

EYLÜL 2024

GENÇ İŞSİZLİK RAPORU

 GENÇSAADET

GİRİŞ

Toplum düzeninin sağlanması, insanın bireysel olarak güven ve huzur içinde yaşaması ile mümkündür. Şüphesiz bunun temelinde ise insanlar arasında hukuki münasebetin düzenlenmesi yatar. Hukukun hayata geçirilmesi için ise devletin varlığı kaçınılmaz bir zorunluluktur. Bu yönüyle devlet, insanı yaşat ki devlet yaşasın anlayışıyla yönetilmelidir. Bu anlayış devletin en nihayetinde insanlar için var olduğunu ifade eder. Devletin varlık amacını ortaya koyan bu anlayışın günümüz modern demokrasilerinde ki tanımı da sosyal devlet anlayışıdır. Vatandaşların sosyal durumlarıyla ilgilenen ve onlara asgari bir yaşam düzeyi sağlamakla görevli olan devlet diye tanımlanan sosyal devlet, aslında kamusal bir düzenin inşasında yegane sebep olan insanı yaşatmak bakışlı bir düzen anlayışıdır. Bu yönüyle sosyal devlet, devletin varoluş amacını içinde barındıran bir anlayıştır.

Özellikle 18.yüzyılın sonları ile 19.yüzyılın başlarında kabul gören salt hukuk devleti anlayışı, insan haklarını ön plana çıkarıp, devleti hukuka bağlı kılmada başarılı olmuş; ancak kurulan bu yeni düzen sosyal ve ekonomik haklara yer vermediğinden, beraberinde birçok sorunu getirdiğinden modern bir devlet anlayışı olarak sosyal devlet anlayışı ortaya çıkmıştır. Bu yönüyle de sosyal devlet vatandaşlarının sosyal durumları ile ilgilenen ve onlara asgari bir yaşam düzeyi sağlamakla görevli olan devlet anlayışını ifade etmektedir.

Anayasamızın 2. Maddesinde "**Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk Devletidir.**" şeklinde tanımlanmıştır. Yine 5. Maddesinde ise "**Devletin temel amaç ve görevleri, Türk milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır.**" şeklinde tanımlanmıştır.

Ayrıca anayasamızın üçüncü bölümü de Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler başlığıyla vatandaşların sosyal hak ve hukukunu düzenlemiştir. Görüldüğü üzere diğer dünya ülkelerinde olduğu gibi ülkemiz anayasasında da insanca bir yaşam için vatandaşların gelişimi için birtakım engellerin kaldırılmasıyla devlet görevlendirilmiştir.

Devletin bu görev ve sorumlulukla kuşandığı günümüzde 21. Yüzyıl dünya ülkelerinde yalnız vatandaşlarımızın değil tüm insanlığın ortak meselesi ekonomidir. İnsanlık tarihi boyunca, insanların en büyük sorunu, temel ihtiyaçlarını karşılama çabası olmuştur. Bu ihtiyaçların karşılanması için, insanlar üretmiş, ürettikleri ürünü tüketmiş ve dağıtmıştır. İnsan, üretebilmek için emeğe yani iş gücüne ihtiyaç duyar. Bundan dolayı her ekonominin karşı karşıya olduğu sorunların başında da iş gücü olgusu gelmektedir. Özellikle Sanayi devrimi ve teknolojik gelişmeler, 1980'li yıllar ile birlikte tüm dünya ülkelerinde ki teknolojik gelişmeler iş gücü ihtiyacını ve niteliğini değiştirmiş; daha farklı alanlarda ihtiyaçlarda artışlar yaşanmaya başlamıştır. Bu teknolojik gelişmelere bağlı olarak üretim sistemleri değişmiş ve işgücünün bu gelişmelere ayak uydurması beklemiştir. Bununla birlikte Nüfus artışına bağlı olarak artan işgücüne istihdam imkanları oluşturmak da önemli bir sorun haline gelmiştir.

Yine tüm dünya ülkelerin karşı karşıya kaldığı bu sorun, tıpkı dünya ülkelerinde olduğu gibi ülkemizde de ekonomik gelişmişlik ve refah seviyesini de göstermekte; işsizlik rakamları kıyas yoluyla ele alınarak toplumun refah seviyesi ve gelişmişliği ölçülmektedir. Sosyal devlet anlayışının yüklediği bir sorun olarak mücadele edilen işsizlik; devletin çözüm bulması gereken yegane başlık olarak karşımıza çıkmaktadır.

Maalesef bugün geline nokta Türkiye Yüzyılı'nı konuştuğumuz günlerde işsizlik ve genç işsizlik meselesi 2024 Türkiye'si'nin en önemli başlıklarından birisi haline gelmiştir.

Gençlik insan hayatındaki en verimli ve hareketli olduğu dönemdir. Fikir üretebilen, harekette geçebilen bu topluluğun, verimli ve faydalı olabileceği iş alanlarında çalışmasını sağlamak oldukça önemlidir. Bundan dolayı genç işsizlik kavramı, ülkelerin oldukça üzerinde durduğu bir meseledir.

Bizler de Saadet Partisi Gençlik Kolları Gençlik Politikaları Başkanlığı olarak yapmış olduğumuz bu çalışma ile Genç İşsizlik meselesini farklı açılardan ele alarak çözüme dair katkı sunmaya çalıştık. Tanımlamalar ve nedenlerinin ele alındığı bu raporda hem dünya ülkelerinde uygulanan hem de ülkemizde uygulanabilecek somut önerileri de kapsamlı şekilde ortaya koyarak çalışmayı yalnızca bir teşhis koyma hüviyetinden çıkarttık. Aziz milletimizin istifadesine sunuyoruz.

GENÇ İŞSİZLİK TANIMI VE İLİNTİLİ KAVRAMLAR

İşsizlik oranı, işgücünün işsiz olan kısmıdır. Bir diğer tanımda çalışmak istediği halde iş bulamayan kişilere, işsiz denir. Genel kabul üzere

herhangi bir işte çalışmayan bir insanın, işsizlik oranına dahil olabilmesi için, iş gücüne dahil olabilecek yaşta olması (15 yaş üstü), 3 ay boyunca aktif olarak iş arıyor durumda olması ve 15 gün içinde işbaşı yapmaya hazır olması gerekmektedir. Yani bu tanıma göre, çalışmayan herkes, işsiz sayılmamaktadır. 4-5 ay önce iş bulamadığı için iş aramaktan bıkan işsizler, ücreti az bulduğu için çalışmak istemeyen, gençler işsiz kavramının tanımdan anlaşılacağı üzere işsiz tanımının dışındadır. Yine yaşı ne olursa olsun, doktora, yüksek lisans yapıp çalışmayan bir genç de işsiz tanımının içinde bulunmamaktadır. Tüm bu gruplar işsizlik rakamlarına, iş gücüne hazır olmasına rağmen dahil edilmemektedir. Yani anlaşılan birçok ülkede ve ülkemizde işsizlik rakamları, buzdağının sadece görünen yüzüdür.

TIME	2024-01	2024-02	2024-03	2024-04
GEO (Labels)				
Spain	11,9	11,8	11,7	11,7
Greece	11,3	11,5	10,7	10,7
Sweden	8,2	8,1	8,6	8,5
Türkiye	9,0	8,6	8,6	8,5
Finland	7,8	7,7	8,4	8,3
Estonia	7,4	7,5	7,6	7,5
Lithuania	7,4	7,5	7,5	7,5
France	7,5	7,4	7,4	7,3
Italy	7,2	7,3	7,1	6,8
Latvia	6,9	6,9	6,9	6,8
Portugal	6,6	6,6	6,5	6,4
European Union - 27 countries (from)	6,1	6,1	6,0	6,0
Belgium	5,6	5,7	5,7	5,8
Luxembourg	5,6	5,6	5,6	5,6
Slovakia	5,6	5,6	5,6	5,6
Denmark	5,9	5,9	5,5	5,7
Croatia	5,6	5,5	5,5	5,4
Romania	5,4	5,2	5,2	5,3
Cyprus	5,9	5,4	4,9	4,4
Austria	5,0	4,7	4,9	4,8
Bulgaria	4,6	4,6	4,6	4,5
Hungary	4,3	4,4	4,3	4,4
Switzerland	4,0	4,1	4,1	:
Ireland	4,6	4,1	4,0	4,0
Norway	4,4	3,4	4,0	4,3
United States	3,7	3,9	3,8	3,9
Netherlands	3,6	3,7	3,6	3,7
Germany	3,2	3,2	3,3	3,3
Slovenia	3,3	3,3	3,3	3,3
Malta	3,0	3,0	3,1	3,1
Czechia	3,0	2,7	2,9	2,8
Poland	2,9	2,9	2,9	3,0
Japan	2,4	2,6	2,6	2,6

Yine de bu tanıma göre dahi Türkiye'de 2023 verilerine göre istihdam edilenlerin sayısı 32 milyon 522 bin kişi, istihdam oranı ise yüzde 49,3 olarak gerçekleşmiştir. Yani ülkemizde 2 kişiden 1'i çeşitli sebeplerle çalışmamaktadır. Enflasyonist ülkelerde normalde işsizlik oranının düşük olması beklenirken ülkemizde yüksek enflasyon oranına rağmen işsizlik oranları da yüksektir. Avrupa Birliği'nin işsizlik ortalaması %6 iken, Türkiye'de işsizlik oranı yüzde 9 seviyesindedir.

Şüphesiz bu veriler TÜİK tarafından açıklanan verilere dayanırken bugün maalesef TÜİK verilerinin güvenilirliği de sorgulanmaktadır.

TÜİK VERİLERİ

Bu hususta bilindiği üzere işgücüne ilişkin istatistikler de Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından aylık olarak yayımlanmaktadır. İşgücü istatistiklerinde en çok öne çıkan başlık ise elbette ki "işsizlik oranı"dır. TÜİK'in yayımlanan raporlarında mevsim etkisinden arındırılmış işsizlik oranının düşüş eğiliminde olduğu görünse de "atıl işgücü" veya bir diğer tanımla "geniş tanımlı işsizlik" oranı kimi zaman tersi yönünde hareketini sürdürmektedir. Örneğin DİSK'e göre geniş tanımlı işsiz sayısı 8,5 milyon üzerindedir. Bu yönüyle aslında TÜİK dar tanımlı bir işsizlik tanımı ile birçok kesimi işsizlikten saymamakta ve ciddi bir nüfusu hesaba katmamaktadır. Zaten bu sebeple de TÜİK tarafından yayımlanan işsizlik oranı önemli bir gösterge olsa da piyasadaki sorunları yansıtmaya kapasitesi bakımından yeterli olmadığı kabul edilmektedir. Bunun sebebiyse ifade edildiği üzere işsizlik oranının hesaplanmasında yatmaktadır. TÜİK, aylık olarak yayımladığı istatistiklerde işsizliği değerlendirirken son dört hafta içinde aktif iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve referans olarak alınan haf-

taayı takip eden iki hafta içinde işe başlayabilecek durumda olanları ele almıştır. Anket yöntemiyle toplanan verilerde söz konusu durumda olup, herhangi bir işte çalışmayanlar işsiz kategorisine alınmaktadır. Bununla birlikte TÜİK'in işgücüne ilişkin istatistiklerinde eleştirildiği bir diğer nokta da istihdam oranıdır. Referans dönemi içinde yevmiyeli, ücretli, maaşlı, freelance, ücretsiz aile işçisi (aile fertlerinin iş yerlerinde ücret almadan çalışan aile bireyi) veya işveren olarak en az bir saat iktisadi faaliyette bulunanlar istihdamda kabul edilmektedir. Dolayısıyla TÜİK'in açıkladığı verilerde referans haftasında iş aramayan işsiz bireyler işsiz olarak sayılmazken; çıraklar, stajyer öğrenciler hatta bir takım ücretsiz çalışanlar dahi istihdam oranının içinde yer bulmaktadır.

Bu sebeple bizler bu çalışmada farklı kaynaklardan verileri de ortaya koyacak ve aslında TÜİK gibi kurumların istatistikler üzerinden sayısal çıkarımlar değil çalışma konusunun esası üzerinden değerlendirmede bulunacağız. Şüphesiz Türkiye'nin Avrupa'daki ülkelere en büyük farklılığı dinamik genç nüfusedir. Türkiye'nin genç nüfusu, değerlendirebilmesi halinde ülkenin gelişimi için büyük bir potansiyeldir. Genç gelecektir...

GENÇ İŞSİZ VERİLERİ

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun tanımına göre genç işsiz 16-25 yaş arasındaki nüfus işsizliğini belirtir. Bu yönüyle Genç işsizlik oranı, ülkenin eğitim kalitesini, eğitim ve meslek uyumunu gösterir. OECD ülkelerinde genç işsizlik ortalaması %11'dir.3 Tüm dünya genelinde ise genç işsizlik oranı %13'tür. Türkiye'de ise genç işsizlik oranı hepsinin üstünde bir oranla Yüzde 16.6'dır. 3 (Temmuz 2024)

Australia	13,309	13,107	12,639	12,589	11,778	11,744	14,2	11,228	8,233	8,569
Austria	10,517	10,92	11,435	9,979	9,58	8,775	10,337	12,042	10,35	10,93
China	10,533	10,712	10,61	10,471	9,711	10,726	12,715	12,414	14,85	15,724
Czechia	15,852	12,587	10,492	7,937	6,714	5,615	7,946	8,145	6,746	8,283
Germany	7,732	7,217	7,042	6,753	6,19	5,762	7,124	7,031	5,955	5,96
Denmark	14,196	12,153	12,152	12,39	10,524	10,042	11,584	10,804	10,542	11,662
Finland	20,447	22,322	20,059	20,04	16,952	17,104	21,204	17,052	14,13	15,92
France	24,9	25,345	25,055	22,685	21,044	20,009	20,479	19,385	17,952	17,134
United Kingdom	16,811	14,502	12,882	11,989	11,18	11,027	13,438	12,774	10,51	12,542
Croatia	45,549	42,371	31,311	27,399	23,756	16,654	21,137	21,933	18,067	19,237
Russian Federation	13,998	16,32	16,651	16,405	16,981	15,142	16,912	16,141	14,376	12,701
Türkiye	17,56	18,195	19,264	20,363	19,942	24,977	24,877	22,342	19,255	17,608
United States	13,382	11,611	10,414	9,225	8,599	8,37	14,885	9,697	8,095	7,902

Ülkemizde 12 yıl ilk ve orta öğretim, 4 yıl üniversite toplam 16 yıl eğitim gören gençler, mezun olduktan sonra iş bulmakta ciddi zorluklar yaşamaktadır. İş bulan kitlenin önemli bir oranı da maddi zorluktan dolayı yapmak istemediği işi yapmakta, ya da okuduğu bölümüyle ilgili olmayan alanlara okuyan gençler bu oranı artırmaktadır. Bu hususta ki bir diğer dikkat çeken veri ise, asgari ücretle çalışma oranıdır. Türkiye'de çalışanların %50'si Asgari ücretle çalışmaktadır. Yine OECD Raporlarına göre %65 ise asgari ücret yakın bir ücret kazanmaktadır. 4 Mezun olup, İş bulan gençlerin önemli bir oranı da asgari ücret ya da biraz yükseğine çalışmaktadır. Böylesi yüksek bir kesimin asgari ücretle çalıştığı, yine böylesi yüksek bir genç oranının işsiz olduğu ülkemizde vatandaşlarımızın bu istatistiklerle aslında ne denli büyük bir geçim sıkıntısında olduğu görülmektedir.

Yine bir diğer araştırmaya göre ülkemizde çalışmak ya da okumak istemeyen gençlerin sayısı %25 civarındadır. Çalışmayan ya da okumayan bu gençlere de ev genci denmektedir. Türkiye'de yaşları 15-29 arasında değişen her dört gençten biri ne okuyor ne de çalışıyor. Bu tercihin sebepleri olarak, zor çalışma koşulları, okuduğu bölümle ilgili çalışmamaları örnek olarak gösterilebilir. Tüm bu istatistiklerin sonucunda Türkiye'de genç istihdam oranı %40 düzeyinde olduğu, Her 10 gençten 6'sının saydığımız bu belli sebeplerle çalışmadığını söyleyebiliriz.

ORTAYA ÇIKIŞ NEDENLERİ

Türkiye

Genç işsizliğin oluşumuna etki eden birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler mikro ve makro düzeyde incelenebilir. Ancak işsizliğin en önemli nedenlerinden ilki olarak şüphesiz ekonomik istikrarı, nedenlerin başında ele almak gerekmektedir. Ekonomik istikrar olmadığı zaman mevcutta bulunan işverenlerin istihdama katkısı azalmakta ve süreç içinde dalgalanmaktadır. Nitekim bunları ekonomik istikrarı yüksek ülkelerdeki düşük genç işsizlik sayılarında da görülmektedir. Yine ülkedeki riskli durum ve istikrarsız hal yeni yatırımları da tehdit etmekte; katma değeri yüksek yatırımların kuluçka zamanında karşı karşıya kaldığı zorluklar yüzünden büyüyememesine sebep olmaktadır. Bu ise yeni istihdam kaynaklarının yok olması anlamına gelmektedir.

İşsizliğin en önemli nedenlerinden ilki olarak şüphesiz ekonomik istikrarı, nedenlerin başında ele almak gerekmektedir. Ekonomik istikrar olmadığı zaman mevcutta bulunan işverenlerin istihdama katkısı azalmakta ve süreç içinde dalgalanmaktadır.

İkincil olarak işsizliğin temel sebebi eğitimidir. Bu başlığın altında birçok alt başlık sayılabileceği gibi Eğitim seviyesinin düşük olması yani niteliksiz eğitim vizyonu aslında en temelinde istihdam ihtiyacını mezunların ve eğitim kurumlarının karşılamamasına sebebiyet verdiğinden sayılabilecektir. Burada mezuniyet sonrası iş arayan gençler sektörde ki iş imkanları için iş verenlerin aradığı nitelikleri karşılayamamakta; verim alamayan işverenler ise yeni işçi istihdamı yerine farklı çözüm arayışına girmektedirler. Yine eğitim müfredatımızın teoride kalıp pratiğe yönelik olması mezun ve yeni başlayan bir çalışanın her seferinde sıfırdan bir pratik tecrübe edinmesi ihtiyacını beraberinde getirmektedir.

Yine bu husustaki önemli problemlerden birisi de gençlerin ilgi ve yeteneklerine göre bir meslek seçimine yönlendirilmesidir. Özellikle niteliksiz eğitim vizyonu ile gençlerin yeteneklerine ilgi alanlarına uygun meslek seçimlerine yönelmelerine engel olunmaktadır. Gençlerin ilgi alanlarına ve yeteneklerine dair eğitim verildiği takdirde gençler yetenekleri dâhilinde daha da özverili çalışarak daha verimli ve üretken olabilecekken buna dikkat edilmeyerek hem ülkenin hem de gençlerin yılları heba edilmektedir. Bu yetenekler göz önünde bulundurulmadan her genç üniversite eğitimine yönlendirilmekte ve gencin niteliği artırılmaktansa yalnızca işsiz

kalma süreci 4 yıllığına ertelenmektedir. YÖK verilerine göre 2022-2023 eğitim öğretim yılında 903.673 genç üniversiteden mezun olmuş ve 1.846.654 öğrenci kayıt yaptırmıştır. Böylesi ciddi sayıların olduğu ve tüm bu eğitilmiş(!) genç nüfusa rağmen istihdamda işverenlerin talepleri de çoğu zaman karşılanamamakta, işgücü ihtiyacı yeni mezunlarla giderilememektedir.

Bu yönüyle işsizliğin temel etkenlerinden birisi aslında Mezun-İstihdam planlamasının olmayışıdır. Üniversitelerimizden her yıl yıllarca öğrenci mezun olmakta iken istihdam ihtiyacı olan iş kolları ile bu mezun alanları arasında ciddi farklar mevcuttur. Örneğin İmalat sanayinde istihdam edilecek ara elemanların eksikliklerinin giderilmesi sorununun göz ardı edilmesi bu sorunların düzensiz mülteci akımları ile geçici olarak düzeltildiğinin düşünülmesi de en büyük yanılgıdır. Bu sorunlar eğitimimizde yer alan mesleki eğitim okullarının etkin olarak kullanılması ile işe uygun işgücü yetiştirilerek çözülebilecek sorunlardır. Mesleki eğitimde gençler doğru mesleğe yönlendirilip etkin bir eğitim aldıkları takdirde istihdam alanlarına kolaylıkla geçiş yapılabileceklerdir. İş gücü eğitim kursları da nitelikli eleman ihtiyacını karşılamaya yardımcı olacaktır. Oysa ki ülkemizde bugün yaklaşık 480.000 kişilik bir imalat sanayi eleman ihtiyacı mevcut olduğu raporlanırken yalnızca eğitim bilimlerinden her yıl 500 binin üzerinde öğrenci atama mezun olmaktadır.

İşsizliğin sebeplerinden bir diğeri olarak ise beyin göçü gelmektedir. Yurtdışına vermiş olduğumuz beyin göçleri istihdamda yer alacak kaliteli personel ihtiyacımızı karşılayamamamıza neden olmaktadır. Bununla birlikte ülkemize yapılan düzensiz mülteci akımları kayıtsız ucuz iş gücünü oluşturup iş imkânlarının azalmasına neden olmaktadır. Ortalama 14 yıllık eğitim öğretim hayatı ile ülkemizde yetişen gençlerimiz maalesef ülkesine katkı sunacağı zamanda ülkeyi ekonomik sebeplerle terk etmekte; nitelikli iş gücümüz beyin göçü ile erimektedir.

Ülkemizde son yıllarda etkinliği azalan sendikaların da işçinin haklarını kaybetmesine neden olması ve bunun da gençliğin işgücüne katılımını azaltmasına neden olması da sebepler arasında göz ardı edilmemelidir. Sendikalar işçinin haklarını koruyarak daha rahat bir hayat sürmesine yardımcı olmaktadır. Sosyal devle-

tin gereklilikleri göz önüne alınması gerekirken alınmaması gençlerin konfor alanlarından çıkmamalarına ve iş gücüne katılmamalarına neden olmaktadır.

Yine ülkemizde yer alan KOSGEB, İŞKUR vb. teşvikleri iltimas ve torpil ile ehil olmayanlara verilmesi de istihdamı yeterince artırmamış ve işsizlik oranlarının yükselmesine neden olmuştur. Teorik olarak bakıldığında gayet çözümcü ve etkili olan bu teşvikler artıları kadar eksileri olması nedeniyle işsizlik sorununa çözüm olamamıştır. Bu tarz teşviklerin daha adaletli ve proje odaklı olması halinde hem iş kurma açısından işsizlik oranlarını düşürebilir hem de istihdam alanları açtığı için işsizlik oranlarını düşürebilir. Devletin bu alanda vereceği genç çalışanların ücretinin bir kısmını karşılama, çalışanın sigortalarını karşılama, vergilendirmede birtakım muafiyetler uygulama gibi politikaların etkin kullanılması fayda sağlayacaktır.

Bu sorunlar değerlendirildiğinde işsizliğin kamuda açılacak istihdam alanlarıyla giderilmeye çalışılması da günü kurtaracak ve devlete yük olmak dışında faydası olmayacak bir çözüm önerisidir. Nitekim bugün ülkemizde Üretimin destekleneceği bir ekonominin yükseleceğini de düşününce kamuda istihdamın artırılmasının ekonomiye fayda getirmeyeceği açıktır. Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığının 2024 1. Çeyrek verilerine göre, Mart 2024 itibarıyla toplam kamu personel sayısı 5.238.424 kişi. Yapılan hesaplama 2024'ün ilk çeyreği için Türkiye'deki kamu personeli sayısının toplam istihdamın %16,4'ü olduğunu gösteriyor. Böylesi ciddi bir istihdam gücünün üretim kapasitesini arttıracak sanayi vb. alanlarda değil hizmet sektöründe olması aslında yeni iş alanlarının oluşturulmasında ne kadar imkânımızın olduğunun da göstergesidir.

Tüm bunlar da göz önünde bulundurulduğunda ulusal çapta yapılacak bir istihdam politikası tüm sorunları çözüme kavuşturabilecektir.

Ev Genci - Genç İşsizlik denildiğinde irdelenmesi gereken bir grup da Ev Genci olarak tanımlanan gençlerimizdir. OECD verilerine göre, Türkiye'de yaşayan gençlerin (20- 24 yaş arası) yüzde %33,3 (2021 verileri) Ev Genci (NEET) yani "ne eğitimde ne istihdamda" olarak ta-

nımlanan gençlerdir. Bu gençleri ise genç işsizlik açısından ayrıca ele almalıyız. Gençlerin iş gücünden ülke ekonomisinin mahrum kalması ekonomimizi ve gençlerimizi kötü yönde etkilemektedir. Ev gençlerini istihdama dâhil edip üretime çevirmek için kazan kazan bir politika izlenmelidir. Gençler ekonomiye kazandırıldıkça ekonomi de gelişecek ve birbirini iyi yönde ilerletecektir. Ancak bugün ülkemizde her geçen gün artan Ev gençleri ülkemizin katma değer üretecek nüfusunun kaybolmasına ve geleceğimizin bir nevi körelmesine sebep olmaktadır.

TÜRKİYE ÖZELİNDE GENÇ İŞSİZLİĞE DAİR UYGULAMALAR

Genç işsizliğin global bir sorun olmasının yanında Türkiye'deki uzun yıllardır süregelen hatalı politikalara çözüm olarak yetersiz ve eksik uygulamaların eklenmesiyle birlikte genç işsizlik ülkemizde büyük bir sorun haline getirmiştir.

Türkiye'deki genç işsizliğin, çeşitli sebepleri olsa da en önemli neden ülkemizin ekonomik ve sosyal gelişmişlik yapısı gereği bazı alanlarda gereken arz ve talep dengesinin korunmamasıdır. Özellikle ülkemizin katma değer üretecek sektörlerinde az sayıda yetkin çalışan olmasıyla birlikte verimliliğin çok az olması ve katma değeri olmayan sektörlerde ise gerekenden fazla gencin istihdam talebi ile karşılaşmaktadır.

Dünyadaki genç işsizliğe karşı verilen mücadele Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından raporlanmış ve buna yönelik olarak

çeşitli öneriler sunulmuştur. Ancak bu raporlardaki öneriler uygulama da beklenen etkilerine ulaşmamakla birlikte çoğu öneri uygulamaya geçilmemiştir. Ancak, meslek liselerindeki staj imkanlarının sağlanması, üniversitelerin özel iş birlikleri ile Ar-Ge çalışmalarına öğrencileri dahil ederek Teknopark gibi uygulamaların geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması gereken uygulamalardır. Gençlerin alanlarında hem kamuda hem de özel işletmelerde staj yapma imkanı sağlayan Ulusal Staj Programı genç işsizlikle mücadelede önemli uygulamalardan olmasının yanında ayrıca gençleri de teorik eğitimle birlikte daha nitelikli bir iş deneyimi sağlanmasına yardımcı olmaktadır. Uygulamada eksiklikler olsa da son dönemde Cumhurbaşkanlığı tarafından başlatılan staj programı faydalı projelerden birisidir. Ayrıca, arzın talepten fazla olduğu ve sermaye gerektiren sektörlerdeki rekabetçiliğin ve girişimciliğin artması için girişimcilere ve yeni mezunlara devlet destek ve teşviklerinin sağlanması da bir diğer önemli uygulamadır.

Genç çalışanların 2023 yılında sektörel dağılımında Tarım ve Sanayi sektöründe 2022 yılına göre düşüş olurken ülke ekonomisini ve kalkınmasını ileriye dönük olarak sistemli bir şekilde güçlendirecek sektörlerden olmayan hizmet sektörünün genç çalışanlardaki oranının artarak %57,6 olması da aslında genç nüfusunun istihdam planlamasında ciddi hataların olduğunu göstermektedir. 12 Nitekim, hizmet sektöründe istihdam oranları kısıtlı olmasına rağmen bu sektöre genç çalışanların talebi artarken istihdam ihtiyacı olan tarım ve sanayi sektöründe



ise talep giderek düşmektedir. Bunun en önemli sebepleri; hizmet sektörü dışındaki mesleklerin gençler tarafından sadece başarısız kimsele- rin girdikleri alan olarak görülmesi ve bunun toplum tarafından da kabul görmesi, çalışma şartlarının ağır ve kötü olmasıdır. Ayrıca kamu-daki istihdamın hükümetin popülist politikaları sonucunda gereğinden fazla olması, özel sek- töre göre daha iyi şartlarda çalışma şartlarının olması ve gençlerin de bu istihdamdan fayda- lanmak istemesi de bu durumu etkilemektedir. Hükümetin istatistiklerde genç işsizliği sadece iş arayan ancak bulamayan kişilerden ibaret olarak göstermesi, hükümetin bu sorunu önle- mekten çok üstünü örtme çabasında olduğunu göstermektedir.

Türkiye’de işsizliğe yönelik faydalı uygulamalardan bahsederken Üniversite-lerde Teknopark imkân- ları ve teşviklerini ele almak gerekmektedir. Devletimiz bu alan- larla yeni yatırımcı- larla ciddi teşvik sağ- lanmakta ve kamu yardımıyla sermaye- si olmayan girişimle- re ve araştırma-ge- liştirme kurumlarına yer tahsis edilmekte- dir. KOSGEB girişimle- re büyük ölçüde teşvik ve destek sağlamakta, yine düşük bütçeli girişimlerin işle- rini büyütmeleri için büyük teşvik- ler vermektedir. Bu uygulamalar kimi zaman adam kayırma gibi yolsuz yollarla su- istimal edilmektedir. Bu noktada özellikle mü- lakatlarda sıkı denetim ile kesinlikle kayırmaya yer vermemeli, bu teşviklerin hedef kitlesine ulaşması sağlanmalıdır.

DİĞER ÜLKELERDE GENÇ İŞSİZLİK VE İŞSİZLİĞE KARŞI POLİTİKALARI

Başta OECD ülkeleri olmak üzere gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülke genç işsizlikle mü- cadele amaçlı eğitim, beceri geliştirme ve aktif işgücü piyasası politikalarını içeren bir dizi ye-

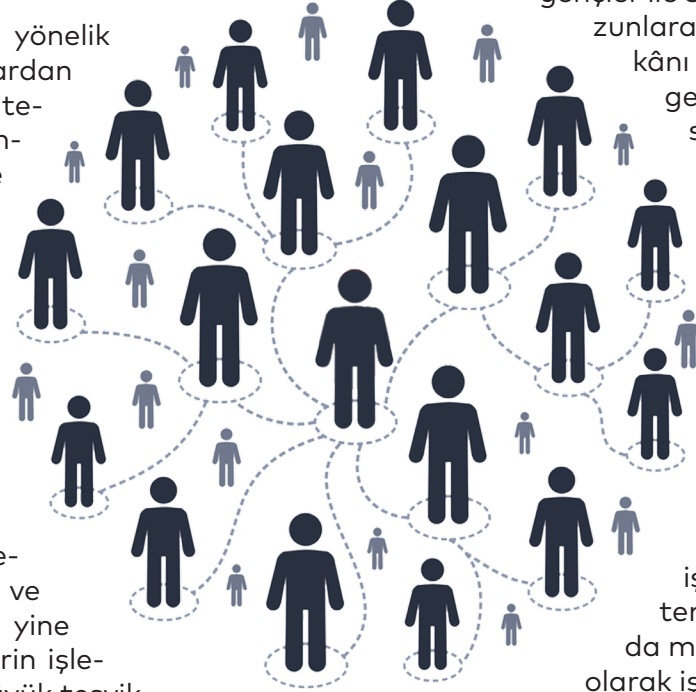
nilikli çözüm ortaya koymuşlardır. Bu konuda yapılan bir takım ülke uygulamalarının ifade edilmesini, ülkemize uyarlayabilmek açısından faydalı buluyoruz.

Finlandiya

Finlandiya, genç işsizliğiyle mücadelede ör- nek alınan ülkelerden biri olarak, gençlerin iş gücüne katılımını artırmak ve eğitimle istih- dam arasındaki geçişi kolaylaştırmak için yeni- likçi politikalar geliştirmiştir. Bu kapsamda en dikkat çekici uygulamalardan biri Gençlik Ga- rantisi Programıdır.

Programın amacı 25 yaş altındaki tüm gençler ile 30 yaş altındaki yeni mez- unlara iş, eğitim veya staj im- kânı sunarak, bu doğrultuda gençlerin işsizlikle uzun süre karşı karşıya kalma- sını önlemek ve onların iş gücüne daha hızlı bir şekilde katılımını sağlamaktır. Gençlik Garantisi, üç ay için- de işsiz kalan veya eğitimden ayrılan her gence bir iş fir- satı sunmayı garanti eder.

Program, verimli işleme amacıyla üç temel esas unsur etrafın- da meydana getirilmiştir. İlk olarak işsizlik ve bunun getirdiği psikolojik ve sosyal zorluklarla kar- şılaştırmalarını engellemek için hızlı bir şekilde işsiz kaldıktan sonraki ilk üç ayında iş, eğitim, staj veya mesleki rehberlik hizmeti sunulur. İkinci olarak her gencin bireysel ihtiyaçları ve becerileri doğrultusunda hareket edilir. İş bulma, mesleki eğitim veya ek beceriler kazan- ma gibi seçenekler sunulurken gençlerin kariyer hedeflerine ulaşmalarına destek verilir. Bu yaklaşım, gençlerin iş gücüne entegrasyonunu kolaylaştırırken, işverenlerin de nitelikli çalı- şanlara daha hızlı erişmesini sağlar. Son temel unsur ise bu uygulamanın kamu-özel sektör iş birliği temelinde yürütülmesidir. Finlandiya, genç işsizliğin çözümü için özel sektörle sıkı bir ilişki içerisindedir. İşverenler, gençleri işe almak



veya staj imkanı sunmak için teşvik edilirken, kamu sektörü de eğitim ve istihdam sürecinde gençlere rehberlik eder. Bu sayede, gençler eğitimlerinden iş hayatına geçişlerinde desteklenir ve iş piyasasının gerçek ihtiyaçlarına uygun beceriler kazanırlar.

Program içerik itibarıyla çok fazla ayrıntıya sahip olsa da özetle bu şekilde tanımlanabilir. Gençlik Garantisi Programının en önemli başarısı kamu ve özel sektör iş birliği sayesinde gençlerin iş dünyasına entegrasyonunun hızlandırılmasıdır. İşverenlerin gençlere yönelik sağladığı staj ve çıraklık fırsatları, gençlerin iş piyasasında kalıcı iş bulma şansını artırmıştır.

Hollanda

Aynı Finlandiya örneğinde olduğu gibi genç işsizlikle mücadele konusunda birçok çözüm stratejisi geliştirilmiş ve uygulanmıştır. 1 Ocak 1999'da yürürlüğe giren "Esneklik ve Güvence Yasası" adı altında işyerlerinin ve işçilerin esneklik olanaklarından yararlanmaları sağlanmış ve işçilere yönelik istihdam ve gelir güvencesi ile bir denge oluşturulmuştur. Genç işsizliğe özel bir uygulama olmasa da, hedef kitlesinin önemli bir kısmını genç kesim oluşturmaktadır. Hollanda 2006 yılı itibarıyla en düşük işsizlik oranı ve %45.8 ile en yüksek kısmi süreli çalışma oranına sahip olmuştur. Bu istatistiğin bu denli yüksek değer ifade etmesinde yarı zamanlı çalışan gençlerin ve kadınların kilit rolü vardır. Esnek iş düzenlemeleri ve geçici iş sözleşmeleri farklı iş kültürleri ve sosyal güvenlik sistemleri olan ülkelerde uygulandığında verimliliğin nasıl etkileneceği tartışmalıdır. Bu tür sistemlerin uygulanması sonucunda hem işverenler hem de işçiler çeşitli zorluklar yaşadıklarını ve bu durumdan memnun olmadıklarını ifade etmektedirler. İşverenler, geçici ve part-time işçi kullanımını nedeniyle uzun vadeli iş gücü yatırımı yapma ve stratejik planlama konusunda sınırlamalarla karşılaşmaktadırlar. Bu durum, iş gücünün sürekliliğini sağlamada zorluklar yaratmaktadır. İşçiler ise geçici ve part-time işlerde genellikle daha düşük ücretler almakta ve iş sürelerinin belirsizliği ile başa çıkmak zorunda kalmaktadırlar. Bu durum, işçilerin ekonomik güvenliğini ve genel yaşam kalitesini olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca, geçici ve part-time işlerin yaygınlaşması bazı işverenlerin bu esnek düzenlemeleri kötüye kullanmasına yol açabilmektedir.

İşverenler, işçilerin sosyal haklarını ve güvenliklerini göz ardı ederek maliyetleri düşürmeye çalışabilmektedirler. Bu sorunlara çözüm olarak, her işsiz gence 6 aylık part-time iş imkanı sunulması ve bu süre sonunda uzun dönemli pozisyonlar için bir eleme yapılması önerilmiştir. Bu yaklaşım, gençlerin iş piyasasında deneyim kazanmalarını ve iş gücü piyasasına daha iyi entegre olmalarını sağlarken, işverenlerin de yetenekli adayları uzun vadeli pozisyonlar için değerlendirmelerine imkan tanıyabilir.

Almanya

Almanya'nın bu konuda en başarılı uygulamalarından biri olan "Dual Eğitim Sistemi" dikkat çekmektedir. Bu sistemle gençlerin eğitim sürecinde hem okulda hem de iş yerinde öğrenim görmeleri sağlanır. Öğrenciler, haftanın belirli günlerinde mesleki eğitim aldıkları okulda derslere katılırken, diğer günlerde bir işletmede çalışma deneyimi elde ederler. Dual eğitim sisteminin temel avantajlarından biri, gençlerin mezun olduktan sonra iş bulma şanslarının artmasıdır. Öğrenciler, eğitim sürecinde edindikleri iş deneyimi sayesinde iş piyasasında güçlü bir aday profili oluştururlar. Aynı zamanda iş yerinde kazanılan deneyimlerle işverenlerin gençleri işe alırken daha güvenilir bir seçim yapmaları sağlanır. Bunun yanı sıra çalışanlar bir yandan şirkette çalışırken daha çıraklık dönemlerinde para kazanırlar. Bu eğitim için ise ön koşul olarak genelde orta öğretim düzeyinde bir mezuniyet aranır.

Bunun haricinde başka Avrupa ülkelerinde de yaygın olarak görülen Vocational Education and Training (VET) programı Almanya'da da uygulanmaktadır. Amaç, genç işsizlik problemi-ne daha erken önlem alma yolunda adımlar atmaktır. Bireylerin işe hazırlanmasında, istihdam edilebilirliklerinin artırılmasında ve kişisel gelişimlerinin desteklenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. VET genellikle öğrenciler iş gücüne girmeden önce lise ve ortaöğretim sonrasında, okul temelli bir ortamda (çoğunlukla sınıflarda) veya eğitim merkezleri ve şirketler gibi iş temelli ortamlarda uygulanır. Ortalama olarak, 15-19 yaşlarındaki genç Avrupalıların yaklaşık %50'si lise düzeyinde VET'e katılmaktadır. AB Konseyi aracılığıyla Üye Devletler, 2025 yılına kadar mesleki eğitim ve öğretimden yeni mezun olanların en az %60'ının mesleki eğitim ve öğretim-

leri sırasında iş tabanlı öğrenme deneyiminden yararlanmaları hedefini koymuşlardır. Kısa Süreli Eğitim Programları, Uzun Süreli Eğitim Programları, Çıraklık Programları, Staj Programları, Kariyer Eğitim ve Danışmanlık, Teşvik ve Destek Programları gibi çok geniş bir uygulama sahasına sahiptir. Her programın kendi içerisinde farklı metotları ve hedefleri vardır. Örneğin kısa süreli eğitim programları 2 hafta ila 2 ay arasında belli becerileri (örneğin, sağlık hizmetleri, inşaat, yemek pişirme) kazandırmayı amaçlar. Bunun yanı sıra uzun süreli eğitim programları 1 ila 3 yıl süren ve kapsamlı mesleki eğitim sunan kurumlardır. Öğrencilere belirli bir meslek alanında (teknik meslekler, sağlık hizmetleri, güzellik ve kişisel bakım) derinlemesine bilgi ve beceri kazandırmayı amaçlar.

Birleşik Krallık

Birleşik Krallık, genç işsizliğiyle mücadelede örnek alınan ülkelerden biri olarak, gençlerin iş gücüne katılımını artırmak ve eğitimle istihdam arasındaki geçişi kolaylaştırmak için yenilikçi politikalar geliştirmiştir. Bu hususta Kickstart Scheme, Birleşik Krallık hükümeti tarafından işsizlikle mücadele ve gençler için istihdam fırsatlarını artırmak amacıyla başlatılan bir programdır. Program, özellikle genç işsizlere kısa süreli iş deneyimleri sağlamak ve iş piyasasına entegrasyonlarını desteklemek için tasarlanmıştır. 16-24 yaş aralığındaki işsiz gençlere yöneliktir. Bu yaş grubundaki gençler, iş arama sürecinde olan ve devlet destekli işsizlik ödeneği alan kişilerdir. Kickstart Scheme, gençlere 6 aylık süreyle tam zamanlı iş deneyimi sağlar. İşverenler, gençleri işe aldıklarında, gençlerin

maşlarının bir kısmını devlet karşılar. Bu destekle işverenlerin gençleri istihdam etmelerinin teşvik edilmesi amaçlanır. İşverenler, gençler için gerekli eğitim ve destek hizmetlerini sunmakla yükümlüdür. Programın etkin bir şekilde yürütülmesi için belli aralıklarla düzenli izleme ve değerlendirme yapılır.

Ancak bu programa karşı birçok eleştiri de bulunmaktadır. Program kapsamında sağlanan iş deneyimlerinin genellikle geçici olması ve gençlerin kalıcı iş bulma sürecini yeterince desteklememesi bu eleştirilerin başında gelmektedir. Bunun yanında işverenlerin programa katılımı ve gençlerin etkin bir şekilde desteklenmesi, programın başarısı için kritik öneme sahiptir. İşverenlerin bu sorumlulukları yeterince yerine getirmemesi durumunda programın etkinliği mutlaka negatif etkiler meydana getirecektir.

Avustralya

Avustralya, 12 ay veya daha uzun süre boyunca bir İş Hizmetleri Sağlayıcısı'na kayıtlı olan ve 18 ila 49 yaş arasındaki iş arayanlar için önemli bir iş deneyimi programı sunmaktadır. Program kapsamında, 18 ila 49 yaş arasındaki iş arayanlar, kayıtlı oldukları her ek 12 ay için 26 haftalık bir süre boyunca iş deneyimi faaliyetlerine katılmak zorundadır. Yani, bir kişi 12 ay boyunca bir İş Hizmetleri Sağlayıcısı'na kayıtlıysa, bir sonraki 12 ay içinde 26 hafta süresince iş deneyimi kazanacağı faaliyetlere dahil olacaktır. Bu iş deneyimi faaliyetleri, katılımcılara iş dünyasında pratik deneyim kazandırmayı ve iş becerilerini geliştirmeyi amaçlar. Katılımcılar, belirlenen iş deneyimi faaliyetlerinde çeşit-



li görev ve sorumlulukları üstlenirler. Program, aynı zamanda kariyer danışmanlığı ve rehberlik hizmetleri sunar. Katılımcılar, iş arama sürecinde özgeçmiş hazırlama, mülakat teknikleri ve iş arama stratejileri konusunda destek alırlar. Program süresince, katılımcıların performansı düzenli olarak izlenir ve değerlendirilir. Program, iş deneyimi faaliyetlerine katılan kişilere belirli bir mali destek sağlar. Ayrıca, işverenler, program kapsamında gençleri ve işsiz bireyleri işe aldıklarında çeşitli teşvikler ve destekler alabilirler. Bu teşvikler, işverenlerin katılımcılara iş deneyimi kazandırmalarını teşvik eder. Programın etkinliği, katılımcıların iş bulma oranları ve iş deneyimi sürecindeki performanslarına göre değerlendirilir. Katılımcılardan ve işverenlerden alınan geri bildirimler, programın sürekli olarak iyileştirilmesine yardımcı olur. Program, iş arayan bireylerin iş dünyasına entegrasyonunu destekleme ve iş bulma şanslarını artırma amacıyla önemli bir araçtır.

SAADET PARTİSİ GENÇLİK KOLLARI'NIN GENÇ İŞSİZLİĞE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Şüphesiz Hollanda, Finlandiya, Almanya, Avustralya ve İngiltere gibi ülkelerde genç işsizliğe yönelik uygulanan çözüm politikaları, her bir ülkenin ekonomik gelişmişlik seviyesi, sosyal yapı ve demografik özelliklerine göre şekillenmiştir. Bu ülkelerin başarılı stratejileri, Türkiye'nin mevcut ekonomik koşulları, genç nüfusun büyüklüğü ve iş gücü piyasasının yapısı göz önüne alındığında doğrudan uygulanabilir nitelikte olmayabilir. Örneğin, Hollanda ve Finlandiya'nın sosyal refah sistemleri ve eğitim politikaları, yüksek ekonomik gelişim ve güçlü devlet destekleri ile mümkün olabilmektedir. Almanya'nın teknoloji odaklı eğitim ve iş gücü geliştirme stratejileri, ülkenin yüksek teknoloji sektöründeki gücünden faydalanmaktadır. İspanya ve İngiltere'nin uyguladığı politikalar ise ekonomik krizlerle başa çıkma ve iş gücü piyasa esnekliği konusunda deneyimlere dayanmaktadır. Türkiye'nin bu ülkelerin politikalarını birebir uygulaması, yerel ekonomik ve sosyal bağlamı dikkate almadığı sürece etkili sonuçlar vermeyebilir. Bu nedenle, Türkiye'nin genç işsizliği ile mücadelede kendi ekonomik, sosyal ve demografik dinamiklerine uygun, yerel koşullara

uyarlanmış stratejiler geliştirmesi kritik önem taşımaktadır. Ancak bu politikaların beraberinde getirdiği faydalar; yeni modellemelerle Türkiye'ye uyarlanabilecektir.

TÜRKİYE'YE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ – FARKLI MODELLER

Dual Education System

Almanya'da uygulanan bu modelde İkili Eğitim Sistemi olarak kavramlaştırılan bir şirketin staj eğitimi ve bir mesleki okul eğitiminin tek eğitim sistemi altında birleştirilmesi Almanya'da orta çağdan itibaren günümüze kadar sistemleştirilmiştir.⁶ Bu sistem, devlet ve özel sermayenin en üst düzeyde uyumlu ve verimli olarak çalıştığı bir sistem vadetmektedir. Bu sistemin başarısı karşısında gelişmiş ülkeler olan Birleşik Krallık ve Kanada dahil, sistemi kendi ülkelerinde uygulamak için çalışmalar yapmışlardır.

Sistemin kurulduğu ve en iyi uygulandığı yer olan Almanya'da, lise ve üniversite öğrencileri, çoğunlukla lise düzeyindeki öğrenciler, teorik eğitimlerinin yanı sıra haftanın üç günü yarı zamanlı ücretli çalışma yaparak eğitim aldıkları iş alanlarında pratik yapmaktadırlar. Bu süreçte işverenlerin beklediği yeterlilikler eğitim alan öğrencilere kazandırılmaktadır.

Bu sistemin uygulanmasında en büyük etken ise holding ve büyük kuruluşlara çok sayıda genç çalışanlara yeteri kadar zaman ve olanak sağlayabilme kabiliyetleri sebebiyle bu sisteme girmeleri için teşvik verilmesidir.

Buna ek olarak okula başlayan çocuklarının meyillerinin erkenden teşhis edilip karakterlerine ve becerilerine göre yüksek öğretime veya lise sonrası doğrudan mesleğe yönlendirilmesi Türkiye için önemli bir vakit ve kaynak kazancı olacaktır. Mevcut durumda toplumda işsizliğin olmasına karşın istihdam açığının bulunması bu şekilde engellenecektir.

Ez cümle Dual Education System (Çift Yönlü Eğitim Sistemi), staj ve okul eğitimini entegre ederek öğrencilerin hem teorik hem de pratik bilgi edinmesini sağlayan bir modeldir. Özellikle nüfusu itibarıyla ülkemize uyarlamada daha uygun bir ülke olan Almanya'nın bu uygulama-

sı, Türkiye'de mevcut eğitim sisteminde staj ve pratik eğitim uygulamaları genellikle yetersiz kalmasından ve mesleki eğitimde eksiklikler yaşanmasından dolayı dikkate alınabilecek bir uygulamadır. Bu modelin Türkiye'ye uyarlanabilirliği, özellikle mesleki eğitim alanında önemli bir dönüşüm sağlayabilir. Türkiye'de birçok öğrenci ve genç profesyonel, teorik bilgiyi pratiğe dökme konusunda sınırlı fırsatlarla karşılaşmaktadır. Dual Education System, bu açığı kapatmak ve iş gücü piyasasında daha donanımlı bireyler yetiştirmek için etkili bir çözüm sunabilir. Özellikle meslek liseleri ve teknik eğitim kurumlarında bu modelin entegrasyonu, öğrencilerin iş dünyası ile daha yakın bir ilişki kurmalarını ve gerçek iş ortamlarında deneyim kazanmalarını mümkün kılacaktır. Bu sayede, iş gücü piyasasında ihtiyaç duyulan nitelikli iş gücünün yetiştirilmesi ve genç işsizliğin azaltılması konusunda önemli bir adım atılmış olacaktır.

Mesleki Eğitim ve Meslek Liseleri marifetiyle İmalat Sanayinin teşviki

Genç işsizliğe karşı mücadele de en hızlı sonuç alınan çalışan modeli ara eleman olarak nitelenen yarı yetkinlik gerektiren işgücü piyasasıdır. Bu işgücü piyasasında işverenlerin aradığı talepleri karşılayacak en önemli unsurlardan

Mesleki eğitimlerde yüksek teknolojik veya katma değerli üretime odaklanılması, katma değer üretmeyen ve sınırlı memuriyet alanlarına istihdam sağlayan düşük puanlı liseler, imam hatip lisesi ve lisans programları yerine kaliteli meslek liseleri ile meslek yüksekokullarının daha fazla yaygınlaştırılması şarttır.

birisi de meslek liseleridir. Mesleki eğitimlere yapılacak olan yatırımlarla birlikte işgücündeki arz ve talep ortak nokta da buluşabilecek ve hızlı bir netice alınabilecektir. Ancak bunun için meslek liselerinin eğitiminin kaliteli hale getirilmesi ve bu liselerin cazip kılınması için çaba harcanması gerekmektedir.

Mesleki eğitimlerde yüksek teknolojik veya katma değerli üretime odaklanılması, katma değer üretmeyen ve sınırlı memuriyet alanlarına istihdam sağlayan düşük puanlı liseler, imam hatip lisesi ve lisans programları yerine kaliteli meslek liseleri ile meslek yüksekokullarının daha fazla yaygınlaştırılması şarttır. Bu düzenlemelerle birlikte prestij kaybı yaşayan İmam Hatip liseleri ve iktisadi bilimler alanındaki lisans bölümleri de kaliteli bir eğitim verme imkanına erişebileceklerdir.

Kaliteli meslek liselerinin ara eleman ihtiyacında olan sanayiye de katkısı sadece nitelikli çalışan yetiştirmek değil aynı zamanda eğitim sürecinde de ücretli bir şekilde yarı zamanlı çalışma ile de sağlanacaktır. Bu çalışma sistemi ile birlikte işveren genç kavramında dahil olmayan işçi ücretine, birden fazla öğrenci çalıştırarak hem nitelikli eleman yetiştirecek hem de daha çok katma değerli emek üretme noktasına gelebilecektir. Buradaki yatırım sadece imalat sanayinde sınırlı kalmayıp tarım gibi ülkemizin en önemli sektörüne de yeni bir kalkınma sağlayacaktır. Önemle belirtmek gerekir ki, çalışma koşullarının güçlendirilmesi, sosyal hayat imkânı sağlanması ve mesleki itibarının artırılması amaçların gerçekleşmesi için elzemdir.

Her ne kadar mesleki eğitim ve sanayi iş birliği ideal bir yöntem olarak gözükse de bu sistemin Çin ve Hindistan'daki uygulamasındaki gibi ucuz emek sömürüsüne yer verilmeden adil bir şekilde yapılması gerekmektedir. Sadece doğu ülkelerinde değil batı ülkelerinde de bu sistemin kötüye kullanıldığı raporlarla tespit edilmiştir. Gelişmiş ekonomi ve güçlü hukuk düzenlemelerine sahip olan Hollanda, Danimarka ve Finlandiya'da da bu sistem kötüye kullanılmaya neden olabilmektedir. Ancak bu ülkelerde imalat sanayisi değil hizmet sektöründe daha çok gençlerin yarı zamanlı çalışması teşvik edilmektedir.

Sistemin örnek gösterilen ülkesi olan Hollanda'da gençlerin neredeyse yarısı yarı zamanlı



çalışma ile istihdam edilmektedirler.⁷ Hollanda hükümeti, işveren kuruluşları ve ticaret odalarıyla birlikte imzaladığı Wassenaar anlaşması gereği geçici çalışma şartlarının işverenler için kolaylaştırılması ve ücretlerde esneklik sağlanmıştır. Bu sebeple de her ne kadar diğer ülkelere nazaran çok daha iyi şartlarda gençler istihdam edilse de Hollanda'nın daha az denetim mekanizması olan ve güçlü bir sendikalaşmanın olmadığı ülkelerde bu sisteminin örnek olamayacağı belirtilmektedir.

Bu sistemlerin iş kültürü ve sosyal güven aralığı farklı olan ülkelere uygulanması halinde verim alacağı tartışılmıştır. Ayrıca geçici ve yarı zamanlı yapılan işlerin ardından hem işveren hem de işçiler verim alamadıklarını ve bu durumdan mutlu olmadıklarını ifade etmektedir. İşverenler uzun vadeli bir işçi yatırımı ve planlama yapamamakta, işçiler ise geçici ve yarı zamanlı işlerde daha az ücret ve iş sonunda belirsizlikle başa çıkmak zorunda kalmaktan şikayetçilerdir. Bu durum sektördeki işverenlerin durumu kötüye kullanmasına da yol açmaktadır.

Bunun için her işsiz gence 6 aylık yarı zamanlı iş imkanı sağlanması ardından uzun dönem için eleme yapılması fikri verilmiştir. Buna ek olarak Avrupa Birliği mevzuatı gereği üye ülkelerin 25 yaşından önce işsiz kalan her genç için işsiz kalma tarihinden itibaren 4-12 ay arasında gence özel program hazırlanmaktadır. Programın uygulanması her ülkede farklılık gösterse de sistem işsiz kalan gencin devlet tarafından geçici süreli bir işte istihdam edilmesi veya eğitim programının gence teklif edilmesini içermektedir. Bu sistem her ne kadar genç işsizliğe direkt devlet müdahalesine izin verse de bağıllık ola-

rak adlandırılan zararlı bir kavramı da ortaya çıkarmaktadır. Buna göre, işsiz gençler devlet tarafından verilen iş garantisine güvenerek kendini geliştirmemekte ve iş aramamaktadırlar. Ayrıca, sistemin dönemsel başarı gösterdiği ülke olan Finlandiya'da, 25 yaşın altındaki her gençlere ve 30 yaşın altındaki her yeni mezunlara, işsiz kaldıktan sonraki üç ay içinde iş, staj, çalışma yeri veya bir atölye veya rehabilitasyon programında bir süre için iş teklif edilmektedir.⁸ Bu uygulamanın 2013 yılında 40.000 kişi için istihdam sağladığı belirtilse de, sayının çok az olması, kişilerin bu istihdamı kalıcı hale getirememesi ve yıllara göre Finlandiya'da genç işsizlik oranında bir artış olduğu gözlemlenmesi bu sistemin uygulanması bakımından bu hususlara dikkat edilmesi gerektiğini göstermektedir.

Bu sistemde, İngiltere'de hazırlanan raporunda belirttiği üzere, 9 gençlerin bağıllık unsurunu ve bu sistemi daha kalıcı hale getirmek için bu programa kabul edilmek için çeşitli ve kısmen caydırıcı şartların olması ve bu çalışmadan sonraki değerlendirmelerden sonra geçici çalışmanın tam zamanlı istihdama yöneltilmesi gerekmektedir.

Caydırıcı şartlar açısından Avustralya'daki zorunlu çalışma metodu da (MWA) incelemeğe değerdir. ¹⁰ Bu program ülkemizdeki İŞKUR modeline benzerlik teşkil etmekle birlikte, 12 ay veya daha uzun süredir bir Avustralya İş Hizmetleri Sağlayıcısı'na (Avustralya Hükümeti'nin ulusal istihdam hizmetleri) kayıtlı ve 18 ila 49 yaş arasındaki iş arayanların, bir Avustralya İş Hizmetleri sağlayıcısından aldıkları her ek 12 ay için 26 haftalık bir süre boyunca iş deneyimi faaliyetlerine katılmaları gerekmektedir. Bu zorunlu programın işsizler tarafından kötüye

kullanılmasını engellemek için ihlal hallerinde belirli oranlarda programa katılan kişilerden tazminat alınabilmektedir. Bu program her ne kadar kötüye kullanmalara bir önlem olarak gözüke de bunun makul, ölçülü olması ve bir zorunluluktan ziyade daha isteğe bağlı olması programın başarısı açısından önemli görülmektedir.

Türkiye'nin bazı sosyolojik gerçeklerinin Avrupa'dan farklı olduğunu göz önüne almak gerekirken birlikte çıkarılması gerek sonuç, politikanın da ülkemize göre yönlendirilmesi gerektiğidir. Özellikle 1.848.236 meslek lisesi öğrencisi sayısı aslında ülkemiz imalat sanayinde ciddi bir altyapıya sahip olabilecek güçlü bir ülkedir. Avrupa ülkelerinin aksine Türkiye'de genç oranı daha fazla, teknolojik gelişmeler ise daha geride olduğu için istihdam alanında niteliktense nicelik de göz önünde bulundurulmalı, var olan kaynakların teknolojik gelişmelere harcanmasıyla istihdam alanını daraltmak yerine insan kaynağının istihdama yönlendirilmesi daha faydalı olacaktır. Niteliksiz ve sayıca çok iş gücünü değerlendirmenin en iyi yolu budur, böylelikle hem istihdam sağlanacak ve ekonomi büyüyecek, hem de para kaynağı başka yöne aktarılacaktır.

Yine İmalat sanayine yönelik teşviklerin artırılması, Türkiye'nin üretim odaklı bir istihdam alanı yaratmasında önemli bir rol oynayabilir. Üretim sektörü, iş gücü istihdamında geniş bir potansiyel sunarak ekonomik büyümenin desteklenmesine katkıda bulunabilir. Bu alana yönelik teşviklerin artırılması, hem mevcut sanayi kuruluşlarının kapasite artışı hem de yeni girişimlerin teşvik edilmesi açısından faydalı olacaktır. Teşvikler, Ar-Ge yatırımları, üretim teknolojilerinin modernizasyonu ve iş gücü eğitim programlarını kapsayarak, imalat sektöründe yüksek nitelikli iş gücünün yetiştirilmesini ve sektöre olan ilginin artırılmasını sağlayabilir. Böylece, Türkiye'nin imalat sanayinde daha rekabetçi bir konum elde etmesi ve gençlerin nitelikli iş fırsatlarına erişiminin artırılması mümkün olacaktır. Ayrıca, üretim odaklı istihdam alanlarının genişlemesi, işsizlik oranlarını düşürmekle kalmayıp aynı zamanda ekonomik istikrarı ve sürdürülebilir büyümeyi destekleyecektir. Şüphesiz genç iş gücünün bu alanlara teşviki, hizmet sektörüne değil sanayi alanına yönlendirilmesi bu sebeplerle önemlidir.

Pratiğe dönük Staj Programları

Ülkemizde mesleğe giriş açısından çoğu alanda staj zorunludur. Staj uygulaması esasen faydalı bir uygulama olsa da çoğu zaman etkili kullanılamamakta, hatta zararlara sebep olmaktadır. Stajyerlere verilen ücret yasal olarak asgari ücretin 1/3'üdür ve bu yetişkin bir bireye asla yetmeyecek bir miktardır. Bununla birlikte stajyer çalıştıran işyerleri çoğunlukla bu ücreti de vermez, ayrıca stajyerlerin staj yapmasının zorunlu olmasını istismar ederek iş alanlarının dışında, ağır şartlarda ve mesai saatleri dışında da diledikleri gibi çalıştırır. Stajyerler ise işçi haklarından yararlanmak için mahkemeye başvuramazlar, zira stajyerler İş Kanunu'na değil, Mesleki Eğitim Kanunu'na tabidirler.

Bunun gibi sorunlar hem stajyere büyük haksızlıklara sebep olmakta, hem de pek çok stajyerin halk arasında "naylon staj" adı da verilen şekilde stajını yalnızca kâğıt üstünde yapıp gerçekte stajın faydasının hâsıl olmamasına sebep olmaktadır. Özellikle staj süresi 1 yıl gibi uzun süreler olan avukatlık stajlarında bu durum sıklıkla görülmektedir.

Vergi muafiyetleri

İşverenlerin daha çok kişi çalıştırması için sigorta ve vergiler yönünde indirimlere gidilerek istihdama teşvik edilmesi kısa süreli olarak devletin kasasına zarar gibi görünse de aslında hem bu işletmenin istihdam yoluyla kendini ileriye taşıyarak ekonomiye katkı sağlaması hem de işsiz kişinin iş bulmasıyla rahatlayarak daha çok harcama yapması ekonomiye uzun vadede çok daha fayda sağlayacaktır. Bu yönden istihdam için vergi muafiyetleri getirilmesi ve bunların genişletilmesi şarttır. Bu yönüyle Türkiye'de özellikle katma değeri yüksek işlere yönelik teşviklerin artırılması ve bu yolla yeni istihdam fırsatlarının oluşturulması ve vergi muafiyeti politikalarının uygulanması, ekonomik büyümeyi ve istihdamı güçlendirmek adına kritik bir strateji olabilir. Zira Katma değeri yüksek sektörler, yenilikçi teknolojiler ve ileri düzey iş gücü gerektirdiğinden, bu alanlarda yapılan yatırımlar ekonomik büyümeyi sürdürülebilir kılmakta önemli rol oynar. Teşviklerin ve vergi muafiyetlerinin artırılması, özellikle yüksek teknoloji, Ar-Ge ve ileri üretim alanlarındaki girişimlerin desteklenmesini sağlayacaktır. Bu politikalar, hem yerli

girişimcilerin hem de yabancı yatırımcıların bu sektörlerde faaliyet göstermelerini teşvik eder, nitelikli iş gücüne olan talebi artırır ve dolayısıyla istihdamı destekleyecektir. Ayrıca, vergi muafiyetleri ve diğer teşvikler, işletmelerin Ar-Ge yatırımlarını artırmalarını ve üretim süreçlerini modernize etmelerini sağlayacaktır. Bu durum, uzun vadede Türkiye'nin uluslararası rekabet gücünü artırarak, yüksek katma değerli ürünlerin ve hizmetlerin yerel ve küresel pazarlarda daha etkin bir şekilde sunulmasına katkıda bulunacaktır. Bu strateji, hem ekonomik büyümeyi hızlandırır hem de sürdürülebilir iş fırsatları oluşturacaktır.

İŞKUR-KOSGEB gibi Uygulamaların Teşviki

Türkiye'de genç işsizliği sorununu ele almak için mevcut destek mekanizmaları da, çözüm için önemli bir rol oynayabilecektir. Özellikle İŞKUR ve KOSGEB gibi kurumlar, gençlerin işgücü piyasasına entegrasyonunu desteklemek ve girişimcilik becerilerini artırmak adına çeşitli programlar sunmaktadır. İŞKUR, genç iş arayanlara meslek edinme kursları, staj imkanları ve iş bulma hizmetleri sunarak iş gücü piyasasına daha hızlı ve etkin bir şekilde katılmalarını sağlamaktadır. KOSGEB ise girişimciliği teşvik ederek, gençlerin kendi işlerini kurmaları ve büyütmeleri için finansal destek ve eğitim programları sunmaktadır. Bu destekler, gençlerin iş bulma sürecini kolaylaştırırken, aynı zamanda ekonomik büyümeye katkıda bulunur. Ancak, mevcut destek mekanizmalarının etkinliğini artırmak ve gençlerin daha geniş bir kesimine ulaşmak amacıyla bu tür uygulamaların kapsamının genişletilmesi gerekmektedir. Kimi zaman karşılaşılan adam kayırmacı yaklaşımla bu teşviklerin uygulanması gençler üzerinde ciddi etkiler gösterdiğinden bu yönde denetimlerde sıklaştırılmalıdır. Yine Desteklerin daha fazla sayıda genç işsiz aday ve girişimciye ulaşabilmesi için kaynakların artırılması, programların çeşitlendirilmesi ve etkin bir şekilde uygulanması, genç işsizliğinin azaltılmasına ve ekonomik kalkınmanın desteklenmesine önemli katkılarda bulunacaktır.

İş Bul Uygulamaları

Türkiye'de genç işsizlik sorununu azaltmak için iş bulma projelerinin geliştirilmesi büyük bir önem taşımaktadır. Bu bağlamda, uluslara-

rası örneklerden yararlanmak, etkili stratejiler oluşturmak adına faydalı olabilir. Avustralya'da uygulanan İş Hizmetleri Sağlayıcısı (Job Services) modeli, iş arayan bireyleri hedefli bir şekilde destekleyerek iş bulma süreçlerini iyileştirmektedir. Bu modelde, iş arayanlar kişiye özel rehberlik alır, beceri değerlendirmeleri yapılır ve işverenlerle doğrudan bağlantılar kurulur. Benzer şekilde, Hollanda'da devletin iş arayanlara aktif olarak iş bulma hizmeti sunması, iş gücü piyasasına entegrasyonu hızlandırmaktadır. Hollanda'da gibi ülkelerde ki bu sistem, iş arayanları işverenlerle eşleştirerek, iş bulma sürecini daha sistematik ve kişiselleştirilmiş hale getirir. Türkiye'de de bu tür uygulamaların geliştirilmesi, iş arayanlara daha hedeflenmiş ve etkili destekler sunarak iş bulma süreçlerini kolaylaştırabilir. İş bulma projelerinin kapsamını genişletmek, teknolojiyi ve veri analizlerini kullanarak iş arayanlara daha iyi hizmet sunmak, iş gücü piyasasında daha güçlü bir iyileşme sağlayabilir.

Mezun- İşgücü İhtiyacı Planlaması

Yine ifade edildiği üzere Türkiye'de iş gücü piyasasında yaşanan uyumsuzlukların temel nedenlerinden biri, üniversite kontenjanları ile iş gücü ihtiyacı arasındaki eşleşmenin yetersizliğidir. Şu anda birçok üniversite bölümü, mezunlarını iş piyasasında gerçek talep ve ihtiyaçlarla uyumlu alanlarda yetiştirmemektedir. Bu durum, mezunların iş bulma süreçlerinde zorluk yaşamasına ve işgücü piyasasında yetkin iş gücü açıklarının oluşmasına yol açmaktadır. Bu sorunu çözmek için, üniversite kontenjanlarının işgücü ihtiyacı olan sektörlerle daha iyi bir şekilde eşleştirilmesi gerekmektedir. Örneğin, iş gücü pazarında talep gören meslek alanları ve sektörler doğrultusunda eğitim programları oluşturulmalı ve kontenjanlar bu ihtiyaçlara göre ayarlanmalıdır. Ayrıca, iş dünyası ile üniversiteler arasında daha güçlü iş birlikleri ve veri paylaşımı sağlanarak, mezunların gerçek iş gücü taleplerine uygun becerilerle donatılması mümkün olabilir. Bu tür bir planlama, hem üniversite mezunlarının iş bulma şansını artıracak hem de işgücü piyasasının etkinliğini ve verimliliğini yükseltecektir. Bu konuda maalesef bir planlama teşkilatımızın olmayışı bu durumun yegane sebeplerindendir.

SONUÇ

Ez cümle Genç işsizliğinin Türkiye'deki temel nedenleri arasında ekonomik istikrarsızlık, düzensiz göç hareketleri, eğitim sistemindeki yapısal sorunlar ve işgücü piyasasındaki denge-sizlikler öne çıkmaktadır. Ekonomik dalgalanmalar, işverenlerin istihdam sağlama kapasitelerini azaltırken, beyin göçü nedeniyle nitelikli personel eksikliği yaşanmakta ve kayıt dışı ucuz iş gücü, iş imkanlarını sınırlamaktadır. Aynı zamanda, gençlerin niteliklerine ve ilgi alanlarına uygun mesleki eğitime yönlendirilmemesi de uzun vadede iş gücüne katılımlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durum, özellikle üniversite mezunu gençlerin işsizlik oranlarının artmasına neden olurken, işverenlerin nitelikli eleman bulma konusundaki sıkıntılarını da büyötmektedir.

Türkiye'deki bu sorunların çözümü için gençlerin yeteneklerine uygun eğitim olanaklarının sağlanması, mesleki eğitim okullarının daha etkin kullanılması ve iş gücü eğitim kurslarının artırılması kritik öneme sahiptir. Üretim ve sanayi sektörlerinde ara eleman ihtiyacını karşılayacak programların geliştirilmesi, genç işsizliğin önüne geçmek için uzun vadeli çözümler sunabilir. Ayrıca, devletin teşvik politikalarının adil ve şeffaf bir şekilde yürütülmesi, iş kurmayı ve genç istihdamını destekleyecek adımlar atılması gerekmektedir. Kamuda istihdamın artırılması ise ekonomik büyümeye doğrudan katkı sağlamadığı için sürdürülebilir bir çözüm olmaktan uzaktır; bu nedenle, üretim odaklı politikaların önceliklendirilmesi daha kalıcı bir çözüm olacaktır.

Diğer ülkelerde uygulanan genç işsizliği azaltma politikaları, Türkiye için önemli bir referans kaynağı olabilir. Örneğin, Finlandiya'nın uyguladığı "Gençlik Garantisi Programı" ile her gencin iş bulması veya eğitime yönlendirilmesi hedeflenmiştir. Bu programın başarılı olması, kamu-özel sektör iş birliğinin güçlü bir şekilde yürütülmesi ve gençlerin bireysel becerilerine göre iş imkanları sunulmasına dayanmıştır. Almanya'daki "Dual Eğitim Sistemi" de gençlerin eğitim sürecinde hem teorik hem de pratik eğitim alarak mezuniyet sonrasında iş piyasasına güçlü bir şekilde katılmalarını sağlamaktadır. Hollanda'nın esnek iş düzenlemeleri ve Birleşik Krallık'ın "Kickstart Scheme" gibi programları

Türkiye'de genç işsizliğin temel nedenleri arasında, arz ve talep dengesinin bozulması, eğitim ve iş dünyası arasındaki uyumsuzluk, gençlerin iş gücü piyasasındaki beceri yetersizlikleri ve ekonominin belirli sektörlerde yeterli istihdam sağlayamaması yer almaktadır.

da gençlerin iş deneyimi kazanmalarına ve iş gücüne daha hızlı entegre olmalarına yardımcı olmaktadır.

Bu ülkelerden alınacak ilhamla, Türkiye'de de genç işsizliği çözmek için hem eğitim hem de istihdam politikaları daha etkin bir şekilde hayata geçirilebilir. Eğitim sistemi, gençleri iş dünyasına hazırlayacak şekilde yeniden yapılandırılmalı ve mesleki eğitim daha geniş kitlelere ulaştırılmalıdır. Ayrıca, devletin gençlere yönelik teşvik ve destek politikalarının yaygınlaştırılması ve etkin bir şekilde denetlenmesi, gençlerin iş gücüne katılımını artıracaktır. Tüm bu adımların yanı sıra, kamu ve özel sektör iş birliği güçlendirilerek, gençlere yönelik uzun vadeli istihdam çözümleri geliştirilmelidir. Bu şekilde, Türkiye'de genç işsizliği ile mücadelede başarılı sonuçlar elde edilebilir ve genç nüfusun iş gücüne daha etkin bir şekilde katılımı sağlanabilir.

Genç işsizlik sorunu, sadece Türkiye'nin değil, küresel ölçekte pek çok ülkenin karşı karşıya olduğu bir zorluktur. Türkiye'de genç işsizliğin temel nedenleri arasında, arz ve talep dengesinin bozulması, eğitim ve iş dünyası arasındaki uyumsuzluk, gençlerin iş gücü piyasasındaki beceri yetersizlikleri ve ekonominin belirli sektörlerde yeterli istihdam sağlayamaması yer almaktadır. Çözüm önerileri, yalnızca genç işsizliği önlemekle kalmayıp, aynı zamanda ekonomik büyümeyi ve toplumsal refahı artırma potansiyeline de sahiptir.

Dual Eğitim Sistemi gibi yenilikçi çözümler, teorik bilgi ile pratik becerileri harmanlayarak gençlerin iş piyasasına daha hazır hale gelmelerini sağlar. Almanya gibi ülkelerde başarılı sonuçlar elde eden bu model, gençlerin hem eğitim alıp hem de iş deneyimi kazandıkları bir sistemdir ve Türkiye’de de uygulanabilirliği tartışılmalıdır. Bu model, aynı zamanda gençlere erken yaşta meslek seçimi yapma imkânı sunarak işgücü piyasasında verimliliği artırabilir. Ancak bu sistemin uygulanabilmesi için devlet, özel sektör ve eğitim kurumlarının etkin iş birliği içinde çalışması gerekmektedir.

İmalat sanayi ve mesleki eğitim programlarına yapılacak yatırımlar da genç işsizliğin çözümünde büyük önem taşımaktadır. Meslek liselerinin kalitesinin artırılması ve cazibesinin yeniden kazanılması, sanayi ve tarım gibi kritik sektörlerde ara eleman ihtiyacını karşılamada etkili olacaktır. Ancak bu süreçte, gençlerin ağır iş koşullarından korunması ve haklarının korunması için güçlü bir hukuki çerçeve oluşturulmalıdır.

Staj uygulamalarında mevcut aksaklıklar ve suistimaller giderilmelidir. Stajyerlerin özlük haklarını güvence altına almak ve staj süresince adil ücretlendirme sağlamak hem işverenler için hem de gençler için faydalı bir çözüm olacaktır. Staj programlarının verimliliği artırılarak, gençlerin mezun olduktan sonra iş bulma sürecinde daha donanımlı hale gelmeleri sağlanabilir.

Ayrıca, genç işsizliği azaltmak için vergi teşvikleri ve vergi muafiyetleri gibi ekonomik politikaların yaygınlaştırılması gerekmektedir. İşverenlerin daha fazla istihdam yaratmaları teşvik edilmelidir. Bu, kısa vadede devletin vergi gelirlerinde bir azalma gibi görünse de uzun vadede ekonomik büyüme ve toplumsal refahın artmasına katkıda bulunacaktır.

Son olarak, gençlerin iş gücü piyasasına entegrasyonunu sağlamak için Avrupa Birliği ve diğer gelişmiş ülkelerdeki başarılı uygulamalardan ilham almak faydalı olabilir. Örneğin, Finlandiya’da genç işsizlere yönelik uygulanan programların etkili olduğu gözlemlenmiştir; ancak bu tür programların Türkiye’nin sosyo-ekonomik gerçeklerine uygun şekilde uyarlanması önemlidir. Özellikle Türkiye’deki genç nüfus ora-

nı, gelişmiş ülkelerden farklı olarak daha yüksek olduğu için genç işsizliği önlemek adına nitelikli ve geniş çaplı istihdam programlarının hayata geçirilmesi gerekmektedir.

Sonuç olarak, genç işsizliğin çözümü için bütüncül bir yaklaşıma ihtiyaç vardır. Eğitim sistemi, ekonomik politikalar ve iş gücü piyasası dinamikleri bir arada ele alınarak, gençlerin iş hayatına daha verimli bir şekilde katılmaları sağlanmalıdır. Genç işsizliği önlemek, sadece bireysel düzeyde değil, toplumsal ve ekonomik düzeyde de sürdürülebilir bir kalkınma için kritik bir adımdır.

KAYNAKÇA

1. <https://www.sbb.gov.tr/istihdam/>
2. Arş. Gör. Seda Bayraktar, Prof. Dr. Ahmet İncekara, Türkiye'nin Genç İşsizlik Profili Çalışma İlişkileri Dergisi S.16
3. <https://www.oecd.org/en/data/indicators/youth-unemployment-rate.html>
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Temmuz-2024-53513#:~:text=15%2D24%20ya%C5%9F%20grubunu%20kapsayan,25%2C0%20olarak%20tahmin%20edildi.>
4. <https://arastirma.disk.org.tr/?p=10615file:///C:/Users/avhal/Downloads/864ab2ba-en.pdf>
5. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü / Çalışma İstatistikleri Daire Başkanlığı Haziran 2024
6. Crowley, Lizzie. , Jones, Katy. , Cominetti, Nye. , and Gulliford, Jenny. (2013). International Lessons: Youth unemployment in the global context. The Work Foundation. s. 17-24. <https://www.educationandemployers.org/wp-content/uploads/2014/06/International-Lessons-Youth-unemployment-in-the-global-context.pdf>
7. Crowley vd. , "International Lessons: Youth unemployment in the global context." , s. 38-40.
8. Crowley vd. , "International Lessons: Youth unemployment in the global context." , s. 41-46.
9. ilo.org. (2015). Toward Solutions for Youth Employment A 2015 Baseline Report. Solutions for Youth Employment (S4YE) Coalition. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_413826.pdf

Ayrıca bkznz.

- Eurofond. (2015, 15 Kasım). Finland: Youth Guarantee shows positive signs despite budget cuts. <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2015/finland-youth-guarantee-shows-positive-signs-despite-budget-cuts>
- TÜİK (2024, Ocak). İşgücü İstatistikleri. - <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC-%C4%B0statistikleri-Ocak-2024-53525&dil=1#:~:text=%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BCne%20kat%C4%B1lma%20oran%C4%B1%20erkeklerde%20%71,kad%C4%B1nlarda%20%36%2C6%20oldu.&text=15%2D24%20ya%C5%9F%20grubunu%20kapsayan,21%2C1%20olarak%20tahmin%20edildi.>
- Npr.org. (2012, 4 Nisan). The Secret To Germany's Low Youth Unemployment. <https://www.npr.org/2012/04/04/149927290/the-secret-to-germanys-low-youth-unemployment>
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. ULUSAL GENÇ İSTİHDAM STRATEJİSİ 2021 – 2023 <https://www.csgb.gov.tr/media/86869/ulusal-genc-istihdam-stratejisi-ve-eylem-plani-2012-2023.pdf>
- Reuters. (2020, 20 Kasım). Thailand tackles unemployment with million jobs expo. <https://www.reuters.com/article/business/thailand-tackles-unemployment-with-million-jobs-expo-idUSKBN26HON4/>
- Worldbank.org (2014, 8 Ekim). Global Coalition Launched to Tackle Youth Unemployment. World Bank Group. <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2014/10/08/global-coalition-tackle-youth-unemployment>
- <https://iskanunu.com/sizin-sorduklariniz/stajyerlerin-ucet-ve-calisma-kosullari/>
- <https://www.dogrulukpayi.com/bulten/turkiye-de-memur-sayisi-fazla-mi>

GENÇ İŞSİZLİK RAPORU