım oranı bakımından ilk sırada yer almıştır. Danimarka, İngiltere ve Avusturya işgücüne katılım oranlarının yüksek olduğu diğer ülkeler olmuştur. Yunanistan 2018 yılı itibari ile %23,3'lük oranla Bulgaristan ve İtalya ile birlikte işgücüne katılım oranını en düşük olduğu ülke konumundadır. Türkiye bu dönemde çoğu AB ülkesine göre iyi bir durumda görülmekle beraber 2000 yılında %42 olan işgücüne katılım oranını 2018 yılında ancak %43'ler seviyesine çıkartabilmiştir.

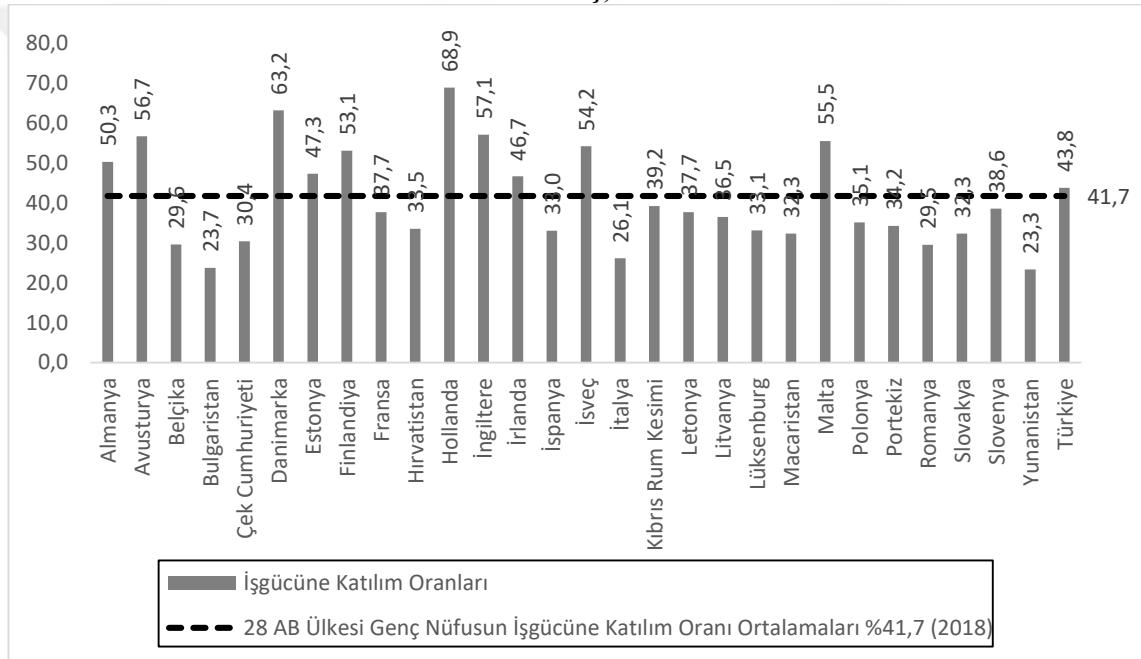
Tablo 3.10. AB Ülkeleri ve Türkiye’de Genç Nüfusun İşgücüne Katılım Oranı 15-24 Yaş

Ülkeler	2000	2005	2010	2015	2018
Almanya	50,4	49,6	51,3	48,8	50,3
Avusturya	56,1	58,0	58,3	57,4	56,7
Belçika	35,7	35,0	32,5	30,0	29,6
Bulgaristan	30,7	27,9	31,2	26,0	23,7
Çek Cumhuriyeti	43,9	34,0	30,9	32,5	30,4
Danimarka	71,9	68,1	67,5	62,1	63,2
Estonya	37,5	36,2	37,8	41,8	47,3
Finlandiya	63,3	50,7	49,4	52,2	53,1
Fransa	35,5	38,1	38,9	37,1	37,7
Hırvatistan	:	38,1	35,9	33,2	33,5
Hollanda	72,2	67,3	68,3	68,5	68,9
İngiltere	63,4	62,2	58,4	58,5	57,1
İrlanda	51,4	53,3	53,9	47,4	46,7
İspanya	43,1	47,9	42,7	34,7	33,0
İsveç	40,7	50,2	51,6	55,1	54,2
İtalya	38,1	33,8	28,1	26,2	26,1
Kıbrıs Rum Kesimi	40,8	42,6	40,6	37,9	39,2
Letonya	38,4	38,0	39,7	41,3	37,7
Litvanya	37,3	25,2	28,4	33,8	36,5
Lüksemburg	34,0	28,8	24,7	35,2	33,1
Macaristan	37,8	27,1	24,8	31,0	32,3
Malta	59,4	53,6	50,9	51,6	55,5
Polonya	37,5	35,7	34,6	32,8	35,1
Portekiz	44,8	42,1	36,1	33,5	34,2
Romanya	41,3	31,2	31,2	31,3	29,5
Slovakya	44,8	36,6	31,1	31,7	32,3
Slovenya	37,3	40,5	39,9	35,3	38,6
Yunanistan	38,7	33,7	30,0	26,0	23,3
AB Ortalaması	45,4	44,0	42,9	41,6	41,7
Türkiye	42,5	38,7	37,4	41,8	43,8

Kaynak: EUROSTAT, 2019e, Activity Rates by Sex, Age and Citizenship.

Grafik 3.9'da AB ülkeleri ve Türkiye'de 2018 yılı gerçekleşen 15-24 yaş genç nüfusun işgücüne katılım oranları ve AB ortalama işgücüne katılım oranı gösterilmiştir. Grafiğe göre, 2018 yılı itibari ile 28 AB ülkesi 15-24 yaş genç nüfusun ortalama işgücüne katılım oranı %41,7 olarak hesaplanmıştır. Türkiye %43,8'lik oranla AB ortalamasının üstünde yer almaktadır. Yunanistan %23,3 ve Bulgaristan %23,7 ile AB ortalamasına en az katkı yapan ülkeler olmuştur. Grafik 3.9 ve Grafik 3.10 birlikte incelendiğinde işgücüne katılım oranlarının yüksek veya düşük olduğu ülkelerin bu performanslarının kadınların işgücüne katılım oranları ile doğrudan ilgili olduğu söylenebilir.

Grafik 3. 9. AB Ülkeleri ve Türkiye’de Gençlerin İşgücüne Katılım Oranı, 15-24 Yaş, 2018

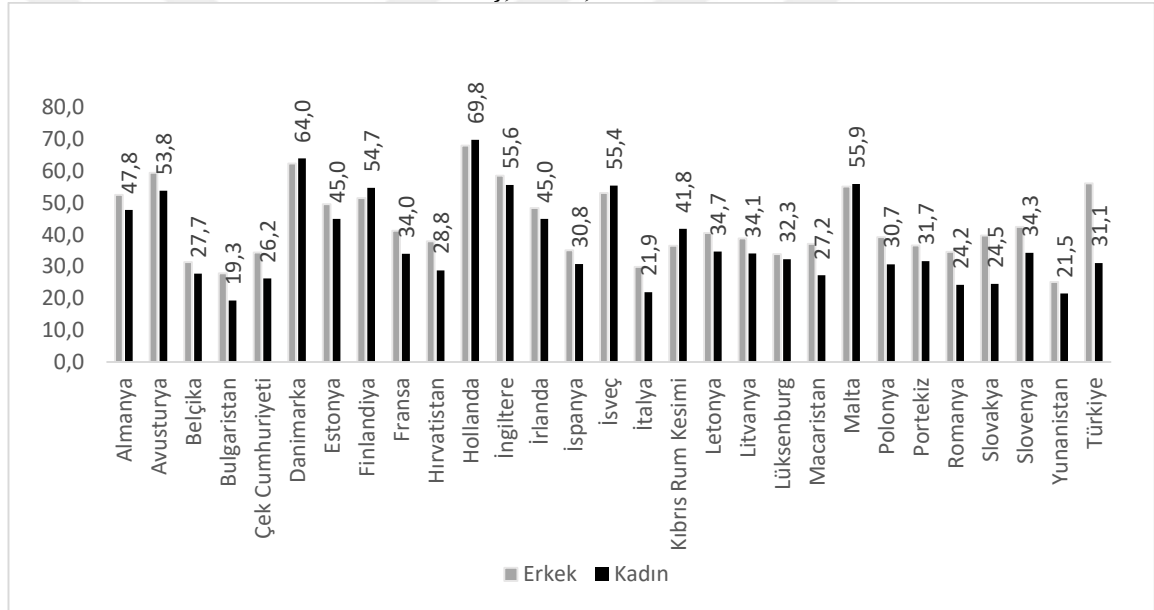


Kaynak: Tablo 3.10'dan uyarlanmıştır.

İşgücüne katılım oranının yüksek olduğu ülkelerden Danimarka, bu başarısını refah devletinin bir gereği olarak gençlere yönelik beceri ve yeterliliklerini geliştirmelerine yardımcı olan ve onlara rehberlik yapan ve işletmelerle birlikte uyguladığı mesleki eğitim ve işverenlere yönelik ücret sübvansiyonlarının başarılı bir şekilde uygulandığı aktif istihdam politikaları sayesinde gerçekleştirmiştir. Ayrıca Danimarka'nın güçlü yapıda esnek bir işgücü piyasasına sahip olması da gençlerin işgücüne katılım oranının yüksek olmasında etkili olmuştur (Murat ve Şahin, 2011b:307).

Grafik 3.10’da AB ülkeleri ve Türkiye’de 2018 yılı 15-24 yaş gençlerin cinsiyete dayalı işgücüne katılım oranları gösterilmiştir. Grafiğe göre, işgücüne katılım oranları bakımından AB ülkeleri içinde ilk sırada yer alan Hollanda, bu başarısını sahip olduğu güçlü işgücü piyasası ve kadınları işgücüne dahil edebilmesi ile gerçekleştirebilmiştir. Hollanda işgücü piyasası, aktif istihdam politikalarının güçlü olduğu ve güvenceli esnek çalışma koşullarının gelişmiş olduğu ve özellikle kadınların işgücüne katılımının yüksek olduğu bir yapıdadır. (Tarakçı, 2017:443). Grafik 3.10’da da görüldüğü gibi işgücüne katılım oranının yüksek olduğu Hollanda ve Danimarka kadınların erkeklerden daha çok işgücüne katılım gösterdiği ülkeler olmuşlardır.

Grafik 3. 10. AB Ülkeleri ve Türkiye’de Gençlerin İşgücüne Katılım Oranı, 15-24 Yaş, 2018, Kadın-Erkek



Kaynak: EUROSTAT, 2019f, Activity Rates by Sex, Age and Citizenship.

İşgücüne katılım oranları bakımından AB ülkeleri içinde ilk sırada yer alan Hollanda, bu başarısını sahip olduğu güçlü işgücü piyasası ve kadınları işgücüne dahil edebilmesi ile gerçekleştirebilmiştir. Hollanda işgücü piyasası, aktif istihdam politikalarının güçlü olduğu ve güvenceli esnek çalışma koşullarının gelişmiş olduğu ve özellikle kadınların işgücüne katılımının yüksek olduğu bir yapıdadır (Tarakçı, 2017:443).

Büyüme ve kentleşme oranları kadınların işgücüne katılım oranını olumlu yönde etkilerken büyüme oranlarının düşüklüğü ve kentleşme oranlarının yetersizliği kadınların işgücüne katılımını olumsuz etkilemektedir. İstihdamın en çok hizmetler sektörü ve

kayıtlı sektörlerde olduğu düşünüldüğünde kentleşme oranlarının düşük olduğu yerlerde işgücüne katılım oranları da düşük olabilmektedir (Zeren ve Kılınç Savrul, 2017:101). Bahsedilen bu durum Türkiye’de de işgücüne katılım oranlarının düşük olmasının en önemli nedenini oluşturmaktadır.

Türkiye’de gençlerin işgücüne katılım oranlarının düşük olmasının pek çok nedeni vardır. Bu nedenlerin başlıcaları, eğitim sisteminin işgücü piyasası ile uyumsuzluğu, kırsal alanda tarımda ücretsiz aile işçisi olarak kabul edilen gençlerin şehre göç etmesi ile birlikte işgücü piyasasına uyum gösterememesi, işverenlerin mesleki açıdan iyi yetişmemiş olan gençleri tercih etmek istememesi ve en önemlisi de kadınların işgücüne katılımının düşük olmasıdır. Bahsedilen bu nedenlerden kadınların işgücüne katılımı noktasında Türkiye, AB ülkeleri karşısında çok gerilerde gelmektedir.

3.3.3. AB Ülkeleri ve Türkiye’de Eğitimde ve İstihdamda Olmayan Gençler

Tüm ülkeler uygulamada farklılıklar olsa da eğitim ve istihdam konusunda yüksek seviyelere ulaşmak için gayret göstermektedirler. Bu durum özellikle genç nüfus açısından, henüz eğitim sürecinde olmaları ve işe geçişe ilk adımlarını atacakları zamana denk gelmesi açısından ayrıca önem taşımaktadır. Yaşlı nüfusun artmaya başladığı ülkeler için bu durum daha da önemli bir hale gelmektedir. Gençlerin eğitime katılmaması ve işgücü piyasası dışında kalması büyük bir sorun ve ekonomik açıdan bir kayıp olarak kabul edilmektedir (Taş vd, 2018:285).

Eğitimde olmayıp herhangi bir işte çalışmayanları ifade eden NEET kavramı, iş aradığı halde işsiz olanlar ile iş aramayıp işgücü dışında kalanlardan oluşmaktadır. Eğitimde olmayıp iş aramayan ve işgücü kapsamı dışına çıkan gençler pasif olarak değerlendirilmektedir (Işık, 2016:140). Genel olarak AB ülkeleri ve Türkiye’de gençlerin işgücü piyasasının dışında kalması, eğitimde ve istihdamda yer almaması benzer nedenlerden kaynaklansa da Türkiye’de ilave olarak gençlerin ailevi veya kişisel sorumluluklarından dolayı bu oran daha yüksek olmaktadır. Öyle ki 2010 yılı itibari ile Türkiye’de ailevi ve kişisel sorumluluklarından dolayı işgücü piyasası dışında kalan gençlerin oranı %29 iken aynı dönemde AB ülkelerinde bu oran %1,5 olarak gerçekleşmiştir. Bu durum, gençler arasında çocuk ve yaşlılarla ilgilenen kadınlarda daha çok görülmektedir (Murat ve Şahin, 2011:180).

Türkiye’deki NEET’lerin genel karakteristik özellikleri, kadınların erkeklerden daha çok ve gençlerin yaşları ilerledikçe bu gruba dahil olma olasılıklarının daha yüksek olması olarak sayılabilir. Bunun yanında NEET’lerin daha önce bir iş deneyimleri yoktur. Bu açıdan NEET’lerin genç nüfus içindeki oranlarının azaltılması için okul yaşamını erken terklerin önlenmesi, okul yaşamını terk edenlere alternatif eğitim imkanları sunulması ve eğitimi tamamlayanlara okuldan işe geçişlerini hızlandıracak uygun politikaların geliştirilmesi gerekmektedir (Kılıç, 2014:132).

Eğitimde ve istihdamda yer almayan geçler sorunu, AB ülkeleri ve Türkiye’de politika ve programlar dahilinde çözülmeye çalışılmaktadır. Bu doğrultuda Türkiye’de Onuncu Kalkınma Planı’nda eğitimde ve istihdamda yer almayan geçlerin sayısını azaltmak için, erken çocukluk döneminin desteklenmesi ve kız çocukların okullaşma ve okula devam etme oranlarının yükseltilmesi hedeflenmiştir (Yıldız, 2016:143). AB ülkelerinde Gençlik Garantisi¹¹ programı uygulanmış olup program kapsamında AB ülkelerinde istihdamda ve eğitimde olmayan geçlerin oranı 2012’de %13,2’den 2018 yılında %10,3’e düşürülmüştür (Escudere ve Mourelo, 2015:3). Ayrıca ILO tarafından hazırlanan “Gençlik 2017 Küresel İstihdam Eğilimleri Raporu” nda, küresel olarak gençler için NEET oranının %21,8 olduğunu bu oranın kadınlarda ise %76,9 seviyesinde olduğunu belirtilmiştir (ILO, 2017:8).

Tablo 3.11’de AB ülkeleri ve Türkiye’de belirtilen yıllar için gerçekleşen NEET oranları ve AB ülkeleri ortalama NEET oranları gösterilmiştir. Tabloya göre, 2018 yılı itibari ile Türkiye’de %24,4 olan NEET oranının Hollanda, Almanya ve Lüksemburg gibi NEET oranlarının düşük olduğu AB ülkelerine göre çok yüksek olduğu görülmüştür. Türkiye’de NEET oranının bu kadar yüksek olmasının en önemli nedeni Türkiye’de gençlerin okul yaşamını erken terk etmeleridir. AB ülkelerine bakıldığında 2018 yılı itibari ile İtalya birlik ülkeleri içinde en yüksek NEET oranlarının görüldüğü ülke olmuştur.

¹¹ Gençlik Garantisi: 2013 yılında AB genelinde başlatılan, Avrupa genelinde genç işsizliğinin bölgesel farklılıklarının üstesinden gelmek için, 25 yaşın altındaki gençlere okulu bıraktıktan veya işini kaybettikten sonra 4 ay içerisinde eğitim, öğretim veya çıraklık hizmetleri sunulması yoluyla gençlerin istihdamını arttırmaya yönelik bir programdır (Escudere ve Mourelo, 2015:1).

Tablo 3.11. AB Ülkeleri ve Türkiye’de NEET Oranları, 15-24 Yaş

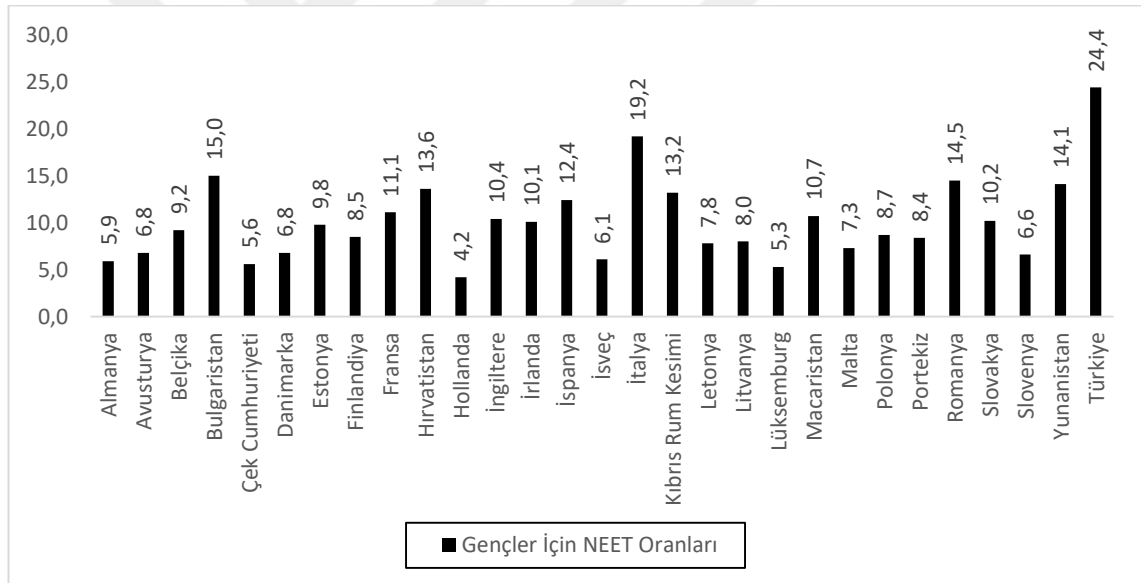
Ülkeler	2000	2005	2010	2015	2018
Almanya	7,7	10,9	8,3	6,2	5,9
Avusturya	7,9	8,6	7,4	7,5	6,8
Belçika	17,7	13,0	10,9	12,2	9,2
Bulgaristan	:	25,1	21,0	19,3	15,0
Çek Cumhuriyeti	:	13,3	8,8	7,5	5,6
Danimarka	4,7	4,3	6,0	6,2	6,8
Estonya	14,7	10,6	14,0	10,8	9,8
Finlandiya	9,7	7,8	9,0	10,6	8,5
Fransa	10,2	11,2	12,7	12,0	11,1
Hırvatistan	:	16,7	15,7	18,1	13,6
Hollanda	3,8	6,4	4,8	4,7	4,2
İngiltere	10,9	8,4	13,6	11,1	10,4
İrlanda	:	10,9	19,4	14,3	10,1
İspanya	12,1	13,0	17,8	15,6	12,4
İsveç	6,3	10,5	7,7	6,7	6,1
İtalya	19,1	17,1	19,0	21,4	19,2
Kıbrıs Rum Kesimi	10,1	19,5	11,7	15,3	13,2
Letonya	:	10,6	17,8	10,5	7,8
Litvanya	17,0	8,8	13,2	9,2	8,0
Lüksemburg	5,0	5,5	5,1	6,2	5,3
Macaristan	15,4	12,9	12,6	11,6	10,7
Malta	27,4	11,9	9,5	10,5	7,3
Polonya	:	13,9	10,8	11,0	8,7
Portekiz	9,1	11,1	11,4	11,3	8,4
Romanya	20,2	16,8	16,6	18,1	14,5
Slovakya	:	15,8	14,1	13,7	10,2
Slovenya	:	8,9	7,1	9,5	6,6
Yunanistan	16,9	15,9	14,8	17,2	14,1
AB Ortalaması	:	12,7	12,8	12,0	10,5
Türkiye	:	:	32,3	23,9	24,4

Kaynak: EUROSTAT, 2019g, Neither in Employment Nor in Education and Training.

Türkiye’de son dönemde işsizlik oranlarının artmasında genç nüfus önemli bir yer tutmaktadır. Türkiye tüm Avrupa açısından değerlendirildiğinde, Kuzey Makedonya’dan sonra eğitimde ve istihdamda olmayan genç nüfus oranı bakımından en yüksek ikinci yüzdeye sahiptir. AB ülkeleri karşısında ise son sırada gelmektedir (Yanatma, 2019:1).

Grafik 3.11’de AB ülkeleri ve Türkiye’de gençlerin NEET oranları gösterilmiştir. Grafiğe göre, NEET oranları bakımından AB ülkeleri de birbirinden çok farklı değerlere sahiptirler. Almanya, Çek Cumhuriyeti, Hollanda, İsveç ve Lüksemburg gibi eğitim sisteminin gelişmiş olduğu ülkelerde NEET oranları çok düşüktür. Türkiye’de ise bu oran %24,4’lük bir seviyede olup her dört gençten birinin eğitimde ve istihdamda olmadığını göstermektedir.

Grafik 3. 11. AB Ülkeleri ve Türkiye’de Ne Eğitimde Ne de İstihdam da Olmayan Gençler, 15-24 Yaş, 2018



Kaynak: Tablo 3.11’den uyarlanmıştır.

Türkiye’de bu oranın bu kadar yüksek olmasının en önemli nedeni eğitim sistemidir. Türkiye’de erken okul terkinin sebeplerini bulmak ve bu probleme yönelik önlemler geliştirmek amacıyla yapılan araştırmalara göre, erken okul terkinin çoğunlukla mesleki ve teknik liselerde olduğu görülmektedir. Ailenin iyi bir gelir düzeyi olmaması, ebeveynlerin eğitim kültürünün düşüklüğü, arkadaşlık ilişkileri ve okul dışında ailesine katkı sağlamak için çalışmak zorunda kalınması gibi nedenler Türkiye’de gençlerin okulu erken terk etmelerine neden olmaktadır (Menteşe vd, 2016:15).

Eđitimde ve istihdamda yer almayan genç nşfusu ekonomiye kazandırmak için birtakım çalışmalar yapmak gerekmektedir. Öncelikli olarak okuldan ayrılanların tekrar eğitime kazandırılması için farklı alternatif yollar geliştirilmeli ve dezavantajlı konumdaki ailelere ekonomik ve sosyal yönden destek sağlanmalıdır. Bunun yanında okuldan ayrılan gençlerin yetenek ve özelliklerini iyi tespit ederek bu doğrultuda gelişimlerine katkı sağlamak son derece önemlidir. Genç nşfusa yönelik yapılacak olan bu yatırım özellikle Türkiye gibi genç nşfus oranlarının yüksek olduğu űlkelerin siyasi ve ekonomik geleceklerinin şekillenmesine de katkı sağlayacaktır (Dama, 2017:26).

NEET'le mşcadele kapsamında AB gençler arasında işsizliği azaltmak ve iş dñyasında gençlerin etkin bir şekilde yer almasını sağlamak üzere gençlerin piyasadan ayrılmasını ve kırılganlıklarını analiz etmek amacıyla AB dñzeyinde çalışmalar yapılmaktadır. Nisan 2013 tarihinde NEET'lerin sayısının azaltılması için Avrupa Komisyonu'nun AB Konseyine tüm üye devletlerinde bir gençlik garantisi uygulaması önerisi kabul edildi. Amaç, 15-24 yaş arasındaki tüm gençlerin işsiz kalmadan ya da örgün öğrenime başlamadan dört ay içinde kaliteli bir istihdam, sürekli eğitim, ıraklık veya staj teklifi almalarını sağlamaktır. 2016 yılında yapılan değerlendirmelerde gençlik garantisinin olumlu etkileri göz önüne alınarak mevcut mali kaynakların 2020 yılına kadar gençler için daha etkin bir şekilde kullanılması hedeflenmiştir (EUROFOUND, 2018:1).

3.3.4. AB űlkeleri ve Türkiye'de Genç İstihdamı

Gelişen ve değişen çalışma dñyasında gerekli olan enerji, yetenek ve yaratıcılığı yakalayabilmek için gençler kritik öneme sahiptir. Ancak bugñnün gençliği işgücü piyasasında önemli zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Dñyada gençlerde işsizlik oranları yetişkinlerin neredeyse üç katıdır. Ayrıca çok sayıda genç, sınırlı iş güvenliği ve düşük ücretlerle çalıştırılmaktadır. Bugñn gençler için oluşturulan fırsatların yarının temellerini oluşturacağı unutulmamalıdır (Somavia, 2004:1). Bu bakımdan gençlerin istihdamı ekonomi açısından kritik bir öneme sahiptir. Gelişmiş ekonomilerde genç istihdamı oranlarının yüksek seviyelerde olması bu durumun bir göstergesi olarak kabul edilmektedir.

Kşsel işgücü piyasalarında 2008 yılı ekonomik krizinden itibaren toparlanma sşreci çeşitli bōlgelerde farklı sonuçlarla devam etmektedir. İstihdam olanaklarının

geliştirilmesi, kayıt dışı istihdamla mücadele, işgücüne katılım oranlarının artırılması ve genç işsizliği gibi işgücü piyasasını yakından ilgilendiren konular her ülkenin mücadele ettiği sorunların başında gelmektedir. Bölgesel açıdan işgücü piyasaları değerlendirildiğinde genç işsizliği en önemli sorun olarak kabul edilmekte olup küresel bir sorun haline geldiği ifade edilebilir. Bu durumun nedeni olarak, gençlerin niteliklerine uygun istihdam olanaklarının geliştirilememesi gösterilmektedir. Bu nedenle işgücü piyasasına yönelik politikalarda uluslararası ve bölgesel konumun dikkate alınması istihdam oranlarında gerçekçi bir iyileşmenin sağlanmasında büyük önem taşımaktadır (Özdemir ve Özdemir, 2014:81).

AB, 2000’li yıllar itibariyle nitelikli işgücü eksikliğini gidermeye, diğer ülkeler içerisinde rekabet edebilirliğini yükseltmeye, büyüme ve kalkınma hızını artırmaya yönelik olarak stratejiler oluşturmuş ve Mavi Kart Planı¹² ile göç politikalarını yeniden yapılandırmaya başlamıştır. Yüksek nitelikli işgücünden yararlanmak isteyen üye ülkeler, yüksek nitelikli göçmenleri çekme yarışına girmişlerdir. (Dereli ve Akkaraca Köse, 2015:205). AB 2009 yılı itibari ile uygulamaya başladığı bu politika ile hem göçmenlere evini açmış hem de kalifiye işgücü açığını bu yolla kapatmayı amaçlamıştır.

Bugün iyi bir işe sahip olabilmek için iş piyasasının ihtiyaç duyduğu niteliklere uygun bir mesleğe sahip olmak gerekmektedir. Nitelik eksikliği günümüz iş piyasasının en önemli eksikliğidir. Türkiye’de bu konuda vasıfsızlık sorunuyla mücadele amacıyla İŞKUR tarafından aktif istihdam politikaları ile istihdamın kalitesinin artırılması için çalışmalar yapılmaktadır (Çelik, 2013:12). Yapılan çalışmalar ve teşviklere rağmen Türkiye’de gerek genel istihdam oranı gerekse genç istihdamı oranı gelişmiş ekonomilerin çok gerisinde kalmıştır. İstihdam sorununa henüz eğitim aşamasında başlamak şüphesiz gençlerin iş piyasasını daha iyi ve daha erken tanımalarını sağlayacaktır. Ayrıca genç istihdamında başarılı olan ülke örneklerinde olduğu gibi meslek eğitime ağırlık vermek gençlerin istihdama geçişlerini hızlandıracaktır.

Tablo 3.12’de AB ülkeleri ve Türkiye’de 15-24 yaş genç nüfusun 2000-2018 yılları arası istihdam oranları ve AB ülkeleri ortalama genç istihdam oranları yer almaktadır.

¹²Mavi Kart Planı; AB’nin bilgi odaklı gelişmiş ekonomiler karşısında rekabet gücünü yükseltmek amacıyla, yüksek nitelikli işgücü eksikliğinin giderilmesine yönelik olarak üçüncü ülkelerden istihdam edilecek kişilere oturma ve çalışma izni veren bir uygulamadır (Dereli ve Akkaraca Köse, 2015:205).

Tablo 3.12. AB Ülkeleri ve Türkiye’de Genç İstihdamı Oranları 15-24 Yaş

Ülkeler	2000	2005	2010	2015	2018
Almanya	46,1	41,9	46,2	45,3	47,2
Avusturya	52,5	51,6	52,8	51,3	51,3
Belçika	30,3	27,5	25,2	23,4	25,0
Bulgaristan	20,5	21,6	24,3	20,3	20,7
Çek Cumhuriyeti	36,4	27,5	25,2	28,4	28,4
Danimarka	67,1	62,3	58,1	55,4	57,3
Estonya	29,6	30,7	25,3	36,3	41,7
Finlandiya	45,4	40,5	38,8	40,5	44,0
Fransa	28,2	30,4	30,1	27,9	29,9
Hırvatistan	:	25,8	24,2	19,1	25,6
Hollanda	68,4	59,3	60,7	60,8	63,9
İngiltere	55,8	54,3	46,8	50,0	50,6
İrlanda	48,1	48,7	38,7	37,8	40,3
İspanya	32,2	38,5	25,0	17,9	21,7
İsveç	36,9	38,7	38,8	43,9	45,1
İtalya	26,1	25,7	20,2	15,6	17,7
Kıbrıs Rum Kesimi	36,7	36,7	33,8	25,5	31,3
Letonya	30,3	32,2	25,4	34,5	33,1
Litvanya	26,7	21,2	18,3	28,3	32,4
Lüksemburg	31,8	24,9	21,2	29,1	28,4
Macaristan	33,1	21,8	18,3	25,7	29,0
Malta	52,4	45,0	44,2	45,6	50,4
Polonya	24,1	22,5	26,4	26,0	31,0
Portekiz	41,1	35,3	27,9	22,8	27,2
Romanya	34,0	24,9	24,3	24,5	24,7
Slovakya	28,3	25,6	20,6	23,3	27,5
Slovenya	31,2	34,1	34,1	29,6	35,2
Yunanistan	27,4	25,0	20,1	13,0	14,0
AB Ortalaması	37,8	35,7	33,8	33,1	35,4
Türkiye	37	30,2	30,0	34,1	35,0

Kaynak: EUROSTAT, 2019h, Employment Rates by Aex, Age and Citizenship.

Tablo 3.12'ye göre, Hollanda 2000 yılında olduğu gibi 2018 yılında da AB ülkeleri içinde genç istihdamında ilk sırada yer almaktadır. Hollanda'nın genç istihdamında ilk sırada yer alması aslında Grafik 13'de görüldüğü gibi kadın istihdamının erkek istihdamından dahi yüksek oranlarda %65'ler seviyesinde olmasından kaynaklanmaktadır. Danimarka ve Avusturya da genç istihdamının yüksek olduğu diğer ülkelerdir. Danimarka genç istihdamındaki bu başarısını istihdam bürolarının işlevliği ve esnek çalışma koşulları sayesinde elde ederken, Avusturya yüksek genç istihdamı oranlarını sahip olduğu eğitim sistemi ile başarmıştır.

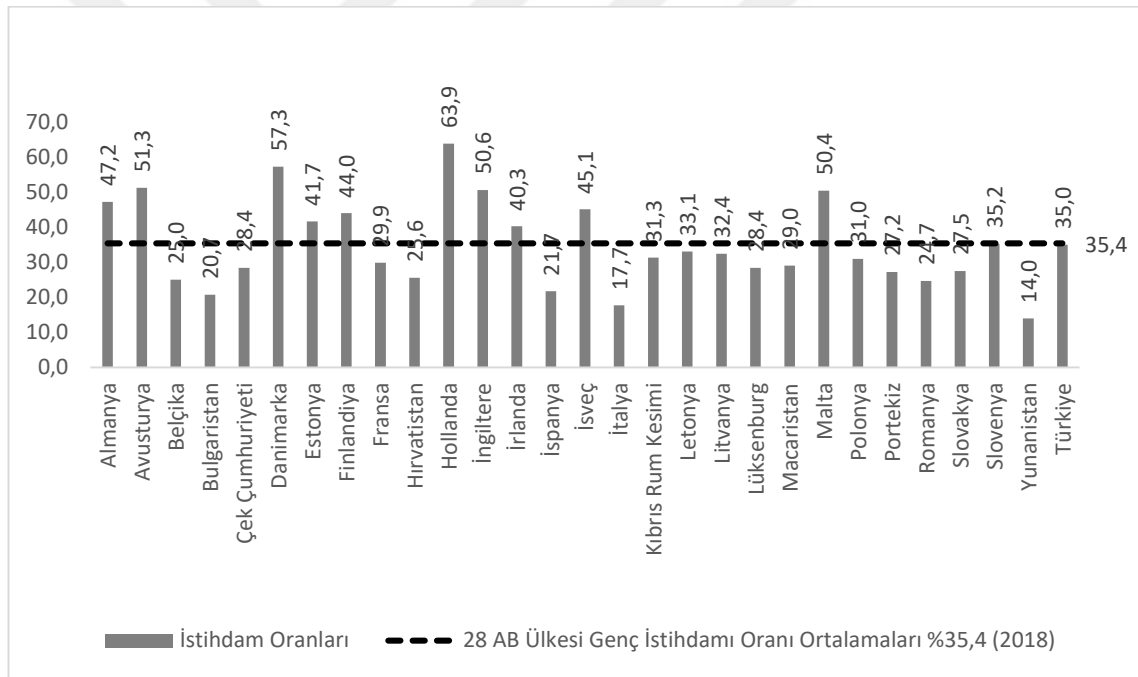
Bu dönemde AB ülkeleri içinde özellikle Güney Avrupa ülkeleri olan, Yunanistan, İtalya ve İspanya'da genç istihdamı oranlarının çok düşük olduğu görülmektedir. Yunanistan'da 2018 yılı itibari ile genç istihdamı oranı % 15,9 olarak hesaplanmıştır. İtalya'da %17,7, İspanya'da %21,7'lik genç istihdamı sağlanmıştır. Genç istihdamının düşük olduğu bu ülkeler genel olarak sanayi sektörünün çok gelişmediği daha çok hizmetler sektörünün geliştiği ülkelerdir. Bunun yanında özellikle 2009 borç krizinden en çok etkilenen de yine bu ülkeler olmuştur. Bu dönemde Türkiye'nin genç istihdamı oranı 2000 yılında %37, 2018 yılında ise %35 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye bu oranlarla çoğu Avrupa ülkesinden daha iyi bir noktada olmakla beraber özellikle genç istihdamının yüksek olduğu ülkelerin çok gerisinde kalmıştır.

Türkiye'de gençlerin istihdama katılma şekli genellikle eğitim düzeyleri düştükçe akraba, eş ve dost aracılığıyla gerçekleşmektedir. Eğitim düzeyi yükseldikçe gençler, kendi gayretleri ile iş bulma şansları arttığı için özgüven artışı ile iş aramaktadırlar. Ayrıca gençlerin ilk işe başlama süreleri okuldan mezun olduktan sonra üç yıldan daha fazla sürebilmektedir. Bunun yanında gençler istihdam edildikleri ilk işlerinde genellikle geçici olarak çalışmakta olup yeni bir iş arama uğraşı içindedirler (Alp ve İslamoğlu, 2019:119).

Genç istihdamında önemli olan etkenlerinden biri de istihdamın mesleki açıdan dağılımı olmaktadır. Gençler çoğunlukla hizmetler ve satış işleri, nitelik gerektirmeyen işler, büro ve müşteri hizmetlerinde istihdam edilmektedirler. Bu bakımdan Türkiye son yıllarda turizm sektöründe yaşanan gelişmeler ve çağrı merkezleri sayısında meydana gelen artışlarla beraber genç istihdamında küçük de olsa ilerleme sağlamıştır (Murat ve Şahin, 2011b:233).

Grafik 3.12’de 2018 yılı AB ülkeleri ve Türkiye’de gerçekleşen genç istihdamı ve AB ortalama genç istihdamı oranı gösterilmiştir. Grafiğe göre, 2018 yılı AB ortalama genç istihdamı %35,4 olarak gerçekleşmiştir. Güçlü ekonomik yapıları ve gelişmiş işgücü piyasaları ile dikkat çeken Hollanda ve Danimarka AB ortalamasının çok üstünde bir oranla birlik ülkeleri içinde ilk sırada gelmektedirler. Türkiye ise genç istihdamında %35’lik bir oranla AB ortalamasının hemen altında yer alıp İtalya, İspanya, Yunanistan ve diğer pek çok AB ülkesinden daha iyi bir konumdadır. İstihdam oranlarının düşük veya yüksek olduğu ülkelerde bu durumun kadın istihdamı ile de yakın ilişkisi bulunmaktadır. İstihdam oranlarının yüksek olduğu ülkelerin genel olarak kadın istihdam oranlarının yüksek olduğu bir gerçektir.

Grafik 3. 12. AB Ülkeleri ve Türkiye’de Genç İstihdamı Oranı 15-24 Yaş, 2018



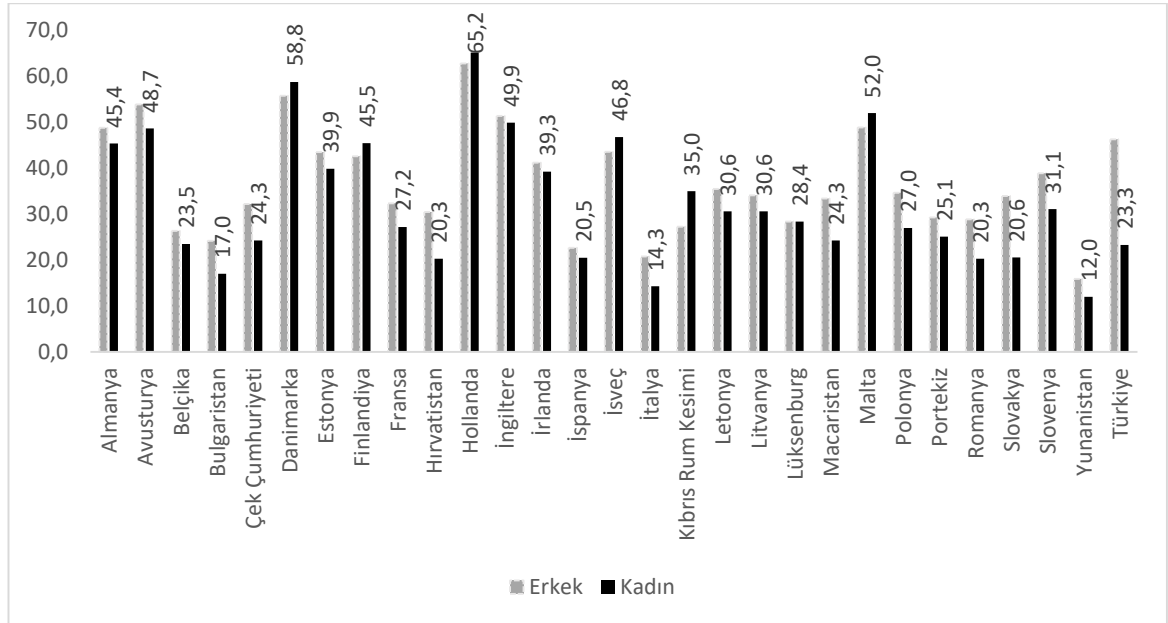
Kaynak: Tablo 3.11’den uyarlanmıştır.

ILO tarafından hazırlanan “Gençlik 2017 Küresel İstihdam Eğilimleri Raporu”nda, genç istihdamında gelişmiş ülkelerin az gelişmiş ülkelere göre daha istikrarlı olduğu ve bunun yanında okuldan işe geçiş sürelerinin de daha kısa bir zamanda gerçekleştiği belirtilmiştir. Ayrıca raporda genç istihdamını arttırmanın yolu olarak genç kadınların ve genç erkeklerin gelişen teknolojiye uygun bir yapıda yetiştirilmesi ile gençler için yeni iş biçimleri ve fırsatları içinde barındıran esnek bir işgücü piyasasının

önemi vurgulanmıştır (ILO, 2017:35). Son yıllarda çoğu Avrupa ve OECD ekonomisi işgücü piyasasında politikalar geliştirerek ve işgücü piyasasında esnekliği artırarak yeni iş alanları oluşturacağı inancı ile reformlar yapmıştır. Özellikle gençler için esnekliğin artırılması, geçici sözleşmelerle çalışma şekillerinin geliştirilmesi ve yarı zamanlı çalışanlara yönelik çalışmalar yapılması yoluyla istihdam oranları arttırılmaya çalışılmıştır. Bunun yanında sürekli çalışanlar için sıkı istihdam koruması ve işten çıkartmayı kısıtlayıcı düzenlemeler getirilmiştir (Utku ve Muzi, 2015:24).

Grafik 3.13’de 2018 yılı cinsiyete dayalı AB ülkeleri genç istihdam oranları gösterilmiştir. Grafiğe göre, Hollanda genç kadın istihdamında %65’lik bir oranla birlikte ilk sırada gelmektedir. Danimarka, Finlandiya, İsveç ve Kıbrıs Rum Kesimi’de genç istihdamından kadınların erkeklerden daha fazla görüldüğü ülkeler olmuşlardır. Türkiye’de ise genç kadınların istihdam oranı çok düşüktür. Türkiye’de genç kadın nüfusun istihdam oralarının bu kadar düşük olmasında, kadınların geleneksel sorumlulukları ve işgücü piyasasının erkeklere daha uygun bir yapıda olması etkili olmuştur. Bunun yanında Türkiye’de dezavantajlı gruplar olan engelli ve kadınlara yönelik söylemler genellikle sağlam bir alt yapı oluşturulmadan uygulanmaya çalışıldığı için genç istihdamında istenilen sonuçlar alınamamaktadır.

Grafik 3. 13. AB Ülkeleri ve Türkiye’de Genç İstihdamı Oranı 15-24 Yaş, 2018, Kadın-Erkek



Kaynak: EUROSTAT, 2019ı, Employment Rates by Aex, Age and Citizenship.

3.3.4 AB Ülkeleri ve Türkiye’de Genç İşsizliği

İşsizlik gençler açısından bir gelir kaybı olmasının yanında özellikle işsiz kalma sürelerinin uzaması ile birlikte yapısal bir sorun haline gelebilmektedir. Bu durumda gençlerin bir iş bulma umudu kalmamakta, mesleki bilgi ve becerileri eksilmekte ya da unutulmaktadır. Bu durumun uzamasıyla birlikte çalışma disiplininin uzaklaşan gençlerin bir süre sonra da iş aramaktan vazgeçmesi bütçede bir yük oluşturarak sosyal maliyetlerin de artmasına neden olabilmektedir (Murat ve Şahin, 2011b:242). Ayrıca toplumsal huzur ve güven açısından da gençlerin bir işte istihdam edilmesi büyük önem taşımaktadır. Genel olarak istenmeyen davranışların alkol, uyuşturucu hırsızlık gibi kötü alışkanlıkların görülme olasılıklarının işsiz gençler arasında daha yaygın bir şekilde gerçekleştiği bilinen bir gerçektir. Bu bakımdan gençleri kötü alışkanlıklardan uzaklaştırmak ve ekonomiye katkı yapmalarını sağlamak toplumsal huzur ve güven açısından da önemlidir.

ILO “2016 Yılı Küresel İşsizlik Raporu”nda küresel genç işsizlik oranlarının endişe verici olduğuna dikkat çekmiştir. Raporda sürdürülebilir ekonomik büyümeye ulaşabilmek için büyüme rakamlarının iki katına çıkarılması gerektiği belirtilmiştir. Bunun yanında küresel olarak 15-30 yaş arası işsiz olan veya işinden memnun olmayan gençlerin %20’si kalıcı olarak başka bir ülkeye göç etmeyi düşündüğü belirtilmiştir. Ayrıca raporda küresel bir sorun olan işsizlik karşısında gençlerin daha savunmasız ve daha tecrübesiz oldukları için uzun süre işsiz kaldıklarında toplum açısından da bir takım sorunlar ile karşılaşılabilineceğine dikkat çekilmiştir (ILO, 2016c:1).

Gençler kendilerine uygun bir iş bulma noktasında ciddi zorluklarla karşılaşmaktadırlar. 2009 küresel ekonomik krizinden bu yana istihdamda bulunan genç nüfusun sayısı kesintisiz bir şekilde artarken, genç istihdamı yetişkinlerin aksine daha fazla daralmıştır. Örneğin AB’de 2008-2010 yılları arasında yetişkin işsizliğinde %1,2 oranında bir artış olurken bu dönemde genç işsizliğinde %2,9 oranında bir artış meydana gelmiştir (Gözen vd, 2017:73). Bu durumun yakın vadede de değişmeyeceği tahmin edilmektedir. 2000 yılından 2018 yılına gelindiğinde genç işsizliğinde meydana gelen artışlar da bu tahminlerin yerinde olabileceği ihtimalini yükseltiyor.

Tablo 3.13’de AB ülkeleri ve Türkiye’de 2000-2018 yılları arası gerçekleşen genç işsizliği oranları ve ilgili dönem AB ortalama genç işsizliği oranları yer almaktadır.

Tablo 3.13. AB Ülkeleri ve Türkiye’de Genç İşsizliği Oranları 15-24 Yaş

Ülkeler	2000	2005	2010	2015	2018
Almanya	8,5	15,5	9,8	7,2	6,2
Avusturya	6,3	11,0	9,5	10,6	9,4
Belçika	15,2	21,5	22,4	22,1	15,8
Bulgaristan	33,3	22,3	21,9	21,6	12,7
Çek Cumhuriyeti	17,0	19,2	18,3	12,6	6,7
Danimarka	6,7	8,6	14,0	10,8	9,4
Estonya	21,1	15,1	32,9	13,1	11,8
Finlandiya	28,4	20,1	21,4	22,4	17,0
Fransa	20,6	20,3	22,5	24,7	20,8
Hırvatistan	:	32,3	32,4	42,3	23,7
Hollanda	5,3	11,8	11,1	11,3	7,2
İngiltere	12,0	12,7	19,9	14,6	11,3
İrlanda	6,5	8,6	28,1	20,2	13,8
İspanya	25,3	19,6	41,5	48,3	34,3
İsveç	9,5	22,8	24,8	20,4	16,8
İtalya	31,5	24,1	27,9	40,3	32,2
Kıbrıs Rum Kesimi	10,2	13,9	16,6	32,8	20,2
Letonya	21,3	15,1	36,2	16,3	12,2
Litvanya	28,6	15,8	35,7	16,3	11,1
Lüksemburg	6,4	13,7	14,2	17,3	14,2
Macaristan	12,3	19,4	26,4	17,3	10,2
Malta	11,8	16,1	13,2	11,6	9,2
Polonya	35,7	36,9	23,7	20,8	11,7
Portekiz	8,3	16,2	22,8	32,0	20,3
Romanya	17,8	20,2	22,1	21,7	16,2
Slovakya	36,9	30,1	33,6	26,5	14,9
Slovenya	16,4	15,9	14,7	16,3	8,8
Yunanistan	29,2	25,8	33,0	49,8	39,9
AB Ortalaması	17,9	18,9	21,2	20,3	15,2
Türkiye	13,1	19,9	19,7	18,5	20,2

Kaynak: EUROSTAT, 2019i, Unemployment Rates by Sex, Age and Citizenship.

Tablo 3.13'e göre, genç işsizliği oranlarının bazı ülkeler açısından iyi sonuçlar vermediği görülmektedir. Özellikle Yunanistan, İspanya ve İtalya'da genç işsizliği oranları %30'un üstünde seyretmektedir. Yunanistan'da genç işsizliği oranı 2018 yılında %39,9 iken aynı tarihte genel işsizlik oranı %19,5 olmuştur. Bu durum genç işsizliğinin, genel işsizlik oranlarının iki katı civarında seyretmesini sağlamıştır. Avrupa'nın en büyük ekonomilerinden olan İspanya ve İtalya için de Yunanistan'dakine benzer şekilde genç işsizlik oranları genel işsizlik oranlarının çok üstünde seyretmiştir.

AB ülkeleri içinde en önemli ekonomik güç olan Almanya %6,2'lik genç işsizliği oranı ile sadece Avrupa'da değil tüm dünyada genç işsizliğinin düşük olduğu ülkelerden biridir. Almanya bu başarısını elbette ki sahip olduğu ikili eğitim sistemi ile sağlayabilmiştir. Henüz eğitim aşamasında iken haftanın önemli bir kısmını işyerinde geçiren gençler, mezun olduklarında zaman kaybetmeden bir iş sahibi olabilmektedir. Benzer durum Hollanda ve Avusturya için de geçerlidir.

Türkiye de AB ülkelerinde olduğu gibi, genç işsizlik oranları bakımından 2000 yılından 2018 yılına gelindiğinde çok büyük artışların olduğu ülkelere biri olmuştur. Türkiye'de genç işsizliğinin bu kadar yüksek olmasının elbette ki pek çok nedeni vardır. Bu kapsamda Türkiye'deki eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasında hala bir uyumun bulunmaması ve mesleki eğitim sisteminin zayıflığı, kayıt dışı istihdam oranlarının yüksek olması ve kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olması genç işsizlik oranlarının yüksek oranlarda seyretmesini beraberinde getirmiştir.

Genç işsizliği oranları ülkeden ülkeye büyük farklılıklar göstermektedir. Bu durum aslında bir ülkede okuldan işe geçiş sisteminin başarısı ile de yakından ilgilidir. Ayrıca işgücü piyasası yeterince esnekse gençler bir işten diğerine hızlı ve kolay bir şekilde hareket edebilmekte bu sayede gençlerin yetkin oldukları mesleklerde daha kolay iş bulma imkanları artmaktadır. Bunun yanında işgücü piyasasının esnek yapıda olması deneyim eksikliği olan gençler açısından da hızlı ve kolay bir iş bulmalarına imkanı sağlamaktadır (Pastore, 2018:7). Bunun yanında ücret politikaları da genç işsizliği üzerinde etkili olmaktadır. Yüksek asgari ücret oranları karşısında deneyimsiz ve düşük vasıflı gençler esnek ücret uygulamaları ile birlikte daha kolay iş sahibi olabilmektedir (Eichhorst ve Neder, 2014:10).

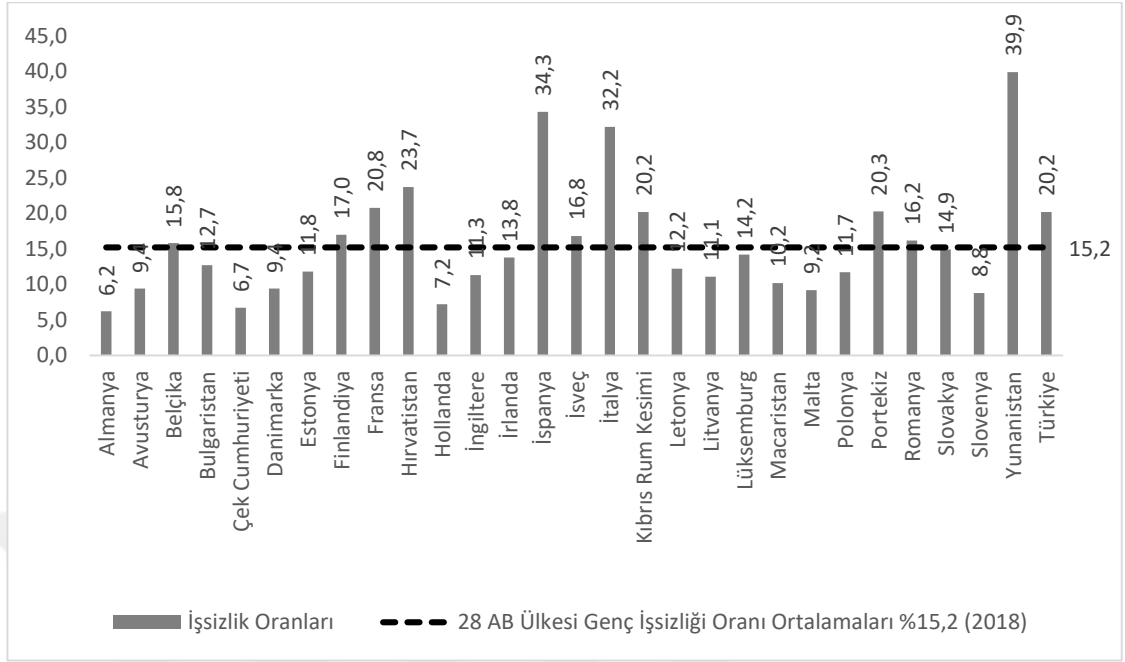
Genç işsizliği oranlarının yüksek olduğu Güney Avrupa Ülkelerinin en temel problemi eğitim sisteminin katılığı olmaktadır. Özellikle İtalya'da okuldan işe geçişler

oldukça problemleri bir süreçten geçmektedir. İspanya ve Portekiz’de mesleki eğitim faaliyetleri diğer gelişmiş AB ülkelerine göre çok daha düşüktür. Yunanistan’da kalifiye genç işgücü başka ülkelere göç etmekte ve İtalya’da olduğu gibi okuldan işe geçişte yaşanan kopukluklar genç işsizliği oranlarının genel işsizlik oranlarının çok üstünde seyretmesine neden olmaktadır. Eğitimin katılığı nedeni ile okulu erken yaşlarda terk eden gençler, tekrar okula dönmek istediklerinde güçlük çekmekte, mevcut mesleki bilgileriyle iş aramaya devam ettikten bir süre sonra da gücümüş işçi konumuna düşebilmektedirler (Coşan vd, 2017:234).

Türkiye’de genç işsizliği ile mücadele etmek için, İŞKUR tarafından hazırlanan “2016 Yılı Faaliyet Raporu” Orta Vadeli Program (2016-2018) kapsamında, işgücü piyasasının talepleri ile uyumlu, gençlerin işgücüne katılımlarını hızlandıracak ve onlara mesleki beceriler kazandıracak politikaların önemi vurgulanmıştır. Yeni iş kuranlara, ilk kez iş bulanlara, kendi işini kurmak isteyenlere, genç çiftçilere kredi desteği, gelir vergisi muafiyeti gibi destekler sunularak genç işsizliğinin azaltılması hedeflenmiştir. Ayrıca program kapsamında uygulanacak olan aktif işgücü politikalarının başarısının bölgesel ve sektörel bazda yapılacak analizler sonucunda daha iyi sonuçlar verebileceği vurgusu yapılmıştır (İŞKUR, 2016: 21). Ancak program kapsamında Türkiye’de genç işsizliği istenilen seviyelere düşürülemediği. Bunun en önemli nedeni katılımcıların bilgi, beceri, mesleki ve eğitim durumlarının detaylı bir şekilde incelenmeden program kapsamında değerlendirilmeleridir. .

Genç işsizliği sorununu en az hisseden ülkelerden biri olan Almanya, bu başarısını daha önce belirtildiği üzere sahip olduğu güçlü mesleki eğitim sistemi sayesinde gerçekleştirmiştir. Alman eğitim sisteminde gençler, okul ve işyerinin iç içe olduğu bir yapıda eğitim görürler. Gençler genellikle mesleki eğitim esnasında staj veya çıraklık yaptıkları işyerinde işbaşı yapmaktadırlar. Bu durum gençlerin kısa sürede iş bulmalarına imkan tanımış olduğu için Almanya’da genç işsizlik oranları düşük seviyelerde kalmıştır. Grafik 3.14’de AB ülkeleri ve Türkiye’de 2018 yılı gerçekleşen genç işsizlik oranları ve 2018 yılı AB ortalama genç işsizliği ortalaması gösterilmiştir.

Grafik 3. 14. AB Ülkeleri ve Türkiye’de Genç İşsizliği Oranı 15-24 Yaş, 2018

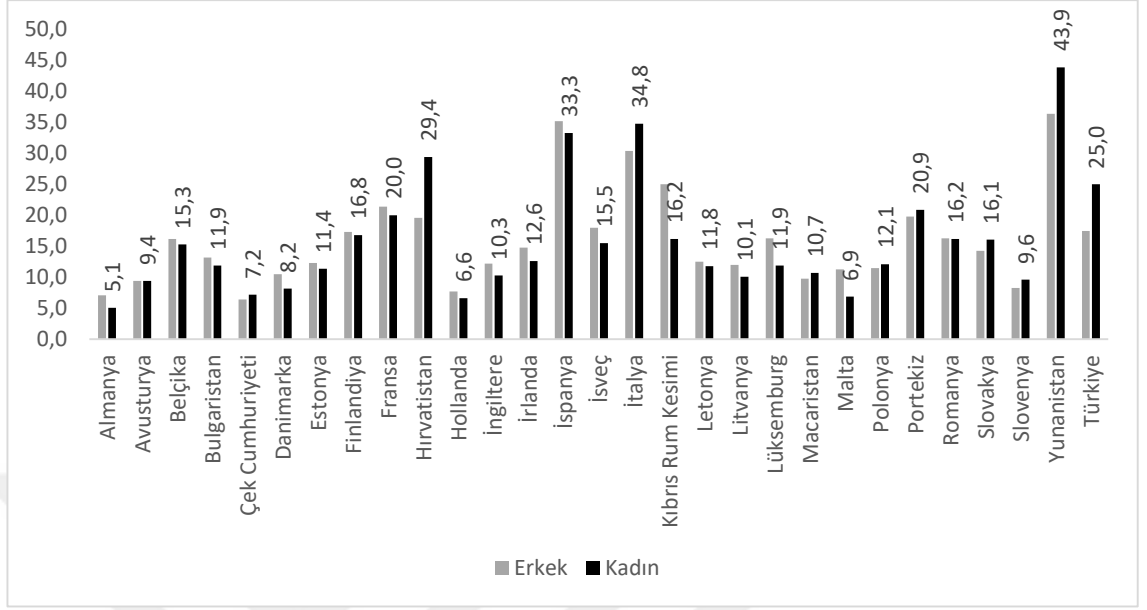


Kaynak: Tablo 13'ten uyarlanmıştır.

Grafik 3.14'e bakıldığında, AB ülkeleri arasında genç işsizliği oranları konusunda çok büyük farklılıklar olduğu görülmektedir. AB ülkeleri içinde en kalabalık nüfusa sahip ve birliğin en büyük ekonomisi olan Almanya genç işsizliğinin en az görüldüğü ülke konumundadır. Yunanistan, İtalya ve İspanya'da ise genç işsizlik oranları %30'lar seviyesinde olup, %15,2 olan AB ortalama genç işsizliğinin iki katından daha fazladır. Türkiye %20,2'lik bir oranla birlikte genç işsizliğinin yüksek olduğu ülkelerden biri olmuştur.

BM, 2019 "Dünya Ekonomik Durum ve Beklentiler Raporu"nda genç işsizliği sorununun devam ettiğini belirterek problemin ciddiyetine dikkat çekmiştir. Gençler açısından işgücüne katılımdaki düşüşün nedenleri, özellikle genişletilmiş eğitimin artmasına bağlı olarak gençlerin işgücü piyasasına katılmayı ertelemeleri, yarı zamanlı istihdam konusunda tam istihdama sağlanan güvencelerin olmayışı ve kadın istihdamını arttırmaya yönelik çalışmaların istenilen seviyelerde olmaması olarak belirtilmiştir. Ayrıca küresel olarak gençlerin 2018 yılı itibari ile %21,2'lik bir kısmının istihdamda ve eğitimde bulunmaması genç işsizliği oranlarının yüksek seviyelerde seyretmesine neden olmuştur (UN, (2019: 1). Grafik 3.15'te 2018 yılı AB ülkeleri ve Türkiye'de gerçekleşen genç işsizliğinin cinsiyete göre dağılım oranları gösterilmiştir.

Grafik 3. 15. AB Ülkeleri ve Türkiye’de Genç İşsizliği Oranı, 15-24 Yaş, 2018, Kadın- Erkek



Kaynak: EUROSTAT, 2019j, Unemployment Rates by Sex, Age and Citizenship.

Grafik 3.15'e göre, genç kadın işsizlik oranlarının düşük olduğu ülkelerin aynı zamanda işsizlik oranlarının düşük, hizmetler sektörünün gelişmiş ve esnek çalışma koşullarının yaygın olduğu ülkeler olduğu görülmüştür. Almanya bu alanda en az işsizlik görülen AB ülkesi iken Yunanistan %43,9'luk bir oranla genç kadın işsizliğinin en yoğun olduğu ülke olmuştur. Hollanda, Danimarka, Malta ve Çek Cumhuriyeti genç kadın işsizlik oranlarının düşük olduğu diğer ülkelerdir. Türkiye, bu konuda %25'lik bir oranla birlikte Avrupa'nın önemli ekonomilerinden İtalya, İspanya ve Yunanistan'dan daha iyi bir durumda olsa da Almanya ve Hollanda gibi işsizlik oranlarının düşük olduğu ülkelere göre çok yüksek bir yüzdeye sahiptir.

Genç kadın işsizlik oranlarının yüksek olduğu ülkeler genellikle esnek çalışma koşullarının gelişmediği ülkeler olmuştur. Dünya genelinde kısmi sürelerle çalışanların büyük çoğunluğunu gençler ve kadınlar oluşturmaktadır. Örneğin genç nüfus göstergelerinin iyi bir durumda olduğu Hollanda'da kısmi sürelerle çalışanlara, tam zamanlı çalışanların sahip olduğu haklar verilerek esnek çalışma koşullarının gelişmesi sağlanmıştır. Ayrıca Hollanda, uzun süreli işsizliğin önüne geçmek için gençlere yönelik işsiz kaldıkları ilk altı ay içinde iş arama yardımları, dil kursları, mesleki eğitim kursları ile gençlerin becerilerinin artmasını sağlayarak genç işsizlerin istihdama kazandırılması için aktif istihdam politikaları uygulamaktadır (Murat ve Şahin, 2011b:298).

Avrupa Komisyonu “2018 Yılı Ortak İstihdam Raporu”nda uzun süreli genç işsizliği konusu ele alınmıştır. Uzun süreli genç işsizliğin çok yüksek oranlara ulaştığı bazı ülkelerde bu oranın %50’ler seviyesinde seyrettiği belirtilmiştir. Genç işsizliği ile mücadele etmek için, eğitim sisteminin modernize edilmesi, erken okuldan ayrılmaların önüne geçilmesi dezavantajlı öğrencilere yönelik beceri ve yeterlilik kazanabilecekleri konularda eğitim verilmesi, mesleki eğitimin kalitesinin artırılarak çıraklık mekanizmasının geliştirilmesinin genç işsizliği ile mücadelede önemine vurgu yapılmıştır (European Commission, 2017a:9).

Yukarıda belirtildiği gibi genç işsizliğine neden olan pek çok faktör bulunmaktadır. Sürekli gelişen ve değişen dünyada işsizlikle mücadele edebilmek için işgücü piyasasının neleri istediğinin doğru tespit edilmesi ve bu tespitler doğrultusunda yerel, bölgesel ve ulusal düzeyde mücadele edilmesi gerekmektedir. AB ülkelerine oranla daha fazla genç nüfusa sahip olan Türkiye’nin, genç işsizliği ile mücadelede başarılı olması, istihdamı arttırmış olmanın yanında, ekonomik ve sosyal açıdan gelişmesine de katkı sağlayacaktır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Ekonomik açıdan büyük bir fırsat ve avantaj olarak kabul edilen gençler, bir ülkenin sahip olduğu beşeri sermayesinin potansiyel gücünü göstermesi açısından çok büyük öneme sahiptir. Ebette ki bu güç iyi yetiştirildiği ve doğru kullanıldığı zaman faydalı bir hale gelebilecektir. Aksi halde bu potansiyel kaybolmuş olacaktır. Ayrıca potansiyel güç olarak kabul edilen gençlerin istihdam edilebilmesi sürdürülebilir kalkınmanın olmazsa olmazlarından.

Bu çalışmada Türkiye ve AB işgücü piyasaları karşılaştırılmıştır. Bu bağlamda her iki piyasada genç işsizliğinin boyutu veriler yardımıyla incelenmiştir. çalışmada ekonomik yapı, işgücü piyasasının katılığı, eğitim sistemi, esnek çalışma koşulları ve kadınların istihdama katılımı düzeyleri gibi faktörlerin genç işsizliği üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Genç istihdamında başarılı olan ülkelerin genellikle gelişmiş sanayi yapıları olan ve özellikle mesleki eğitime büyük önem veren Almanya, Hollanda ve Danimarka gibi ülkeler olduğu söylenebilir. Diğer yandan, sanayi sektörünün gelişmediği daha çok turizme yönelik hizmetler sektörünün yaygın olduğu başta Yunanistan, İtalya, İspanya gibi Güney Avrupa ülkeleri olmak üzere pek çok AB ülkesi ve Türkiye’de genç istihdamı oranlarının düşüklüğü dikkat çekmiştir.

Türkiye, nüfus büyüklüğü ve coğrafi bölgeler arasındaki farklılıklara bağlı olarak genç işsizliği sorunu ile karşı karşıya olan bir ülke konumundadır. Eğitim sisteminin çok sık aralıklarla değişmesi, mesleki eğitimin genellikle tercih edilmemesi ve staj imkanlarının kısıtlı olması ya da uygun şekillerde yapılmaması, işgücü piyasasının gelişmemiş olması Türkiye’de genç işsizliği oranlarının yüksek olmasına neden olan faktörlerdendir. Ayrıca son yıllarda yaşanan göçler ve bunlara bağlı olarak artan kayıt dışı istihdam oranları da genç işsizliğinin artmasındaki etkenlerdendir.

Türkiye’de genç işsizliğinin en önemli nedenleri arasında eğitim sistemi gösterilmektedir. Eğitimin kalitesi ve işgücü piyasasına uyumu gençlerin okuldan işe geçiş sürelerinin kısaltılmasına doğrudan etki etmektedir. Türkiye eğitim konusunda, öncelikli olarak bölgesel farklılıkları ortadan kaldırarak iş dünyası ve okul arasındaki

uyumu arttırmalıdır. Mesleki eğitim sistemi elden geçirilerek gelişen teknolojiye uygun, işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda eleman yetiştiren bir müfredat hazırlanmalıdır. Çıraklık ve staj müesseseleri güçlendirilerek eğitimin her aşamasında okul-işyeri ekseninde uygulanmalıdır. Ayrıca gençlerin meslekleri doğru tanımaları açısından, ilköğretimden itibaren meslek seçimine yönelik danışmanlık hizmeti verilmesi gençlerin kendilerine uygun mesleği seçmesinde etkili olacaktır.

İşgücü piyasasının esnek bir yapıda gelişmesi istihdamının artırılmasında olumlu etki etmektedir. Özellikle esnek çalışma koşullarını daha çok tercih eden gençler açısından işgücü piyasasının esnek çalışma koşullarını içermesi ve kısmi çalışma süreleri şeklinde istihdama uygun olması gençler açısından olumlu neticeler verebilecektir. Ayrıca esnek çalışma koşullarının gelişmiş olması toplumda dezavantajlı konumda olan kadınların da işgücüne katılımlarının artmasına olumlu etki etmektedir. Türkiye, işgücü piyasasının esnekliği noktasında yeterli bir seviyede değildir. Bunun için özellikle gençlere, engellilere ve kadınlara yönelik kısmi çalışma süreleri şeklinde istihdama izin veren ve tam zamanlı istihdam edilenlere sağlanan hakları da içinde barındıran güvenceli esnek bir işgücü piyasası geliştirmesi oldukça önemlidir.

Genç işsizliği ile mücadelede başarılı olabilmek için kadınların işgücüne katılımlarının sağlanması önemli bir adımdır. Bu doğrultuda kadınların geleneksel görevleri olarak kabul edilen çocuk büyütme, ev hizmetleri, yaşlı bakımı gibi alanlarda kadınlara kolaylık sağlayacak kreş, yaşlı bakım evleri gibi hizmetlerin sayısının ve kalitesinin artırılması gerekmektedir. Ayrıca işgücü piyasası içerisinde kadınlara yönelik düzenlemeler yapılırken kadınların kendilerini güvende hissedebilecekleri uygun düzenlemelerin yapılması, kadınların işgücüne katılım oranlarının da artmasına katkı sağlayacaktır.

Türkiye’de kırdan kente göç eden gençler genellikle işgücü piyasasına uyum sağlayamadıkları için kayıt dışı sektörlerde çalışmaktadır. Bu konuda İŞKUR aktif istihdam politikaları kapsamında göç eden gençlerin beklentileri doğrultusunda nitelik kazanmaları için yeteneklerini geliştirmelerini sağlayacak programlar uygulamalıdır. Bu doğrultuda gençlerin gelecekte hem isteyerek yapabilecekleri bir işlerinin olmasına yardım edilmiş hem de kayıt dışı sektörlerde güvencesiz çalışmalarını önlenmiş olacaktır.

Gençler açısından girişimciliği teşvik edici politikalar hazırlanarak yeni istihdam alanlarının önü açılmalıdır. İşverenlerin genç işçileri yasal olarak kolay bir şekilde işten

çıkartabilmesinin önüne geçmek için politikalar üretilmeli aynı şekilde işverenlerin de zor durumda kaldığında işçi çıkartmasını engelleyecek sübvansiyonlar ve teşvikler hazırlanmalıdır. Bu tür düzenlemeler yasal bir güvence altında tüm tarafların anlayabileceği şekilde hazırlanmalıdır.

İşsizlikle mücadelede aktif istihdam politikaları pasif istihdam politikalarına göre daha başarılı sonuçlar vermektedir. Hollanda, Danimarka ve Almanya bu konuda önde gelen ülkelerdendir. Bu alanda Türkiye aktif istihdam politikalarına daha fazla ağırlık vermelidir. Kurumsal olarak yeterli olamayan İŞKUR'un yapısı güçlendirilerek işgücü piyasasına yönelik politika çeşitleri artırılmalıdır. Özellikle uzun süreli işsizlikle mücadele etmek için işsiz kalan ya da eğitimde ve istihdam da olmayan gençlere yönelik meslek edinme, işe yönlendirme ve iş yardımı gibi uygulamalar geliştirilmelidir. Ayrıca özel istihdam bürolarının sayısının artırılması gençlerin iş bulmasında yararlı olabilecektir.

Kalkınma planlarında ve istihdam eylem planlarında işsizlikle mücadele için getirilen öneriler dikkate alınmalıdır. Bu tür düzenlemelerin bir öneri olmanın ötesinde gerçekten uygulanması için gerekli tedbirler alınmalıdır. Ayrıca işgücü piyasasına yönelik geliştirilen düzenlemelerin başarılı olması ve işsizlik oranlarının düşürülmesi noktasında sivil toplum kuruluşlarının da çok büyük bir önemi vardır. Bu açıdan işgücü piyasasına yönelik düzenlemeler yapılırken, hazırlanması ve tamamlanması aşamasında kadar tüm tarafları kapsayacak şekilde çalışmalar yapılması, işsizlikle mücadelede başarılı sonuçlar alınması açısından oldukça önemlidir.

Sonuç olarak gerek Türkiye gerekse AB ülkeleri için ortak bir sorun olan genç işsizliği ile mücadelede; istihdam yaratan bir büyümenin sağlanması, esnek işgücü piyasası, güvenceli çalışma koşulları, işgücü piyasasına uygun eleman yetiştiren eğitim bir sistemi, aktif istihdam politikalarının kalitesi ve politika uygulayıcıların başarısı gibi faktörlerin etkili olduğu söylenebilir.

KAYNAKÇA

- AKÇA Haşim ve ELA Mehmet; (2012), “Türkiye’de Eğitim, Doğurganlık ve İşsizlik İlişkisinin Analizi”, **Maliye Dergisi**, Sayı: 163, Sayfa: 223-242, Ankara.
- ALCAN Deniz; (2018), Türkiye’de İşgücüne Katılımın Belirleyicileri ve İşgücüne Katılım Oranı Öngörülerini, T.C. Kalkınma Bakanlığı Yayınlanmış Uzmanlık Alan Tezi, Ankara.
- ALP Elif, İSLAMOĞLU Emel; (2019), “Türkiye’de Okuldan İşe Geçiş: TÜİK’in Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçişini Araştırması Sonuçları Üzerine Bir Değerlendirme”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 1, Sayfa: 119-125, Ankara.
- ALTAŞLI Yavuz ve IŞIK Murşit; (2017), “Türkiye’de Yaşanan Ekonomik Krizlerin İstihdam Üzerine Etkileri (1980-2013)”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 22, Sayı: 2, Sayfa: 567-585.
- ALTINSOY Abdulkadir ve YİĞİT Yunus; (2017), “Türkiye İşgücü Piyasasının Değerlendirilmesi ve Ulusal İstihdam Stratejisi Hedefleri ile Uyumu”, **Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 2, Sayfa: 191-205.
- ALTUNDERE Nihat; (2009), “2008 Küresel Krizinin Ülkelerin İstihdam Yapısı Üzerine Etkilerinin Dinamik Bir Analizi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 1, Sayfa: 129-145..
- BAYRAKTAR Seda ve İNCEKARA Ahmet; (2013), “Türkiye’nin Genç İşsizlik Profili”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 1, Sayfa: 15-38.
- BECEREN Ertan ve A. KASALAK Murat; (2010), “Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi ve Üye Ülke Stratejilerinin 10 Hedef Kapsamında İstihdama Yönelik Uygulamaları”, **Ekonomi Bilimleri Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 2, Sayfa: 49-55.
- BETAM; (2010), **İstihdamda Dezavantajlı Grupların İşgücüne Katılımını Arttırmak**, Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi, <https://betam.bahcesehir.edu.tr/wp-content/uploads/2012/07/ArastirmaRaporu04.pdf>, erişim Tarihi: 03.07.2019.

- BİÇERLİ Kemal; (2016), **Çalışma Ekonomisi**, Dokuzuncu Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- BORJAS George J.; (2015), **Çalışma Ekonomisi**, Çev: Çağatay Edgücan Şahin, Kerem Gökten ve Ümit Akçay, Altıncı Baskı, Dora Basım-Yayın Dağıtım Ltd. Şti., Bursa.
- CANBEY ÖZGÜLER Verda; (2013), “**Avrupa Birliği ve Türkiye İşgücü Piyasalarının Karşılaştırmalı Analizi**”, Cinius sosyal Yayınları, Ankara.
- CEMİL Ertuğrul, İPEK Evren ve ÇOLAK Olcay; (2010), “Küresel Mali Krizin Türkiye Ekonomisine Etkileri”, **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 13, Sayfa: 59-72.
- ÇAPAR DİRİÖZ Sinem; (2012), İstihdamın Arttırılmasında Aktif İşgücü Politikalarının Rolü, T.C. Kalkınma Bakanlığı Yayınlanmış Uzmanlık Alan Tezi, Ankara.
- ÇELİK Elif ve GÜNEY Ahmet; (2017), “Kayıt Dışı İstihdam Olgusu ve Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam”, **İktisadiyat Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 1, Sayfa: 213-248.
- ÇELİK Faruk; (2013), “Türkiye’de İstihdam Görünümü”, **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 2, Sayfa: 9-14.
- ÇETİNKAYA Emel; (2008), Türkiye’de Genç İşsizliği ile Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmış Doktora Tezi, Sakarya.
- ÇETİNKAYA Emel; (2010), “Genç İşsizliğinin Teorik Açıklamaları”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı:58, Sayfa:45-56.
- ÇOBAN Bilge; (2018), “Türkiye’de İşsizlik Profili Bağlamında Suriyeli Gençlerin İstanbul İşgücü Piyasasına Katılım Sorunları”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 2018/1, Sayfa:193-216.
- ÇONDUR Funda ve BÖLÜKBAŞ Mehmet; (2014), “Türkiye’de İşgücü Piyasası ve Genç İşsizlik-Büyüme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt:47, Sayı:2, Sayfa: 77-93.
- ÇOŞAN Bilal, ŞAHİN Şeyma ve ÇİLOĞLU YÖRUBULUT Merve; (2017), “Küresel Ekonominin Kronik Sorunsal Genç İşsizliği: Türkiye-Güney Avrupa (İspanya, İtalya, Portekiz, Yunanistan) Ülkelerinin Karşılaştırılması”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 19, Sayı: 1, Sayfa: 220-238.

- DAM M. Metin, ERTEKİN Şaban ve KIZILCA Nurullah; (2018), “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Boyutu: Ekonometrik Bir Analiz”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 33, Sayı: 1, Sayfa: 293-318.
- DAMA Nergis; (2017), “Türkiye’nin Eğitim, Öğrenim ve Çalışma Sürecinde Olmayan Gençleri”, **Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı**, Sayı: 198, Sayfa: 1-27.
- DERELİ D. Dilara ve AKKARACA KÖSE Melike; (2015), “Avrupa Birliği’nde Yüksek Nitelikli İşgücü İhtiyacı ve Mavi Kart Planının Avrupa Birliği’nin Rekabet Gücüne Etkisi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:20, Sayı: 3, Sayfa:203-215.
- DURMAZ Şerife; (2016), “İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller”, **Ahi Evren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:2, Sayı:3, Sayfa:37-60.
- DPT; (2006), Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013), T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı, Ankara.
- DURUEL Nehmet; (2007), “Avrupa Birliği’nde Uzun Dönemli İşsizliğe Karşı Uygulanan İstihdam Politikaları”, **Sosyal Siyaset Konferansları dergisi**, Sayı:53, Sayfa: 375-421.
- EUROPEAN COMMISSION; (2017a), “**Draft Joint Employment Report 2018**”, file:///C:/Users/ktphnesonpc/Downloads/2018%20JER_EN.pdf, Erişim Tarihi: 03.02.2019.
- EUROPEAN COMMISSION; (2017b), “**Joint Employment Report 2017**”, file:///C:/Users/ktphnesonpc/Downloads/JER%20with%20cover.pdf, Erişim Tarihi: 21.05.2019.
- EUROPEAN COMMISSION; (2018), “**The European Union Youth Strategy 2019-2027**”, eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:C:2018:456:FULL, Erişim Tarihi: 18.12.2018.
- EICHHORST Werner ve NEDER Franziska; (2014), “Youth Unemployment in Mediterranean Countries”, **IZA Policy Paper**, No. 80, Page: 1-11.
- ERASLAN Cemil; (2016), “Küresel Finansal Krizi Anlamak”, **Kırıkkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:5, Sayı:1, Sayfa: 79-98.

- ERDAYI A. Utku; (2009), “Dünyada Genç İşsizliği Sorununun Çözümüne Yönelik Ulusal Politikalar ve Türkiye”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 2009/3, Sayfa: 133-162.
- ERGÜN Suzan; (2019), **1980’den Bugüne Türkiye’de Genç İşsizliği**, Akademisyen Kitabevi A.Ş. Ankara.
- EROL S. Işık; (2013), “Gençlere Yönelik Aktif İstihdam Politikaları: Japonya, Kore, Çin ve Türkiye Örnekleri”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 24, Sayı: 6, Sayfa: 15-43.
- ESCUADERO Veronica ve LOPEZ MOURELLO Elva; (2015), “**The Youth Guarantee Programme in Europe: Features, Implementation and Challenges**”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_393024.pdf, Erişim Tarihi: 29.05.2019.
- EURES; (2009), “**The Story so Far, Matching Jobs and Skills in Europe for 15 Years**”, <https://www.amazon.com/EURES-Story-Matching-Skills-Europe/dp/9279116657>, Erişim Tarihi: 01.08.2019.
- EUROFOUND; (2018), “**NEETs**”, <https://www.eurofound.europa.eu/topic/neets>, Erişim Tarihi: 03.07.2018.
- EUROFOUND; (2019), “**European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions**”, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/european-employment-strategy>, Erişim Tarihi: 03.07.2018.
- EURONEWS; (2019), “**Avrupa’da Eğitim Seviyesi Artıkça İşsizlik düşüyor, Tek İstisna Türkiye**”, <https://tr.euronews.com/2019/09/20/avrupa-da-egitim-seviyesi-arttikca-issizlik-dusuyor-tek-istisna-turkiye-universite-mezunu>, Erişim Tarihi: 20.09.2019.
- EUROSTAT; (2013), “**Lisbon Strategy**”, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Lisbon_Strategy, Erişim Tarihi: 03.01.2013.
- EUROSTAT; (2017a), “**People in the EU-Statistics on Demographic Changes**”, <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/41896.pdf>, Erişim Tarihi: 03.09.2018.

- EUROSTAT; (2017b), **“People in the EU- Statistics On an Ageing Society”**,
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/People_in_the_EU_-_statistics_on_an_ageing_society, Erişim Tarihi: 03.09.2018.
- EUROSTAT; (2019a), **Activity Rates by Sex, Age and Citizenship**,
https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_argan&lang=en,
Erişim Tarihi: 27.01.2019.
- EUROSTAT; (2019b), **Employment Rates by Sex, Age and Citizenship**,
https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ergan&lang=en,
Erişim Tarihi: 13.02.2019.
- EUROSTAT; (2019c), **Unemployment Rates by Sex, Age and Citizenship**,
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_urgan&lang=en,
Erişim Tarihi: 13.01.2019.
- EUROSTAT; (2019d), **Population: Structure indicators**,
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=demo_pjanind, Erişim
Tarihi: 27.01.2019.
- EUROSTAT; (2019e), **Activity Rates by Sex, Age and Citizenship**,
https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_argan&lang=en,
Erişim Tarihi: 27.01.2019.
- EUROSTAT; (2019f), **Activity Rates by Sex, Age and Citizenship**,
https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_argan&lang=en,
Erişim Tarihi: 27.01.2019.
- EUROSTAT; (2019g), **Young People Neither in Employment Nor in Education and Training by Sex, Age and Labour Status**,
<https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, Erişim
Tarihi: 27.01.2019.
- EUROSTAT; (2019h), **Employment Rates by Sex, Age and Citizenship**,
https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ergan&lang=en,
Erişim Tarihi: 13.02.2019.
- EUROSTAT; (2019i), **Employment Rates by Sex, Age and Citizenship**,
https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ergan&lang=en,
Erişim Tarihi: 13.02.2019.

- EUROSTAT; (2019i), **Unemployment Rates by Sex, Age and Citizenship**,
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_urgan&lang=en,
Erişim Tarihi: 13.01.2019.
- EUROSTAT; (2019j), **Unemployment Rates by Sex, Age and Citizenship**,
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_urgan&lang=en,
Erişim Tarihi: 13.01.2019.
- EUROSTAT; (2019k), **Migration and Migrant Population Statistics**,
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics, Erişim Tarihi: 15.04.2019.
- GHOSE Ajit K., MAJİD Nomaan ve ERNST Christoph; (2010), **Küresel İstihdam Sorunu**, Çev: Ömer Faruk Çolak, Birinci Baskı, Elif Yayınevi, Ankara.
- GİDDENS Anthony; (2012), **Sosyoloji**, Çev: Cemal Güzel, Kırmızı Yayınları, İstanbul.
- GÖKÇE Burcu ve AKIN Yılmaz; (2009), “Avrupa Birliği’nin Yaşlanma Sorununa Bir Çözüm Olarak Türkiye’nin Üyeliği”, **Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 1, Sayfa: 27-37.
- GÖZEN M. Çağrı, KOÇ Selçuk ve ORHAN Ayhan; (2017), **Kayıt Dışı İstihdam ve Ekonomi**, İkinci Baskı, Umuttepe Yayınları, Kocaeli.
- GREGORİNİ Filippo; (2018), “**Employment and labour demand**”,
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_and_labour_demand, Erişim Tarihi: 27.09.2018.
- GÜNAYDIN Davuthan ve ÇETİN Murat; (2015a), “Genç İşsizliğin Temel Makroekonomik Belirleyicileri: Ampirik Bir Analiz”, **Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı:22, Sayfa: 17-34.
- GÜNAYDIN Davuthan ve CAVLAK Hakan; (2015b), “Avrupa Birliği ve İzmir İşgücü Piyasaları: Toplumsal Cinsiyet Açısından Bir Değerlendirme”, **Balkan Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 7, Sayfa: 1-11.
- GÜNEY Alptekin; (2009), “İşsizlik, Nedenleri, Sonuçları ve Mücadele Yöntemleri”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt: 10, Sayı:4, Sayfa:135-159.

- HUSSMANS Ralf, MEHRAN Ferhad ve VERNA Vijay; (1992), **Surveys Of Economically Active Population, Employment, Unemployment And Underemployment**, International Labour Office, Geneva.
- ILO; (2014), “**Migration and Youth: Challenges and Opportunities**”, https://globalmigrationgroup.org/system/files/23._Key_Messages_and_Policy_Recommendations.pdf, Erişim Tarihi: 13.01.2019.
- ILO; (2016a), “**Key Indicators of the Labour Market Ninth edition**”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf, Erişim Tarihi: 27.03.2019.
- ILO; (2016b), “**Global Wage Report 2016/17**”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_537846.pdf, Erişim Tarihi: 12.01.2019.
- ILO; (2016c), “**World Employment Social Outlook Trends 2016**”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_443480.pdf, Erişim Tarihi: 23.01.2019.
- ILO; (2017), “**Global Employment Trends For Youth 2017**”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_598669.pdf, Erişim Tarihi: 12.06.2019.
- ILO; (2018), “**What Stands Between Youth and Decent Jobs?**”, <https://www.ilo.org/infostories/Stories/Youth-Employment/Youth-still-struggle-to-get-good-jobs#intro>, Erişim Tarihi: 01.07.2019.
- IŐIŐIŐOK  zlem; (2017), **İstihdam ve İşsizlik**,  ç nc  Baskı, Dora Basım-Yayın Dağıtım Ltd. Şti., Bursa.
- IŞIK Volkan; (2016), “Türkiye’de Genç İşsizliği ve Genç Nüfusta Atalet”, **Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt:5, Sayı:11, Sayfa: 130-145.
- İŞ KANUNU; (1999), T.C. Resmi Gazete, 1475 Sayılı İŞ Kanunu, Sayı: 13943, Tarih: 01.09.1971.
- İŞ KANUNU; (2003), T.C. Resmi Gazete, 4857 Sayılı İŞ Kanunu, Sayı: 25134, Tarih: 10.06.2003.
- İŞKUR; (2016), “**Türkiye İŞ Kurumu 2016 Yılı Faaliyet Raporu**”, <https://media.iskur.gov.tr/13577/2016-yili-faaliyet-raporu.pdf>, Ankara, Erişim Tarihi: 02.06.2019

- İŞKUR; (2018), “**Türkiye İş Kurumu 2018 Yılı Faaliyet Raporu**”, <https://media.iskur.gov.tr/25441/2018-yili-faaliyet-raporu.pdf>, Ankara, Erişim Tarihi: 02.06.2019.
- İŞSİZLİK SİGORTASI KANUNU; (1999), T.C. Resmi Gazete, 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, Sayı: 23810, Tarih: 25.08.1999.
- İZGİ B. Balcı; (2012), “Genç İşsizliği ve Eğitim ile Olan İlişkisi”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 11, Sayı:41, Sayfa: 295-310.
- KARATEPE Yalçın; (2019), “**İşsizlik Ülkenin En Önemli Sorunu Olmaya Devam Ediyor**”, <https://tr.euronews.com/2019/10/15/işsizlik-ülkenin-en-önemli-sorunu-olmaya-devam-ediyor-gorus-ekonomik-kriz-enflasyon>, Erişim Tarihi: 15.10.2019.
- KASAPOĞLU M. Muharrem ve MURAT Sedat; (2018), “Aktif İstihdam Politikaları ve Türkiye’de İşkur Tarafından Uygulanan Aktif İstihdam Politikalarına Güncel Bir Bakış”, **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 10, Sayı: 25, Sayfa:485-502.
- KAYA Muammer; (2003), “Beyin Göçü Erozyonu”, **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 2.
- KESİCİ M. Rauf; (2011), “Avrupa Emek Piyasası Dinamikleri ve Avrupa İstihdam Stratejisi Temelinde Türkiye’nin Uyumunu”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 2011/1, Sayfa: 75-115.
- KILIÇ Yalın; (2014), “Türkiye’de Ne Eğitimde Ne İstihdamda Ne de Yetiştirmede (NEİY) Yer Alan Gençler”, **Eğitim ve Bilim Dergisi**, Cilt:39, Sayı: 175, Sayfa: 121-135.
- KÜÇÜKALİ Adnan ve LOKMACI Lokman; (2015), “Türkiye’de Gizli İşsizler ve Eksik İstihdam Edilenler Aracılığı ile Verilen İstihdam Hizmetleri: İş ve Meslek Danışmanları, Erzurum Örneği”, **Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 2, Sayfa: 74-84.
- MAHİROĞULLARI Adnan ve KORKMAZ Adem; (2013), **İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları Türkiye ve AB Ülkeleri**, Üçüncü Baskı, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.

- METİN Banu; (2017), “İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılmasına Yönelik Politikalar ve Kadın İstihdamı: İsveç, Almanya ve birleşik Karlık Örnekleri”, **TİSK Akademi Dergisi**, Sayı: 23, Sayfa: 18-48.
- MURAT Sedat; (2007), “Dünden Bugüne İstanbul’un İşgücü ve İstihdam Yapısı”, **İstanbul Ticaret Odası Yayınları**, Yayın No: 2007/73, İstanbul.
- MURAT Sedat ve ŞAHİN Levent; (2011a), “Gençlerin İstihdamı/İşsizliği Bakımından Türk eğitim Sisteminin Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 2011/3, Sayfa: 93-135.
- MURAT Sedat ve ŞAHİN Levent; (2011b), “AB’ye Uyum Sürecinde Genç İşsizliği”, **İstanbul Ticaret Odası Yayınları**, Yayın No: 2011/3, İstanbul.
- O’HIGGINS Niall; (1997), The Challenge Of Youth Unemployment, file:///C:/Users/ktphnesonpc/Downloads/SSRN-id758924.pdf., Erişim Tarihi: 07.08.2018.
- OKUR Adem; (2015), **Türkiye’de Genç İşsizliği ve Nedenleri**, Gazi Kitabevi Ltd. Şti. Ankara.
- OLGUN ÖZEN Şerif; (2015), “Türkiye’nin İstihdam Politikaları ve Avrupa İstihdam Stratejisine Uyumu”, **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 1, Sayfa: 78-105.
- OESİNGMANN Katrin; (2015), Youth Unemployment in Europe, <https://www.ifo.de/DocDL/dice-report-2017-1-oesingmann-march.pdf>, Erişim Tarihi: 15.03.2017.
- ORHAN Serdar ve SAVUK Fatih; (2014), “Emek-Teknoloji-İşsizlik İlişkisi”, **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 2, Sayfa: 9-24.
- ÖCAL A. Tolga; (2014), “Güvenceli Esneklik Gündemi: 2008 Mali Krizi Sonrası Danimarka İşgücü Piyasası”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 1, Sayfa: 59-86.
- ÖREN Kenan ve ŞAHVERDİOĞLU Hilal; (2016), “Türkiye’de Genç İşsizliği ve Genç İşsizliğin Giderilmesinde Aktif İstihdam Politikaları”, **Gençlik Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 1, Sayfa: 5-37.

- ÖZDEMİR M. Çağlar ve ÖZDEMİR Akın; (2014), “Küresel İstihdam Eğilimleri 2014 Raporu Ekseninde Dünya İşgücü Piyasaları Analizi ve Türkiye İşgücü piyasaları ile Karşılaştırma”, **Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 7, Sayfa: 60-83.
- ÖZELLEŞTİRME UYGULAMALARI HAKKINDA KANUN; (1999), T.C. Resmi Gazete, 4046 Sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun, Sayı: 22124, Tarih: 27.11.1994.
- ÖZER Ufuk ve TOPAL M. Hanefi; (2017), “Genç İşsizliği, Suç, Göç, İntihar ve Boşanma Düzeyleri İle İlişkili Midir? Türkiye’den Ampirik Bir Kanıt”, **Kırıkkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:6, sayı: 5, Sayfa: 50-63.
- ÖZGÜLER V. Canbey; (2013), “Avrupa Birliği ve Türkiye İşgücü Piyasalarının Karşılaştırmalı Analizi”, Cinius Yayınları, Ankara.
- ÖZKAPLAN Nurcan; (1999), “ İşgücü Piyasasına Ait Kavramların Sorgulanması”, **Ekonomik Yaklaşım Dergisi**, Cilt: 10, Sayı: 32, Sayfa: 61-85.
- ÖZTÜRK Sevda ve GÖVDERE Bekir; (2010), ”Küresel Finansal Kriz ve Türkiye Ekonomisine Etkileri”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 1, Sayfa: 377-397.
- PASTORE Francesco; (2018), “Why is Youth Unemployment so High and Different Across Countries?”, <https://wol.iza.org/uploads/articles/420/pdfs/why-is-youth-unemployment-so-high-and-different-across-countries.pdf?v=1>, Erişim Tarihi: 27.07.2019.
- ÖZTÜRK Sevda ve GÖVDERE Bekir; (2010), ”Küresel Finansal Kriz ve Türkiye Ekonomisine Etkileri”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 1, Sayfa: 377-397.
- SGK; (2017), “Kayıt Dışı İstihdam”, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam, Erişim Tarihi: 02.10.2017.
- REUTERS; (2017), “Immigrant Population Hits New High in Germany”, <https://www.reuters.com/article/us-germany-immigration/immigrant-population-hits-new-high-in-germany-idUSKBN1AH3EP>, Erişim Tarihi: 01.08.2017.

- ŞAHİN Levent; (2009), “Avrupa Birliği ve Türkiye İşgücü Piyasalarının Karşılaştırmalı Analizi”, **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:10, Sayı: 3, Sayfa: 131-175.
- ŞAHİN Levent ve YILDIRIM Kadir; (2015), “On Dokuzuncu Yüzyıldan Günümüze Türkiye’de İşsizlikle Mücadele Politikalarının Gelişimi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 2015/2, Sayfa: 131-152.
- ŞEN Mustafa; (2014), “Adaylık Sürecinde AB ve Türkiye’nin Nüfus Yapısı Açısından Karşılaştırılması”, **Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt:3, Sayı: 7, Sayfa: 120-143.
- T.C. KALKINMA BAKANLIĞI; (2013a), Onuncu Kalkınma Planı, **Türkiye Büyük Millet Meclisi**, Karar No: 1041, Karar Tarihi: 02.07.2013, Ankara.
- T.C. KALKINMA BAKANLIĞI; (2013b), “İstihdam ve Çalışma Hayatı Özel İhtisas Komisyonu Raporu”, Ankara.
- T.C. TİCARET BAKANLIĞI; (2019), “Yanı Başımızdaki Dev Pazar Avrupa Birliği”, <https://www.ticaret.gov.tr/dis-iliskiler/avrupa-birligi/yani-basimizdaki-dev-pazar-avrupa-birligi>, Erişim Tarihi: 05.10.2019.
- TARAKÇI Tülay; (2017), “Hollanda’da Çalışma Hayatının Güncel Durumu”, **International Congress on Political, Economic and Social Studies**, 19-22 May. 2017, Sarajevo.
- TAŞ H. Yunus ve BİLEN Merve; (2014), “Avrupa Birliği ve Türkiye’de Genç İşsizliği Sorunu ve Çözüm Önerileri”, **Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 6, Sayfa: 50-69.
- TAŞ H.Yunus, KÜÇÜKOĞLU Mahmut ve DEMİRDÖĞMEZ Mehmet; (2018), “Türkiye’de Genç İşsizliği Sorunu ve Alternatif Çözüm Önerileri”, **Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt:7, Sayı:1, Sayfa: 279-294.
- TEKELLİ Seda; (2010), Türkiye İşgücü Piyasasında Gücenmişlik, Gücenmiş İşçi Profili ve Gücenmişliğe İlişkin Ekonometrik Bir Analiz, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmış Doktora Tezi, Eskişehir..
- TILIÇ H. Rothersberger ve ÇELİK Kezban; (2016), “Genç Nüfusa Genel Bir Bakış”, Elma Teknik Basım Matbaacılık Ltd. Şti., Ankara.
- TIMETURK; (2017), **İstihdam İçin Koordinasyon ve Eğitim Projesi**, <https://m.timeturk.com/istihdam-icin-koordinasyon-ve-egitim-projesi/haber-365497>, Erişim Tarihi: 07.11.2016.

- TÜİK; (2019a), Temel İstatistik Göstergeleri, **Yıllara, Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Nüfus**, <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>, Erişim Tarihi: 23.04.2019.
- TÜİK; (2019b), Uluslararası Seçilmiş Göstergeler, **Yıllara Göre İşgücüne Katılım Oranı**, <https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/degiskenlerUzerindenSorgula.do#>, Erişim Tarihi: 24.04.2019.
- TÜİK; (2019c), Temel İstatistik Göstergeleri, **Yıllara, Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranı**, <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>, Erişim Tarihi: 22.04.2019.
- TÜİK; (2019d), Uluslararası Seçilmiş Göstergeler, **Yıllara Göre İşsizlik Oranı**, <https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/degiskenlerUzerindenSorgula.do#>, Erişim Tarihi: 22.04.2019.
- TÜZÜNKAN Demet; (2015), “ Türkiye’de Uygulanan Beş Yıllık Kalkınma Planlarının İstihdam Politikaları Açısından Değerlendirilmesi”, **Beykent Üniversitesi sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:8, Sayı: 2, Sayfa:90-117.
- UĞUR Adem; (2004), **İşçi İşveren İlişkileri**, Sakarya Üniversitesi Yayınları, Sakarya.
- UN; (2007), **“Definition of Youth”**, <https://www.un.org/esa/socdev/documents/youth/fact-sheets/youth-definition.pdf>, Erişim Tarihi: 07.05.2019.
- UN; (2013), **“World Youth Report”**, <https://www.un.org/esa/socdev/unyin/wyr/2013/report.pdf>, Erişim Tarihi: 01.04.2019.
- UN; (2019), **“World Economic Situation and Prospects:”**, <https://www.un.org/development/desa/dpad/publication/world-economic-situation-and-prospects-april-2019-briefing-no-125/>, Erişim Tarihi: 21.05.2019.
- UNESCO; (2016), **“Welcome to the UNESCO Youth Programme”**, en.unesco.org/youth, Erişim Tarihi: 05.09.2018.
- UNHCR; (2019), **“UNHCR Türkiye İstatistikleri”**, <https://www.unhcr.org/tr/unhcr-turkiye-istatistikleri>, Erişim Tarihi: 01.08.2019

- UTKU Hülya ve MUZİ Silvia; (2015), “Labor Market Reputations and Outcomes in Sweden A Comparative Analysis of Recent Trends”, <http://documents.worldbank.org/curated/en/751881467980553240/pdf/WPS7229.pdf>, Erişim Tarihi: 22.03.2019
- UYAR BOZDAĞLIOĞLU E. Yasemin; (2008), “Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları”, **Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı: 20, Sayfa: 45-65.
- ÜRÜT KELLEÇİ Serap ve TÜRK Zehra; (2016), “Genç İşsizliğin İncelenmesi: OECD Ülkeleri ve Türkiye Karşılaştırması”, **Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 13, Sayfa: 10-25.
- VERDUGO Grekory ve ALLEGRE Guillaume; (2017), “Labour Force Participation and Job Polarization: Evidence From Europe During the Great Recession”, <https://spire.sciencespo.fr/hdl:/2441/4igr122i129k19t3bjsrribbs/resources/wp2017-16-labourforceparticipation-gverdugo.pdf>, erişim Tarihi: 08.05.2019,
- WORLD BANK; (2019), **World Development Indicators Population Dynamics**, <http://wdi.worldbank.org/table/2.1#>, Erişim Tarihi: 10.07.2019.
- YANATMA Servet; (2019), “Türkiye Eğitimde ve İstihdamda Olmayan Genç Nüfus Oranında Avrupa’da İkinci”, <https://tr.euronews.com/2019/06/27/turkiye-egitimde-veya-istihdamda-olmayan-genc-nufus-oraninda-avrupa-da-ikinci-issizlik>, Erişim Tarihi: 27.06.2019.
- YILDIRIM Kemal, KARAMAN Doğan ve TAŞDEMİR Murat; (2016), **Makro Ekonomi**, Onüçüncü Baskı, Seçkin Yayıncılık San. Ve Tic. A.Ş., Ankara.
- YILDIZ A.Aziz; (2018), “1990 Sonrası Kalkınma Planlarında İstihdam Politikalarının Yeri”, **Uluslararası Emek, Yaşam ve Sosyal Politika Dergisi**, Cilt:1, Sayı:1, Sayfa: 50-64.
- YILDIZ Emre; (2016), Eğitimde ve İstihdamda Yer Almayan Gençler (NEET): Avrupa Birliği Gençlik Garanti Programı ve Türkiye İçin Öneriler, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Yayınlanmış Uzmanlık Tezi, Ankara.
- YILDIZ Kemal; (2014), “İşsizlik Türleri, Her Bir İşsizlik Türünün Toplam İşsizlikteki Payı ve Çeşitli Demografik Parametrelerle İlişkisi”, **Akademik Bakış Dergisi**, Sayı:45, Sayfa: 1-14.

- YILDIZ Osman; (2011), “Türkiye’nin AB’ye Tam Üyeliğinin AB’ne Ekonomik ve Sosyal Açından Sağlayacağı Katkılar”, **AB-Türkiye Karma İstişare Komitesi 29. Toplantısı**, 15-16 Eylül 2011, İstanbul.
- YILMAZ B. Elif; (2013), “Küresel Krizin PIIGS (Portekiz, İrlanda, İtalya, Yunanistan ve İspanya) Ülkeleri ile Türkiye’nin Makroekonomik Değişkenlerine Yansımaları”, **Ankara Sanayi Odası Yayın Organı**, Sayı: Kasım-Aralık 2013, Sayfa: 56-79.
- YILMAZ Burcu ve HALICI Ali; (2010), “İşgücü Devir Hızını Etkileyen Etmenler: Sekreterlik Mesleğinde Bir araştırma”, **Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 4, Sayfa: 1-16.
- YÜKSEL Abdulkadir; (2018), “Toplum Yararına Program Kapsamında İstihdam Edilen Bireylerin Program Sonunda İş Piyasalarına Girişlerinin İncelenmesi Üzerine Nitel Bir Araştırma”, **19. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi**, 04-06 Ekim, Zonguldak.
- ZAİM Sabahattin; (1997), **Çalışma Ekonomisi**, Onuncu Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul.
- ZEREN Fatma ve KILINÇ SAVRUL Burcu; (2017), “Kadınların İşgücüne Katılım Oranı, Ekonomik Büyüme, İşsizlik Oranı ve Kentleşme Oranı Arasındaki Saklı Korelasyon İlişkisinin araştırılması”, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 30, Sayfa: 87-103.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Muhammet SANDIKÇI
Doğum Yeri ve Tarihi : Çaykara/1985

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Sakarya Üniversitesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Yüksek Lisans Öğrenimi : Gümüşhane Üniversitesi - İktisat

İş Deneyimi

Çalıştığı Kurumlar : Dernekpazarı Kaymakamlığı
Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı

İletişim

Telefon : (536) 5050951
e-posta Adresi : m.bekir.san_61@hotmail.com

Tarih : 13.09.2019