

T.C.
KIRŞEHİR AHI EVRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI

TÜRKİYE’DE GENÇ İŞSİZLİĞİ SORUNU VE ÇÖZÜM
YOLLARI : AVRUPA BİRLİĞİ TÜRKİYE
KARŞILAŞTIRMASI

Taner DEMİR

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KIRŞEHİR-2024



©2024 Taner DEMİR

T.C.
KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI

TÜRKİYE’DE GENÇ İŞSİZLİĞİ SORUNU VE ÇÖZÜM
YOLLARI:AVRUPA BİRLİĞİ TÜRKİYE
KARŞILAŞTIRMASI

THE PROBLEM OF YOUTH UNEMPLOYMENT AND
SOLUTIONSIN:TURKEY A COMPARISON OF TURKEY
WITH EUROPEAN UNION

Hazırlayan

Taner DEMİR

YÜKSEK LİSANSTEZİ

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Fatih ÇELİK

KIRŞEHİR-2024

KABUL VE ONAY

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı İktisat Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi, Taner DEMİR tarafından hazırlanan “**Türkiye’de Genç İşsizliği Sorunu ve Çözüm Yolları: Avrupa Birliği Türkiye Karşılaştırması**”adlı tez çalışması 30/07/2024 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından oybirliği/oyçokluğu ile **YÜKSEK LİSANS TEZİ**olarak kabul edilmiştir.

Danışman(İmza)

Dr. Öğr. Üyesi Fatih ÇELİK

Üye.....(İmza)

Prof. Dr. Birol MERCAN

Üye.....(İmza)

Doç. Dr. Oktay KIZILKAYA

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.../.../20..

(İmza)

Prof. Dr. Cemalettin İPEK

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- ☐ Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- ☐ Tezim sadece Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- ☐ Teziminyıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

.../.../2024

Taner DEMİR

İmza

ÖZET
TÜRKİYE’DE GENÇ İŞSİZLİĞİ SORUNU VE ÇÖZÜM YOLLARI :
AVRUPA BİRLİĞİ TÜRKİYE KARŞILAŞTIRMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan: Taner DEMİR

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Fatih ÇELİK

2024 – 103 + CIII

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü

İktisat Ana Bilim Dalı

Jüri

Danışman :Dr. Öğr. Üyesi Fatih ÇELİK

Üye :Prof. Dr. Birol MERCAN

Üye :Doç. Dr. Oktay KIZILKAYA

Genç işsizlik, hem Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde hem de Türkiye’de önemli bir sosyal ve ekonomik sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.Dünya çapındaki ülkelerde, genç işsizliği sorununu çözmek için eğitim, ekonomi ve teknoloji dâhil olmak üzere çeşitli sektörlerde aktif istihdam politikalarının uygulanmasına gerekli önem verilmektedir.Bu politikaların özel bir örneği olarak Almanya'nın mesleki ve teknik eğitim programları gösterilebilmektedir. Bu programlar, genç bireylerin istihdam edilebilirliğini artırmayı, onlara değerli iş deneyimi sağlamayı ve onları iş gücünün taleplerine uygun şekilde donatmayı amaçlayan çok yönlü bir politika aracı olarak hizmet vermektedir.

Aktif istihdam politikalarının yanı sıra, ulusal eğitim sistem ve politikalarının iş gücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun şekilde yeniden yapılandırılmasına yönelik öneriler bulunmaktadır. Aktif istihdam politikaları ve genel olarak eğitim politikalarının uygulanması, genç işsizliğine karşı küresel mücadelede önemli bir rol oynamaktadır. AB ve BM gibi uluslararası kuruluşlar, genç işsizliğiyle mücadelede yönelik etkili stratejiler ve eylemler geliştirmede üye ülkelere rehberlik etmek amacıyla "Genç İstihdam Ağı" ve "Gençlik Garanti Programı" gibi programları ve girişimleri aktif olarak yürütmektedir.

Bu çalışmanın temel amacı,Türkiye’de genç işsizliği sorununun çözümünde AB ülkelerinde başarılı olan ülke örnekleri ele alınarak Türkiyeaçısından model olarak değerlendirilmektedir. Bu amaçla Türkiye ve AB ülkelerinde genç işsizliği ile mücadelede uygulanan politikalar grafikler oluşturularak karşılaştırmalı olarak analiz edilmektedir. Özellikle Almanya’da işsizlik ve genç işsizliği ile mücadelede uygulanan politikaların Türkiye’de model olarak ele alınmasının olası etkileri analiz edilerek Türkiye için öneriler getirilmektedir.Araştırmada Türkiye ve AB ülkelerinde son on yıldaki işsizlik ve genç işsizliği rakamları incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler:Genç, Genç İşsizliği, İstihdam, İşsizlik, Mesleki Eğitim

ABSTRACT

THE PROBLEM OF YOUTH UNEMPLOYMENT AND SOLUTIONS : IN TURKEY A COMPARISON OF TURKEY WITH EUROPEAN UNION

M.SC.THESIS

Peparer: Taner DEMİR

Advisor: Dr.Öğr. Üyesi Fatih ÇELİK

2024 – 103 + CIII

Kırşehir Ahi Evran University, Graduate School Of SocialSciences

Department of Economics

Jury

Advisor :Asst. Prof. Dr. Üyesi Fatih ÇELİK

Member :Prof. Dr. Birol MERCAN

Member :Assoc. Prof. Dr.Oktay KIZILKAYA

Youth unemployment emerges as an important social and economic problem both in European Union (EU) countries and in Turkey. In countries around the world, due importance is given to the implementation of active employment policies in various sectors, including education, economy and technology, to solve the problem of youth unemployment. Germany's vocational and technical education programs can be cited as a special example of these policies. These programs serve as a multifaceted policy tool aimed at increasing the employability of young individuals, providing them with valuable work experience, and equipping them to meet the demands of the workforce.

In addition to active employment policies, there are suggestions for restructuring national education systems and policies in line with the needs of the labor market. The implementation of active employment policies and education policies in general plays an important role in the global fight against youth unemployment. International organizations such as the EU and the UN actively carry out programs and initiatives such as the "Youth Employment Network" and the "Youth Guarantee Programme" in order to guide member countries in developing effective strategies and actions to combat youth unemployment.

The main purpose of this study is to consider the examples of countries that are successful in the EU countries in solving the youth unemployment problem in Turkey and evaluate them as a model for Turkey. For this purpose, the policies implemented in the fight against youth unemployment in Türkiye and EU countries are comparatively analyzed by creating graphs. In particular, the possible effects of using the policies implemented in Germany to combat unemployment and youth unemployment as a model for Turkey are analyzed and suggestions are made for Turkey. In the research, unemployment and youth unemployment figures in Türkiye and EU countries in the last ten years were examined.

KeyWords: Youth, YouthUnemployment, Employment, Unemployment, Vocational Training

ÖNSÖZ

Genç işsizliği küresel bir sorundur.Sosyal, ekonomik ve kişisel etki açısından endişe verici boyutlara ulaşmaktadır. Gençlerin 'makul bir yaşam standardına' ulaşması giderek zorlaşmakta ve yetişkinliğe giden yo giderek daha uzamaktadır. Bu çalışma, Türkiye'de genç işsizliği sorununun önemine ve bu sorunun çözümüne yönelik politika önerilerine odaklanmakta olup, önerilerde bulunurken Avrupa Birliğine üye ülkelerden bu sorun ile karşılaşan ve başarılı çözüm yolları üretmiş ülkelerin yöntemleri incelenmiştir.

Öncelikle eşim Zeliha' ya anlayışlarından ve çalışmalarımda bana destek olan çocuklarım Doğukan ve Doruk' a, Danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Fatih ÇELİK' e bölüm başkanımız Doç. Dr. Oktay KIZILKAYA' ya, katılımlarıyla bize şeref veren Prof. Dr. Birol MERCAN' a teşekkür ederim.

Kırşehir - 2024

Taner DEMİR

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	3
ÖZET	i
ABSTRACT.....	İİ
ÖNSÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLOLAR.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR	x
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	5
1.İŞSİZLİK, İŞSİZLİK ÇEŞİTLERİ.....	5
1.1. İŞSİZLİK KAVRAMI.....	6
1.2. İŞSİZLİK ÇEŞİTLERİ.....	7
1.2.1. Açık işsizlik.....	7
1.2.1.1. Mevsimsel İşsizlik.....	7
1.2.1.2. Geçiciİşsizlik.....	8
1.2.1.3.Teknolojik İşsizlik	9
1.2.1.4. Yapısal İşsizlik.....	9
1.2.1.5.Eksik Talep İşsizliği.....	9
1.2.1.6.Arızı (Friksiyonel) İşsizlik.....	10
1.2.1.7. Doğal İşsizlik	10
1.3. İŞSİZLİK SORUNUNA İLİŞKİN TEORİK YAKLAŞIMLAR.....	10
1.3.1.Klasik İktisat Teorisi.....	10
1.3.2. Neo-Klasik İktisat Teorisi	11
1.3.3. Keynesyen İktisat Teorisi.....	12
1.3.4. Monetarist İktisat Teorisi	12
1.3.5. Yapısalcı İktisat Teorisi.....	13
1.3.6. Yeni Yaklaşımlar.....	14
1.3.6.1. İş Arama Teorisi	14
1.3.6.2. Konjonktür Devresi Teorisi.....	15
1.3.6.3. İş Kontratları Teorisi.....	16
1.3.6.4. İçerdekiler Dışardakiler Teorisi.....	16

1.3.6.5. Etkin Ücret Teorisi	17
İKİNCİ BÖLÜM	19
2.GENÇLİK KAVRAMI VE GENÇ İŞSİZLİK	19
2.1.GENÇLİK KAVRAMI	19
2.2.GENÇLERİN KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR VE GENÇ İŞSİZLİĞİ	20
2.3. GENÇ İŞSİZLİĞİNİ ORTAYA ÇIKARAN FAKTÖRLER	22
2.3.1. Genç İşsizliği Ortaya Çıkaran Makro Faktörler	23
2.4. GENÇ İŞSİZLİĞİ ORTAYA ÇIKARAN MİKRO FAKTÖRLER	28
2.5.GENÇ İŞSİZLİĞİN ÇOK BOYUTLU OLUMSUZ SONUÇLARI	30
2.5.1. Genç İşsizliğin Ekonomik Boyutta Olumsuz Sonuçları	31
2.5.2. Genç İşsizliğin Sosyal Boyutta Olumsuz Sonuçları	32
2.5.3. Genç İşsizliğin Psikolojik Boyutta Olumsuz Sonuçları.....	33
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	35
3.AB ÜLKELERİ VE TÜRKİYE’DE GENÇ İŞSİZLİK	35
3.1. AVRUPA BİRLİĞİNDE İŞSİZLİK	35
3.1.1. AB’de İşsizlik Nedenleri.....	41
3.1.1.2. Yapısal İşsizlik.....	42
3.1.1.3. Demografik Faktörler	43
3.1.1.4. Politik ve Kurumsal Faktörler	43
3.1.1.5. Bölgesel Eşitsizlikler	44
3.1.1.6. Eğitim ve Yetenek Gelişimi	45
3.2.AVRUPA BİRLİĞİNDE GENÇ İŞSİZLİK	45
3.2.1. Avrupa BirliğindeCinsiyet Ayırımına Göre Genç işsizliği	47
3.2.2. Avrupa Birliğinde Eğitim Seviyesine Göre Genç İşsizlik.....	47
3.3. AB’DE GENÇ İŞSİZLİĞİN NEDENLERİ	48
3.3.1.Ekonomik Nedenler.....	48
3.3.2.Sosyal Nedenler	48
3.3.3.Eğitimsel Nedenler	49
3.3.4.Yapısal Nedenler	49
3.4.AB’DE GENÇ İŞSİZLİĞİN ETKİLERİ	49
3.4.1.Ekonomik Etkiler	49
3.4.2.Sosyal Etkiler	50
3.4.3.Psikolojik Etkiler.....	50
3.4.4.Politik Etkiler	50
3.4.5.Toplumsal Güvenlik ve Suç Oranları	50
3.5. TÜRKİYE’DE İŞSİZLİK VE GENÇ İŞSİZLİK	50

3.5.2. Türkiye’de Eğitim Seviyesine Göre Genç İşsizlik	55
3.6. TÜRKİYE’DE GENÇ İŞSİZLİĞİN NEDENLERİ	57
3.7. TÜRKİYE’DE GENÇ İŞSİZLİĞİN ETKİLERİ	58
3.7.1. Ekonomik Etkiler	58
3.7.2. Sosyal Etkiler	58
3.7.3. Bireysel Etkiler	59
3.7.4. Eğitim Üzerindeki Etkiler	60
3.7.5. Aile Üzerindeki Etkiler	60
3.7.6. Uzun Vadeli Kariyer Etkileri	61
3.8. AVRUPA BİRLİĞİNDE GENÇ İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE	62
UYGULANAN POLİTİKALAR	62
3.8.1. Eğitim	62
3.8.2. İş İmkânı Sağlayan Programlar	62
3.8.2.2. Gençler Arasında Girişimciliğin Özendirilmesi	63
3.9. AVRUPA BİRLİĞİNDE İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE BAŞARILI	63
OLAN ÜLKE ÖRNEKLERİ	63
3.9.1. Hollanda: Sosyal Tarafların Güçlü İş birliği	63
3.9.2. Danimarka: Güvenceli Esneklik Modeli	64
3.9.3. Almanya: Dual Sistem (Çıraflık Sistemi)	64
3.10. TÜRKİYE’DE GENÇ İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE UYGULANAN POLİTİKALAR	68
3.10.1. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları	68
3.10.1.1. İŞKUR (Türkiye İş Kurumu) Programları	68
3.10.1.2. Genç Girişimciliği Destekleme Programları	68
3.10.2. Eğitim ve İstihdam Arasındaki Bağların Güçlendirilmesi	68
3.10.2.1. Mesleki ve Teknik Eğitim	68
3.10.2.2. Üniversite-Sanayi İşbirliği	68
3.10.3. Sosyal Politikalar ve Teşvikler	69
3.10.3.1. Genç İstihdam Teşvikleri	69
3.10.3.2. Gençlere Yönelik Sosyal Hizmetler	69
3.10.3.3. Kariyer Kapısı	69
3.11. AB VE TÜRKİYE’DE GENÇ İŞSİZLİĞİ İLE MÜCADELE POLİTİKALARININ KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ	70
3.11.1. Eğitim ve İş Piyasası Uyumunun Sağlanması	70
3.11.2. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları	70
3.11.3. Sosyal Politikalar ve Teşvikler	70

3.11.4. Yapısal Reformlar ve İş Piyasasının Esnekliği	71
3.12. TÜRKİYE’DE GENÇ İŞSİZLİĞİNİN ÇÖZÜMÜNE YÖNELİK ÖNERİLER	73
3.13. Nüfustan Kaynaklanan Sorunların Çözümüne Yönelik Öneriler	73
3.14. Eğitimden Kaynaklanan Sorunların Çözümüne Yönelik Öneriler	73
3.15. İş gücü Piyasasından Kaynaklanan Sorunların Çözümüne Yönelik Öneriler	74
SONUÇ.....	75
KAYNAKÇA.....	79
ÖZGEÇMİŞ.....	87



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 3.1 : 2014-2021 yılları arasında Türkiye’de Cinsiyet Ayrımına Göre Genç işsizliği(TÜİK)	54
Tablo 3.2 : 2021-2024 yılları arasında Eğitim Seviyesine Göre Kadın Genç İşsizliği(TÜİK).....	55
Tablo 3.3 : 2021-2024 yılları arasında Eğitim Seviyesine Göre Kadın Genç İşsizliği.....	56
Tablo:3.4: Genç İşsizliği Azaltmaya Yönelik AB’de Başarılı Olan Ülkeler-Türkiye Karşılaştırması.....	71



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1: Avrupa Birliği Son 10 Yıllık İşsizlik Oranları (tr.tradingeconomics.com)	35
Şekil 3.2: İspanya Son 10 Yıllık İşsizlik Oranları (tr.tradingeconomics.com)	37
Şekil 3.3: Yunanistan Son 10 Yıllık İşsizlik Oranları (tr.tradingeconomics.com)	37
Şekil 3.4: İsveç Son 10 Yıllık İşsizlik Oranları (tr.tradingeconomics.com)	38
Şekil 3.5: Finlandiya Son 10 Yıllık İşsizlik Oranları (tr.tradingeconomics.com)	39
Şekil 3.6: Fransa Son 10 Yıllık İşsizlik Oranları (tr.tradingeconomics.com)	39
Şekil 3.7: AB Son 5 Yıllık İşsizlik Oranları (tr.tradingeconomics.com)	40
Şekil 3.8: AB Son 1 Yıllık İşsizlik Oranları (tr.tradingeconomics.com)	41
Şekil 3.9: Avrupa Birliği Son 10 Yıllık Süreçte Genç İşsizlik Oranları (tr.tradingeconomics.com).....	46
Şekil 3.10: Avrupa Birliği Son 5 Yıllık Süreçte Genç İşsizlik Oranları (tr.tradingeconomics.com).....	46
Şekil 3.11: Avrupa Birliği Son 1 Yıllık Süreçte Genç İşsizlik oranları (tr.tradingeconomics.com)	47
Şekil 3.12: Türkiye'nin Son 10 Yıllık Süreçte İşsizlik Oranları (tr.tradingeconomics.com).....	51
Şekil 3.13: Türkiye'nin Son 5 Yıllık Süreçte İşsizlik Oranları (tr.tradingeconomics.com).....	51
Şekil 3.14: Türkiye'nin Son 1 Yıllık Süreçte İşsizlik Oranları (tr.tradingeconomics.com).....	52
Şekil 3.15: Türkiye'nin Son 10 Yıllık Süreçte Genç İşsizlik Oranları (tr.tradingeconomics.com).....	52
Şekil 3.16: Türkiye'nin Son 5 Yıllık Süreçte Genç İşsizlik Oranları (tr.tradingeconomics.com).....	53
Şekil 3.17: Türkiye'nin Son 1 Yıllık Süreçte Genç İşsizlik Oranları (tr.tradingeconomics.com).....	53

KISALTMALAR

AB	:Avrupa Birliği
ABD	:Amerika Birleşik Devletleri
ESF	:Avrupa Sosyal Fonu
GSMH	:Gayri Safi Milli Hasıla
ILO	:Uluslararası Çalışma Örgütü
KOBİ	:Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin
OECD	:Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü
TDK	:Türk Dil Kurumu
TÜBİTAK	:Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
TÜİK	:Türkiye İstatistik Kurumu
BM	:Birleşmiş Milletler
WB(DB)	: Dünya Bankası

GİRİŞ

İşsizlik, çalışabilir durumda olan ancak iş bulamayan ve iş arayan kişilerin durumunu ifade eden bir terimdir. İşsizlik, genellikle bir ekonominin sağlığını ve iş gücü piyasasının durumunu ölçmek için kullanılan önemli bir göstergedir (Adak, 2010: 105-116). İşsizlik, iş arayanların sayısı ile iş gücünün toplam sayısı arasındaki oran olarak hesaplanır. İşgücü, çalışanlar ve iş arayanlar topluluğunu kapsar (Yıldırım ve Aksoy, 2022: 15-33). İşsizlik oranı, iş arayanların iş gücünün yüzdesi olarak ifade edilmektedir. İşsizlik, genellikle ekonomik durgunluk veya dönemsel dalgalanmalarla ilişkilendirilmekte, ancak aynı zamanda iş piyasasındaki yapısal değişimler, teknolojik ilerlemeler veya işletmelerin talep koşullarındaki değişiklikler gibi daha uzun vadeli faktörlerden de etkilenmektedir. İşsizlik oranlarının yüksek olması, bir ekonomide iş piyasasının zayıflığını ve insanların istihdam edilme imkânlarının sınırlı olduğunu göstergesi olarak kabul edilmektedir (Bekiroğlu, 2010: 44-169). Ayrıca yüksek işsizlik oranları, sosyal ve ekonomik sorunlara neden olabilmekte, hükümetlerin ekonomik politikalarını ve istihdamı teşvik etmek için çeşitli önlemler almasını gerektirmektedir (Akiş, 2020: 403-420).

Türkiye'deki işsizlik, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından düzenli olarak yayınlanan verilere dayanılarak ölçülmektedir. Türkiye'de işsizlik oranları, çalışabilir nüfus içinde iş arayanların oranı olarak ifade edilmektedir. İşsizlik oranı, genellikle aylık veya üç aylık dönemlerde güncellenip ve kamuoyu ile paylaşılmaktadır. Türkiye'deki işsizlik oranları, çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Ekonomik büyüme, yatırım seviyeleri, işletmelerin talep koşulları, dış ticaret hacmi, enflasyon oranları gibi faktörler işsizlik oranlarını etkileyen önemli faktörler arasındadır (Aral ve Aytaç, 2018: 1-20). Ayrıca, demografik değişimler, eğitim seviyeleri, meslek edinme eğilimleri ve iş gücü piyasasının esnekliği gibi yapısal faktörler de işsizlik üzerinde etkili olmaktadır (Çevik ve Sungur, 2021: 308-321).

Türkiye'de genç işsizlik, genç nüfus içinde iş arayan ve istihdam edilmemiş olanların oranını ifade etmektedir. Genç işsizlik, genellikle 15-24 yaş arası gençlerin işsizlik oranı olarak ölçülmektedir. Genç işsizlik oranları, gençler arasında işsizlik probleminin dikkat çekmek ve gençlerin istihdam edilme durumunu anlamak için önemli bir göstergedir (Durak ve Kaya, 2014: 55-70). Genç işsizlik oranları, genç nüfus içinde iş arayanların oranı olarak hesaplanır ve genellikle aylık veya üç aylık dönemlerde

güncellenmektedir. Genç işsizlik oranları, genellikle gençler arasında iş arama ve iş bulma sürecinin ne kadar zor olduğunu göstermektedir (Bakırcı, 2007: 135-211).

Türkiye'de genç işsizlik, önemli bir sosyal ve ekonomik sorundur ve gençler arasında işsizlik oranlarının yüksek olması, çeşitli olumsuz etkilere yol açmaktadır. Türkiye'de gençler arasında işsizlik oranları genellikle genel işsizlik oranlarının üzerindedir (Şentürk, 2017: 2-97). Bu durum, gençlerin iş bulma konusunda zorluklar yaşadığını ve istihdam edilmekte zorlandığını göstermektedir (Bozdağlıoğlu, 2008: 46-61). Gençler arasındaki işsizliğin bir nedeni, eğitim sisteminin iş piyasasının ihtiyaçlarına uyum sağlayamaması veya gençlerin istihdam edilmek için gerekli becerilere sahip olmamasıdır (Kurt, 2010: 357-379). Nitelsizlik, gençlerin iş bulma sürecini olumsuz etkileyebilmektedir. Türkiye'de ekonomik büyüme, yatırım seviyeleri ve işletmelerin talep koşulları gibi faktörler genellikle genç istihdamını etkilemektedir (Karabıyık, 2009: 181-201).

Türkiye'deki genç işsizlik sorununu çözmek için çeşitli önlemler alınmak zorundadır. Eğitim sisteminin iş piyasasının ihtiyaçlarına daha iyi uyum sağlaması için reformlar yapılmalıdır. Mesleki eğitim programları güçlendirilmeli ve mesleki becerilerin kazanılmasını teşvik eden programlar geliştirilmelidir (Aydın, 2012: 4-39). Gençlerin iş gücü piyasasına daha hazır ve donanımlı bir şekilde girmeleri sağlanabilmelidir. Hükümetler, gençleri istihdam eden işletmeleri teşvik etmek için çeşitli politikalar uygulayabilmelidir. Vergi indirimleri, teşvikler ve istihdamı teşvik edici programlar gibi önlemler alınabilmelidir. Ayrıca, gençlere staj imkânları ve iş deneyimi kazanma fırsatları sunulabilmelidir. Gençlere girişimcilik ve iş kurma konusunda destek verilmesi önemlidir (Özlü, 2021: 11-33).

Girişimcilik eğitimleri, danışmanlık hizmetleri ve finansal destekler sağlanarak gençlerin kendi işlerini kurmaları teşvik edilmelidir. Küçük ve orta ölçekli işletmelerin (KOBİ'lerin) desteklenmesi de genç istihdamını artırabilmektedir. İşgücü piyasasının esnekliğinin artırılması, gençlerin istihdam edilme şanslarını artırabilmektedir (Durmaz ve Ören, 2017: 109-120). Daha esnek çalışma modelleri, kısmi zamanlı iş imkânları ve serbest çalışma fırsatları gençler için daha fazla istihdam seçeneği sunabilmektedir. Gençlere iş arama becerileri, CV hazırlama teknikleri, mülakat stratejileri gibi konularda eğitim ve destek programları düzenlenebilmektedir (Yavaş, 2010: 37-126). Kariyer danışmanlığı hizmetleri sunularak gençlerin iş bulma süreçlerine destek olunması mümkündür.

Avrupa Birliği lkelerinde genç işsizlik, genellikle genel işsizlik oranlarının üzerinde seyreden ve gençler arasında istihdamın zor olduğunu gösteren bir sorundur. Avrupa Birliği lkeleri arasında genç işsizlik oranları değişiklik gösterebilir, ancak genellikle genel işsizlik oranlarından daha yüksek olduğu gözlemlenir (Bayar, 2014: 211-220). Bazı Avrupa Birliği lkelerinde genç işsizlik oranları genel işsizlik oranlarına göre çok daha yüksektir. Özellikle Güney Avrupa lkeleri, genç işsizlik sorunuyla daha fazla karşı karşıya kalmaktadır. Genç işsizliği; ekonomik durgunluklar, mali krizler veya yapısal değişimler gibi faktörlerden etkilenmektedir. Bu ülkelerdeki genç işsizlik oranları, ekonomik koşulların istikrarsız olduğu dönemlerde genellikle artmaktadır (Durusoy ve şamiloğlu, 2012:84-95). Genç işsizlik, genellikle eğitim sisteminin iş piyasasının ihtiyaçlarına uyum sağlayamaması veya gençlerin iş gücüne girmek için gerekli becerilere sahip olmamasıyla ilişkilendirilmektedir (Uzuner, 2016: 251-257).

Avrupa Birliği lkeleri, genç işsizlikle mücadele etmek için çeşitli istihdam yaratma politikaları ve programları uygulamaktadır (Uzun, 2006: 21-36). Gençlere staj ve iş deneyimi fırsatları sunmak, genç girişimcilere destek vermek ve gençler için eğitim ve meslek edinme programları düzenlemek gibi önlemler alınmaktadır. Bazı gençler, işsizlikle mücadele etmek için Avrupa Birliği lkeleri arasında iş arama ve çalışma fırsatları bulmaya çalışmaktadır (Akın, 2018: 100-108). Bu durum, genç işsizlik oranlarını etkileyebilir ve iş gücü hareketliliği politikalarının önemini vurgular. Genel olarak, genç işsizlik Avrupa Birliği lkeleri için önemli bir sosyal ve ekonomik sorundur ve çeşitli politika ve programlarla ele alınması gerekmektedir (etinkaya, 2011: 14-23).

Çalışmanın Amacı

Araştırmanın amacı, Türkiye'de genç işsizliği sorununu daha iyi anlamak ve AB ülkelerini ile karşılaştırmaktır. Çalışmada genç işsizliğin nedenleri, etkileri ve sonuçları üzerine derinlemesine bir analiz yapılarak, mevcut durum hakkında değerlendirmeler yapılmaktadır. AB lkelerindeki deneyimler, Türkiye'nin benzer sorunlarla karşılaşmasına rağmen farklı yaklaşımların ve politikaların etkinliğini değerlendirmek için önemli bir referans olacaktır. Çalışma, Türkiye ile Avrupa Birliği lkeleri arasındaki iş gücü piyasaları, eğitim sistemleri ve istihdam politikaları gibi alanlarda karşılaştırmalı bir analiz sunulmaktadır.

Çalışmanın Önemi

Bu araştırma Türkiye'deki genç işsizliğin nedenlerini ve sonuçlarını derinlemesine inceleyerek ekonomik kalkınma ve sosyal huzur açısından kritik veriler sunması açısından önemlidir. Genç işsizliği, hem ekonomik hem de sosyal açıdan önemli bir sorun olduğu bilinciyle hareket edilmektedir. Türkiye ve Avrupa Birliği (AB) ülkeleri arasındaki karşılaştırmalı analiz, politika yapıcılara ve ilgili kurumlara genç işsizliğiyle mücadele için uygulanabilir stratejiler geliştirme fırsatı sunacaktır. Bu çalışma, iş gücü piyasasına yönelik daha etkili politikaların oluşturulmasına katkı sağlayabilme önemine sahiptir.

Sınırlılıklar

Türkiye ve AB ülkeleri arasındaki ekonomik ve sosyal yapıların farklılıkları, doğrudan karşılaştırmalar yapmayı zorlaştırmaktadır. Bu durum, bulguların genellenebilirliğini sınırlamaktadır. Ayrıca çalışma Türkiye ve AB ülkeleri ile sınırlı olup son 10 yıllık süreç ile sınırlandırılmıştır.

Varsayımlar

Çalışmanın analizleri, Türkiye ve AB ülkelerinden elde edilen verilerin tutarlılığı ve güvenilirliği varsayımına dayanır. Verilerin eksiksiz ve doğru olduğu varsayılmaktadır. Genç işsizliğiyle mücadelede uygulanan politikaların etkili olduğu ve bu politikaların genç işsizliği oranlarını doğrudan etkilediği varsayılmaktadır. Çalışmanın yapıldığı dönemdeki ekonomik ve sosyal şartların büyük ölçüde sabit kaldığı ve bu şartlardaki ani değişimlerin analiz sonuçlarını önemli ölçüde etkilemeyeceği varsayılmaktadır.

Yöntem

Bu araştırmada karşılaştırma yöntemi kullanılmıştır. AB ülkeleri ve Türkiye'de son on yılda işsizlik ve genç işsizliği verileri incelenerek bu işsizliğe yönelik tedbirler karşılaştırılmakta tablolar yöntemi ile analiz yapılmaktadır. Araştırmada işsizlik sorununu açıklamaya yönelik teorilerden yararlanılmıştır. Bu açıdan Klasik Yaklaşım, Keynesyen Yaklaşım, Neoklasik Yaklaşım ve Yeni Yaklaşımlar derinlemesine incelenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞSİZLİK, İŞSİZLİK ÇEŞİTLERİ

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İşsizlik, bir ekonomide çalışmak isteyen ancak iş bulamayan veya mevcut işini kaybetmiş olan bireylerin durumunu ifade etmektedir. İşsizlik genellikle ekonomik durgunluklar, yapısal değişiklikler veya bireysel faktörler gibi çeşitli nedenlerden kaynaklanabilmektedir. İşsizlik çeşitleri, ekonominin genel durumu, sektörel değişimler ve bireysel faktörler gibi birçok değişkene bağlı olarak farklılık gösterebilir. Her tür işsizlik, farklı politika ve stratejiler gerektirmektedir.

İşsizlik, ekonomik sistemin önemli bir sorunu olup farklı türleri ve nedenleri vardır. İşsizliğin türleri genellikle farklı nedenlere ve ekonomik koşullara göre sınıflandırılır. Açık işsizlik, çalışmaya hazır ve istekli bireylerin mevcut iş arama sürecinde iş bulamaması durumunu ifade eder. Açık işsizlik, işsiz bireylerin iş gücü piyasasında aktif olarak iş aradığı ancak uygun bir iş bulamadığı durumu kapsar. Mevsimsel işsizlik, belirli mevsimlerde veya dönemlerde iş faaliyetlerinin azalması sonucu ortaya çıkar. Geçici işsizlik, iş değiştirme veya yeni bir işe geçiş sürecinde yaşanan kısa dönemli işsizliktir. Bireylerin mevcut işlerinden ayrılarak yeni bir iş arayışına girmeleri, bu tür işsizliğe örnektir. Genellikle kısa sürelidir ve iş arayan bireylerin becerilerine ve piyasa koşullarına bağlı olarak değişmektedir.

Teknolojik işsizlik, teknolojik ilerlemeler ve otomasyon nedeniyle bazı işlerin ortadan kalkması veya azalması sonucu ortaya çıkar. Yeni teknolojiler, bazı işleri gereksiz hâle getirirken, aynı zamanda yeni becerilere ve işlere olan talebi artırabilir. Bu durum, iş gücünün bazı kesimlerini işsiz bırakabilir. Yapısal işsizlik, ekonominin yapısındaki değişiklikler nedeniyle belirli beceri setlerine olan talebin azalması veya ortadan kalkması sonucu oluşur. Bu tür işsizlik, iş gücü piyasasındaki uyumsuzluklar ve bireylerin mevcut işlerin gerektirdiği becerilere sahip olmaması durumunda ortaya çıkar. Eksik talep işsizliği, toplam talebin yetersiz olduğu ve ekonominin tam kapasiteyle çalışmadığı dönemlerde ortaya çıkar. Bu durum, genellikle ekonomik durgunluk veya resesyon dönemlerinde görülür ve iş gücü talebindeki azalmaya bağlı olarak işsizlik artar. Arızı işsizlik, iş gücü piyasasındaki bilgi eksikliği veya uyumsuzluklar nedeniyle kısa süreli olarak işsiz kalan bireyleri kapsar. Bireyler iş ararken iş gücü piyasasında geçici olarak işsiz kalabilirler. Bu

tür işsizlik genellikle ekonominin doğal bir parçası olarak kabul edilir. Doğal işsizlik, ekonominin tam istihdamda çalıştığı durumda bile var olan işsizlik türüdür. Bu, sürtünme işsizliği ve yapısal işsizliği içerir ve ekonominin işleyişindeki doğal dalgalanmaların bir sonucu olarak kabul edilir. Doğal işsizlik oranı, ekonominin sağlık durumunu değerlendirmek için kullanılan bir ölçüttür.

1.1. İŞSİZLİK KAVRAMI

İşsizliğin bireyler üzerinde geniş kapsamlı etkileri vardır; yalnızca ekonomik refahlarını değil aynı zamanda sosyal ve psikolojik durumlarını da etkiler. İşsizlik kavramı, çok yönlü sonuçları nedeniyle literatürde çeşitli şekillerde incelenmiş ve tanımlanmıştır. Türk Dil Kurumu sözlüğünde işsizlik "işsiz kalma ve iş bulamama durumu" olarak tanımlanmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu, işsizliği, belirli bir zaman diliminde ücretli veya ücretsiz herhangi bir işte çalışmayan, en az dört hafta boyunca çeşitli kanallar aracılığıyla aktif olarak iş arayan ve 15 gün içinde iş bulamayan kişiler olarak tanımlamaktadır (TÜİK, 2020: 11). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ayrıca 1982 yılında 13. Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı sırasında oluşturulan ve referans döneminde belirli bir yaş aralığındaki bireyleri kapsayan bir işsizlik tanımı da sunmaktadır. Esasında ücretli istihdam veya serbest meslekle meşgul olmayan kişiler, bu tür fırsatlara uygun olanlar ve öngörülebilir gelecekte aktif olarak ücretli istihdam veya serbest meslek arayanlar işsiz olarak sınıflandırılmaktadır (ILO, 1982: 4).

İşsizlik sorunu, yalnızca uluslara ekonomik zarar vermekle kalmayıp aynı zamanda aile bağlarını zorlayarak ve bireysel gelirleri azaltarak sosyal yansımaları da yol açtığı için ikili bir tehdit oluşturmaktadır (Bayar, 2019: 12). Bu bakış açısına uygun bir başka tanım da işsizliğin, bireyler için ekonomik ve psikolojik zorluklar yaratmasının yanı sıra dışlanma duygularını, yaşam standartlarının düşmesini ve insani bağların zayıflamasını da besleyen önemli bir toplumsal sorun olduğunu ifade etmektedir (Adak, 2010: 105). İşsizlik, gelir kaybına neden olarak yoksulluğu ve toplumsal ötekileştirmeyi sürdüren, bireyleri toplumdan kopuk bırakan önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır (Alabaş, 2007: 14). Küçükbayrak'a (2012: 1) göre işsizlik; yalnızca bireyleri ve ailelerini finansal istikrardan mahrum bırakmakla kalmıyor, aynı zamanda sosyo-ekonomik ikilemlere de yol açmaktadır. Bireyleri iş sahibi olmaya ve geçimleri için gerekli asgari geliri kazanmaya istekli hâle getiren, ancak uygun iş fırsatları bulma çabalarının devam ettiği sosyo-ekonomik bir risk olarak görülmektedir. (Öksüz, 2007:16).

İşsizlik, daha basit bir ifadeyle, çalışma arzusu ve becerisine rağmen istihdam sağlanamaması anlamına gelmektedir. Çalışmak istemesine ve herhangi bir engel olmamasına rağmen uygun iş imkânı bulamayan bireylerin içinde bulunduğu zor durum işsizlik olarak görülmektedir. (Uludağ, 2014:6). Buna ek olarak, bireylerin, özellikle de yoksulluk içinde olanların istihdama dâhil olduğu ancak emeklerinin karşılığında çok az bir gelir elde edemedikleri senaryosunu da kapsamaktadır (Avşaroğlu, 2007: 2). İşsizlik konusu ciddi bir ağırlık taşımakla birlikte hem toplumları hem de bireyleri sosyal ve psikolojik düzeyde etkilemektedir. Sonuçlar korkunç; yoksulluk ve hatta intiharlar potansiyel sonuçlar olarak ortaya çıkabilmektedir. Bu sorunların tırmanmasını azaltmak ve daha büyük toplumsal sorunlardan kaçınmak için önleyici tedbirlerin uygulanması büyük önem taşımaktadır (Adak, 2010: 114). Ciddi ekonomik ve sosyal yansımaları önlemek için işsizliğin acil olarak ele alınması gerekmektedir. Bu zorlukların üstesinden gelmek için iki temel yaklaşım geliştirilmiştir. Bunlar işsizlik sigortası ve işsizlik yardımlarıdır. Bu destek biçimleri, bireylere gelir kayıplarından dolayı kısmi tazminat sağlayarak mali yüklerini hafifletmeyi amaçlamaktadır (Küçükbayrak, 2012: 1).

1.2. İŞSİZLİK ÇEŞİTLERİ

İşsizlik sigortasını tartışırken işsizliğin nedenlerini anlamak çok önemlidir. Çünkü işsizlik sigortası yalnızca işini istemeden kaybeden kişiler için geçerlidir. Bu nedenle işsizliğin çeşitlerini araştırmak önemlidir. Her ülkenin kendine özgü bir ekonomik çerçevesi olduğu göz önüne alındığında işsizlik birçok faktörden kaynaklanabilmektedir. Sonuç olarak literatürde işsizlik farklı türlere ayrılmaktadır.

1.2.1. Açık işsizlik

"Açık işsizlik" terimi, piyasada geçerli ücretler karşılığında çalışmaya istekli ve hazırlıklı olan bir bireyin istihdam sağlayamaması durumunu ifade etmektedir. Bu işsizlik türü ya ülke içindeki ekonomik koşullara ya da bireye özgü faktörlere bağlanabilmektedir (Ovalı, 2014: 4). Açık işsizlik; iş gücü piyasasının performansı, mevsimsel etkiler, tüketici tercihlerindeki değişimler, ekonomik dalgalanmalar, iş gücü hareketliliği ve ücretlerin çeşitliliği gibi çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Bu faktörler toplu olarak açık işsizliğin boyutunu belirlemektedir (Bocutoğlu, 2016: 82).

1.2.1.1. Mevsimsel İşsizlik

Geçici işsizliğin bir türü olan mevsimsel işsizlik, özellikle turizm, inşaat, tarım gibi mevsimsel dalgalanmaların yaşandığı sektörlerde yılın belirli zamanlarında ortaya çıkmaktadır. Bu işsizlik çeşidinde üretim yılın belirli mevsimlerinde yapılmakta belirli

mevsimlerinde üretim durmaktadır. Üretimin durduğu dönemlerde işçiler işsiz kalmakta bu işsizlik çeşidi de mevsimlik işsizlik olarak kabul edilmektedir. Bu işsizlik türünde bireyler çalışmak ister ancak hava koşulları veya talebin azalması gibi dış etkenler bunu yapmalarına engel olmaktadır. Örneğin inşaat işçileri tüm yıl boyunca ve her türlü hava koşulunda çalışamazken tarım işçileri de benzer sınırlamalarla karşı karşıya kalmaktadır. Benzer şekilde kış turizminde istihdam edilen bireyler de yaz aylarında işsiz kalmaktadır. Bu faktörler toplu olarak iş gücü piyasasındaki istihdam fırsatlarının azalmasına ve işsizlik oranlarının artmasına katkıda bulunmaktadır (Tatar, 2006: 8).

Tarım ekonomisine sahip gelişmekte olan ülkelerde mevsimsel işsizlik öncelikle tarımsal faaliyetlerden dolayı yaşanırken gelişmiş ülkelerde turizm gibi sektörlerde veya mal ve hizmet üretimiyle uğraşan diğer sektörlerde de mevsimsel işsizlikle karşılaşılabilir (Sungur, 2016: 48).

1.2.1.2. Geçici İşsizlik

İşsizlik yalnızca gelişmekte olan ülkelerde değerlendirilmemeli ve analiz edilmemelidir. İşsizlik hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeleri etkileyen küresel bir sorundur. İşsizlik oranlarındaki artış dikkat ve çözüm gerektiren yaygın bir olgudur. İşsizliğin çeşitli nedenleri arasında, genç bireylerin sıklıkla mevcut pozisyonların dan ayrılmayı tercih etmesi ve bu durumun geçici bir işsizlik dönemine yol açması sayılabilir. Doğal olarak bu gençlerin önceki işlerinden ayrıldıktan sonra yeni iş fırsatları elde etmeleri zaman almaktadır. Bu tür işsizlik farklı mesleklerde yaygın olarak görülmektedir. Geçici işsizlik, bireylerin mevcut işlerinden memnun olmadıklarını ifade etmeleri ve alternatif iş aramaları durumunda ortaya çıkmaktadır. Ancak iş arama süreci zaman alıcı olabilmekte ve çalışanların değerli zamanlarının kaybına neden olabilmektedir (Parasız, 2006: 208).

İş bulmak zorlu ve zaman alıcı bir süreç olduğundan bu durum yüksek düzeyde işsizliğe neden olabilmektedir. Bu işsizlik, koşullara bağlı olarak gönüllü veya gönülsüz olarak sınıflandırılabilir. Beceri ve yeteneklerine uygun bir iş arayan bireylerle sınırlı olan tesadüfi işsizliğin ekonomi üzerinde yaygın bir etkisi yoktur. Bu tür işsizlik, bireylerin yeteneklerine uygun bir iş arayışında olduklarında ortaya çıkmakta ve genellikle zaman kaybına yol açmaktadır. İlginç bir şekilde sık iş değişiklikleri sağlıklı bir ekonominin göstergesi olabilmektedir. İş arayanlar ile hâlihazırda çalışmakta olanlar arasında güçlü bağlantılar kurmak, iş arama sürecini kolaylaştırabilmekte ve iş bulma olasılığını artırabilmektedir (Karabulut, 2007: 11).

1.2.1.3.Teknolojik İşsizlik

Yoğun emek gerektiren bir üretim sisteminden büyük ölçüde teknolojiye dayanan bir üretim sistemine geçiş, insan gücünün yerini robotların ve makinelerin almasıyla sonuçlanmıştır. Teknolojinin üretim sürecindeki bu yaygın uygulaması, gerekli uyum yeteneği, yetenek ve bilgiden yoksun bir iş gücünün ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bireyler ile bu teknoloji yoğun üretim süreci arasındaki uyumsuzluğu tanımlamak için “teknolojik işsizlik” terimi türetilmiştir (Akyıldız, 2019: 98).

Teknolojinin bireyler üzerindeki etkisine ilişkin olumlu ve olumsuz olmak üzere birbirine zıt iki bakış açısı bulunmaktadır. Negatif bakış açısına göre, teknoloji kullanımı vasıfsız iş gücüne olan talebin azalmasına neden olacak ve bu iş gücünün yerini makineler, uzmanlar, bilim insanları ve mühendisler alacaktır. Ayrıca teknolojiye uyum sağlamakta zorlanan bireyler iş bulmada zorluklarla karşılaşabilmekte ve işsizlikle karşı karşıya kalabilmektedir. Öte yandan olumlu bakış açısı, teknolojik gelişmelere bağlı olarak başlangıçta işsizlik sorunu yaşansa da gelecekte yeni iş fırsatlarının ortaya çıkacağını öne sürmektedir (Yıldız, 2014).

1.2.1.4. Yapısal İşsizlik

Yapısal işsizliğin ortaya çıkması, üretim sürecindeki değişiklikler ve tüketici tercihlerindeki değişimlerle doğrudan bağlantılıdır (Bocutoğlu, 2016:78). Bu tür işsizlik hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde yaygın olarak görülen piyasa talebindeki değişiklikler, nüfus demografisi ve mesleki nitelikler arasındaki uyumsuzluk gibi yapısal faktörlerden kaynaklanmaktadır (Başterzi, 1996: 25-29). Diğer bir tanımda ise "yapısal işsizlik", becerileri ile mevcut iş olanakları arasında uyumsuzluk olması nedeniyle iş bulamayan iş arayanları ifade etmektedir (Dost, 2014: 10). Yapısal işsizlikle mücadele için ülkeler, mesleki eğitimi teşvik eden, bireylerin kendi iş alanlarına uyum sağlamasını sağlayan ve sonuçta istihdam olanaklarını artıran yatırım politikaları uygulamalıdır (Akyıldız, 2019: 97).

1.2.1.5.Eksik Talep İşsizliği

Yetersiz talep işsizliği olarak da adlandırılan döngüsel işsizlik; ekonomik kriz ve daralmalar sırasında mal ve hizmetlere olan talebin düşük olduğu durumlarda ortaya çıkan belirli bir işsizlik biçimidir. Bu satılamayan stokların birikmesine ve bir sonraki dönemde üretimin azalmasına neden olmaktadır. Bunun sonucunda şirketler çalışanlarını işten çıkarmak zorunda kalmakta bu da işsizlik oranlarının artmasına neden olmaktadır (İncekara, 2010: 5). Talep yetersizliği, durgunluk dönemlerinde stok seviyelerinin artması,

üretimin yabancı ülkelere kaydırılması ve yatırımların azalmasıyla belirgin hâle gelmektedir.

Az gelişmiş ülkelerde mallara olan talebin eksik olması kayıt dışı istihdama katkıda bulunabilmektedir (Aydın, 2012: 122-123). Talep yetersizliği olan işsizliğin olduğu dönemlerde hükümetler gerekli politika ve tedbirleri uygulama konusunda başarısız olduklarında ekonomik durgunluk devam etmekte, işten çıkarmalar artmakta ve işsizlik oranları yüksek seyretmektedir (Yıldız, 2014).

1.2.1.6. Arızı (Friksiyonel) İşsizlik

Geçici, fasılalı işsizlik olarak da adlandırılan arızı işsizlik, çalışanların daha iyi çalışma koşulları, daha yüksek ücret, yer ve bölge değiştirme nedeni ile aktif olarak yeni bir iş aramak gibi nedenlerle mevcut işlerinden ayrılmaları durumunda ortaya çıkmaktadır. Bu tür işsizlik kısa süreli olduğu için "geçici" terimi de kullanılır. Ülkelerde geçici işsizlik oranının %1 ila %4 arasında olması normal karşılanmaktadır. Ekonomide iş olanakları mevcut olmasına rağmen işsizlik, iş arayanların belirli nedenlerden dolayı mevcut istihdamlarından memnun kalmamaları nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Arızı işsizlik, ekonomik sorunların bir sonucu olmadığı için gelişmiş ekonomilerde bile ortaya çıkabilen doğal bir işsizlik şeklidir. Bu tür işsizliği azaltmak için iş ve istihdam hizmetleri sunan kurumların iş gücü piyasası taleplerini doğru analiz etmesi ve işverenlerle iş birliği içinde çalışması gerekmektedir (İncekara, 2010: 5).

1.2.1.7. Doğal İşsizlik

Doğal işsizlik, ekonomide sürekli olarak var olan ve her zaman bir miktar işsizliğin bulunduğu düzeyi ifade eder. Ekonomideki doğal işsizlik oranı, yapısal ve süreçsel faktörlerden kaynaklanır ve genellikle ekonomik dengenin bir parçası olarak kabul edilir.

1.3. İŞSİZLİK SORUNUNA İLİŞKİN TEORİK YAKLAŞIMLAR

İşsizlik sorununa yönelik yaklaşımları dört ana grupta toplamak mümkündür: Klasik Yaklaşım, Keynesyen Yaklaşım, Neoklasik Yaklaşım ve Yeni Yaklaşımlar.

1.3.1. Klasik İktisat Teorisi

Klasik iktisat teorisinin uygulanması, sendikaların varlığının veya piyasaya hükümet müdahâlesinin, ücretlerin ve fiyatların doğal akışını bozacağını öne sürmektedir. Bu teoriye göre denge durumu ancak piyasaya herhangi bir dış müdahâle olmadığında sağlanabilmektedir. Ekonomide tam istihdamın sağlanması herhangi bir dış müdahâlenin olmamasına bağlıdır. Klasik iktisat teorisi, piyasanın kendi iç dinamikleri aracılığıyla doğal

olarak dengeye ulaşacağını öne sürmektedir. Tersine, hükümetten, sendikalardan veya diğer etkilere gelebilecek herhangi bir dış müdahâle piyasa dengesini bozacak ve işsizliğe yol açacaktır.

Klasik iktisat, dış müdahâle olmadığı sürece çalışmak isteyen herkesin iş bulabileceğini varsaydığından işsizliğe piyasa çerçevesinde bir açıklama getirmemektedir. Bu nedenle işsizlik piyasa güçlerinden ziyade bireysel tercihlere bağlanmaktadır (Gürsel ve Ulusoy, 1999: 88).

1.3.2. Neo-Klasik İktisat Teorisi

Neo-Klasik İktisatçılar, özellikle piyasa ekonomisinin işsizliğin ve genel ekonomik ve sosyal refahın sağlanmasındaki rolü konusunda Klasik İktisat yaklaşımına zıt bir bakış açısına sahiptirler. Neo-Klasikler, Klasik teorisyenlerin aksine, yalnızca piyasa ekonomisine güvenmenin yeterli olamayacağına inanmaktadırlar. Klasikler gibi olumsuz bir bakış açısına sahip olmasalar da piyasaya devlet müdahâlesinin gerekliliğini kabul etmişlerdir. Aslında Neo-Klasikler, devletin ekonomik refahı ve istihdamı artırmak için müdahâle etme sorumluluğunun olduğuna inanmaktadırlar. Ancak bu müdahâlelerin sınırlandırılmasının önemini de vurgulamışlardır.

Klasik anlayışa göre, ücretlerdeki bir düşüş işçilere olan talebin artmasına yol açacak ve piyasa dengeye ulaştığında herhangi bir emek fazlası eninde sonunda yok olacaktır. Bu bakış açısı aynı zamanda işsizliğin gönüllü bir tercih olduğunu da kabul etmektedir. Buna karşılık Neo-Klasik yaklaşım, ücret düzeyindeki düşüşleri işsizliğe ve artan iş gücü beklentilerine bağlamışlardır (Birol, 2014:16).

Neo-Klasik İktisat Teorisi kavramı, fiili piyasadaki ücretlerdeki düşüşün işçi talebinin artmasına yol açtığını öne sürmektedir. Sonuç olarak, işsizliğin açıklaması burada özetlenen değişkenlerin yanı sıra iş gücü piyasasının nihai dengesinde yatmaktadır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 24). Bu bakış açısının aksine, işsizlikle mücadeleye yönelik kamu müdahâlelerinin hayata geçirilmesi aslında enflasyon, iş gücü azalması, yatırımların engellenmesi gibi olası yansımaları nedeniyle işsizliğin artmasına neden olacaktır. Bunun ışığında Neo-Klasik Yaklaşım, en etkili stratejinin iş gücü piyasasının bağımsız çalışmasına izin verirken aynı zamanda nüfus kontrolü ve iş gücünün becerilerinin arttırılması gibi faktörleri de ele almayı içereceğini ileri sürmektedir (Koray, 2008:231).

1.3.3. Keynesyen İktisat Teorisi

Klasik iktisadın işsizlikle ilgili olarak öne sürdüğü kavramlar, 1929 yılındaki Dünya Ekonomik Buhranının ortaya çıkmasıyla geçerliliğini yitirmiştir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 19). Basitçe söylemek gerekirse Neo-Klasik Teori, 1929 Dünya Ekonomik Buhranı sırasında işsizlik sorununu açıklamada yetersiz kalmıştır. İngiliz İktisatçı John Maynard Keynes'in 1936 yılında Genel Teori olarak da bilinen İstihdam, Para ve Faizin Genel Teorisi adlı kitabının yayımlanmasıyla işsizlik meselesine bakış açısı da dönüşüme uğramıştır (Işığışık, 2017: 87). Keynesyen bakış açısına göre her arzın kendi talebini yarattığı şeklindeki klasik görüş desteklenmemektedir.

Keynes ekonominin talep yönlü olduğunu, her arzın talep yaratmayacağını tersine her talebin arz yaratacağını belirtmektedir. Sonuç olarak Keynesyenler, piyasa fiyatları esnek olsa bile işsizliğin bir sorun olarak devam ettiğini ileri sürmektedir. Klasik iktisatçılardan farklı olarak gönülsüz işsizliğin varlığını ele almaktadırlar (Savaş, 1997: 742; Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 22; Yavaş, 2010: 8).

Klasik İktisat Teorisyenlerine göre piyasaların refahı, dış devlet veya sendika müdahâlesinin olmamasına bağlıdır. Ancak Keynesyenler, piyasaya dış müdahâleyi savunan zıt bir bakış açısına sahiptir. Kamusal alanlara yapılacak bu müdahâlelerle işsizliğin etkili bir şekilde yönetilebileceğini savunmuşlardır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 22). Bu bakış açısı, devlet müdahâlesinin kalıcı bir demirbaş hâline geldiği 1960'ların sonlarına kadar ekonomik düşünceye hâkim olmuştur. Devlet müdahâlesi arttıkça kamu harcamaları ve yatırımlar da artmaktadır. Bu durum ise bütçe zorluklarına yol açmıştır. Bu zorluklardan en önemlisi bütçe açıklarının ortaya çıkmasıdır. Aynı zamanda devletin borçları da artmaktadır. Enflasyon rakamlarında gözle görülür bir artış yaşanmış, bu da ekonomik sıkıntıları daha da ağırlaştırmıştır (Tekelioğlu, 1993: 7 212). Keynesyen yaklaşım bu sorunlara çözüm olarak ortaya çıkmıştır. Ancak bu senaryo Monetarist yaklaşımın ön plana çıkmasının önünü açmıştır.

1.3.4. Monetarist İktisat Teorisi

Monetarist iktisat teorisinin taraftarlarına göre ekonomide tam istihdama ulaşmak ulaşılamaz bir hedeftir. Bunun nedeni, aktif olarak daha iyi iş fırsatları arayan veya işsizlik yardımlarından yararlanan bireylerin sürekli varlığıdır. Dolayısıyla işsizlik sorunu sonsuza kadar devam edecektir. Bu özel bağlamda, Monetarist İktisatçılar, doğrudan işsizliği ele almak yerine, aşırı enflasyondan kaynaklanan işsizlikteki potansiyel artışın önlenmesine yönelik çabalarını yoğunlaştırmışlardır.

Ünsal (2007: 36), ünlü Monetarist Friedman'ın işsizlik oranlarının kısa vadede olmasa bile uzun vadede enflasyondan ayrı olarak bağımsız analizini savunduğunu belirtmektedir. Sonuç olarak devletlerin bu faktörü dikkate alması önemlidir.

Friedman, serbest piyasa ekonomisinin başlangıçta işsizliğe yol açabileceğini, ancak uzun vadede sorunu çözeceğini savunmuştur. Kısa vadede arzu edilen fiyat ile gerçekleşen fiyat düzeyi arasında bir farklılık ortaya çıkacaktır. Bu dönemde hükümetler yeni politikalar uygulayarak işsizliği azaltabileceklerdir. Ancak piyasa beklentileri gerçeklerle örtüştüğünde devletin uygulayacağı genişletici politikalar artık işsizliği önlemede etkili olamayacaktır (Öcal, 2005: 21).

1.3.5. Yapısalci İktisat Teorisi

Yapısalci yaklaşıma göre, farklı ülkelerdeki gelişmişlik düzeyinin, sorunların boyutunu belirleyen faktör olduğuna inanılmaktadır. Az gelişmiş ülkeler daha önemli yapısal sorunlarla karşı karşıya kalma eğilimindedirler. Yapısalci Teorisyenlere göre Monetaristlerin önerdiği çözümler, az gelişmiş ülkelerin karşılaştığı zorlukları çözmekte yetersizdir. Bu nedenle Yapısalcılar bu bağlamda Monetarizmi onaylamamaktadırlar. Yapısalcılar ekonomik sorunları altta yatan yapısal sorunlara bağlamaktadır. Bu yapısal sorunlar çözülmeden ekonomik refahın istenilen seviyeye ulaşması mümkün değildir. Yapısalci Teorisyenler, doğal işsizlik de dâhil olmak üzere işsizliğin doğal açıklamalarını kabul etmektedirler. Fiyatlar yükseldiğinde ve beklenen üretim seviyelerine ulaşılamadığında stagflasyon meydana gelecektir. Stagflasyon durumunda faiz oranlarında dalgalanmalar yaşanabilecektir (Tatar, 2006: 6).

Tartışma, faiz oranlarındaki artışın daha yüksek maliyetlere ve azalan yatırımlara yol açacağını öne sürmektedir. Bu da ekonomiyi olumsuz etkileyerek istihdamın azalmasına ve işsizliğin ortaya çıkmasına neden olacaktır. Yapısalci yaklaşım işsizliğin çözümü için iki aşamalı bir çözüm önermektedir. Öncelikle Keynesyen yaklaşımın benimsenmesi mevcut işsizlik oranının düşürülmesine yardımcı olacaktır. Ancak işsizliğin azalması enflasyon oranlarının artmasına neden olmaktadır. İkincisi, yapısalci teorisyenler iş gücünün kalitesini artırmaya ve bölgesel eşitsizlikleri en aza indirmeye odaklanmaktadır. Niteliklerin artırılmasıyla işçilere yönelik istihdam fırsatları genişletilebilecektir. Ayrıca yapısalci yaklaşımda işsizlikle mücadelede bölgesel kalkınma politikalarının da önemli olduğu değerlendirilmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2005: 407).

1.3.6. Yeni Yaklaşımlar

1980'li yıllarda mevcut ekonomik teorilerin kalıcı işsizliği aydınlatmada yetersiz kalması yeni yaklaşımların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Yeni yaklaşımlar çerçevesindeki teorileri; İş Arama Teorisi, Konjonktür Devresi Teorisi, İş Kontratları Teorisi, İçerdekiler-Dışarıdakiler Teorisi ve Etkin Ücret Teorisi olarak sıralamak mümkündür. Bu teoriler sırası ile aşağıda ele alınmaktadır.

1.3.6.1. İş Arama Teorisi

Neo-Klasik İktisat Teorisi'nin bir uzantısı olan İş Arama Teorisi, Ataman'ın (1998: 64-65) araştırmasına göre, bireylerin rasyonel bir şekilde faaliyet gösterdiğini öne sürmektedir. Teori, zaman geçtikçe bireylerin iş ve işi kabul etme konusundaki tercih ve seçimlerinin geliştiğini öne sürmektedir. Başlangıçta kişi belirli bir süre boyunca belirli bir eşik altında ücret almayı kabul etmeyecektir. Ancak işsizlik süresi uzadıkça bu eşik azalmakta ve tercihlerin yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir. İş arama süreci, faydaların maliyetlerden daha ağır basması durumunda sona ermekte, bu ise iş arama masraflarının, arama sırasında kaybedilen gelirle karşılaştırılmasını içermektedir (Ataman, 1998-65).

İş Arama Teorisi, rekabetçi bir piyasada tam bilgi varsayımına meydan okumaktadır. Bu teoriye göre hem işçiler hem de şirketler iş gücü piyasasına ilişkin tam ve sınırsız bilgiye sahip değildirler. Başka bir deyişle, iş gücü piyasası bilgilerine erişim kolaylıkla sağlanamamaktadır. Bu nedenle işsiz bireyler zamanlarını ve kaynaklarını ilgili bilgileri toplamak için harcamalıdır (Gündoğan ve Biçerli, 2003:205). İş Arama Kuramına göre bireyler sadece boş zaman ve iş arasında karar vermekle kalmaz, aynı zamanda iş arama sürecine de girmektedirler. Bu durum ise, karar verme sürecine yeni bir boyut getirerek Neo-Klasik Analizin çerçevesini geliştirmektedir. İş Arama Teorisi bu yönüyle Neo-Klasik Teoriden ayrılmaktadır. Bireylerin faydalarını en üst düzeye çıkarma hedefine rağmen “karar verme süreci” bir dönüşüme uğramaktadır (Işığışok, 2017: 90). Teoriye göre işsizlik oranı, işsizlik süresi, aile yardımları, işsizlik sigortası, istenen ücret, ek gelirin varlığı, etkili iş arama yöntemleri gibi çeşitli faktörler bu durumu etkilemektedir. İş Arama Teorisinin temel çıkarımı, ücretli-istihdam ilişkisinin Neo-klasik analize kıyasla daha geniş bir yelpazede tasvir edilmesidir.

Bu analizin temeli sınırlı bilgi kavramı etrafında dönmekte ve Neo-klasik analizin aksine, işçilerin aldığı rasyonel kararlar sonucunda piyasada reel ücretlerin eşitsiz dağılımının varlığına dikkat çekmektedir. Basitçe söylemek gerekirse, reel ücret oranının

her zaman serbest piyasa çerçevesinde dengeyi garanti edecek bir seviyeye ulaşamayabileceği fikrini gün yüzüne çıkarmaktadır (Ataman, 1998: 65).

1.3.6.2. Konjonktür Devresi Teorisi

Yeni Klasik İktisatçılar, Konjonktür Teorisini repertuarlarındaki son teori olarak tanımlamışlardır. Ekonomik dalgalanmaların klasik çerçevede en güncel açıklaması olarak kabul edilmektedir (Ataman, 1998: 66). Teknolojik işsizlik, teknolojik değişikliklerden kaynaklanan dalgalanmaların hem arz hem de talep faktörlerine atfedilebileceğini öne süren bu teorinin merkezi konusudur. Arz ve talep birbiriyle bağlantılıdır; arz, talebi yaratır ve talep, arzı yaratır. Teori, değişim süreçlerini analiz ederken hem arz hem de talep unsurlarını dikkate almanın önemini vurgulamaktadır. Konjonktür Teorisine göre teknolojik değişimler hızla meydana gelir ve bu değişimlere anında tepki vermek her zaman mümkün olmamaktadır. 1974'ten sonraki dönem, üretim sürecinde emeğin sermayeyle ikame edilmesinde dikkate değer bir artışa tanık olmuş ve bu durum otomasyon çağının başlangıcına işaret etmiştir.

İş çevrimindeki dalgalanmalar iki ayrı aşamadan anlaşılabilir: Şok dönemleri ve yayılma dönemleri. Şok döneminde mevcut denge bozulmakta ve yeni koşulların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu koşullar hem arz hem de talep dâhil olmak üzere çeşitli faktörlere bağlanabilecektir. Gelişen denge, yayılma aşamasındaki yeni oluşumlarla aydınlatılabilir. Modern klasik perspektif, klasik ortodoksluktaki geleneksel istemsiz işsizlik anlayışına meydan okuyarak tartışmalara yol açmaktadır. Neo-klasik İktisada göre, gönüllü işsizlik yüksek ücretlerden kaynaklanmaktadır ve bu durum, işsizliğin varlığına rağmen ücretlerin neden devam ettiğine dair güncel araştırmalara yol açmaktadır (Ataman, 1998:66). Bu, özellikle iş gücü piyasasında serbest rekabetin her zaman geçerli olduğu yönündeki Neo-klasik iddiaya meydan okumaktadır.

Sonuç olarak, reel ücretlerin tam istihdama imkân sağlayacak bir düzeye düşmesini engelleyen faktörlerin dikkate alınması hayati önem kazanmaktadır. Bu bakış açısının doğru olduğu kabul edilirse, daha kapsamlı bir işsizliğin tanımı, Neo-klasiklerin gönülsüz işsizlik alanı içinde tanımladığı gönüllü işsizlik kategorisini de kapsamalıdır. Yeni Klasik Yaklaşım, Neo-klasik gönüllü işsizlik ve Keynesyen istemsiz işsizlik kavramlarını birleştirmektedir. Bu Entegrasyon iki işsizlik türü arasındaki ayrımı ortadan kaldırmaktadır. Yeni klasik yaklaşım aynı zamanda yeni Keynesyen hareketin araştırdığı önemli bir konu olan ücretlerin düşmesini engelleyen faktörleri de ele almaktadır. Bu çeşitliliğin arkasındaki nedenleri araştırmadan, düşen ücretlerin çeşitliliğini işsizliğin

nedeni olarak eleştiren Ortodoks Keynesyen teorisinin aksine, Yeni Keynesyen yaklaşım ücretlerdeki düşüşe bir açıklama getirmektedir.

1.3.6.3. İş Kontratları Teorisi

Çalışma ekonomisinde ortaya çıkan yaklaşımlardan birisi de Örtülü Sözleşme Modeli olarak da adlandırılan İş Sözleşmesi Teorisidir (Topalhan, 2010:203). İşgücü piyasalarında iki tür anlaşma veya sözleşme vardır: Bunlar açık ve zımnidir. İşveren ile çalışan arasında, onların haklarını, yükümlülüklerini ve anlaşmazlıkların çözümüne yönelik prosedürleri belirleyen zımni bir sözleşme kurulur. Ancak açık bir sözleşme oluşturmak maliyetli olabilmektedir ve tarafları bunun yerine zımni sözleşmeleri tercih etmeye sevk edebilecektir. Zımni Sözleşme Modeli kapsamında şirketler, çalışanlarına işsizlik riskleri ve sermaye piyasalarına sınırlı erişimden kaynaklanan gelir dalgalanmalarına karşı sigorta sağlayarak reel ücretler arasında denge sağlamaktadır.

Zımni Sözleşme Modeli veya İş Sözleşmesi Teorisine göre ücretler belirli bir süre boyunca sabit kalır ve piyasa değişikliklerinden etkilenmemektedir. Örneğin bu dönemde işsizliğin artması bu teoriye göre ücretleri etkilememektedir (Ataman, 1998:68). Ekonomik koşullar kötüleştiğinde, İş Sözleşmesi Teorisi, geçici işten çıkarmalar yerine iş paylaşımının gerçekleşme olasılığının daha yüksek olduğunu öne sürmektedir. Ancak firmaların yeni çalışanlara neden daha düşük ücret teklif etmediğine dair bir açıklama sunmamaktadır. Buna cevaben Yeni Keynesçiler, reel ücret katılıklarını açıklamak için İçeriden Öğrenen-Dışarıdan Gelen ve Verimli Ücret Teorilerini ortaya atmışlardır. Zımni Sözleşme Modelindeki çeşitli gelişmelere rağmen geleneksel yapısının işsizlik olgusunu ve iş gücü piyasasında mevcut olan gerçek çeşitlilikleri yeterince açıklayamadığı ileri sürülmektedir (Topalhan, 2010:209).

1.3.6.4. İçerdekiler Dışarıdakiler Teorisi

1980'lerin İngiltere'sinde artan işsizlik oranlarının ortasında önemli ücret artışlarına ilişkin kafa karıştırıcı olguya yanıt olarak, İçeriden Öğrenenler-Dışarıdan Öğrenenler Teorisi, araştırma için yeni bir çerçeve olarak ortaya çıkmıştır. Bu teori, ekonomistler ve politikacılar arasında ücret oluşumunun yalnızca "iç güçler" tarafından etkilendiği yönündeki yaygın görüşe meydan okumuştur. Kökleri Keynesyen Teoriye dayanan İçerdekiler-Dışarıdakiler Teorisi, bir şirkette çalışanları belirtmek için "içerdekiler" kavramını ortaya koyarken, "dışarıdakiler" ise aktif olarak iş arayan işsiz bireyleri ifade etmek için kullanılmıştır (Gündoğan ve Biçerli, 2003:205). Teoriye göre, bir şirketteki

Çalışanların (ierdekiiler) işten çıkarılması ve ardından kuruluş dışından kişilerin (dışarıdakiiler) işe alınmasıyla ilgili önemli bir masraf bulunmaktadır.

Sonuç olarak şirketler, öncelikle yeni çalışanların işe alınması ve eğitilmesiyle ilgili önemli maliyetlerin yanı sıra görevlerinde kapsamlı deneyime sahip mevcut çalışanların yaptığı değerli katkılar nedeniyle içeriden kişilerle ücret müzakerelerine girme eğilimindedirler. Bu zel dinamik, ücretlerin daha da artmasına neden olmakta ve yüksek ücretler ile gönülsüz işsizliğin varlığından sorumlu olan da ieridekiiler olmaktadır. Dolayısıyla teoriye dayanarak, i glerin ücret düzeylerinin belirlenmesinde önemli bir rol oynadığı sonucuna varılabilmektedir.

1.3.6.5. Etkin cret Teorisi

Verimli cret Teorisi olarak da bilinen cret Verimliliği Teorisi, Yeni Keynesyen iktisatçılar tarafından ücret çeşitliliğinin kalıcılığını açıklamak için kullanılan birincil ereve olarak hizmet vermektedir. Bu teori, verimliliği teşvik etmek ve yeni çalışanların işe alınması ve eğitilmesiyle ilgili maliyetleri hesaba katmak için mevcut vasıflı iş gne daha yüksek ücret teklif etmenin avantajlı olduğunu öne sürmektedir (Topalhan, 2010:215-216). Teori bunu yaparak rekabetçi piyasalarda ve gönülsüz iş durumlarında bile fazla emek karşısında ücretlerin neden düşmediğine dair geleneksel anlayışa meydan okumaktadır.

İstem dışı işsizliğin, ücretlerin piyasadaki denge düzeyini aşmasından kaynaklanacağını öngörmektedir. Verimli cret Teorisinin önerdiği çözüm ücretlerin düşürülmesi; ancak ücretlerin esnek olmaması bu seçeneği ulaşılamaz kılmaktadır. Teori ayrıca firmaların işçilerinin verimliliğine ilişkin sınırlı bilgiye sahip olduklarını ve işçi verimliliğinin aldıkları ücretlerden etkilendiğini ileri sürmektedir (Bilir, 2017:199). Aşırı iş g arızı ile karşı karşıya kalsalar bile firmalar, üretkenlik ve iş güç maliyetleri üzerindeki potansiyel olumsuz etki nedeniyle ücretleri düşürme konusunda isteksizdirler. Bunun yerine şirketler genellikle çalışanlarına piyasa ücretinin üzerinde ödeme yapmayı tercih etmekte ve bu da işçi verimliliğini arttırmaktadır.

Sonuç olarak, işverenler iş gn geniğletme arayışında değillerdir. Bu durum ise gönülsüz bir işsizlik durumuna yol açmaktadır. Ancak bu işsizlik, işverenleri ücret indirimlerini düşünmeye sevk etmemektedir. Çünkü işverenlerin piyasa oranının üzerinde ödediği ücretler, krlarını maksimuma çıkaran "etkin creti" temsil etmektedir. (Işığıok, 2017:95). Ataman'ın (1998:69) ne sürdüğü gibi Etkin cret Modeli iki önemli noktaya dikkat çekmektedir. Bunlardan ilki, emeğin verimliliğinin işveren tarafından

belirlenmesidir. Ücretleri, efektif ücret olarak bilinen piyasa oranının üzerinde belirleyerek, şirketler vasıflı işçileri çekebilecek ve elde tutabilecektir. Bu şekilde ücret belirleme aynı zamanda işten kaçmayı önleyecektir. Bu teoriye göre, çalışanlar fırsat verildiğinde sorumluluklarından kaçma konusunda doğal bir eğilime sahiptirler. Dolayısıyla Etkin Ücret Teorisi bu eğilime karşı koymaya yönelik bir strateji olarak görülebilir (Işığışık, 2007:58). İkinci husus, ücretler ile iş gücü girdisi arasındaki ilişkinin şirketler arasında farklılık göstermesidir. Böylece her şirketin kendine özgü efektif ücreti olacak ve denge durumları farklı ücret düzeylerine yol açabilecektir. Bu noktayı anlamak, piyasalardaki ücret eşitsizliklerini açıklamak açısından çok önemlidir (Ataman, 1998:69).



İKİNCİ BÖLÜM

GENÇLİK KAVRAMI VE GENÇ İŞSİZLİK

2.1.GENÇLİK KAVRAMI

TDK' ye göre gençlik, ergenlik ile orta yaş arasında gerçekleşen yaşam evresi olarak tanımlanmaktadır. Bayrakdar ve İncekara' ya göre bu dönem bireylerin en yaratıcı ve dinamik oldukları dönem olarak adlandırılmaktadır (Bayrakdar ve İncekara 2013: 16). Bu dönemde insanlar gelecekleri ve kariyerleriyle ilgili planlar yapmaya başlamaktadır. Ancak gençlerin işsizlik yaşaması; belirsizliklere, özgüven azalmasına, sosyal yaşamlarının olumsuz etkilenmesine ve sosyo-ekonomik sorunlara yol açabilmektedir. Bir ülkenin iş gücü piyasası gençlerini istihdam etmekte zorlanırsa, bu ülkenin en üretken vatandaşlarının yaratıcılığını, üretkenliğini ve emeğini kaçırdığı anlamına gelmektedir (Samur 2017: 20). gençliği bireylerin fiziksel, psikolojik ve sosyal açıdan geliştiği bir gelişme ve olgunlaşma dönemi olarak tanımlamaktadır.

Ergenlik dönemini gençlerin kimliklerini aradığı çocukluktan yetişkinliğe geçtikleri dönem olarak adlandırmak mümkün olacaktır.Yaşamın bu evresinde bireyler gençlik dönemlerinde toplumsal kabul ve tanınma çabası içindedirler (Samur, 2017: 20). İstihdamın güvence altına alınması aynı zamanda sosyal entegrasyona giden bir yol olarak da hizmet edebilmektedir. Bir iş edinmenin finansal istikrar sağlaması ve makul bir yaşam standardı sağlaması beklenmektedir.

British Council'ın Yeni Nesil Türkiye raporu (2017), Türkiye'de çalışan yetişkinlerin önemli bir çoğunluğunun, özellikle %73'ünün aileleriyle birlikte ikamet ettiğini ortaya koymaktadır. Ancak genç bireyler evlenmeye karar verdiklerinde çoğunlukla ailelerini terk etmektedirler. Bu rapor aynı zamanda sosyo-ekonomik koşulların kişisel bağımsızlık üzerindeki etkisini de vurgulamıştır. Bulgular, NEET(Not in Education, Employment or Training)kategorisindeki evli bireylerin (eğitim, istihdam veya öğretimde olmayan) akranlarına göre daha muhafazakâr davranışlar sergileme eğiliminde olduklarını göstermiştir. Bunun tersine ailelerinden bağımsız yaşayan evli olmayan bireyler daha bireysel davranışlar sergileme eğilimi göstermektedir (British Council 2017:7). Şu anda genç nüfus, ekonomik faaliyetlerden dışlanmalarına yol açan artan işsizlik kriziyle boğuşmaktadır. Genç işsizliği sorunu önemli makroekonomik riskler ve potansiyel kayıplar doğurmaktadır.

Y ve Z Kuşağı olarak adlandırılan genç nesiller, teknolojiye doğal bir ilgi duymalarına, uzun süreli eğitim almalarına, uyarlanabilir öğrenme yeteneklerine sahip olmalarına ve yeni bilgilere sınırsız erişime sahip olmalarına rağmen, son derece aranan bir demografik grupturlar. İşletmeler paradoksal olarak, bu genç bireyler iş bulma konusunda önemli zorluklarla karşı karşıya kalmakta ve bu da genç işsizlik oranlarının yıllar geçtikçe sürekli artmasına neden olmaktadır.

Türkiye'de işsizlik sorunu uzun yıllardan beri süregelen bir ekonomik sorundur ve boyutu artmaya devam etmektedir. 2000'li yılların başından itibaren hem gençler hem de toplum genelinde işsizlik oranı çift haneli rakamlara ulaşmıştır. Türkiye'de devam eden bu sorun giderek kronikleşmektedir. Deloitte'un gerçekleştirdiği "2021 Y ve Z Kuşağı Araştırmasına göre, Türkiye'de Y kuşağının öncelikli sorununun işsizlik olduğu ortaya çıkmıştır. Toplumdaki en büyük demografik grubun işsizlikten öncelikli olarak etkilenmesi, durumun ciddiyetini ortaya koymaktadır. Dahası işsizliğin etkisi şu anda işsiz olanların ötesine uzanmaktadır. Çalışanlar arasında potansiyel işsizlik konusunda korku duygusu uyandırmakta ve ücretler üzerinde baskı oluşturmaktadır (Deloitte 2021: 2)

2.2.GENÇLERİN KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR VE GENÇ İŞSİZLİĞİ

Genç nüfus; üretim ilişkilerine katılım, aile yaşamı, hayata bakış açısı, evlilik, askerlik hizmeti, istihdama katılım, işsizlik, eğitim durumu, sorumluluklar, suçluluk ve engellilik gibi çeşitli yönleri göre kategorize edilebilmektedir. Her kategori, gençlerin kendilerini içinde buldukları sosyal ve kültürel bağlama göre değişen hem sosyal hem de ekonomik olarak kendine özgü zorluklar sunmaktadır (Şahin, 2007: 162). Özellikle memleketlerinden uzakta yükseköğrenim gören gençler; barınma sorunları, maddi sıkıntılar, stres, gelecek kaygısı, çevreye güven eksikliği, sosyalleşmede zorluklar gibi psikolojik sorunlarla karşılaşmaktadır (Tuncay, 2000: 247). Ergenliğin karmaşık gelişim dönemi boyunca gençler; eğitimlerini, zihinsel sağlıklarını, fiziksel sağlıklarını ve ruhsal gelişimlerini olumsuz yönde etkileyen çok sayıda sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Bu sorunlar aile dinamikleri, okul ortamı, yaşanılan yer, milli eğitim politikaları, gençlere yönelik girişimler gibi genetik ve çevresel faktörlerin birleşiminden kaynaklanmaktadır.

Tüm bu faktörler genç bireylerin ruh sağlığını, eğitim başarısını ve sosyal etkileşimlerini şekillendirmede çok önemli bir rol oynamaktadır (Şirin, 2020: 155-156). Her yıl küresel genç nüfus 60 milyon gibi şaşırtıcı bir oranda artmaktadır. Ne yazık ki, bu gençlerin %40'ından fazlası, sınırlı sosyal bağlantılar, yetersiz iş becerileri ve deneyim eksikliği gibi çeşitli faktörler nedeniyle iş gücüne katılamamaktadır.

Sonuç olarak gençler iş piyasasına girmeye çalışırken sıklıkla engellerle karşılaşmaktadır. (Datta, 2018: 8-11; ILO, 2020: 13-18)

Bu engeller:

- Ne eğitimde ne de istihdamda olan gençlerin oranları (NEET/NEET oranları), bu demografideki aktif katılım eksikliğini yansıtmaktadır.
- Yoksul olma durumu
- Gençler arasında akıllı telefon ve internet gibi teknolojilere erişimde eşitsizliklerin varlığı.
- Teknoloji ilerlemeye devam ettikçe, işverenler ve endüstriler dijital becerilere giderek daha fazla değer vermektedir.
- İşgücü piyasasına yönelik nitelikli ve vasıflı mezunların üretilmesi yalnızca yükseköğrenime veya üniversite eğitime bağlanamaz.
- Ekonominin düzenlenmeyen sektöründe çalışmak,
- Mevsimlik istihdam genellikle eksik istihdama yol açmaktadır.
- Toplumun çalışmayı seçen genç kadınlara karşı önyargılı tutumu.
- İşgücünde genç kadınlarla erkekler arasında gelir açısından kayda değer bir eşitsizliğin olması,
- Gençler arasındaki işsizlik sorununun acil bir endişe kaynağı olması,
- Düşük ücretli ve iş güvencesi az olan işlerde çalışmak birçok bireyin ortak gerçeğidir.
- Sorun, mevcut iş gücünü oluşturan mezunların eğitim nitelikleriyle uyumlu istihdam fırsatlarının yaratılamamasında yatmaktadır.
- Genç istihdamı ile teknolojik ilerlemeler arasındaki entegrasyonu teşvik edecek politika oluşturma eksikliği,
- Genç bireylerin iş gücü piyasasına entegrasyonu açısından istihdam politika ve programlarının hem arz hem de talep açısından etkinliği ve verimliliği eşit düzeyde olmaması,

Bahsi geçen sorunlardan biri olan "genç işsizliği" sorunu 2000'li yıllardan bu yana artış eğilimine girmiştir. Bu artış, küresel olaylar, ekonomik krizler, gençleri bütünleştiremeyen iş gücü piyasası yapısı, eğitime kayıt oranlarının yüksek olması ve iş gücüne katılımlarını kolaylaştırmaya yönelik etkisiz politikalar gibi çeşitli faktörlere bağlanabilmektedir (Bacak, Gezer ve Topkaya, 2015: 20; Emirgil, 2020: 427).

2020 yılında başlayan Covid-19 salgını, 15-24 yaş arası bireylerin iş gücü piyasasına katılımında düşüşe neden olarak sorunu daha da ağırlaştırmıştır. Pandemi ve buna bağlı dışsallıklar, genç işsizlik oranlarını artırarak birçok gencin işsiz ve iş gücü

piyasasında hareketsiz kalmasına neden olmuştur. Bu küresel sağlık krizi, genç bireylerin istihdam oranlarının azalmasında önemli rol oynamış ve dünya çapında yaklaşık 4 milyon gencin işsiz kalmasına yol açmıştır (ILO, 2021: 24; ILO, 2022: 15). "Genç işsizliği" terimi, aktif olarak iş gücü piyasasında yer alan ve üretim sürecine katkıda bulunan 15-24 yaş arası bireylerin ekonomik, sosyal, politik koşullar gibi bireysel veya çevresel faktörler nedeniyle istihdam sağlayamamasını ifade etmektedir (Es ve Güven, 2018: 218). İstihdam ve iş gücüne ilişkin uluslararası kuruluşların çeşitli politika belge ve raporlarında genç işsizliği yaş aralığına göre farklı şekilde tanımlanmaktadır. Özellikle genç bireylerin iş arama sürecinde, istekleri dışında, gönülsüz işsizliğini ifade etmektedir (Kelleci ve Türk, 2016: 13).

OECD'ye(İktisadi İş birliği ve Kalkınma Örgütü) göre genç işsizliği, iş gücü piyasasına aktif olarak katılmayan ve işsiz kalan 15-24 yaş arasındaki bireyleri kapsamaktadır. Sonuç olarak OECD, genç işsizlik oranlarını hesaplarken bu yaş aralığındaki gençleri de dâhil etmektedir. Dünya Bankası (WB) ayrıca işsizlik de dâhil olmak üzere gençlerin iş gücü piyasasına katılımına ilişkin istatistiklerinde 15-24 yaş arası bireyleri de dikkate almaktadır (www.oecd.org ve www.worldbank.org). Bunun tersine, Avrupa Birliği ve üye devletlerinde gençlerin iş gücü piyasasına katılımı ve genç işsizlik oranları 15-24 veya 15-29 gibi farklı yaş aralıkları kullanılarak ölçmekte ve kategorize etmektedir.

Avrupa Birliği'nde Eurostat, genç işsizliğini ölçmek için 15-24 veya 15-29 yaş aralıklarını kullanmaktadır. Ancak Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) genç istihdamı ve çalışanlara ilişkin raporlama yaparken 15-29 yaş aralığını kullanmaktadır (www.ec.europa.eu ve www.ilo.org).

2.3. GENÇ İŞSİZLİĞİNİ ORTAYA ÇIKARAN FAKTÖRLER

Genç işsizliğinin nedenlerini ve tetikleyicilerini aydınlatmak amacıyla alan yazında çok sayıda sınıflandırma geliştirilmiştir. "Talep yönlü" ve "arz yönlü" nedenler, "yapısal" ve "konjonktürel" nedenler, "makro" ve "mikro" nedenler şeklinde yapılan bu sınıflandırmalar genç işsizliğinin kökenlerini araştırmayı amaçlamaktadır (Emirgil, 2020: 426-27; Yavaş, 2021: 156; Adıgüzel, 2021: 104; Akcan, 2018: 41). Bu sınıflandırmalar genç işsizliği sorununa ilişkin değerli bilgiler sağlarken, bazı istisnalar dışında hepsi benzer sebeplerde birleşmektedir.

Bu çalışmanın amacı doğrultusunda genç işsizliğinin nedenlerinin analizinde "makro ve mikro nedenler" sınıflandırması üzerinde durulmaktadır. Kişinin çalışma

hayatına bakış açısı, işe ilk kez katılması, etnik durumu, engellilik durumu gibi mikro düzeydeki nedenler kişisel tercihlerden daha fazla etkilenmektedir. Buna karşılık, makro nedenlerin daha geniş bir toplumsal kesimi etkilemektedir (Emirgil, 2020: 426-27). Genç işsizliğinin makro nedenleri arasında toplam talebin toplam arza göre yetersiz olması, yetersiz istihdam, gençlere yönelik ücret ve eğitim politikaları ve sistemleri, asgari ücret düzenlemeleri, nüfus dinamikleri ve ekonomik krizler gibi çeşitli faktörler yer almaktadır. Bu nedenler öncelikle ülkelerin özellikle sosyal, kültürel, eğitimsel ve ekonomik alanlardaki politika eksikliklerini vurgulamaktadır.

2.3.1. Genç İşsizliği Ortaya Çıkaran Makro Faktörler

Genç işsizliğinin ortaya çıkışı, negatif dışsallıkları olan istihdam, ücretler ve eğitim ile ilgili politikalar dâhil olmak üzere çeşitli makro faktörlere bağlanabilmektedir. Ayrıca ulusal ve küresel finansal gelişmelere bağlı olarak ekonominin daralması, genç istihdamını olumsuz etkileyen demografik ve sosyo-kültürel faktörler de bu soruna katkıda bulunmaktadır. Ayrıca işverenlerin gençlere yönelik önyargılı bakış açıları da genç işsizliğinin yaygınlığını açıklamada rol oynamaktadır. Bu makro faktörlerin öncelikle işsiz gençlerin niteliklerinden ziyade ülkenin farklı sektörlerindeki yetersizliklerden veya başarısızlıklardan kaynaklanmaktadır.

Yetersiz Toplam Talep: İşgücü piyasasında hayati bir kaynak olan yetişkinler ve özellikle gençler için iş bulma olanaklarını engelleyebileceği ve işsizliğe yol açabileceği için zorluklar yaratabilmektedir (Murat ve Şahin, 2011: 19). Bir ekonomide toplam talebin azalması doğrudan iş gücü piyasasındaki talebin azalmasına karşılık gelmekte ve üretim sürecini olumsuz etkilemektedir. Basitçe söylemek gerekirse, toplam talepteki olumsuz değişimler diğer makroekonomik göstergeler üzerinde de olumsuz etkilere neden olmaktadır. Toplam talebin azalması, bireylerin eğitim ve niteliklerine uygun yeni iş fırsatlarının yaratılamamasından kaynaklanmaktadır. Kısacası, eğitilmiş gençlerin artan nüfusunu yansıtacak şekilde toplam arz istikrarlı bir şekilde artmaktadır. Dolayısıyla genç işsizliği, özellikle toplam talebin toplam arzın altına düşmesi durumunda, toplam arz ile toplam talep arasındaki eşitsizlik nedeniyle ortaya çıkmaktadır (Adıgüzel, 2021: 105-111).

Genç işsizliği genellikle piyasanın yetersiz toplam talebinden kaynaklanmaktadır ve bu da işverenlerin genç bireylere ilişkin iki ortak görüşünden kaynaklanmaktadır: Yeterli iş deneyimine sahip olmadıkları algısı ve istihdamı sona erdirmenin yetişkinlere kıyasla daha az maliyetli olduğu inancı olarak sıralanabilmektedir (Kelleci ve Türk, 2016: 16).

Ekonomik Durgunluk ve Krizler:Enflasyondan veya finansal süreçlerden kaynaklanan krizler ortaya çıktığında ülke ekonomisi açısından uzun vadeli sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Özellikle ekonomik durgunluklar, işverenlerin artan maliyetler nedeniyle genç işçileri işten çıkarmasına yol açarak iş gücü piyasasında genç istihdamına olan talebin azalmasına neden olmaktadır. Alternatif olarak işverenler ekonomik durgunluğu gerekçe göstererek genç işçilerin ücretlerini düşürmeye çalışabilmektedir. Bu koşullar, Murat ve Şahin'in (Murat ve Şahin 2011: 20-22) vurguladığı gibi, eğitimlerini tamamladıktan sonra iş piyasasına giren gençlerin, niteliklerine uygun istihdam sağlamak için uzun süreli iş aramalarıyla karşı karşıya kalmasına neden olabilmektedir. Sonuç olarak daha düşük eğitim seviyesine sahip gençler uzun süreli işsizlikle karşı karşıya kalabilmektedir. ABD'de 2008 mali krizi ve Asya'da 1997-98 mali krizi gibi krizlerin dikkat çekici örnekleri, tüm yaş gruplarında işsizlik oranlarının artmasına neden olmakla kalmamış aynı zamanda önemli gelir kayıplarına da yol açmıştır (ILO, 2022: 25).

2008 yılında yaşanan küresel mali krizin ardından dünya çapında genç işsizlik oranlarında gözle görülür bir artış yaşanmıştır. 2017'den 2018'e kadar olan dönemde küresel genç işsizlik oranı %13 olarak kaydedilmiş ve bunun sonucunda dünya genelinde tahmini 67 milyon genç işsiz kalmıştır. Genç işsizlik oranlarındaki artış, özellikle genç istihdamındaki başarısızlık, çeşitli faktörlere bağlanabilmektedir. Bunlar arasında ekonomik büyümeye ve finansal işlemlere dar bir odaklanma, kamu politikalarının yetersiz koordinasyonu ve aktif istihdam politikalarının genç bireyleri etkili bir şekilde iş gücü piyasasına dâhil etmedeki yetersizliği yer almaktadır (UN, 2018: 38). Bu durum ise, olumsuz ekonomik eğilimlerle genç işsizliğindeki artış arasında doğrudan bir ilişki olduğunu göstermektedir (Adıgüzel, 2021: 105).

Demografik Faktörler: Nüfus dalgalanmaları, cinsiyet, yaş gibi çeşitli faktörler kapsamında bir ülkedeki genç iş gücünün nitelikleri analiz edilmektedir. İkinci Dünya Savaşı'nın ardından nüfustaki genç bireylerin sayısında artış yaşanırken, kadın istihdamında da artış yaşanmıştır. Sonuç olarak iş gücü piyasasında istihdam talebi ile genç bireylerin bolluğu arasında bir dengesizlik yaşanmış ve kadın işçi çalıştırmanın maliyetinin düşük olması nedeniyle işverenler gençleri daha az işe almaya yönelmiştir. Mevcut literatür, genç nüfustaki orantılı artışın genç işsizlik oranları üzerinde etkili olabileceğini öne sürmektedir. Esas itibarıyla, yaş gibi demografik bir faktör incelendiğinde, genç bireylerin yeterli deneyime ve iş gücü piyasası için gerekli pratik eğitime sahip olmadıkları, bunun da iş arama sürecinin uzamasına ve bunun sonucunda işsizliğe yol açtığı ortaya çıkmaktadır.

2000'li yıllarda yetişkin nüfustaki genel işsizlik oranlarının genel olarak genç işsizlik oranlarına kıyasla daha düşük kalması da bunu desteklemektedir (Murat ve Şahin, 2011: 23). Yaş açısından işsizlik sorunu ağırlıklı olarak genç nüfusu etkilemektedir (Adıgüzel, 2021: 107). Ayrıca cinsiyet, gençlerin istihdam fırsatlarının önünde de engel oluşturabilmektedir. Bazı toplumlarda genç kadınların yalnızca ev işlerine ve çocuk bakımına odaklanması gerektiğine dair yaygın bir inanış bulunmaktadır. Üstelik genç kadınların ev dışında çalışmasının aile tarafından onaylanmaması, erken evlilikler veya hamilelikler onların iş gücüne aktif katılımlarını engelleyebilmektedir (Es ve Güven, 2018: 225-26; Datta, 2018: 15). Genç kadınların istihdam beklentileri; toplumsal normlar, kadınların çalışmasına yönelik olumsuz algılar, hâkim tutum ve değerler gibi çeşitli sosyal ve kültürel faktörlerden etkilenmektedir (Şener, 2013: 142). 2000'li yıllarda Türkiye'nin genç işsizliği ortamında genç kadınlar erkek meslektaşlarına göre daha belirgin biçimde etkilenmişlerdir (Adıgüzel, 2021: 108).

Genç işsizliği sorununun çözümünde göç konusu önemli bir rol oynamaktadır. Bu süreç hem şehirlere göç ederek şehrin nüfusunu artıran gençleri hem de Türkiye'den başka ülkelere göç eden ve birçoğu kaliteli eğitim almış gençleri kapsamaktadır. Sonuç olarak bu iki yönlü göç döngüsü, iş gücü piyasasındaki arz ve talep dengesini bozarak işsiz genç bireylerin sayısının artmasına neden olmaktadır (Tekin, 2021: 455).

Tarımda makineleşmenin ilerlemesi ve ulaşımdaki gelişmeler, kırsal kesimde iş gücüne olan ihtiyacı azaltmış, gençlerin iş bulmak amacıyla kırsaldan kentlere göç etmelerine neden olmuştur. Ayrıca 2011'deki Suriye krizi Türkiye'ye genç mülteci akınının artmasına neden olmuştur. Bu göçler, iş gücü piyasasının arz tarafını oluşturan genç bireylerin sayısının artmasına katkıda bulunmuştur. Ne yazık ki bu durum, azalan talebin bol arzla eşleşmemesi nedeniyle genç işsizliğine yol açmış ve bu da iş gücü piyasasında yeni iş fırsatları yaratılmasını zorlaştırmıştır. Hem ülke içinden hem de yurt dışından kırsal kesimden kentlere göç akışı, gençlerin iş gücü piyasasına entegrasyonu üzerinde olumsuz etki yaratmıştır (Akcan, 2018: 41-42).

İşgücü Politikalarının Yetersizliği: Genç işsizliği sorunu genellikle esnek olmayan ve hatalı iş gücü piyasası politikalarından kaynaklanmaktadır. Bu politikalar, genç bireylerin iş gücüne katılmasına yönelik katı bir yaklaşım benimsemiş ve onların deneyim ve disiplin düzeylerine yüksek talepler getirmiştir. Bu katı bakış açısı gençler ile iş gücü piyasası arasındaki etkileşimi engelleyerek deneyimsiz bireylerin iş bulmasını zorlaştırmaktadır. Sert istihdam koruma prosedürleri ve mevzuatı, ilk işini arayan gençlerin önünde engeller oluşturduğundan bu sorunu daha da kötüleştirmiştir. Ayrıca

işverenlerin çalışma süresine göre kıdem tazminatı ödemesini zorunlu kılan yasal düzenlemeler, özellikle yeni işe alınan gençlerin işten çıkarılabilmesini kolaylaştırmaktadır.

Genç işçilerin çalışma saatlerinin kısılması nedeniyle kıdem tazminatında yaşanan azalma, genç işsizliği sorununa katkıda bulunan bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. İşten çıkarma maliyetlerindeki bu düşüş, işverenleri daha genç kişileri işe almaya teşvik etmektedir. Ayrıca, yetişkin çalışanların işten çıkarılmasını zorlaştıran düzenlemeler gibi iş gücü piyasasında genç işçilere yönelik koruyucu önlemlerin bulunmaması da sorunu daha da ağırlaştırmaktadır (Ergün, 2019: 25; Ekin, 1980: 42). Gençlerin istihdam olanaklarını güvence altına alabilmek için, onların kendi yetenekleri ve aradıkları işe ilişkin kapsamlı bilgiyle donatılmaları büyük önem taşımaktadır. Kariyer beklentileri ve istihdam seçenekleri de dâhil olmak üzere iş gücü piyasasına ilişkin ayrıntılı bilgilerin bulunmaması, bilgi asimetrisi olarak bilinen bir bilgi dengesizliği yaratmaktadır. Taş, Küçüköğlu ve Demirdöğmez'in (2018: 283) vurguladığı bu dengesizlik, işsizlik oranlarının artmasına önemli ölçüde katkıda bulunmaktadır.

1970'lerden bu yana, Neo-liberalizm ve onunla bağlantılı teknolojik ve ekonomik gelişmeler, ülkeler arasındaki rekabeti artırmayı ve vasıflı işçilere olan talebi artırmayı hedefleyerek, iş gücü piyasasında ve düzenlemelerinde esnekliği etkili bir şekilde teşvik etmektedir. Sonuç olarak bu durum genç iş gücü arasında geçici ve güvencesiz istihdam biçimlerinin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Ayrıca Neo-liberalizmin etkisiyle küresel iş gücü piyasasının kurumsal yapısında ve düzenlemelerinde önemli değişiklikler meydana gelmiş, bu da genç işsizlik oranlarının giderek artmasına neden olmuştur. Sonuç olarak Neo-liberal politikaların uygulanması ve ardından iş gücü piyasasının kurumsal ve prosedürel bir çerçevede dönüştürülmesi, genç işçilerin istihdam edilebilirliğini engelleyen faktörler olarak değerlendirilmektedir (Yavaş, 2021: 157- 158).

Eğitim Politikaları ve Sistemindeki Yetersizlik: Gençlerin iş gücüne katılımı, iş piyasası ile aralarındaki uçurumun kapatılması ve istihdamın taleplerine uygun becerilerin kazanılmasında eğitim sistemi ve politikalarının oynadığı rol çok önem taşımaktadır. Eğitim sistemi ve politikaları gençlerin okuldan işe sorunsuz bir geçiş için gerekli becerileri kazanmasını sağlayamazsa genç işsizliği sorunu devam edecektir. Bir ülkede eğitime ayrılan fonun yetersizliği, esnek olmayan mesleki eğitim sistemi, iş gücü piyasasının farklı sektörlerinden katılımın sınırlı olması ve merkezi hükümetin eğitimin şekillendirilmesinde etkili rolü gibi faktörler, ulusal eğitim sisteminde ihtiyaç duyulan reformların gerçekleştirilmesini engellemektedir. (Ergün, 2019: 66).

Türkiye açısından bakıldığında, üniversite eğitimiyle elde edilen başarılar ile iş dünyasının talep ettiği beceriler arasındaki fark ya da senkronizasyon eksikliği, gençlerin iş gücüne katılımını kısıtlamakta ve iş aramalarını engellemektedir. Başka bir deyişle, üniversite eğitiminde teorik eğitime ağırlık verilmesi, gençlerin iş dünyasına başarılı bir şekilde geçiş yapabilmeleri için gerekli olan pratik bilgilerin ihmal edilmesiyle sonuçlanmaktadır (Şener, 2013: 142).

Türkiye'de genç işsizliği sorunu, teori ile pratik arasındaki boşluğu kapatmayı amaçlayan mesleki eğitim sistemiyle daha da kötüleşmektedir. Ancak bu sistem, soruna katkıda bulunan çeşitli zorluklarla karşı karşıyadır kalmaktadır. Bu zorluklardan biri de mesleki eğitimin etkinliğini engelleyen nitelikli öğrenci eksikliğidir. Ayrıca, iş gücü piyasasının gerektirdiği nitelikler ile mesleki eğitimin sağladığı nitelikler arasında bir uyumsuzluk vardır ve bu da ikisi arasında güçlü ve karşılıklı destekleyici etkileşimin eksikliğine yol açmaktadır. Ayrıca mesleki eğitimde yer alan iç paydaşların amaçlarına uygun uygulamalara sahip olmaması, kurumsal kapasite ve iç paydaşların pratik becerilerinde eksiklik bulunmaktadır. Son olarak mesleki eğitim sistemi içerisinde koordinasyon ve ilkelerin oluşturulması da eksiktir. Bu faktörler toplu olarak Türkiye'deki mesleki eğitimin sorunlu yapısına katkıda bulunmaktadır (Özsoy, 2015; aktaran Es ve Güven, 2018: 222).

İşgücüne katılan genç bireylerin çoğunluğuna genellikle asgari ücret standartlarına göre ücret ödenmektedir. Gençlerin istihdamına ilişkin ücret politikaları ve düzenlemeler dolaylı olarak gençlerin iş gücü piyasasına katılımını kısıtlamaktadır. 1980'den sonra ortaya çıkan yaygın işsizlik sorununu ele almak amacıyla kapsamlı araştırmalar ve küresel raporlar yapılmıştır. Bu çalışmalar, asgari ücret düzenlemeleri ve uygulamalarının değiştirilmesinin genç istihdamı ve işsizlik üzerindeki potansiyel etkisini vurgulamıştır. Ancak ABD ve İngiltere gibi gelişmiş ülkelerde ve gelişmekte olan ülkelerde asgari ücret uygulamalarının genç işsizliğine etkisine ilişkin araştırmalardan elde edilen bulgular, asgari ücretteki artışların genç istihdamına doğrudan olumsuz bir etkisi olmadığını göstermektedir. Üstelik bu iki değişken arasında gözle görülür bir korelasyon yok gibi görünmektedir (Murat ve Şahin, 2011: 28-29).

Asgari ve genel ücretlerdeki artışın genç istihdamı açısından hem olumlu hem de olumsuz sonuçları olabilmektedir. İşgücü piyasasına daha fazla ilgi ve katılımı teşvik edebilirken aynı zamanda genç işsizliğinin artmasına da yol açabilmektedir. Bunun nedeni, artan ücretlere iş fırsatlarında orantılı bir büyümenin eşlik etmemesi ve bu durumun artan

iş gücü talebini karşılamayı zorlaştırmasıdır. Dolayısıyla ücret artışının genç istihdamı üzerindeki etkisi hem olumlu hem de olumsuz sonuçları kapsamaktadır (Ergün, 2019: 32).

2.4. GENÇ İŞSİZLİĞİ ORTAYA ÇIKARAN MİKRO FAKTÖRLER

Yetersiz iş deneyimi, iş piyasasının taleplerine uygun eğitim eksikliği ve yetişkinlere göre daha yüksek düzeyde uyum sağlama yeteneği gibi genç bireylerin iş gücüne katılımını engelleyen engeller, "mikro" faktörler olarak sınıflandırılabilir. Genç işsizliğine katkıda bulunan bu mikro faktörler öncelikle işsiz gençlerin iş gücü piyasasına girme konusundaki sınırlı nitelikleri etrafında dönmektedir. Aşağıda ayrıntılı olarak ele alınan mikro faktörler yer almaktadır.

Genç bireylerin çalışma kalıpları, kariyerleriyle ilgili hızlı karar almayı, yaşlı yetişkinlere kıyasla işe atılmanın daha kolay olmasını ve eğitim ve becerilerine uygun bir iş ararken uzun süreli işsizlik dönemlerini içermektedir. Bu faktörler iş gücü piyasasının dışında kalma olasılıklarının artmasına katkıda bulunmaktadır. Esasen, gençlerin iş bulma sürecine yönelik tutum, davranış ve eğilimleri, onları işe almak isteyen işverenler için zorluklar oluşturabilmektedir (Murat ve Şahin, 2011: 31). Genç bireyler olgunlaştıkça ve daha fazla sorumluluk üstlendikçe daha sık iş değiştirme eğiliminde olmakta ve kariyer seçimlerinde esneklik göstermektedirler. Ancak mevcut işlerinden kolaylıkla ayrılma eğilimi, iş başında eğitimden faydalanmalarını engellemektedir. İşverenler, masraflı bir çaba olarak algıladıkları için işten ayrılma ihtimali olan genç çalışanların eğitimine yatırım yapma konusunda genellikle isteksiz davranmaktadırlar (Çondur ve Şimşir, 2017: 32).

Genç bireyler iş gücüne girerken genellikle kapsamlı araştırmayı öncelik sırasına koymakta ve istedikleri iş veya meslek hakkında kapsamlı bilgi toplamada başarısız olmaktadır. Bu bilgi eksikliği onların iş gücü piyasasına entegrasyonunu sınırlamaktadır (Datta, 2018: 14). Ayrıca pek çok avantaj sunan kamu sektörünün cazibesi de gençler için bir ikilem oluşturmaktadır. Devlette bir iş bulma arzuları, iş arama sürelerini uzatabilir veya özellikle yeni mezunlar arasında, iş gücü piyasasıyla ilgili becerileri geliştirmek için gerekli eğitimi alma yeteneklerini engelleyebilmektedir (UN, 2018: 36-37).

Etnik Köken ve Engellilik: Etnik kökenleri ve engellilikleri nedeniyle gençlerin iş gücü piyasası veya istihdamı engellenebilmektedir. 1990'lı yıllarda yapılan araştırmalar, ABD ve İngiltere gibi gelişmiş ülkelerde etnik azınlıkların, özellikle de gençlerin istihdama katılımı üzerine yoğunlaşmıştır. Bulgular, siyahi gençlerin beyaz meslektaşlarına kıyasla işsizlik sorunlarıyla karşılaşma olasılığının daha yüksek olduğunu ortaya çıkarmıştır. Esas itibarıyla etnik köken, gençler arasındaki işsizlik oranları üzerinde önemli bir etkiye sahip

olup, onların iş gücü piyasasına katılımları açısından olumsuz sonuçlara yol açmaktadır (Çondur ve Şimşir, 2017: 34). Benzer şekilde, engellilik durumu da iş piyasasına girme konusunda gençler için zorluklar yaratabilmektedir. Zorluklar arasında engelli bireylere yönelik toplumsal ayrımcılık ve önyargı, kayıt dışı istihdama girme riski, iş piyasası için gerekli becerilerin eksikliği ve engelli genç bireylerin eğitim hizmetlerine sınırlı erişimi yer almaktadır (Datta, 2018: 19). Gençlerin engellilik durumu, işsizlik de dâhil olmak üzere iş gücü piyasasına ve iş arama sürecine katılımları açısından zorluklar ve riskler sunmakla kalmaz; aynı zamanda gelirin azalması, gibi ekonomik ve sosyal düzeylerde olumsuz sonuçlara da yol açabilmektedir (Ergün, 2019: 28; UN, 2018: 45).

Genç işsizliği sorunu, iş gücü piyasasına ilk kez giren genç bireylerin benzersiz zorluklarla karşı karşıya kalması gerçeğiyle daha da artmaktadır. Gençlerin iş gücüne başarılı bir şekilde katılabilmeleri için sadece teorik bilgiye sahip olmaları yeterli görülmemektedir. İşverenler işe alım kararlarında hem teorik eğitime hem de iş deneyimi gibi pratik becerilere önem vermektedir. Bu nedenle, güçlü bir eğitim geçmişine ve ilgili iş deneyimine sahip olmak, genç bireylerin iş dünyasına sorunsuz geçişini büyük ölçüde kolaylaştırabilmektedir (Çondur ve Şimşir, 2017: 32).

Yeterli iş deneyimine sahip olmayan ve uzun süredir işsiz olan gençler, işverenler ve iş gücü piyasası tarafından tercih edilmemektedir. Çünkü deneyim eksikliği ve kronik işsizlik, iş gücü için gerekli becerileri olumsuz etkileyerek zamanla bunların bozulmasına ve kaybolmasına yol açabilmektedir (Ergün, 2019: 25). Nitekim İŞKUR ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın ortaklaşa yürüttüğü "2020 İşgücü Piyasası Araştırma Sonuçları" araştırması, işverenlerin yeterli mesleki beceriye sahip olmadığını (%88,5) veya 2020 yılı boyunca iş deneyimi (%84,1) olmadıklarını göstermektedir (www.iskur.gov.tr, 11).

Genç bireylerin iş gücüne geçişleri kişisel yeteneklerinden büyük ölçüde etkilenmektedir. Duygusal zekâ, bilişsel ve analitik zekâ, problem çözme becerileri ve gelişen teknolojilere uyum sağlama gibi özellikler, gençlerin kendi sektörlerine verimli ve etkili bir şekilde katkıda bulunmalarını sağlamaktadır. Ancak gençlerin sahip olduğu beceriler ile iş piyasasının beklentileri arasında uyumsuzluk olduğunda bu durum genç istihdamını olumsuz etkilemektedir. Genç bireylerin istihdam olanaklarını engelleyen bu soruna çok sayıda faktör katkıda bulunmaktadır. Bu faktörler arasında yetersiz eğitim politikaları, zayıf müfredat ve nitelikli eğitimci eksikliği, lise terk oranlarının yüksek olması, besleyici beslenmeye yetersiz erişim, eğitime yatırım ve teşvik eksikliği ve genç

bireylere, özellikle de burada yaşayanlara yönelik sınırlı fırsatlar yer almaktadır (Datta, 2018: 13).

Yükseköğretim programlarından mezun arzı ile piyasadaki iş gücü talebi arasındaki dengesizlik, mezunların mevcut işlerden daha fazla olduğu bir duruma yol açmıştır. Bu olgu, gençlerin prestij, iş güvenliği ve kamu sektöründeki fırsatlar adına yüksek öğrenim görme isteği gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanmaktadır. Sonuç olarak, eğitilmiş bireyler kendilerini işsiz bulmakta ve bu da eğitilmiş işsizlik olarak bilinen kalıcı bir sorun yaratmaktadır. Eğitim sistemi ile iş gücü piyasasının ihtiyaçları arasındaki uyum eksikliği sorunu daha da kötüleşmektedir. Bu kopukluk, herhangi bir ülkenin iş gücü için hayati bir demografik grup olan gençlerin istihdam edilebilirliğini engellemektedir. Bu nedenle, bu dinamik grubun beklentilerini artırmak için iş gücü piyasasının talepleriyle uyumlu bir eğitim yaklaşımının geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır (Ekin, 1980: 43-46).

2.5.GENÇ İŞSİZLİĞİN ÇOK BOYUTLU OLUMSUZ SONUÇLARI

İstihdama girmek genç bireylere çok sayıda avantaj sunmaktadır. Dünya çapında yaklaşık her üç gençten biri iş gücüne aktif olarak katılmaktadır. Bunu yaparak sadece geleceğe dair iyimserlik duygusu geliştirmekle kalmıyor, aynı zamanda gerekli iş deneyimini kazanıyor ve kariyerleri için gerekli becerileri geliştirmektedirler. İstihdam eylemi, genç işsizliğiyle ilişkili potansiyel olumsuz etkileri, dışsallıkları veya maliyetleri ortadan kaldıracak olumlu yönler sunmaktadır. Genel yaşam kalitesini artırmak, belirsizliği ve kaosu azaltmak, sosyal bağlantıları güçlendirmek, özgüveni artırmak, olumlu bir zihniyeti teşvik etmek ve sosyal statülerini ve gelirlerini yükseltmek gibi çeşitli ekonomik, psikolojik ve sosyal ilerlemeler için bir katalizör görevi görmektedir (ILO, 2020: 39; Çondur ve Şimşir, 2017: 42).

Küresel genç nüfusun önemli bir çoğunluğunun, yani yaklaşık üçte ikisinin herhangi bir işte çalışmadığını belirtmekte fayda bulunmaktadır. Bir ülkenin kalkınması açısından hayati öneme sahip olduğu yaygın olarak kabul edilen gençlerin iş gücünden dışlanması, onların hayatları üzerinde ekonomik, sosyal ve psikolojik olmak üzere çeşitli zararlı etkilere sahip olabilmektedir. Basitçe ifade etmek gerekirse, işsiz kalan ya da iş bulamayan gençler kendilerini pek çok olumsuz durumla karşı karşıya bulabilmektedir (Çondur ve Şimşir, 2017: 35; Ergün, 2019: 39; ILO, 2020: 39). Sonuç olarak genç işsizliği, farklı alanlarda birbirine bağlı olumsuz sonuçlar doğuran bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Tekin, 2021: 457). İşsizlikten kaynaklanan ekonomik dışsallıkların genç bireyler üzerindeki kısa vadeli yansımaları dikkat çekici olsa da uzun vadeli psikolojik

dışsallıklar (geleceğe yönelik kaygı ve umutsuzluk duyguları) gençlerin geleceğini olumsuz yönde etkileyecek davranış değişikliklerine yol açabilmektedir (Kelleci ve Türk, 2016: 14).

2.5.1. Genç İşsizliğin Ekonomik Boyutta Olumsuz Sonuçları

Genç işsizliğinin varlığı hem bireyler hem de ülke genelinde zararlı ekonomik etkilere sahiptir. Gençler bir ülkenin üretim sürecine değer katmada çok önemli bir rol oynamaktadır. Genç işsizliğinde olduğu gibi bu bireylerin üretim sürecine katılımdan dışlanması, ülke ekonomisinin daralmasına neden olmakta ve üretim potansiyelinin sekteye uğramasına yol açmaktadır (Adıgüzel, 2021: 111-127). Genç işsizliğinin temsil ettiği atıl genç nüfus, ülke ekonomisinin sürdürülebilirliğini engelleyen, ekonomik kalkınmayı engelleyen, üretim verimliliğini azaltan olumsuz dışsallıklar yaratmaktadır (Karabıyık, 2009: 303). Üstelik genç işsizliği ekonomide eksik istihdam sorunlarına katkıda bulunmakta ve sosyal güvenlik primlerinin kaybı gibi mali dışsallıklar yaratmaktadır (Adıgüzel, 2021: 112).

Genç işsizliğinin hem mikro hem de makro düzeyde ülkeye ekonomik maliyeti bulunmaktadır. Makro düzeydeki ekonomik maliyetler, eksik istihdam, azalan üretim hacmi, kamu maliyesini zorlayan işsizlik sigortasına yönelik artan talepler, devletin istihdamla bağlantılı vergi geliri kaybı ve kayıt dışı istihdamın yaygınlığı dâhil olmak üzere genç işsizliğinden kaynaklanan olumsuz dışsallıkları göstermektedir (Çondur ve Şimşir, 2017: 35-36). Genç işsizliğinin, nüfusun dinamik bir kesimini oluşturan genç bireylerin finansal refahı ve refah üzerindeki olumsuz etkileri, mikro düzeyde ekonomik maliyetler olarak sınıflandırılabilir (Çondur ve Şimşir, 2017: 35-36).

Uzun süreli işsizlik, gelirin azalmasına yol açarak gençleri yoksulluğa itmektedir. Ayrıca gençlerin iş gücü piyasasına geçişini kolaylaştırmak amacıyla kaliteli eğitime yapılan yatırım hem ailelerin hem de ülkenin harcamalarının artmasına neden olmaktadır. Ancak bu yatırımlara rağmen genç işsizliği artmaya devam ederse ailelerin ve milletin geliri olumsuz etkilenecek, dolayısıyla maliyetler artacaktır (Adıgüzel, 2021: 111-112). Uzun süreli işsizlik, işsizlik kaygısı, işsizlik sigortasının olmayışı veya yetersizliği gibi faktörler gençlerin eğitim ve ücret beklentilerine uygun iş aramaktan vazgeçmelerine, kayıt dışı veya kayıt dışı işlere yönelmelerine yol açabilmektedir. Gençler kayıt dışı sektörde çalışarak hem istedikleri ücretleri elde etmekte başarısız olmakta hem de sosyal güvenlik sisteminin sağladığı avantajlardan yoksun olarak iş gücü piyasasının pasif katılımcıları hâline gelmektedirler (Karabıyık, 2009: 304; Çondur ve Şimşir, 2017: 37). Genç işsizliği

sorunu, gelir dağılımı ve sosyal güvenlik gelirlerinde ekonomik eşitsizliklerin yanı sıra mali ve ekonomik açıdan olumsuz sonuçlara da yol açmaktadır. Bu, işsizliğin psikolojik ve buna bağlı diğer yansımalarından etkilenen bireylerin sağlık durumlarının bozulmasına yönelik harcamaların artırılması ihtiyacını da içermektedir (Çondur ve Şimşir, 2017: 37).

İşsizliğin getirdiği ekonomik yük, genç bireylerin hayat boyu sürecektir arzu ve tutkularının peşinden gitmesine engel olmaktadır (Kelleci ve Türk, 2016: 14).

2.5.2. Genç İşsizliğin Sosyal Boyutta Olumsuz Sonuçları

Özellikle üniversite mezunu gençler arasında işsizliğin sosyal etkisi yadsınamaz derecede olumsuzdur. Eğitim düzeylerinin yüksek olmasına rağmen istihdam olanaklarının olmayışı onların toplumda belli bir statüye ve saygınlığa ulaşmalarını engellemektedir (Şener, 2013: 119). Genç işsizliğinin sonuçları geniş kapsamlı olup genel üretkenliğin azalmasına, özgüvenin azalmasına, siyasi bölünmelerin artmasına, gençler arasında intihar ve suç olasılığının artmasına, sosyal refahın bozulmasına ve uzun süreli işsizliğin ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Bu nedenle genç işsizliği; sosyal yaşam, kişisel gelişim ve bir bütün olarak ülke için daha fazla sorun ve olumsuz sonuçlar yaratma potansiyeli olan karmaşık bir sorunu temsil etmektedir (Tekin, 2021: 457).

Genç işsizliğinin bireylerin yaşamlarının çeşitli yönleri üzerinde zararlı etkileri vardır: Onların sorumluluk duygusunu, topluma entegrasyonunu ve başkalarıyla etkileşim kurma becerilerini engellemektedir. Aile yaşamlarını da bozmakta, kapasite gelişimlerini engellemekte, eğitim yoluyla edindikleri teorik bilgileri uygulamalarına engel olmaktadır. Ayrıca siyasal sisteme ve işleyişine olan ilgi ve güvenin azalması nedeniyle siyasal ötekileşmeye yol açabilmektedir (Karabıyık, 2009: 303).

Genç işsizliğinin sosyal sonuçları aşağıdaki maliyetleri içermektedir (Çondur ve Şimşir, 2017: 38- 39; Adıgüzel, 2021: 113):

- Toplumsal düzenin ve uyumun bozulması çatışmaların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.
- Genç, işsizliği veya iş bulamamayı kişisel bir başarısızlık olarak algılayarak toplumdan uzaklaşmasına ve anti-sosyal olmasına yol açmaktadır.
- Sosyalleşme ve deneyimsel gelişim için istihdama katılımın avantajlarından tam olarak yararlanılamaması nedeniyle yeterli fayda elde edilememektedir.
- Genç bireylerin yeraltı dünyasına dâhil olması, özellikle suç faaliyetlerine katılma veya suç davranışlarıyla ilişkilendirilme olasılığını artırarak gelecek yaşamlarını büyük ölçüde etkilemesine neden olmaktadır
- Çalışma yeteneğine sahip olmasına rağmen bireyin iş arama cesaretleri kırılmaktadır.

- Genç bireylerin daha iyi iş fırsatları bulmak veya uzun süren işsizlik dönemlerinin ardından istihdam sağlamak amacıyla yurt dışına göç etme potansiyeli önemli ölçüde artmaktadır.
- Genç bireylerin yakın aileleri ve sıkı sıkıya bağlı sosyal çevreleriyle etkili iletişim kurma becerilerinde azalma kayda değer bir şekilde artmaktadır.
- Özellikle gençler arasında madde bağımlılığının giderek yaygınlaşması endişe verici bir hâle gelmektedir.

Beyin göçü genç işsizliğin önemli bir sosyal sonucudur. Genç bireyler, eğitimleriyle uyumlu bir iş bulamadıklarında daha iyi çalışma koşulları ve becerilerini geliştirme fırsatları arayışı içinde yabancı ülkelere göç etmeyi tercih edebilmektedir. Uygun iş bulunamaması, gençlerin eğitimleri sırasında edindikleri becerileri iş gücüne uygulayamamaları nedeniyle geliştirdikleri enerji potansiyelinin israf edilmesine yol açmaktadır (Şener, 2013: 121).

Genç bireylerin yüzde 15'inden fazlasının, olumsuz ekonomik koşullar, iyi maaşlı işlere olan talep, sosyal ağ bağlantıları gibi faktörler nedeniyle kendi ülkelerinden göç ettiği gözlemlenmektedir. Ancak tanıdık çevrelerini terk eden bu genç göçmenler, gittikleri ülkelerde kayıt dışı veya işsiz sektörlerde düşük ücretlerle çalıştırılma riskiyle karşı karşıya kalmaktadır. Ayrıca, daha iyi iş olanakları için göç eden genç kadınlar, insan kaçakçılığı gibi insan hakları ihlallerine maruz kalabilmektedir. Kabul eden ülkelerde genç göçmenlerin istihdamına ilişkin politikaların ve yasal çerçevelerin bulunmaması, onların iş gücü piyasasına entegrasyonunu engelleyebilmektedir (UN, 2018: 47).

2.5.3. Genç İşsizliğin Psikolojik Boyutta Olumsuz Sonuçları

İçinde bulunduğumuz dönemde genç işsizlik oranlarında bir artış yaşanmakta ve bu da genç bireylerde gelecek beklentileri ve iş fırsatlarına ilişkin kaygı hissini tetiklemektedir. Bu da iş arama sürecinde eğitimin etkinliği ve önemi konusunda karamsar bir bakış açısına yol açmaktadır. Ayrıca intihar girişimlerinin artması, uyuşturucu ve alkol kullanımı gibi zararlı davranışların benimsenmesi de dâhil olmak üzere çeşitli fiziksel ve zihinsel sağlık sorunlarına da yol açmaktadır. Ayrıca sosyal etkileşimlerin azalmasına ve kişinin sosyal hayata katılımının sınırlandırılmasına neden olmaktadır (Tekin, 2021: 458).

Ayrıca bireylerin yaşadığı işsizlik süresinin uzun olması durumu daha da ağırlaştırmaktadır. Gençlerde bir umutsuzluk duygusu uyandırmakta, motivasyonlarını kaybetmelerine ve bilişsel ve analitik yeteneklerinde, eğitimsel başarılarında ve genel iş gücü kapasitesinde kademeli bir düşüşe tanık olmalarına neden olmaktadır. Sonuç olarak,

geleceklerini planlamada zorlanmakta, öfke ve strese dayalı davranışlara başvurabilmekte, bu da sonuçta zihinsel sağlıklarını ve başarı ya da üretkenliğe ilişkin kişisel algılarını etkilemektedir. Sonuçta bu onların yaşam kalitesini tehlikeye atmakta ve iş gücü piyasasına aktif olarak katılma yeteneklerini engellemektedir (Durak ve Kaya, 2014: 65; Karabıyık, 2009: 304; Ergün, 2019: 38).

Genç bireyler arasında işsizlik sorunu, artan depresif ruh hali, özgüvenin azalması, yaşamdan daha fazla tatminsizlik ve stres, artan sağlık sorunları, sosyal geri çekilme, artan intihar riski, kişisel yetenek ve becerilerin gelişiminin engellenmesi gibi çeşitli psikolojik sonuçlara yol açmaktadır (Çondur ve Şimşir, 2017: 40-41).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

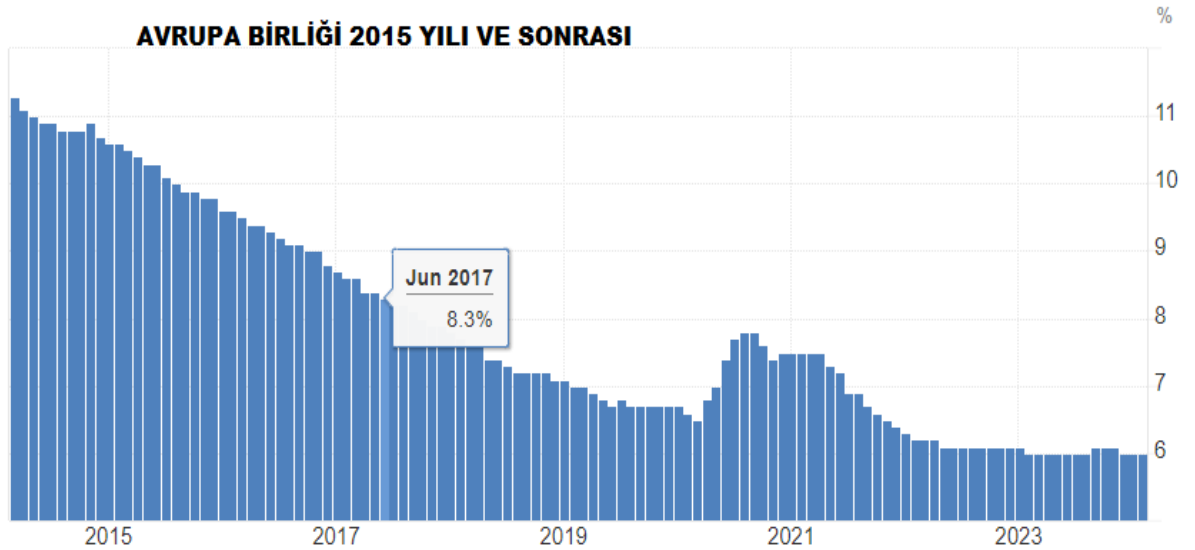
AB ÜLKELERİ VE TÜRKİYE'DE GENÇ İŞSİZLİK

3.1. AVRUPA BİRLİĞİNDE İŞSİZLİK

2014-2019 AB işsizlik oranı 2014'te yaklaşık %10,2'den 2019'da %6,7'ye istikrarlı bir şekilde düşmüştür. Bu dönem, mali krizin ardından ekonomik toparlanma olarak ifade edilmiştir. COVID-19 salgını işsizlikte büyük bir artışa neden olmuş ve 2020'de yaklaşık %7,1'e ulaşmıştır. 2021-2023, pandemi sonrası toparlanma çabaları işsizliğin kademeli olarak azalmasını sağlamış; oran 2022 itibarıyla yaklaşık %6,2'ye ulaşmış ve 2024'ün başlarında yaklaşık %6,0 seviyesinde istikrar kazanmıştır.

Genç işsizliği (15-24 yaş) sürekli olarak genel işsizlik oranından daha yüksek olup, bu durum gençlerin iş piyasasına girerken karşılaştığı zorlukları yansıtmaktadır. Genç işsizliği 2014'teki yaklaşık %22,2'den 2019'da %14,9'a düşmüş ve ekonomiler toparlandıkça önemli bir iyileşme göstermiştir. 2020 yılı salgının ciddi bir etkisi olmuş ve genç işsizliği yaklaşık %17,1'e kadar yükseltmiştir. Toparlanma çabaları, oranı 2024'ün başında yaklaşık %14,4'e düşürmüştür. Yunanistan'da genç işsizlik 2022'de %24,3 civarındayken, İspanya'da bu oran %11,2'ye ulaşmıştır. Almanya ve Avusturalya genellikle daha düşük oranlara sahip olduğuna rastlanırken, güçlü iş piyasalarının olduğu anlaşılmaktadır. 2022'de Almanya'da genç işsizlik oranı yaklaşık %6,2'dir.

Şekil 3.1: Avrupa Birliği Son 10 Yıllık İşsizlik Oranları



Kaynak : (tr.tradingeconomics.com)

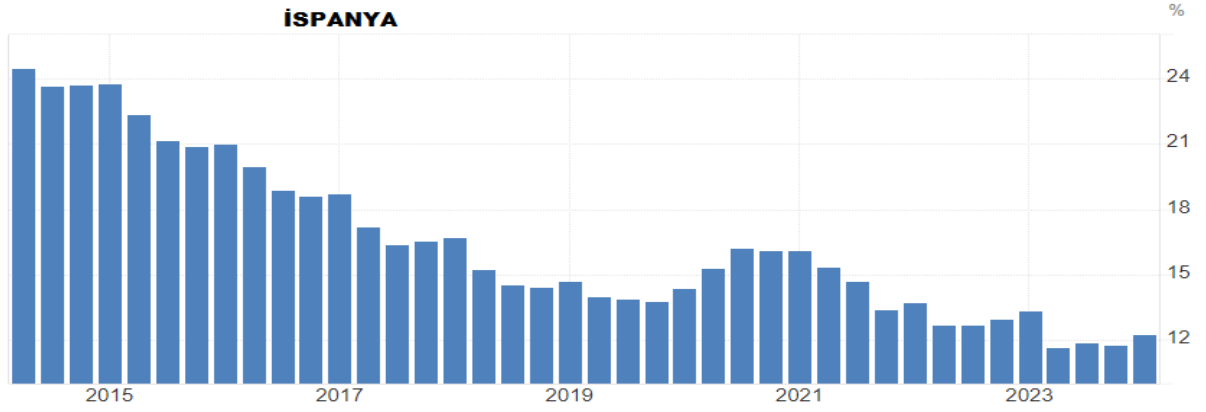
Avrupa Birliği'nin son 10 yıllık süreci incelendiğinde üye ülkeler arasında en yüksek orana sahip olan ülke İspanya olmuştur (Göker ve Akyol, 2014: 177-197).

İspanya'nın işsizlik oranlarında yaşadığı büyük kriz ve dalgalanma şekil-3.2'de gösterildiği gibidir. 2015 yılı İspanya için işsizlik oranlarında %27 seviyelerini gördüğü bir süreç olmuştur. Bu süreçte İspanya yaşamış olduğu krizi atlarmaya çalışsa da 2015 yılında başaramamıştır. 2016 Yılı itibariyle İspanya'da işsizlik oranları düşüşler yaşanmaya başlamış ve 2019 yılı itibariyle %15 oranının altına düşmüştür. Fakat pandemi süreciyle birlikte 2020 yılı itibariyle tekrar yükseliş gösteren işsizlik oranları 2022 yılı itibariyle düşüş yaşayarak % 15 seviyeleri altına düşmüştür. 2023 yılı itibariyle ise %12 seviyeleri görölmüştür.

Avrupa Birliği İşsizlik oranları geçmişten günümüze kadar değişken olmuştur. Avrupa Birliği ülkeleri 2015 yılında işsizlik oranlarında zirveyi görmüş olup %11 oranının üstüne çıkmıştır. Avrupa Birliğinde 2015 yılı itibariyle %11 üzerinde işsizliğin olması İspanya ve Yunanistan'da yaşanan krizlerden kaynaklamaktadır. Özellikle İspanya ve Yunanistan tarafından işsizlik oranlarında düşüşlerin olmaması, ülkede yaşanan krizin atlatılmasında sorunlar yaşanması kaynaklı Avrupa Birliği en yüksek oranlarını görmüştür. İspanya ve Yunanistan'da işsizlik oranları artarken Belçika ve Romanya'da düşüşlerin yaşanması oranın daha fazla artmasını durdurmuştur (Ersin, 2016: 57-90).

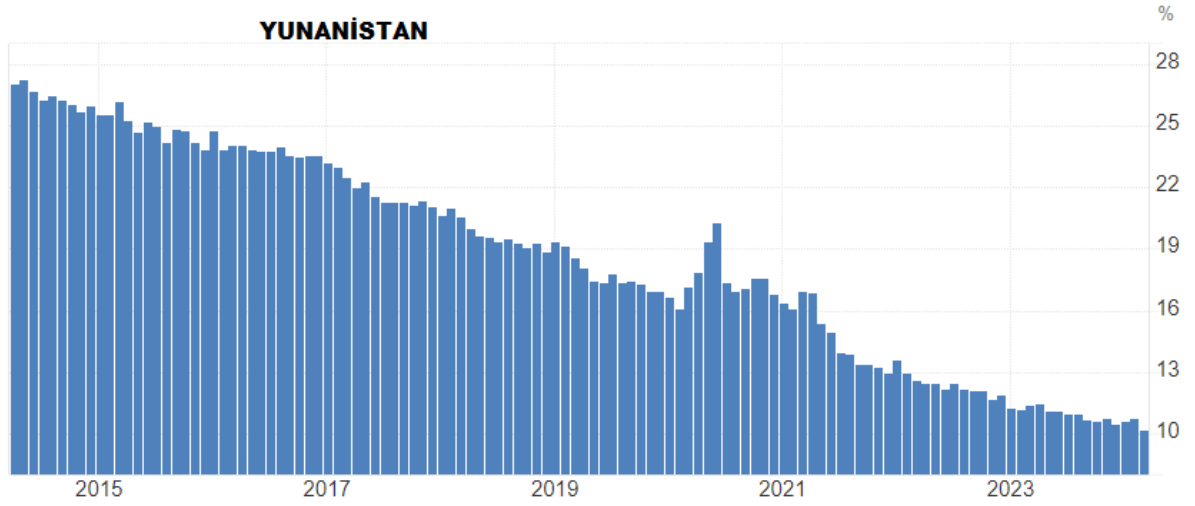
Süreç devam ederken 2015 yılı içerisinde Mart-Nisan-Mayıs aylarında %11 oranlarından aşağıya doğru eğilim göstermeye başlamıştır. Haziran-Temmuz-Ağustos ayları işsizlik oranında hızlı bir düşüş olduğunu göstermektedir. Avrupa Birliği Ülkelerinin işsizlik oranlarında düşüş devam ederken, yılın son ayları olan Ekim-Kasım-Aralık aylarında işsizlik oranları %10' un altına düşmüştür.

Şkil 3.2:İspanya Son 10 Yıllık İşsizlik Oranları



Kaynak :(tr.tradingeconomics.com)

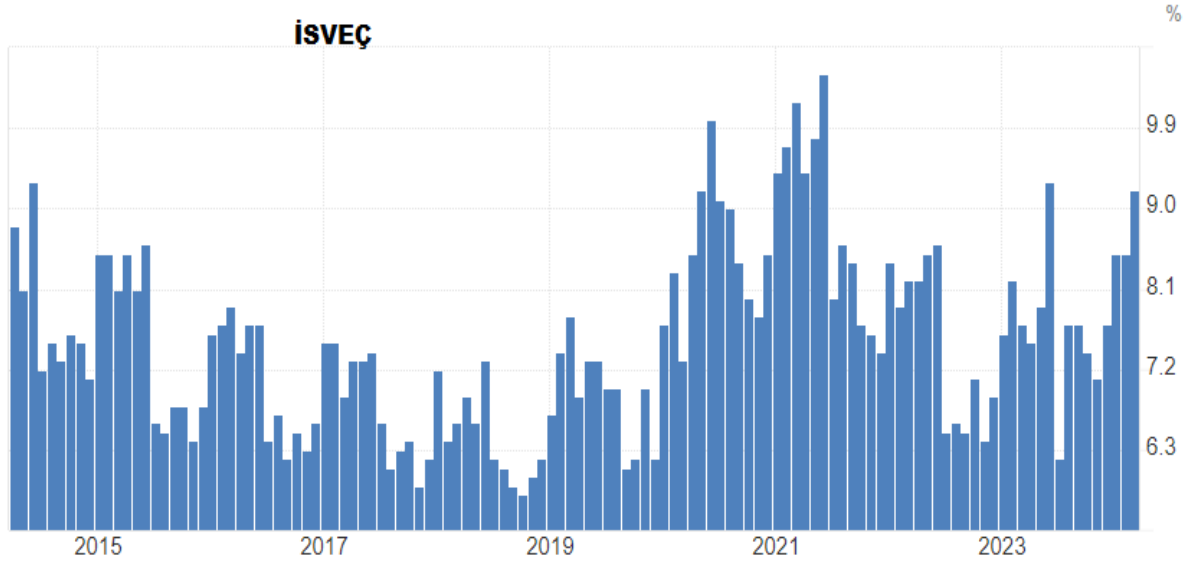
Şkil 3.3:Yunanistan Son 10 Yıllık İşsizlik Oranları



Kaynak : (tr.tradingeconomics.com)

Yunanistan Avrupa Birliğinin son 10 yıllık işsizlik oranlarında en yüksek işsizlik oranına sahip olan ülkelerden birisidir (Köse ve Karabacak, 2011: 289-298). Yunanistan 2015 yılında işsizlik oranlarında %25 seviyelerinin üzerine çıkmıştır. Yunanistan yaşamış olduğu bu işsizlik problemini düşürmeyi hedeflese de 2015-2016 yıllarında net düşüşler olmamıştır. 2017 yılı itibariyle %25'in altını görerek düşüş ivmesi göstermiş olup 2020 yılında işsizlik oranları %20 altına düşmüştür. Fakat bu düşüş 2020 yılı sonu ve 2021 yılı başında tekrar yükseliş gösterse de bu yükselme devamlı olmamıştır. 2021 yılı haziran ayı itibariyle tekrar düşüş seyri gösteren işsizlik oranları 2022 yılı ile %15'in altına düşmüştür. Yunanistan işsizlik oranlarında 2022 ve 2023 yılında başarılı bir grafik seyretmiş olup %10 seviyelerine geriletme başarısı göstermiştir.

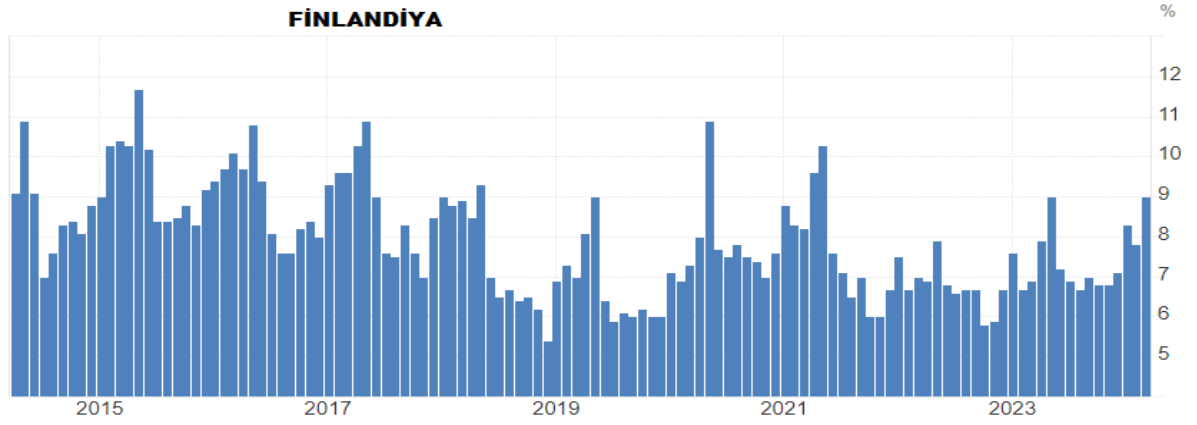
Şekil 3.4: İsveç Son 10 Yıllık İşsizlik Oranları



Kaynak :(tr.tradingeconomics.com)

İsveç Avrupa Birliği ülkeleri arasında son 10 yıllık süreçte en yüksek işsizlik oranına sahip 3. Ülke konumundadır (Erdem ve Ulucak, 2014: 19-42). İspanya ve Yunanistan'a göre daha düşük seviyede olsa da 10 yıllık ortalamada Avrupa Birliği ortalaması olan %6 seviyesinin her zaman üstünde olmuştur. 2015 yılı ile 2019 yılları arasında %9 seviyelerine yükselip alçalan bir işsizlik oranı söz konusudur. İsveç son 10 yılda en yüksek işsizlik oranını pandemi süreci olan 2020 ve 2021 yılları arasında yaşamıştır. 2020 ve 2021 yıllarında %9 üzerinde seyretmiş olan işsizlik oranı sürekli dalgalanma yaşamıştır. 2022 yılında düşüşler yaşanmasına rağmen birçok Avrupa Ülkesine nazaran 2022 yılı sonlarından 2023 yılına kadar yükselişlere rastlanmıştır.

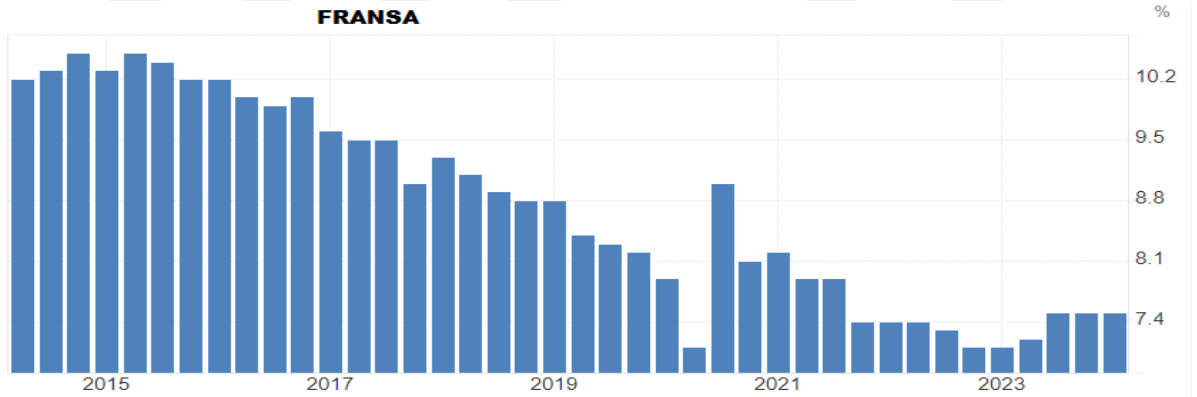
Şekil 3.5: Finlandiya Son 10 Yıllık İşsizlik Oranları



Kaynak :(tr.tradingeconomics.com)

Finlandiya Avrupa Birliği ülkeleri arasında yüksek işsizlik oranına sahip olan 4. Ülke konumundadır (Ihlamur, 2016: 35-56). 2015 yılı itibariyle %10 seviyelerinin üzerinde olan bu oran inişli çıkışlı bir grafik seyretmiştir. 2020 ve 2021 yıllarında %11 seviyelerine erişen işsizlik oranları 2021 yılı sonlarında ve 2022 yılı ilk aylarında %9 seviyelerine gerileme başarısı göstermiştir. Fakat 2023 yılı itibariyle tekrar yükselen işsizlik oranları tekrar %9 seviyelerine erişmiştir.

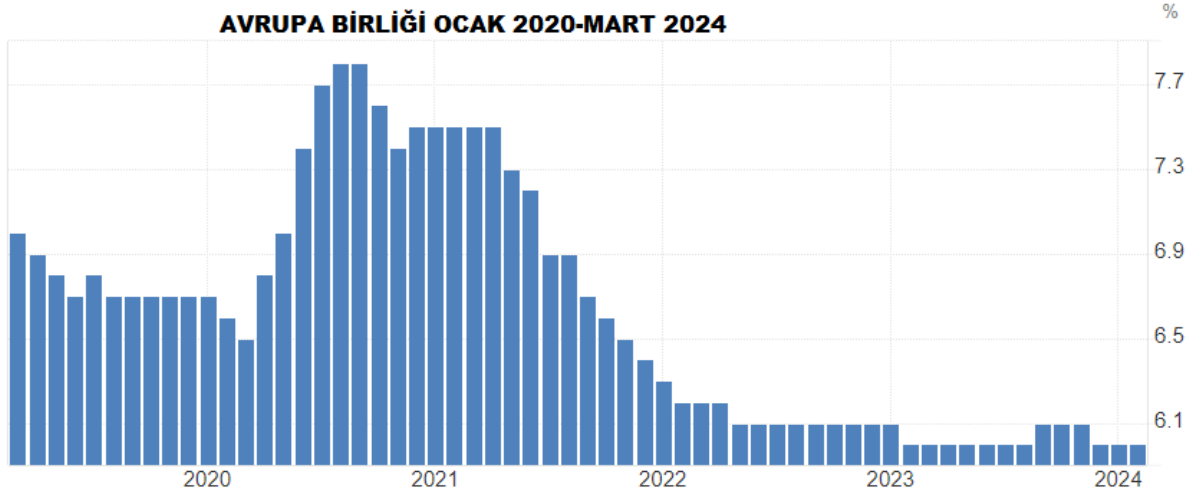
Şekil 3.6: Fransa Son 10 Yıllık İşsizlik Oranları



Kaynak :(tr.tradingeconomics.com)

Fransa 2015 ve 2017 yılları arasında %10 seviyelerinde işsizlik oranlarını görerek Avrupa Birliği ülkeleri arasında 5. Sırada yer almıştır. 2017 yılı itibariyle işsizlik oranlarında düşüş yaşanmış olup 2020 yılında %7 seviyelerine gerilemiştir. Bu durum süreklilik kazanmamış olup tekrardan yükselişe geçerek 2021 yılında tekrar %8 seviyelerine çıkmıştır. 2023 yılında %7.4 seviyelerinde işsizlik oranlarına sahip olan Fransa yıl içerisinde %6 oranına yaklaşmasına rağmen son aylarda %7.4 seviyelerinde devam etmiştir.

Şekil 3.7: AB Son 5 Yıllık İşsizlik Oranları



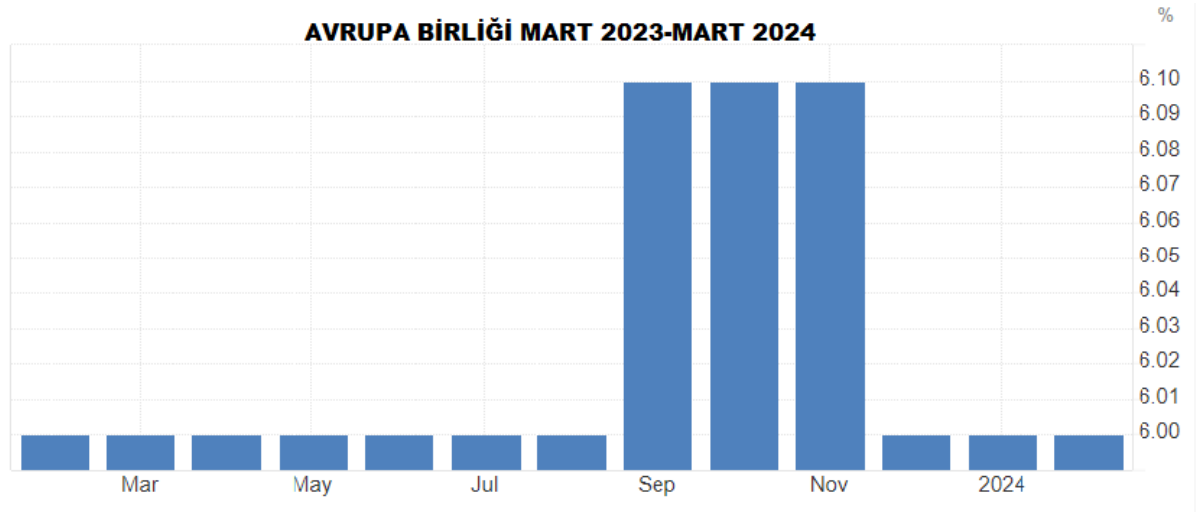
Kaynak : (tr.tradingeconomics.com)

Avrupa Birliği son 5 yıllık işsizlik oranları şekil-3.7’de gösterildiği gibidir. Avrupa Birliği pandemi ile başlayan işsizlik oranlarındaki artışı engelleyememiş ve 2021 yılı itibariyle son 5 yılın en yüksek oranı olan %7,8’e ulaşmıştır. Pandemi olgusunun insanlık üzerinde yaşattığı baskı nedeniyle ekonomik sorunlar baş göstermiş olmasıyla işsizlik oranları maksimum seviyeye ulaşmıştır. 2021 yılında işsizlik oranları Avrupa Birliğinin ortalaması olan %6 üzerinde seyretmiştir. 2022 yılı itibariyle Avrupa Birliği işsizlik oranlarında düşüşler yaşanmaya başlamış ve 2022 yılının aralık ayı itibariyle %6.1 oranına gerilemiştir.

Almanya’da genç işsizliği (15-24 yaş) genel olarak diğer AB ülkelerine kıyasla daha düşük olup, bu durum nispeten güçlü bir iş gücü piyasasının ve etkili mesleki eğitim sistemlerinin bir yansımasıdır. Almanya’da genç işsizlik oranlarında 2015’teki yaklaşık %7,2’den 2019’da yaklaşık %6,2’ye bir düşüş görülmüştür. Bunun nedeni kısmen güçlü ekonomik performans ve güçlü çıraklık programlarıdır. COVID-19 salgını genç işsizliğinde artışa neden olmuş, tecritler ve ekonomik aksaklıklar nedeniyle %7,5 civarında zirveye ulaşmıştır. Pandemi sonrası toparlanma çabaları ve ekonominin yeniden açılması genç işsizlik oranlarının azaltılmasına yardımcı olmuştur. Bu oran 2023’ün başlarında yaklaşık %6,8’e gerilemiştir. Avusturya da benzer eğilimler yaşanmış, ancak ekonomik yapı ve iş gücü piyasası dinamiklerindeki farklılıklar nedeniyle Almanya’dan biraz daha yüksek oranlarla devam etmiştir. Avusturya’da genç işsizliği, ekonomik büyüme ve mesleki eğitimin desteğiyle 2015’te yaklaşık %10,6’dan 2019’da %8,9’a düşmüştür. Turizm ve otelcilik gibi birçok gencin istihdam edildiği sektörler ağır şekilde etkilendiğinden, salgın genç işsizliğinin %11,2 civarına yükselmesine neden olmuştur. İyileşme aşamasında

genç işsizliğinde kademeli bir düşüş görülmüş ve 2023'ün başlarında yaklaşık %9,3'te sabitlenmiştir. Ancak yine de salgın öncesi seviyelerden daha yüksek gerçekleşmiştir. Her iki ülke de genç işsizliğiyle mücadele etmek için mesleki eğitim programlarının genişletilmesi ve pandemiden en çok etkilenen sektörlere hedefli destek sağlanması da dâhil olmak üzere çeşitli önlemler uygulamaya koymuştur. Bu çabalar, genç işsizlik oranlarının düşürülmesi ve gençlerin iş gücü piyasasına girmelerinin desteklenmesi açısından çok önemli olmuştur.

Şekil 3.8: AB Son 1 Yıllık İşsizlik Oranları



Kaynak : (tr.tradingeconomics.com)

Avrupa Birliği işsizlik oranları için şekil-3.8'de verilen son 1 yıllık verilere bakıldığında, 2023 Mart ayından Eylül ayına kadar %6 oranında seyretmiştir. Fakat Eylül ayı geldiğinde Avrupa Birliğinde İşsizlik oranı artış göstermiştir. Özellikle Eylül-Ekim-Kasım %6.10 oranında sabit kalarak en yüksek orana erişmiştir. Bu oran 2024 yılı itibariyle tekrar eski seviyelere gerileyerek %6 oranında sabit kalmıştır.

3.1.1. AB'de İşsizlik Nedenleri

Avrupa Birliği'nde (AB) işsizlik, çeşitli ekonomik, sosyal ve politik faktörlerden kaynaklanmaktadır (Uzun, 2006: 40-46). İşsizlik oranları ülkeden ülkeye farklılık gösterebilmekle birlikte, genel olarak AB'deki işsizliğin başlıca nedenleri aşağıda ifade edildiği gibidir.

3.1.1.1.Ekonomik Nedenler

Ekonomik duraklama ve krizler, işsizlik oranlarının artmasına yol açan en önemli faktörler arasındadır. Bu durumlar genellikle geniş çapta işten çıkarmalara, yatırım eksikliğine ve genel ekonomik daralmaya neden olmuştur(Durusoy ve Şamiloğlu, 2012: 102-128).ABD'de başlayan ve kısa sürede küresel bir etki yaratan 2008 küresel mali krizi, bankaların riskli krediler vermesi ve bu kredilerin geri ödenememesi sonucu finansal sistemde büyük bir çöküşe yol açmıştır. AB ülkelerinde ekonomik büyüme durmuş, birçok şirket iflas etmiş veya küçülmeye gitmiştir. Bu durum, milyonlarca insanın işsiz kalmasına neden olmuştur. Özellikle inşaat ve finans sektörlerinde büyük iş kayıpları yaşanmıştır (Odabaş ve Bahtiyar, 2010: 151-167).

Birçok Euro bölgesi ülkesi, özellikle Yunanistan, İtalya, İspanya ve Portekiz, yüksek kamu borçları ve bütçe açıkları nedeniyle ciddi mali sıkıntılar yaşaması Avrupa Birliğinde işsizliğe neden olmuştur. Sonrasında ülkelerde kemer sıkma politikaları uygulanmış, kamu harcamaları kesilmiş, vergiler artırılmış ve birçok kamu sektörü işçisi işten çıkarılmıştır. Birçok kurumun işten çıkarmalara aralıklarla devam etmeleri sonrasında işsizlik oranları önemli ölçüde yükselmiştir. Ekonomik yapıdaki sektörel dönüşümler, bazı sektörlerde iş kayıplarına neden olabilirken, diğerlerinde yeni iş fırsatları yaratmıştır. Ancak, bu geçiş süreci işsizlik oranlarında geçici olarak yükselmelere neden olmaktadır (Hatipoğlu ve Tuncay, 2021:567-587).

3.1.1.2. Yapısal İşsizlik

Avrupa Birliği'nde (AB) yapısal işsizlik, işsizliğin belirli sektörlerde ve demografik gruplarda kronik bir şekilde var olması durumunu ifade etmektedir. İşverenlerin talep ettiği beceri ve nitelikler ile iş arayanların sahip olduğu beceri ve nitelikler arasındaki uyumsuzluk, yapısal işsizliğin ana nedenlerinden biridir (Akın, 2018: 114-119). Hızlı teknolojik değişimler ve sektörel dönüşümler, iş gücü piyasasında ihtiyaç duyulan becerilerin sürekli olarak değişmesine neden olurken, bazı iş arayanlar bu değişime uyum sağlayamamaktadırlar. Otomasyon, robotik ve yapay zekâ gibi teknolojik gelişmeler, birçok sektörde iş gücü talebini azaltmaktadır. Özellikle rutin ve tekrarlayan işlerin otomatikleştirilmesi düşük vasıflı işçilerin iş bulma olanaklarını azaltmakta ve yapısal işsizliğin artmasına neden olmaktadır.

Eğitim sisteminin iş gücü piyasasının taleplerine uyum sağlayamaması, yapısal işsizliğin bir diğer nedeni olarak gösterilmektedir. Meslek liseleri ve mesleki eğitim

programlarına yeterli yatırım yapılmaması, iş arayanların iş gücü piyasasına uygun becerilere sahip olmamasına neden olabilmektedir. Bazı bölgelerde iş imkânlarının sınırlı olması veya ekonomik faaliyetlerin yoğunlaşması, yapısal işsizliğe yol açabilmektedir. Bölgesel ekonomik eşitsizlikler, işsizliğin belirli bölgelerde daha yüksek olmasına neden olmaktadır. Yapısal işsizlik, genellikle ekonomik durgunluklar veya krizlerle ilişkilendirilmemekte ve daha uzun vadeli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır (Çetinkaya, 2011: 20-23). Bu nedenle, yapısal işsizliği azaltmak için uzun vadeli politika önlemleri ve iş gücü piyasasının yapısal reformları gereklidir.

3.1.1.3. Demografik Faktörler

Avrupa'da nüfusun yaşlanması, iş gücü arzında azalmaya neden olmaktadır. Yaşlı nüfusun artmasıyla birlikte emeklilik yaşının yükselmesi veya emeklilik süresinin uzaması gibi faktörler, genç iş arayanlar için daha az iş imkânı yaratmaktadır. Aynı zamanda, yaşlanan nüfusun sağlık ve bakım ihtiyaçları artırmakta, bu da belirli sektörlerde iş gücü talebini artırmaktadır. Ancak genel olarak iş gücü arzı yaşlı nüfus nedeni ile azalmaktadır (Bayar, 2014: 211-232).

Avrupa'ya yönelik göç ve mülteci akınları, iş gücü piyasasında önemli değişikliklere neden olmuştur. Göçmenlerin iş gücüne katılması, iş gücü arzını artırabilirken, entegrasyon sürecinde yaşanan zorluklar işsizlik oranlarını etkileyebilmektedir. Göçmenler genellikle belirli becerilere veya mesleklere sahip olabilirler ve bu da bazı sektörlerde işsizlik riskini artırabilmektedir. Ayrıca, dil ve kültürel engeller, göçmenlerin iş gücü piyasasına entegrasyonunu zorlaştırmaktadır.

Bu demografik faktörler, iş gücü piyasasında dengesizliklere ve işsizlik sorunlarına neden olmaktadır. AB ülkeleri, yaşlanan nüfusun iş gücü piyasasına katılımını teşvik etmek, göçmenlerin entegrasyonunu desteklemek ve iş gücü piyasasının taleplerine uygun eğitim ve beceri geliştirme programları sunmak gibi politikalarla bu sorunlarla başa çıkmaya çalışmaktadır (Bakar ve Tokatlıoğlu, 2012: 481-504).

3.1.1.4. Politik ve Kurumsal Faktörler

İşgücü piyasasının düzenlenmesi ve çalışma ilişkilerinin kurumsal yapısı, işsizlik oranlarını etkilemektedir. Bazı ülkelerde katı iş güvenliği yasaları ve işten çıkarma maliyetleri, işverenlerin yeni işçi alımını zorlaştırmıştır. Bu durum, iş gücü piyasasının esnekliğini azaltarak işsizliği artırabilmektedir. Diğer yandan, esnek iş gücü piyasası politikaları, işverenlerin daha kolay işçi almasını ve çıkarmasını sağlayabilmekte, ancak bu

politikaların aşırı kullanımı da iş güvencesi eksikliği ve işsizliğin artmasına neden olmaktadır. Güçlü sendikalar ve işçi hakları, iş gücü piyasasının yapısını ve iş ilişkilerini belirlemektedir. Sendikalar, işçi haklarını korurken, aynı zamanda işverenlerin maliyetlerini artırmakta ve işverenlerin yeni işçi alımını zorlaştırmaktadır. Bu durum işsizlik oranlarını etkilemektedir. Ayrıca, sendikaların toplu grev gibi eylemleri, belirli sektörlerde iş kayıplarına ve işsizlik artışına neden olmaktadır. Cömert işsizlik yardımları ve sosyal yardım programları, işsizlik oranlarını etkileyen önemli bir etken olarak görülmektedir. Yüksek işsizlik yardımları, iş arama motivasyonunu azaltmakta ve işsizlerin iş bulma çabalarını düşürmektedir. Bu durum, işsizlik oranlarının yüksek kalmasına neden olmaktadır(Çınar ve Yılmaz, 2008:61-92). Aynı zamanda, etkili bir sosyal güvenlik sistemi, işsizlik dönemlerinde hane halklarının gelir kaybını hafifletebilir ve işsizlik sorununun sosyal etkilerini azaltmıştır.

Eğitim sistemi ve mesleki eğitim politikaları, iş gücü piyasasının taleplerine uygun becerilerin kazanılmasını sağlayabilir niteliktedir. Yetersiz eğitim sistemi, iş arayanların gereken becerilere sahip olmamasına ve işsizlikle mücadelede güçlük çekmelerine neden olmaktadır. Mesleki eğitim programları ve iş gücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun eğitim politikaları, işsizlik oranlarını azaltmaya yardımcı olabilecektir. Politik ve kurumsal faktörler, işsizlik oranlarını etkileyen önemli unsurlar olarak iş gücü piyasasının düzenlenmesi ve iş ilişkilerinin yönetilmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Yiğit ve Diğerleri, 2008: 241-273). Bu faktörlerin dengeli bir şekilde yönetilmesi, işsizlikle mücadelede etkili politikaların geliştirilmesine yardımcı olacaktır.

3.1.1.5. Bölgesel Eşitsizlikler

Avrupa Birliği'ndeki işsizliğin nedenlerinden biri de bölgesel eşitsizliklerdir. Bu eşitsizlikler, farklı bölgeler arasında işsizlik oranlarında ve ekonomik fırsatlarda görülen farklılıkları ifade etmektedir (Moussis, 2004:12-34). AB içindeki farklı bölgeler arasında ekonomik kalkınma düzeyinde büyük farklılıklar bulunmaktadır. Özellikle Güney ve Doğu Avrupa'daki bazı bölgeler, Kuzey ve Batı Avrupa'ya göre daha az gelişmiş ve daha az ekonomik fırsata sahiptir (Erarslan, 2013: 32-48). Daha az gelişmiş bölgelerdeki işsizlik oranları genellikle daha yüksek olarak gerçekleşmektedir. Bunun nedeni bu bölgelerde iş fırsatları daha sınırlı ve işsizlikle mücadelede politika ve altyapı eksikliklerinin daha belirgin olduğu görülmektedir.

AB ülkeleri arasında ve ülkelerin içinde değişen sanayi yapıları, bölgesel işsizlik oranlarını etkilemektedir. Bazı bölgelerdeki altyapı eksiklikleri ve ulaşım sorunları, iş gücü piyasasına erişimi sınırlandırmakta ve işverenlerin bu bölgelere yatırım yapma isteğini azaltmaktadır. Yetersiz altyapı ve ulaşım ağı, işçilerin iş arama olanaklarını sınırlayarak işsizlik oranlarını artırmaktadır. Bazı bölgelerdeki yerel yönetim politikaları ve ekonomik teşvikler, işsizlik oranlarını etkilemektedir. Bölgesel eğitim seviyeleri ve yetenek gelişimi düzeyleri, işsizlik oranlarını etkilemektedir. Daha eğitilmiş ve nitelikli iş gücüne sahip bölgeler genellikle daha düşük işsizlik oranlarına sahiptir. Bölgesel eşitsizliklerin işsizlik üzerinde önemli bir etkisi bulunmakta bu nedenle AB'nin bölgesel kalkınma politikaları, altyapı yatırımları ve ekonomik teşvikler gibi önlemleri, bölgesel eşitsizlikleri azaltmaya ve işsizlikle mücadeleye yardımcı olmaktadır.

3.1.1.6. Eğitim ve Yetenek Gelişimi

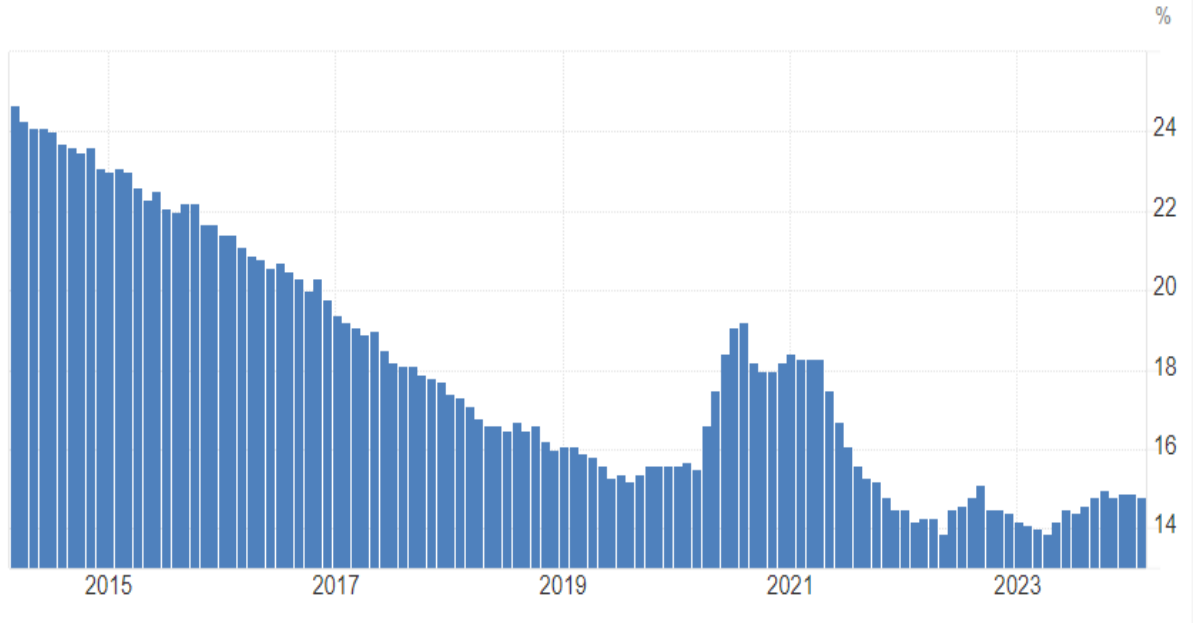
Birçok AB ülkesinde eğitim sistemi, iş gücü piyasasının taleplerine uyum sağlayamamaktadır. Geleneksel eğitim modelleri, genellikle teorik bilgiyi vurgularken, iş piyasasında talep edilen pratik becerilere odaklanmamış gözükmektedir. Bu durum, mezunların iş bulma şansını azaltmaktadır.İtalya, İspanya, Portekiz ve Yunanistan'da mesleki eğitim programları yeterli düzeyde değildir veya yeterince tanınmamaktadır (Öztürk ve Aras, 2011: 143-155). Bu durum, işverenlerin talep ettiği belirli becerilere sahip iş gücü bulmalarını zorlaştırmaktadır. Hızla değişen teknoloji ve iş piyasası koşulları, çalışanların becerilerini sürekli olarak güncellemelerini gerektirmektedir. Ancak, bazı AB ülkelerinde sürekli eğitim programları yetersizdir veya erişilebilir değildir. Eğitim ve yetenek gelişimi, işsizliği azaltmak için kritik öneme sahiptir (Uzuner, 2016: 260-279).

3.2.AVRUPA BİRLİĞİNDE GENÇ İŞSİZLİK

Avrupa Birliğinde son 10 yıllık genç işsizlik oranı incelendiğinde 2015 yılında en yüksek seviye olan %24 seviyesine kadar çıkmıştır. Görülen bu en yüksek seviye sonrasında 2019 yılına kadar sürekli düşüş yaşanmıştır. Genç işsizlik oranları 2020 yılı itibariyle %16 seviyelerine kadar gerilemiştir. Fakat bu gerileme 2021 yılı itibariyle %19 seviyelerine kadar çıkmıştır. Bu oranlar 2021 yılı son çeyreğinde %15 seviyelerine kadar düşmüş olup 2023 yılı sonuna kadar bu oranlarda devam etmiştir.

Avrupa Birliği genç işsizliğine ait son 10 yıllık veriler şekil-3.9’da gösterildiği gibidir.

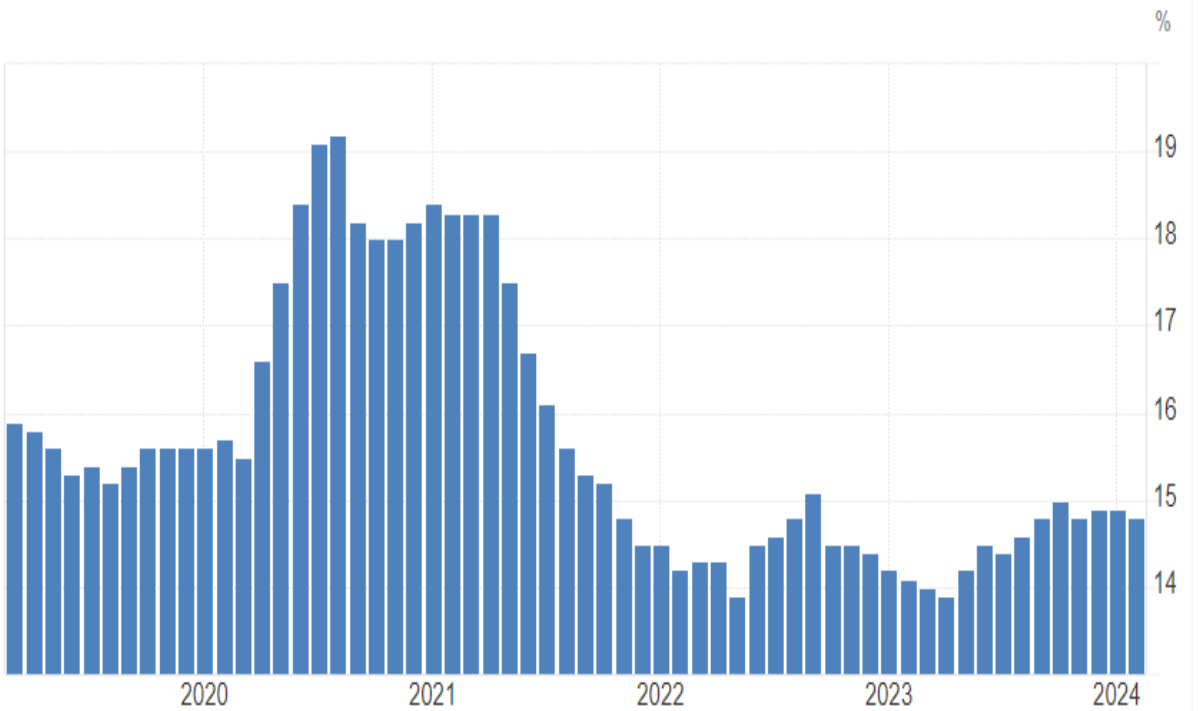
Şekil 3.9:Avrupa Birliği Son 10 Yıllık Süreçte Genç İşsizlik Oranları



Kaynak :(tr.tradingeconomics.com)

Avrupa Birliği genç işsizliğine ait son 5 yıllık veriler şekil-3. 10’da gösterildiği gibidir.

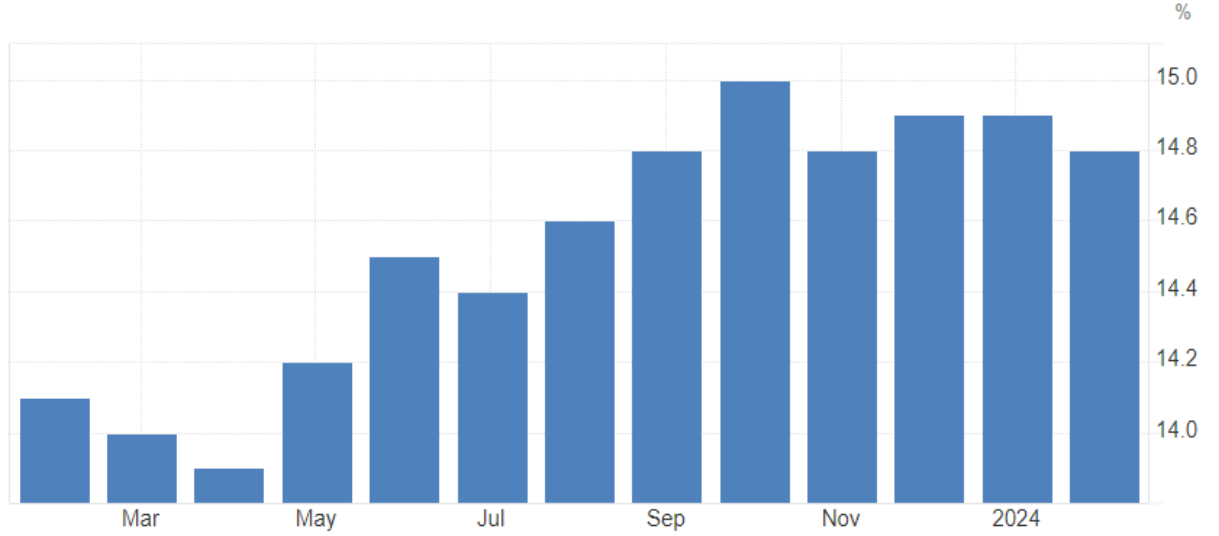
Şekil 3.10:Avrupa Birliği Son 5 Yıllık Süreçte Genç İşsizlik Oranları



Kaynak :(tr.tradingeconomics.com)

Avrupa Birliği 2020 sonrası genç işsizlik oranlarına bakıldığında dalgalanmalar yaşandığı görölmektedir. 2020 yılında %16 seviyesindeyken 2021 yılında %19 seviyelerine çıkarak son 5 yıllık sürecin en yüksek seviyelerini görmüştür. 2021 yılı ikinci çeyreği %18 seviyesinde devam ederken 2021 yılı son aylarında %16 seviyelerine kadar düşmüştür. 2022 yılında %15 seviyelerinde devam ederken %14 seviyelerine kadar düşmüş olsa da 2024 yılı ilk 3 ayında tekrar %15 seviyelerine kadar çıkmıştır.

Şekil 3.11:Avrupa Birliği Son 1 Yıllık Süreçte Genç İşsizlik oranları



Kaynak :(tr.tradingeconomics.com)

Avrupa Birliği son 1 yıllık işsizlik oranları 2023 yılı ilk aylarında %14,2 seviyelerindeyken yılsonuna doğru %15 seviyelerine yükselmiştir. Düşüş eğilimi söz konusu olsa da yaşanan düşüş minimum seviyede olmuş ve %14,8 seviyelerinde gerçekleşmiştir.

3.2.1. Avrupa Birliğinde Cinsiyet Ayrımına Göre Genç işsizliği

AB’de kadınlar için işsizlik oranı Mart 2024’teki %6.4’ten Nisan 2024’te %6.3’e düşmüştür. Aynı dönemde erkekler için işsizlik oranı bir önceki aya göre sabit kalarak %5.7 olmuştur. Avro bölgesinde, kadınlarda işsizlik oranı Mart 2024’te %6.9’dan düşerek Nisan 2024’te %6.7 olmuştur. Erkeklerde bir önceki aya göre %6.1 olmuştur (ec.europa.eu.eurastat.2024).

3.2.2. Avrupa Birliğinde Eğitim Seviyesine Göre Genç İşsizlik

2022 yılında genç Avrupalıların (15-29 yaş arası)%72’si örgün eğitim sürecinde iş gücü piyasasının dışında kalmıştır. Buna ilave olarak %25’lik bir kesim istihdam edilmekte, %3’ü ise örgün eğitimde iken çalışmaya hazır iş arayan gençleri

oluşturmaktadır. Gençlerin örgün eğitimden iş gücüne geçiş dinamikleri AB ülkeleri arasında önemli farklılıklar göstermektedir. Bu farklılıklar ulusal eğitim sistemlerinden, eğitimin mevcudiyetinden, iş gücü piyasası özelliklerinden ve kültürel faktörlerden kaynaklanmaktadır. Genç Avrupalıların dörtte biri okurken istihdam ediliyor olmasına rağmen bu oran ülkeler arasındaki önemli farklılıkları da barındırmaktadır. Ulusal düzeyde örgün eğitim sırasında istihdam edilen gençlerin en yüksek payları Hollanda %73, Danimarka %52, Almanya da %45 olduğu gözlemlenmiştir. Buna karşılık Romanya %2, Slovakya %5, ve Macaristan %6 ile en düşük paylara sahip ülkeler olmuştur. (ec.europa.eu.eurastat.2024).

Kadınların hem eğitim hem de iş gücünün dışında kalma olasılığının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu cinsiyet eşitsizliği tüm yaş guruplarında bulunmaktadır. En belirgin farklılıklar 25-29 yaş arası gençlerde kaydedilmiştir. Bu grupta kadınların %15'i, erkeklerin ise %7'si hem eğitim hem de iş gücünün dışında kalmıştır (ec.europa.eu.eurastat.2024).

3.3. AB'DE GENÇ İŞSİZLİĞİN NEDENLERİ

AB'de genç işsizliğinin nedenleri çeşitli faktörlerin bileşiminden kaynaklanmaktadır. Bunlar ekonomik, sosyal, eğitimsel ve yapısal olmak üzere dört ana faktör olarak görülmektedir. Aşağıda bu dört temel faktör tek tek ele alınarak incelenmektedir.

3.3.1.Ekonomik Nedenler

Avrupa'da yaşanan ekonomik durgunluklar ve mali krizler, iş piyasasında daralmaya neden olmaktadır (Sürücü, 2014: 6-15). Özellikle 2008 küresel mali krizi ve sonrasında gelen Euro Bölgesi krizi, genç işsizlik oranlarının artmasında büyük rol oynamıştır. Avrupa'da birçok ülkenin düşük ekonomik büyüme oranlarına sahip olması, yeni iş fırsatlarının yaratılmasını engellemektedir. Bu durum, gençlerin iş bulma şansını azaltmaktadır.

3.3.2.Sosyal Nedenler

Avrupa'da yaşanan nüfus, gençler için iş bulma sürecini zorlaştırmaktadır. Yaşlı nüfusun iş piyasasında kalması, gençlerin iş bulma fırsatlarını sınırlamaktadır. AB'ye yapılan göçler ve entegrasyon sorunları, genç işsizliği artıran faktörler arasındadır

(Yıldırım, 2006: 6-23). Göçmen gençler, dil bariyerleri ve sosyal entegrasyon sorunları nedeniyle iş piyasasında dezavantajlı konumda olabilmektedir.

3.3.3.Eğitimsel Nedenler

Eğitim sistemlerinin iş piyasasının ihtiyaçlarına uygun olarak yapılandırılmaması, gençlerin mezun olduktan sonra iş bulamamalarına neden olmaktadır. Gençler, iş piyasasında talep edilen becerilere sahip olmadan mezun olmaktadır. Avrupa'da bazı ülkelerde yeterli staj ve çıraklık programlarının bulunmaması, gençlerin iş tecrübesi kazanmalarını engellemektedir. Bu durum, gençlerin iş piyasasında rekabet edebilirliklerini azaltmaktadır (Tümerdem, 2007: 2-50).

3.3.4.Yapısal Nedenler

Avrupa'da bazı ülkelerde iş piyasasının katılığı, gençlerin iş bulmasını zorlaştırmaktadır. İşten çıkarmaların zor ve maliyetli olması, işverenlerin gençleri işe almasını zorlaştırmaktadır (Kaynak, 2009: 3-26). Eğitim süresinin uzaması ve gençlerin iş gücü piyasasına geç girmesi, genç işsizliği artıran faktörlerdendir. Üniversite eğitiminin yaygınlaşması, gençlerin iş arama sürecini geciktirmektedir.

3.4.AB'DE GENÇ İŞSİZLİĞİN ETKİLERİ

AB'de genç işsizliğin etkileri, hem bireysel hem de toplumsal düzeyde geniş kapsamlı ve ciddi sonuçlar doğurmaktadır. Bu etkiler ekonomik, sosyal, psikolojik ve politik boyutlarda aşağıda sırası ile incelenmektedir.

3.4.1.Ekonomik Etkiler

Genç işsizler, gelir elde edemedikleri için maddi sıkıntılar yaşamaktadırlar. Bu durum, gençlerin bağımsız yaşam sürmelerini zorlaştırarak ailelerine ekonomik olarak bağımlı kalmalarına neden olmaktadır. Genç yaşta işsiz kalmak, uzun vadede kariyer gelişimini olumsuz etkileyebilmektedir. İşsiz kalan gençlerin iş piyasasına entegrasyonunu zorlaştırarak gelecekteki iş bulma şanslarını azaltmaktadır. Genç işsizlik, ekonomik büyümeyi ve üretkenliği olumsuz etkilemektedir (Gençler, 2011: 1-15). Çalışma çağındaki gençlerin iş gücüne katılamaması, ekonomik potansiyelin tam olarak kullanılmamasına yol açmaktadır.

3.4.2.Sosyal Etkiler

İşsiz gençler, toplumsal hayata tam olarak katılamadıkları için dışlanmış hissetmektedirler. Bu durum, sosyal uyumu zedelemekte ve gençlerin toplumla bağlarını zayıflatmaktadır. Genç işsizlik, aile içinde ekonomik ve psikolojik baskılara yol açmaktadır. Aileler, işsiz gençlerin ihtiyaçlarını karşılamak için daha fazla ekonomik yük altına girmektedir (Yılmaz, 2013: 8-26).

3.4.3.Psikolojik Etkiler

İşsizlik, gençler üzerinde ciddi psikolojik baskılara neden olmaktadır. Sürekli iş arama süreci ve belirsizlik, stres ve anksiyete düzeylerini artırmaktadır. İşsiz kalmak, gençlerin özsaygısını ve kendine güvenini olumsuz etkileyerek, kendilerini değersiz hissetmeleri, depresyon ve diğer psikolojik sorunlarla boğuşmasına neden olmaktadır (Taş ve Bilen, 2015: 1-8).

3.4.4.Politik Etkiler

Genç işsizlik oranlarının yüksek olması, siyasi istikrarsızlığa yol açabilmektedir. İşsiz gençler, mevcut hükümet politikalarına karşı hoşnutsuzluk duymakta bu durum, siyasi protestolar ve huzursuzluklar yaratmaktadır. İşsiz gençler, daha iyi iş fırsatları bulmak için başka ülkelere göç etmektedirler. Bu göçler aynı zamanda beyin göçüne neden olmakta ve göç veren ülkenin kalifiye iş gücünü kaybetmesine yol açmaktadır (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 40-51).

3.4.5.Toplumsal Güvenlik ve Suç Oranları

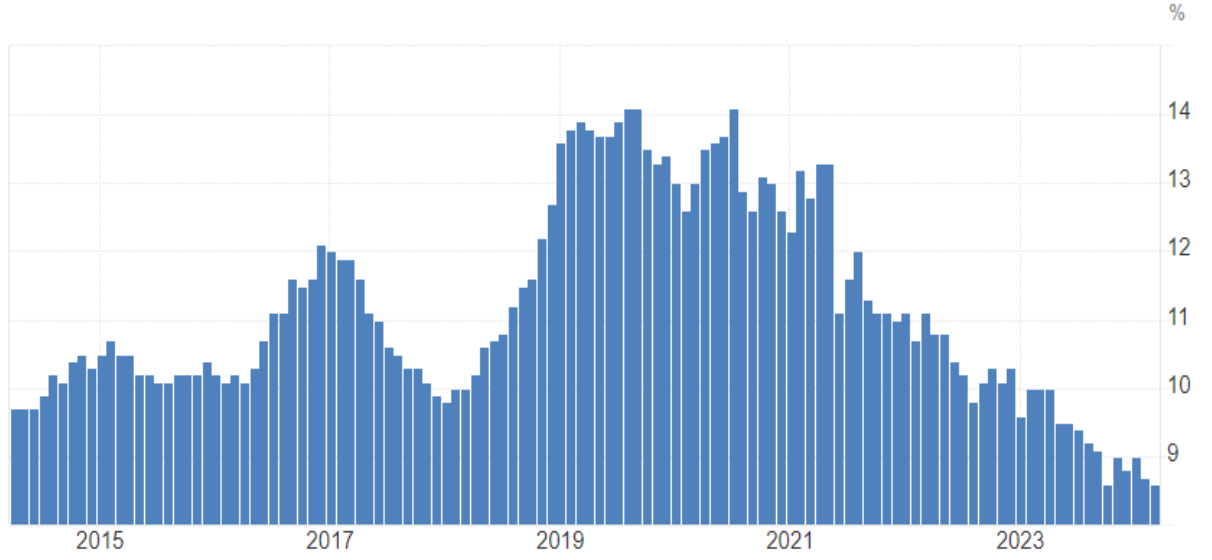
Genç işsizlik, suç oranlarının artmasına neden olarak işsiz gençlerin, ekonomik zorluklar ve sosyal dışlanma nedeniyle suça yönelmesini tetiklemektedir. İşsiz gençlerin sosyal güvenlik sistemine bağımlı olması, toplumsal güvenlik harcamalarını artırarak kamu bütçesi üzerinde ek bir yük oluşturmaktadır (Sönmez, 2006: 177-186).

3.5. TÜRKİYE’DE İŞSİZLİK VE GENÇ İŞSİZLİK

Türkiye işsizlik oranlarında sürekli olarak dalgalanmalar göstermektedir. Türkiye de işsizlik oranları 2015 yılı itibariyle %11 seviyelerinin altında gerçekleşmiştir. 2016 yılında bir önceki yıla göre düşüş yaşansa da 2017 yılında yükselmeler olmuş %12 üzerine çıkmıştır. 2018 yılında %10 seviyelerinde olan oran 2019 yılında en yüksek seviyelerine ulaşmıştır. 2019-2020 yılları Türkiye’nin işsizlik oranlarında %15 seviyelerine geldiği

dönemler olarak dikkat çekmektedir. Türkiye'nin son 10 yıllık işsizlik oranlarına yönelik bilgiler şekil 3.12'de gösterildiği gibidir.

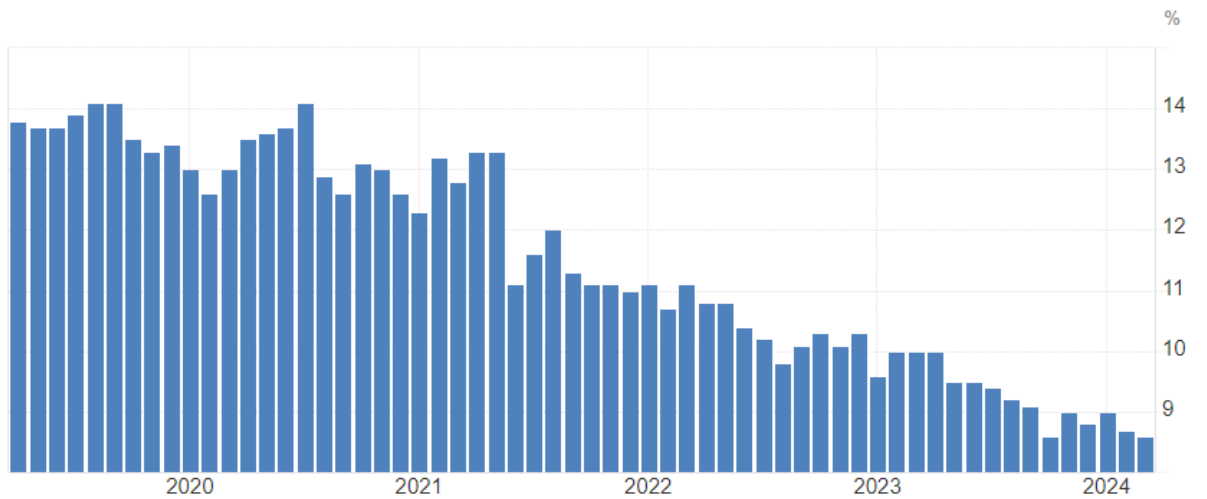
Şekil 3.12: Türkiye'nin Son 10 Yıllık Süreçte İşsizlik Oranları



Kaynak :(tr.tradingeconomics.com)

Türkiye'nin son 5 yıllık işsizlik oranlarına yönelik bilgiler şekil 3.13'te gösterildiği gibidir. Türkiye işsizlik oranlarında son 5 yılda farklılıklar yaşamış olup değişken bir grafik çizmiştir. 2020 yılı işsizlik oranlarında yüksek rakamların olduğu bir dönem olarak dikkat çekmiştir. 2020 ve 2021 yılları pandemi kaynaklı işsizlik oranlarında yükselmeler kaçınılmaz olmuştur.

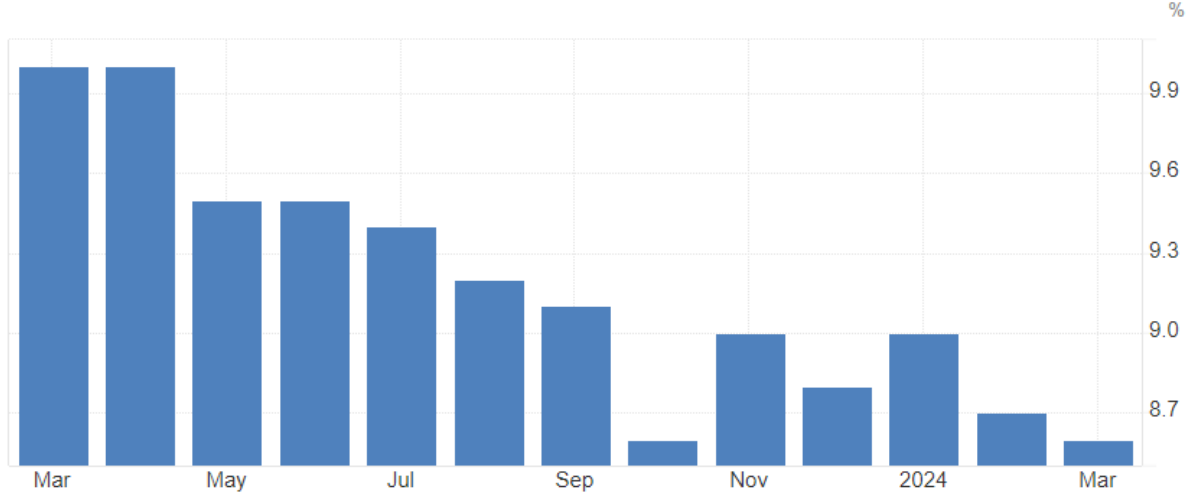
Şekil 3.13: Türkiye'nin Son 5 Yıllık Süreçte İşsizlik Oranları



Kaynak :(tr.tradingeconomics.com)

Türkiye'nin son 1 yıllık işsizlik oranlarına yönelik bilgiler şekil 3.14'te gösterildiği gibidir.

Şekil 3.14: Türkiye'nin Son 1 Yıllık Süreçte İşsizlik Oranları

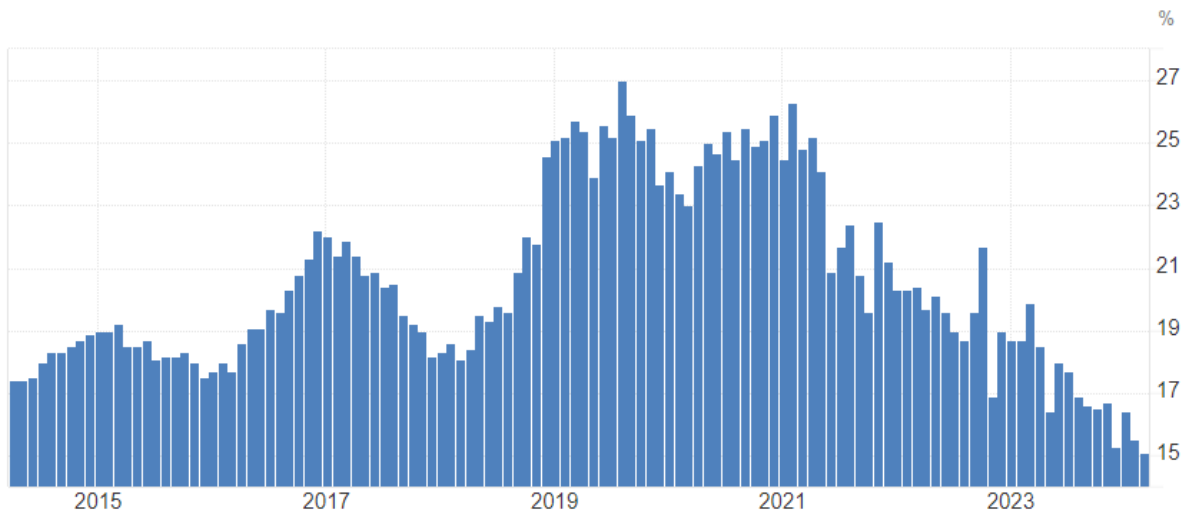


Kaynak : (tr.tradingeconomics.com)

Ekonomik olarak kırılgan bir yapıya sahip olan Türkiye için son 10 yıllık, 5 yıllık ve 1 yıllık işsizlik oranlarında yaşamış olduğu düşüşler ve çıkışlar aşağıda ifade edilmiştir. Özellikle grafiklere bakıldığında 2015 yılında düşük olan işsizlik rakamları 2017 sonrasında inişli çıkışlı bir tablo seyretse de 2019-2020-2021 yıllarında en yüksek rakamlarına ulaşmıştır.

Türkiye'nin son 10 yıllık genç işsizlik oranlarına yönelik bilgiler şekil 3.15'te gösterildiği gibidir.

Şekil 3.15: Türkiye'nin Son 10 Yıllık Süreçte Genç İşsizlik Oranları

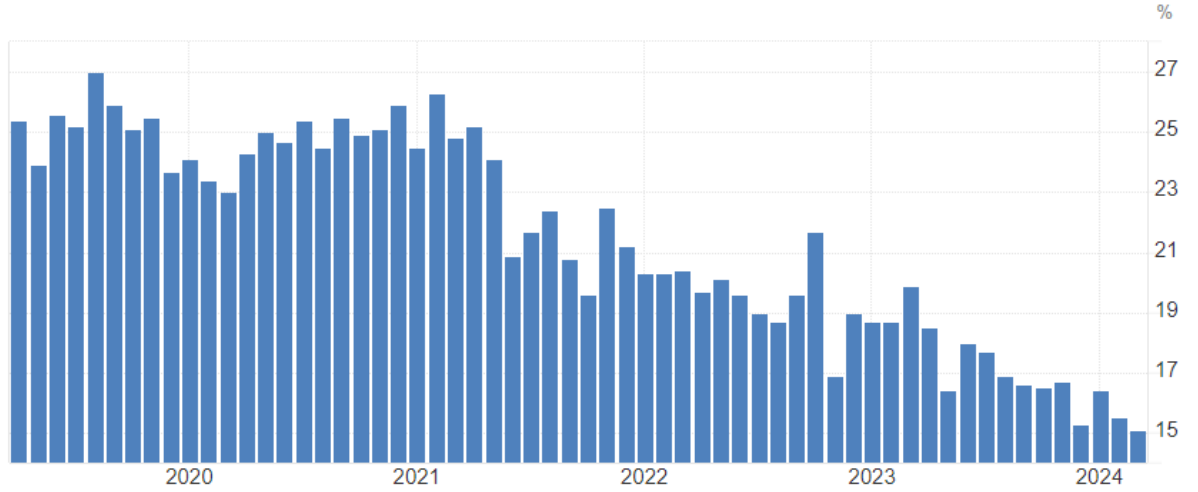


Kaynak : (tr.tradingeconomics.com)

Türkiye'nin genç işsizlik oranlarına bakıldığında, genç işsizliğin yüksek olduğu, genel işsizlik rakamları büyük oranda etkilediği, 2019 tarihinde %'27 seviyelerine ulaşmıştır.

Türkiye'nin son 5 yıllık genç işsizlik oranlarına yönelik bilgiler şekil 3.16'da gösterildiği gibidir.

Şekil 3.16: Türkiye'nin Son 5 Yıllık Süreçte Genç İşsizlik Oranları

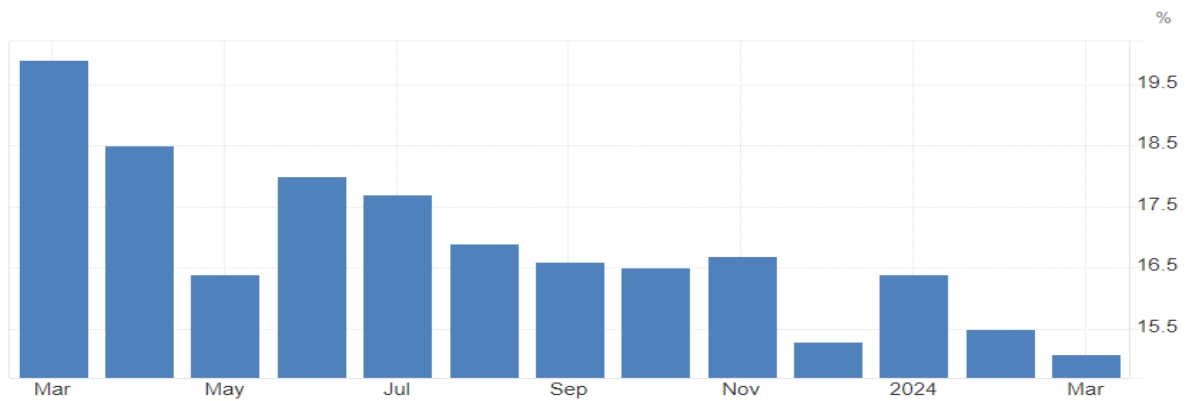


Kaynak : (tr.tradingeconomics.com)

Türkiye'nin son 5 yıllık verilerine bakıldığında genç işsizlik oranı 2020 ve 2021 yıllarında %'27 seviyelerine kadar çıksa da 2022 itibariyle düşüş eğilimi göstermiştir. 2024 yılında ise genç işsizlik rakamları en düşük seviyelerine gerileyerek %'15'in altına düşmüştür.

Türkiye'nin son 1 yıllık genç işsizlik oranlarına yönelik bilgiler şekil 3.17'de gösterildiği gibidir.

Şekil 3.17: Türkiye'nin Son 1 Yıllık Süreçte Genç İşsizlik Oranları



Kaynak : (tr.tradingeconomics.com)

Türkiye'nin genç işsizlik oranlarında 2023 Mart ayında %20 seviyelerinin üzerine çıkarak yıl bazında maksimum seviyeye yükseldiği görülmektedir.

Yıl boyunca inişli çıkışlı bir eğilim olsa da 2023 yılı Mart ayına oranla büyük bir düşüş başarısı göstererek 2024 Mart ayında %15'in altında gerçekleşmiştir.

3.5.1. Türkiye'de Cinsiyet Ayrımına Göre Genç işsizliği

Tablo 3.1 de görüldüğü gibi yıllara göre toplam işsizlik erkek ve kadın bazında dalgalanmalar olmuştur.

Tablo:3.1:2014-2021 yılları arasında Türkiye'de Cinsiyet Ayrımına Göre Genç işsizliği

Yıl Year	Toplam Total	Erkek Male	Kadın Female
2014	17,9	16,6	20,4
2015	18,5	16,5	22,2
2016	19,6	17,4	23,7
2017	20,8	17,8	26,1
2018	20,3	17,6	25,3
2019	25,4	22,5	30,6
2020	25,3	22,6	30,3
2021 ⁽¹⁾	22,6	19,4	28,7
2022	19,4	16,4	25,2

Kaynak :TÜİK İş gücü istatistikleri,

3.5.2. Türkiye’de Eğitim Seviyesine Göre Genç İşsizlik

Tablo 3.2 de görüldüğü gibi yıllara göre eğitim seviyesi arttıkça tam doğrusal olmasa da bir artış söz konudur.

Tablo:3.2 2021-2024 yılları arasında Eğitim Seviyesine Göre Kadın Genç İşsizliği

Eğitim durumuna göre temel iş gücü göstergeleri						
Main labourforceindicatorsbyeducationallevel						
[15-24 yaş - age]		(Bin kişi -Thousandperson)				
İşsiz Kadın (Female) Unemployment						
Yıllar - Years		Okur- yazar olmayanlar Illeterate	Lise altı eğitilmişler Lessthanhighschool	Lise High school	Mesleki veya teknik lise Vocationalhighschool	Yüksek- öğretim Highereducation
2021	I. Çeyrek - Quarter I	31	508	215	180	620
	II. Çeyrek - Quarter II	18	448	227	156	556
	III. Çeyrek - Quarter III	30	454	228	230	752
	IV. Çeyrek - Quarter IV	31	463	224	192	637
2022	I. Çeyrek - Quarter I	26	470	261	204	560
	II. Çeyrek - Quarter II	31	425	257	175	566
	III. Çeyrek - Quarter III	17	424	259	169	706
	IV. Çeyrek - Quarter IV	16	429	269	210	693
2023	I. Çeyrek - Quarter I	22	428	290	205	636
	II. Çeyrek - Quarter II	17	391	281	178	605
	III. Çeyrek - Quarter III	15	382	299	194	680
	IV. Çeyrek - Quarter IV	21	400	258	185	526
2024	I. Çeyrek - Quarter I	17	401	289	169	553

Kaynak: TÜİK İş gücü istatistikleri

Aşağıdaki Tablo 3.3 de görüldüğü gibi eğitim seviyesine göre erkek işsiz oranı daha yüksektir. **Tablo:3.3**2021-2024 yılları arasında Eğitim Seviyesine Göre Erkek Genç İşsizliği

Eğitim Durumuna Göre Temel İşgücü Göstergeleri						
Main labourforceindicatorsbyeducationallevel						
[15-24 yaş - age]		(Bin kişi -Thousandperson)				
İşsiz Erkek (Male) Unemployment						
Yıllar - Years		Okur-yazar olmayanlar Illeterate	Lise altı eğitilmişler Lessthanhighsc hool	Lise High school	Mesleki veya teknik lise Vocationalhi ghschool	Yüksek- öğretim Highered ucation
2021	I. Çeyrek - Quarter I	66	1.988	557	537	1.130
	II. Çeyrek - Quarter II	60	1.743	535	445	1.013
	III. Çeyrek - Quarter III	60	1.543	551	475	1.283
	IV. Çeyrek - Quarter IV	73	1.517	534	450	1.106
2022	I. Çeyrek - Quarter I	72	1.632	595	503	1.061
	II. Çeyrek - Quarter II	56	1.446	561	408	998
	III. Çeyrek - Quarter III	34	1.300	566	432	1.169
	IV. Çeyrek - Quarter IV	47	1.265	599	468	1.155
2023	I. Çeyrek - Quarter I	45	1.405	635	464	1.038
	II. Çeyrek - Quarter II	35	1.207	602	393	975
	III. Çeyrek - Quarter III	40	1.101	620	419	1.093
	IV. Çeyrek - Quarter IV	38	1.146	564	395	887
2024	I. Çeyrek - Quarter I	34	1.282	606	395	938

Kaynak: TÜİK İş gücü istatistikleri

3.6. TÜRKİYE’DE GENÇ İŞSİZLİĞİN NEDENLERİ

Türkiye’de genç işsizliğin nedenleri çok boyutlu ve çeşitli faktörlere dayanmaktadır (Ayvaz ve Ayvaz, 2016: 241-253). Bu nedenler ekonomik, sosyal, eğitimle ilgili ve yapısal sorunlardan kaynaklanmaktadır. Türkiye’de genç işsizliğin başlıca nedenleri:

Eğitim ve İşgücü Piyasası Arasındaki Uyum Eksikliği: Eğitim sistemi ile iş gücü piyasasının ihtiyaçları arasında uyumsuzluk bulunması, gençlerin mezun olduktan sonra iş bulmalarını zorlaştırmaktadır. Gençler, işverenlerin talep ettiği niteliklere ve becerilere sahip olmadan mezun olabilmektedir.

Ekonomik Durgunluk ve Krizler: Türkiye ekonomisinde yaşanan durgunluklar ve ekonomik krizler, iş gücü talebini azaltmakta ve iş imkânlarının daralmasına neden olmaktadır. Bu durum, özellikle gençlerin iş bulma şansını olumsuz etkilemektedir.

Genç Nüfusun Hızlı Artışı: Türkiye’de genç nüfusun hızla artması, iş gücü piyasasında rekabeti artırmakta ve gençlerin iş bulma sürecini zorlaştırmaktadır. Artan genç nüfus, mevcut iş imkânlarının yetersiz kalmasına yol açmaktadır.

Mesleki Eğitim ve Staj İmkânlarının Yetersizliği: Gençlerin iş deneyimi kazanmaları ve mesleki becerilerini geliştirmeleri için yeterli staj ve mesleki eğitim imkânlarının olmaması, iş bulma sürecini zorlaştırmaktadır. Deneyim eksikliği, gençlerin işverenler tarafından tercih edilmemesine neden olmaktadır.

Bölgesel Eşitsizlikler: Türkiye’de bazı bölgelerde ekonomik gelişmişlik düzeyinin düşük olması ve iş imkânlarının sınırlı olması, genç işsizliğin artmasına neden olmaktadır. Özellikle kırsal bölgelerde ve doğu bölgelerinde genç işsizlik oranları daha yüksektir.

Kayıt Dışı İstihdam: Kayıt dışı istihdamın yaygın olması, gençlerin sigortalı ve güvenceli iş bulmalarını zorlaştırmaktadır. Kayıt dışı çalışmak zorunda kalan gençler, iş güvencesi ve sosyal haklardan yoksun kalmaktadır.

İşverenlerin Tercihleri: İşverenlerin deneyimli iş gücü tercih etmesi, gençlerin iş bulma sürecini olumsuz etkilemektedir. Gençler, yeterli iş deneyimi olmadan iş başvurularında genellikle tercih edilmemektedir.

Kariyer Planlaması ve Rehberlik Eksikliği: Gençlerin kariyer planlaması yaparken yeterli rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinden faydalanamamaları, iş bulma sürecinde doğru yönlendirilmemelerine ve uygun iş fırsatlarını kaçırmalarına neden olmaktadır.

Bu nedenler, genç işsizliğin azaltılması için eğitim sisteminin iş gücü piyasasının ihtiyaçlarına göre revize edilmesi, ekonomik istikrarın sağlanması, bölgesel eşitsizliklerin

giderilmesi, mesleki eğitim ve staj imkânlarının artırılması gibi çeşitli politikaların uygulanmasını gerektirmektedir (Coşkun, 2021: 97-110).

3.7. TÜRKİYE’DE GENÇ İŞSİZLİĞİN ETKİLERİ

3.7.1. Ekonomik Etkiler

Genç işsizliğin ekonomik etkileri arasında öne çıkan iki önemli nokta GSMH (Gayri Safi Milli Hasıla) düşüşü ve kamu maliyesine yük oluşumu açısından belirgin bir şekilde ekonomiyi etkilemektedir (Akkuş ve Topuz, 2019: 69-75). GSMH düşüşü, genç işsizliğin ekonomik büyüme ve gelişme üzerindeki olumsuz etkisini göstermektedir. İşsiz gençler, potansiyel olarak ekonomik faaliyetlere katkıda bulunabilecekken işsiz kalmaları nedeniyle üretken olmayan bir iş gücü kaynağı oluşturmaktadırlar. Bu durum, ülkenin toplam üretim kapasitesini düşürerek ekonomik büyümeyi olumsuz etkilemektedir.

Kamu maliyesine yük oluşumu ise işsiz gençlerin sosyal yardım ve işsizlik ödeneği gibi kamu kaynaklarını talep etmesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Devlet, işsiz gençlere destek sağlamak için ek kaynaklar ayırmak zorunda kalmaktadır. Bu ise, devlet bütçesine ek bir yük getirerek kamu harcamalarını artırmaktadır. Uzun vadede, bu durum kamu maliyesinin dengesini olumsuz etkileyerek ekonomik büyüme için gerekli olan diğer alanlara kaynak tahsisini sınırlamaktadır. Bu nedenle, genç işsizliğin azaltılması, sadece gençlerin bireysel refahını artırmakla kalmayacak, aynı zamanda ekonomik büyümeyi destekleyerek kamu maliyesinin sürdürülebilirliğini sağlayacaktır (Bayrakdar, 2019: 339-347). Bu amaçla, iş gücü piyasasının uyumlu hâle getirilmesi, eğitim ve mesleki beceri programlarının geliştirilmesi ve işveren teşviklerinin sağlanması gibi politikaların uygulanması önem arz etmektedir. Bu politikalar, gençlerin istihdam edilebilirliklerini artırarak hem ekonomiye hem de topluma katkı sağlayacaktır.

3.7.2. Sosyal Etkiler

Genç işsizliğin sosyal etkileri arasında toplumsal huzursuzluk ve suç oranlarının artışı gibi önemli noktalar bulunmaktadır. Yüksek genç işsizlik oranları, toplumsal huzursuzluğa ve sosyal problemlere yol açabilmektedir. İşsiz gençler, ekonomik belirsizlik ve gelecek kaygısıyla karşı karşıya kalmaktadır. Bundan dolayı gençler arasında umutsuzluk, stres ve hayal kırıklığı gibi duyguların artması kaçınılmazdır. Toplumsal huzursuzluk, işsizlik sorununun toplum genelinde bir endişe kaynağı hâline gelmesiyle ortaya çıkmakta, protestolar, gösteriler veya toplumsal çatışmalara yol açabilmektedir.

İşsiz gençlerin ekonomik sıkıntılar ve sosyal dışlanma ile karşılaşmaları, suç işleme eğilimlerini artırmaktadır. Özellikle uzun süreli işsizlik, gençleri yasa dışı faaliyetlere yönlendirebilmektedir. Ekonomik sıkıntılar içinde olan gençler, meşru gelir kaynaklarına ulaşmak için suç işleme yoluna gidebilmektedirler. Bu durum, suç oranlarının artmasına ve toplum güvenliğinin zedelenmesine neden olacaktır. Bu sosyal etkiler, genç işsizliğin sadece bireyler üzerinde değil, toplumun genel dinamiği üzerinde de önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Telli, 2022: 216-220). Bu nedenle, genç işsizliğin azaltılması ve önlenmesi, toplumsal huzurun korunması ve suç oranlarının düşürülmesi açısından da büyük önem taşımaktadır. Bu amaçla, işsiz gençlere destek programları, eğitim ve mesleki beceri geliştirme fırsatları sunulması, sosyal entegrasyonu destekleyen politikaların uygulanması gerekmektedir. Bu politikalar, gençlerin sosyal uyumunu sağlamak ve toplumda birlikte yaşamanın güçlendirilmesine katkıda bulunmaktadır.

3.7.3.Bireysel Etkiler

Bireysel düzeyde genç işsizliğin etkileri arasında psikolojik sorunlar ve gelecek kaygısı gibi önemli noktalar bulunmaktadır (Aksu, 2017: 39-50). Uzun süre işsiz kalan gençler; depresyon, anksiyete ve düşük özgüven gibi psikolojik sorunlar yaşamaktadırlar. İşsizlik, bireylerin kendilerini değersiz hissetmelerine ve toplumsal rollerini yerine getirememelerine neden olmaktadır. İşsizlik durumu, gençlerin sosyal statüsünü ve özsaygılarını olumsuz etkilemektedir. Ayrıca, işsizlikle başa çıkmak için geliştirdikleri stres ve endişe, gençlerin genel yaşam kalitesini düşürmektedir. Sürekli iş arayan fakat iş bulamayan gençler, gelecekle ilgili kaygılar yaşayarak motivasyonlarını kaybetmektedirler.

İşsizlik süreci, gençlerde gelecekleri hakkında belirsizlik ve endişe duygularını artırarak gençlerin kariyer hedeflerinden sapmalarına ve kendilerine olan güvenlerini kaybetmelerine yol açmaktadır. Motivasyon kaybı, iş arama çabalarının azalmasına ve iş bulma sürecinin uzamasına yol açmaktadır. Bu bireysel etkiler, genç işsizliğin sadece maddi açıdan değil, aynı zamanda psikolojik ve duygusal yönden de ciddi sonuçlar doğurabileceğini göstermektedir. Bu nedenle, genç işsizliğin azaltılması ve önlenmesi için sadece ekonomik destek ve istihdam fırsatları sağlanması yeterli değildir (Akcan, 2019: 31-47). Psikolojik destek ve danışmanlık hizmetleri gibi sosyal desteklerin de sunulması önemlidir. Bu şekilde, işsiz gençlerin psikolojik sağlıklarının korunması ve olumsuz duygusal etkilerle başa çıkmalarına yardımcı olacaktır.

3.7.4. Eğitim Üzerindeki Etkiler

Genç işsizliğin eğitim üzerindeki etkileri arasında eğitime devam etme oranlarının azalması ve mesleki beceri ve nitelik kaybı gibi önemli noktalar bulunmaktadır (Hesapçıoğlu, 2019: 161-170). Genç işsizlik, bazı gençlerin eğitimlerini yarıda bırakmalarına veya eğitimlerine devam etmemelerine neden olmaktadır. İş bulamama korkusu ve ekonomik zorluklar, gençleri eğitimlerini tamamlamaktan vazgeçmeye yönlendirerek, gençlerin gelecekte iş bulma şanslarını ve kariyerlerini olumsuz etkilemektedir. Eğitimden erken ayrılan gençler, mesleki ve akademik açıdan yeterince donanımlı olmadıklarından dolayı iş gücü piyasasında rekabet edebilirlikleri düşecektir. Uzun süre işsiz kalan gençler, mesleki becerilerini ve niteliklerini kaybetmektedirler.

İşsizlik sürecinde pratik deneyim kazanamamak, gençlerin mesleki yeteneklerini geliştirmelerini engelleyerek, gençlerin iş bulma süreçlerini daha da zorlaştırmaktadır. Bu durum ise gençlerin işsizlik döngüsüne girmelerine yol açmaktadır. Ayrıca teknolojik ve sektörel gelişmelere ayak uyduramayan gençler, iş gücü piyasasında istihdam edilebilirliklerini kaybetmektedirler. Eğitim üzerindeki olumsuz etkiler, genç işsizliğin sadece ekonomik sonuçlarının değil, aynı zamanda eğitim ve insan kaynakları gelişimi üzerinde de önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir (Etcı ve Karagöl, 2019: 58-66). Bu nedenle, genç işsizliğin azaltılması için eğitim sisteminin güçlendirilmesi ve gençlere mesleki beceriler kazandıran programların ve iş birliğinin artırılması büyük önem taşımaktadır. Bu şekilde, gençlerin eğitimlerini tamamlamaları ve iş gücü piyasasında başarılı olmaları desteklenmelidir.

3.7.5. Aile Üzerindeki Etkiler

Genç işsizliğin aile üzerindeki etkileri arasında aile içi gerilim ve stres ile ebeveynlere bağımlılık gibi önemli noktalar bulunmaktadır (Atgür, 2021: 1467-1475). Gençlerin işsizliği, aile içinde ekonomik ve duygusal gerilime yol açmaktadır. İşsiz gençlerin maddi olarak desteklenmesi gerektiğinde, aile bütçesi üzerinde ek bir yük oluşturmaktadır. Bu durum, ailelerin ekonomik zorluklarla başa çıkma güçlüğüne artırtarak ilişkilerde strese yol açmaktadır. Aynı zamanda, işsizlik durumu aile üyeleri arasında duygusal gerilime neden olarak özellikle aile bireyleri arasında gelecek kaygısı ve endişeyi tetiklemektedir. İşsiz gençler, uzun süre ebeveynlerine bağımlı kalarak işsizlik süreleri boyunca maddi destek ve yardım almak zorunda oldukları için gençler bağımsızlıklarını ve özgüvenlerini kaybetmektedirler. Bu durum, gençlerin kendilerini değersiz hissetmelerine

ve yetişkinlik rollerini üstlenme konusunda güçlük çekmelerine neden olmaktadır. Aynı zamanda, ebeveynlerin sürekli olarak maddi olarak destek sağlamak zorunda olmaları, onların da duygusal ve finansal açıdan zorlayıcı bir durumla karşı karşıya kalmalarına neden olacaktır.

Bu bağlamda aile üzerindeki etkiler, genç işsizliğin sadece bireyler üzerinde değil, aynı zamanda aile dinamikleri ve ilişkileri üzerinde de önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Öztürk, 2020: 45-55). Bu nedenle, genç işsizliğin azaltılması ve önlenmesi, ailelerin ekonomik ve duygusal refahlarının korunması açısından da büyük önem taşımaktadır. Bu amaçla, işsiz gençlere destek programları ve iş fırsatları sunulması, ailelerin ekonomik yükünün hafifletilmesine ve aile içi stresin azaltılmasına katkıda bulunacaktır.

3.7.6.Uzun Vadeli Kariyer Etkileri

Genç işsizliğin uzun vadeli kariyer etkileri arasında işsizlik döngüsü ve düşük gelir ile kariyer memnuniyetsizliği gibi önemli noktalar bulunmaktadır. Genç yaşta işsizlik deneyimi yaşayan bireyler, gelecekte de iş bulmada zorluklar yaşayarak ve uzun vadeli işsizlik döngüsüne girebilmektedir. Bu durum, kariyer gelişimini ve iş gücü piyasasında rekabet edebilirliklerini olumsuz etkilemektedir (Coşkun, 2021: 103-108). Gençler, işsizlik dönemlerinde mesleki deneyim ve beceri kazanamadıkları için ilerleyen yıllarda istihdam edilebilirliklerini kaybetmektedir. Böylece gençlerin kariyer yolculuklarını ve iş hayatlarını olumsuz etkileyerek işsizlik döngüsüne girmelerine neden olmaktadır. İşsizlik dönemi sonrası bulunan işler genellikle düşük ücretli ve düşük nitelikli olmaktadır. Bu da gençlerin gelir düzeylerini ve kariyer memnuniyetlerini olumsuz etkilemektedir. İşsizlik deneyimi yaşayan gençler, daha düşük maaşlı işleri kabul etmek zorunda kalmakta ve kariyer hedeflerine ulaşmada zorluklar yaşamaktadırlar. Bu zorluklar, gençlerin iş gücü piyasasında daha zayıf bir konumda olmalarına, uzun vadede gelirlerinin ve kariyer gelişimlerinin sınırlandırılmasına neden olmaktadır. Bu uzun vadeli kariyer etkileri, genç işsizliğin sadece kısa vadeli değil, aynı zamanda uzun vadeli yaşam sonuçlarını da etkilediğini göstermektedir (Yavuzaslan ve Diğerleri, 2017: 21-29). Bu nedenle, genç işsizliğin azaltılması ve önlenmesi için erken müdahâle ve etkili politika önlemleri alınması büyük önem taşımaktadır. İşgücü piyasasına erişimi kolaylaştıran programlar, mesleki eğitim ve beceri geliştirme fırsatları, iş gücü piyasasındaki taleplere uyumlu eğitim ve istihdam politikaları gibi önlemler, gençlerin kariyerlerini olumlu yönde etkileyerek işsizlik döngüsünü kıracaktır.

3.8. AVRUPA BİRLİĞİNDE GENÇ İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE UYGULANAN POLİTİKALAR

3.8.1. Eğitim

Eğitim, genç işsizliğin azaltılmasında kritik bir rol oynamaktadır. Avrupa Birliği, gençlerin iş gücü piyasasına daha iyi hazırlanabilmesi için çeşitli eğitim programları uygulamaktadır. Erasmus+ programı, gençlere uluslararası deneyim kazandırmak için değişim programları ve staj olanakları sunmaktadır (Becerren ve Kasalak, 2010: 49-55). Bu program, sadece üniversite öğrencilerine değil, aynı zamanda mesleki eğitim alan öğrencilere de yöneliktir. Erasmus+ programı, gençlerin farklı kültürlerle etkileşimde bulunmalarını ve yabancı dil becerilerini geliştirmelerini sağlayarak, onların iş bulma şansını arttırmaktadır. Ayrıca, bu program çerçevesinde alınan eğitim ve deneyim, işverenler tarafından değerli görülmekte ve gençlerin iş piyasasında daha rekabetçi olmasına katkıda bulunmaktadır.

Avrupa Sosyal Fonu (ESF), gençlerin eğitim ve öğretim alanında daha fazla fırsat elde etmelerini sağlamak için fon sağlamaktadır. Bu fonlar, özellikle mesleki eğitim ve yaşam boyu öğrenme programlarına yönlendirilmektedir (Gündoğan, 1999: 1-22). ESF, dezavantajlı gençlerin eğitime erişimini kolaylaştırarak, onların iş bulma potansiyelini artırmayı hedeflemektedir. Ayrıca, iş gücü piyasasının ihtiyaçlarına yönelik özel eğitim programlarının geliştirilmesini teşvik ederek gençlerin iş dünyasında daha başarılı olabilmeleri için gerekli becerileri kazanmalarını sağlamayı amaçlamaktadır. Bu programlar, gençlerin eğitim düzeylerini ve mesleki becerilerini artırarak, işsizlik oranlarını düşürmede önemli bir rol oynamaktadır. Avrupa Birliği'nin bu tür eğitim ve öğretim programları, gençlerin iş gücü piyasasında daha iyi hazırlanmasına ve rekabetçi olmalarına yardımcı olmaktadır.

3.8.2. İş İmkânı Sağlayan Programlar

Gençlerin iş bulma şansını artırmak için iş imkânı sağlayan çeşitli programlar yürütülmektedir. Youth Guarantee (Gençlik Garantisi) programı, 25 yaş altındaki tüm gençlere dört ay içinde kaliteli bir iş, eğitim, çıraklık veya staj teklif edilmesini garanti etmektedir. Gençlik Garantisi, gençlerin işsizlik süresini minimize etmeyi ve onların iş gücü piyasasına entegrasyonunu hızlandırmayı hedeflemektedir. Program, gençlerin becerilerini geliştirerek ve onlara iş fırsatları sunarak, işsizlik oranlarını düşürmeyi amaçlamıştır. Ayrıca, gençlerin iş dünyasında ihtiyaç duyulan deneyim ve yetenekleri

kazanmalarını sağlayarak, uzun vadeli kariyer hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olmaktadır (Tümerdem, 2007: 50-69).

3.8.2.1. Youth Employment Initiative (Genç İstihdam Girişimi):

Genç İstihdam Girişimi, özellikle genç işsizliğin yüksek olduğu bölgelerde gençlere iş ve eğitim fırsatları sunmak için oluşturulmuştur. Bu girişim, gençlerin iş gücü piyasasına girmesini kolaylaştıran projeleri finanse etmektedir. Program, işverenlerle iş birliği yaparak gençlere iş deneyimi kazandırma, eğitim programları ve mesleki eğitim fırsatları sunma gibi faaliyetler yürütür. Ayrıca, gençlerin iş bulma becerilerini artırmak için rehberlik ve danışmanlık hizmetleri sağlar. Genç İstihdam Girişimi, gençlerin işsizlikle mücadele etmesine ve sürdürülebilir iş imkânlarına erişimine katkıda bulunmaktadır.

3.8.2.2. Gençler Arasında Girişimciliğin Özendirilmesi

Gençler arasında girişimciliği teşvik etmek, onların kendi işlerini kurmalarına ve yeni iş imkânları yaratmalarına yardımcı olmaktadır. Erasmus For Young Entrepreneurs Programı (Genç Girişimciler İçin Erasmus Programı) genç girişimcilere deneyimli iş sahiplerinin yanında çalışarak deneyim kazanmalarını, bu sayede genç girişimciler, kendi işlerini kurmak için gerekli bilgi ve becerilerle donatılmaktadır. Startup Europe (Avrupada Startup Girişimi), Avrupa Komisyonu tarafından başlatılan bu girişim, genç girişimcilerin yenilikçi iş fikirlerini hayata geçirmeleri için destek sağlamaktadır. Program, girişimcilere mentorluk, finansman ve ağ kurma fırsatları sunmak için geliştirilmiştir (Duruel, 2007: 40-55). Bu politikalar ve programlar, Avrupa Birliği'nin genç işsizliğini azaltma ve gençlerin iş gücü piyasasında daha iyi bir konum elde etmesini sağlama konusundaki kararlılığını göstermektedir.

3.9. AVRUPA BİRLİĞİNDE İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE BAŞARILI OLAN ÜLKE ÖRNEKLERİ

3.9.1. Hollanda: Sosyal Tarafların Güçlü İş birliği

Hollanda, işsizlikle mücadelede sosyal tarafların güçlü iş birliği sayesinde başarılı olmuştur (Yıldırım, 2006: 19-40). Hollanda modelinin temel özellikleri aşağıda ifade edildiği gibidir.

- İşverenler, sendikalar ve hükümet arasında etkin ve sürekli bir diyalog bulunmaktadır. Bu diyalog, iş piyasasının ihtiyaçlarına göre esnek ve adil çözümler üretilmesini sağlamaktadır.

- Hollanda'da part-time çalışma yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu model, işverenlerin esnek iş gücüne sahip olmasını sağlarken, çalışanların iş-özel yaşam dengesini kurmasına yardımcı olmuştur.
- İş arayanlara yönelik aktif destek programları (iş bulma kursları, danışmanlık hizmetleri) işsizlerin yeniden iş piyasasına entegrasyonunu hızlandırmaktadır.

3.9.2. Danimarka: Güvenceli Esneklik Modeli

Danimarka, işsizlikle mücadelede güvenceli esneklik (flexicurity) modelini uygulamaktadır (Kurtulmuş, 1998: 159-180). Bu modelin temel özellikleri aşağıda sıralanmaktadır:

- İşverenler, ekonomik koşullara hızlı bir şekilde uyum sağlamak için işçi alım ve işten çıkarmada esnekliğe sahiptir. Bu durum, iş piyasasının dinamizmini korumasına yardımcı olmaktadır.
- İşsiz kalan çalışanlara sağlanan cömert işsizlik sigortası, işsizlerin ekonomik güvenceye sahip olmasını sağlayarak iş arama süreçlerinde destek olmaktadır.
- İşsizlerin hızlı bir şekilde yeniden istihdam etmesi için geniş kapsamlı eğitim ve yeniden eğitim programları uygulanmaktadır.

3.9.3. Almanya: Dual Sistem (Çıraklık Sistemi)

Almanya'daki mesleki eğitim sistemi, özellikle "Dual Sistem" olarak bilinen çıraklık sistemine dayanmaktadır. Bu sistem, öğrencilerin hem okulda teorik eğitim almasını hem de işletmelerde pratik deneyim kazanmasını sağlayarak iş gücü piyasasıyla güçlü bir bağlantı kurmaktadır (Bogliacino, 2014: 141-154). Dual Sistem, dünya çapında başarılı ve etkili bir model olarak kabul edilmektedir. Öğrenciler, haftanın belirli günlerinde meslek okullarında teorik dersler almakta geri kalan günlerde ise işletmelerde çalışarak pratik deneyim kazanmaktadırlar. Bu yöntem, öğrencilere teorik bilgileri pratikte nasıl uygulayacaklarını öğrenme fırsatı sunmaktadır. Dual Sistem, öğrencilere ikili bir eğitim modeli sunmuştur. Bu modelde, teorik eğitim meslek okullarında alınırken, pratik eğitim işletmelerde gerçek iş ortamlarında sağlanır. Öğrenciler, işletmelerde çalışarak öğrendikleri teorik bilgileri hemen uygulamaya dönüştürmektedirler. (Telli, 2022:220-225). Bu da öğrenme sürecini daha etkili kılarak bilginin kalıcı olmasını sağlamaktadır. İkili eğitim modeli, öğrencilerin hem akademik bilgiye sahip olmalarını hem de mesleki becerilerini geliştirmelerini sağlayarak iş dünyasına hazırlayan bir yöntemdir. Dual Sistem'in bu özellikleri, öğrencilerin iş gücü piyasasına daha donanımlı bir şekilde

katılmalarını sağlamak ve mezuniyet sonrası iş bulma şanslarını artırmaktadır. Bu sayede, teorik bilgilerin pratikte nasıl uygulanacağı konusunda deneyim kazanan öğrenciler, iş hayatına daha kolay adapte olabilmektedirler.

Dual Sistem, işletmeler ile sıkı bir iş birliği içinde çalışmaktadır. İşletmeler, çıraklık programlarına katılarak öğrencilere mesleki beceriler kazandırır. İşverenler, çırakları işe alır ve onların eğitim sürecini aktif bir şekilde destekler. Bu destek, öğrencilerin iş yerindeki performanslarını değerlendirme ve geliştirme fırsatı sunar. Dual Sistem'in başarısının temelinde, eğitim programlarının işletmelerin ihtiyaçlarına uygun olarak tasarlanması yatmaktadır (Ersin, 2016: 57-90). Eğitim müfredatları, sektördeki gelişmelere ve işletmelerin taleplerine göre sürekli olarak güncellenir. Bu sayede öğrenciler, mezun olduklarında iş piyasasının güncel ihtiyaçlarına cevap verebilecek donanıma sahip olurlar. İşletmelerin eğitim programlarının tasarımında aktif rol alması, eğitim kalitesini artırır ve iş gücü piyasasına daha iyi hazırlanmış bireyler yetiştirilmesine olanak tanır. Dual Sistem'in işletmelerle bu yakın iş birliği, öğrencilerin mesleki becerilerini gerçek dünya uygulamalarıyla destekleyerek, onların iş hayatına hazırlanmalarını sağlamaktadır (Peng, 2010: 1725-1728). Bu iş birliği aynı zamanda işletmeler için de gelecekte ihtiyaç duyacakları nitelikli iş gücünü yetiştirme ve iş gücü piyasasında rekabet avantajı elde etme fırsatı sunar.

Dual Sistem, farklı sektörlerde geniş bir yelpazede mesleki eğitim sunmaktadır. Bunlar arasında sanayi, ticaret, el sanatları, tarım ve hizmet sektörleri bulunur. Her sektörün kendine özgü ihtiyaçlarına ve gereksinimlerine yönelik olarak özelleştirilmiş eğitim programları mevcuttur (Bell ve Blanchflower, 2015: 830-836). Öğrenciler, Dual Sistem kapsamında 300'den fazla tanınmış meslek arasından seçim yapabilirler. Bu meslekler, geniş bir yelpazeye yayılmıştır ve öğrencilerin ilgi alanlarına, yeteneklerine ve kariyer hedeflerine uygun seçenekler sunmaktadır. Meslekler arasında teknik uzmanlık gerektirenlerden, yönetim ve hizmet sektörlerine kadar çeşitli alanlarda eğitim imkânı bulunur. Dual Sistem'in geniş meslek yelpazesi, öğrencilere farklı sektörlerde meslek seçme ve kariyerlerini istedikleri yönde şekillendirme esnekliği sunar. Bu da öğrencilerin ilgi alanlarına göre eğitim almalarını ve iş gücü piyasasında daha çeşitli alanlarda başarılı olmalarını sağlamaktadır (Kim, 2011: 25-44).

Dual Sistem eğitim programları, genellikle Ticaret ve Sanayi Odaları gibi profesyonel kuruluşlar tarafından denetlenir ve onaylanır. Bu kuruluşlar, eğitim programlarının sektörel standartlara uygunluğunu ve iş dünyasının ihtiyaçlarına cevap

verme yeteneğini değerlendirirler. Programların sertifikalandırılması, öğrencilere sağlanan eğitimin kalitesinin ve geçerliliğinin resmi olarak belgelendirilmesini sağlar. Dual Sistem, eğitim sürecinin kalitesini sürekli olarak izler ve değerlendirir. Eğitim programlarındaki iyileştirme gereksinimlerini belirlemek için geri bildirimleri ve verileri kullanır. Bu süreç, programların güncel kalmalarını ve iş gücü piyasasının değişen ihtiyaçlarına uyum sağlamalarını kolaylaştırmaktadır (Hatipoğlu ve Tuncay, 2021: 580-587). Kalite güvencesi, öğrencilere sağlanan eğitimin standartlarını yüksek tutarak mezuniyet sonrası başarılarını ve istihdam olanaklarını artırmaktadır. Dual Sistem'in sertifikasyon süreci ve kalite kontrol mekanizmaları, öğrencilere güvenilir ve standartlara uygun bir mesleki eğitim sağlamak için önemli bir rol oynar. Bu sayede, iş dünyasında kabul görmüş ve talep edilen becerilere sahip olan öğrenciler, mezuniyet sonrası daha iyi iş fırsatlarına sahip olmaktadır.

Dual Sistem eğitim programları, genellikle modüler bir yapıya sahiptir. Bu yapı, eğitim içeriğinin belirli modüller veya bölümler halinde düzenlenmesini sağlar. Modüler yapı, öğrencilere eğitim sürecini kendi ihtiyaçlarına göre uyarlamalarına imkân tanır. Öğrenciler, ilgi alanlarına ve kariyer hedeflerine göre belirli modülleri seçebilir veya öncelik verebilirler. Bu esneklik, öğrencilerin eğitim sürecinde daha motive olmalarını sağlar ve kişisel gelişimlerine katkıda bulunur (Cejudo ve Michel, 2019: 1-26).

Dual Sistem, öğrencilere farklı sektörlerde ve işletmelerde deneyim kazanma fırsatı sunar. Öğrenciler, çıraklık sürecinde birçok işletmede çalışarak farklı iş ortamlarını ve sektörleri tanıma şansı elde ederler. Bu deneyimler, öğrencilerin kariyer yollarını daha esnek bir şekilde planlamalarını sağlar. Örneğin, bir sektördeki deneyimlerini başka bir sektöre transfer edebilir veya farklı işletmelerde farklı roller üstlenebilirler. Dual Sistem'in modüler yapıya sahip olması ve kariyer geçişlerine olanak tanınması, öğrencilere iş dünyasında ve kariyerlerinde adaptasyon sağlama konusunda önemli avantajlar sunar. Bu esneklik, öğrencilerin iş gücü piyasasındaki değişen ihtiyaçlara hızla uyum sağlamalarını ve kariyerlerini istedikleri yönde şekillendirmelerini destekler (Datta, 2018: 8-13).

Dual Sistem'den mezun olan öğrenciler genellikle yüksek istihdam oranlarına sahiptir. Çünkü eğitim sürecinde çalıştıkları işletmelerde kendilerini kanıtlamış olurlar ve bu işletmeler genellikle mezun olduklarında bu öğrencileri işe devam ettirme eğilimindedir. İşletmeler, çıraklık sürecindeki öğrencilerin performansını gözlemleyerek ve değerlendirerek istihdam sürecinde avantaj sağlarlar (Candel, 2019: 1-16). Dual Sistem mezunları, hem teorik bilgiye sahip olmaları hem de pratik deneyim kazanmış olmaları nedeniyle iş piyasasında diğer adaylara göre daha rekabetçi bir konuma sahiptirler.

İşverenler, mezunların işe alındıklarında daha az eğitim sürecine ihtiyaç duyacaklarını ve işe hızla adapte olabileceklerini bilirler. Bu durum, mezunların iş arama sürecinde daha fazla fırsat yakalamalarını sağlar ve kariyerlerinde daha hızlı ilerlemelerine olanak tanır. Dual Sistem'in sağladığı bu avantajlar, öğrencilerin mezuniyet sonrası iş bulma sürecini kolaylaştırır ve iş gücü piyasasında daha güçlü bir konumda olmalarını sağlar.

Dual Sistem, öğrencilere yaşam boyu öğrenme kültürünü benimsemeleri için güçlü bir temel sağlar (Harrison vd., 2014: 29-43). Mezunlar, kariyerleri boyunca mesleki becerilerini güncellemek ve geliştirmek için çeşitli fırsatlardan yararlanabilirler. Teknolojik gelişmeler, sektörel değişimler ve yeni yasal düzenlemeler gibi faktörler, sürekli olarak güncellenen bilgi ve beceri gerektirir. Dual Sistem mezunları, bu değişimlere ayak uydurmak için sürekli olarak kendilerini eğitmeye motive olurlar. Çıraklık süreci boyunca ve sonrasında, Dual Sistem mezunları iş yerinde ek eğitim programlarına katılabilirler. Bu programlar, mezunların mevcut becerilerini derinleştirmelerine ve yeni beceriler kazanmalarına olanak tanır (Bornemann ve Weiland, 2021: 96-107). İş yerinde eğitimler, mezunların kariyerlerinde ilerleme ve uzmanlaşma konusunda destek sağlar. Dual Sistem'in sunduğu sürekli eğitim ve gelişim fırsatları, mezunların kariyerleri boyunca rekabetçi kalabilmeleri ve iş dünyasındaki değişen ihtiyaçlara uyum sağlayabilmeleri için önemlidir.

Dual Sistem, öğrencilere iş hayatının disiplinini ve kültürünü öğretmektedir. Öğrenciler, iş yerindeki beklentileri ve kuralları öğrenerek profesyonel yaşama daha kolay uyum sağlarlar. İş disiplini ve kültürü, mezunların iş yerinde başarılı olmalarını ve işverenler tarafından değer görülmelerini sağlar. Dual Sistem, öğrencilere eğitim ile iş hayatı arasındaki geçişi yumuşatarak, mezuniyet sonrası iş bulma sürecini kolaylaştırır. Öğrenciler, çıraklık sürecinde edindikleri pratik deneyim ve iş yerindeki bağlantılar sayesinde iş bulma şanslarını artırır. Bu geçiş süreci, öğrencilerin iş dünyasında güvenle hareket etmelerini ve kariyerlerini hızla ilerletmelerini sağlar. Dual Sistem, ülke ekonomisine nitelikli iş gücü sağlayarak ekonomik büyümeyi destekler. Mezunlar, iş gücü piyasasında hızla istihdam edilerek ülke ekonomisine katkıda bulunurlar. Nitelikli iş gücü sağlamak, üretkenliği artırır ve iş gücü piyasasının daha dinamik ve rekabetçi olmasını sağlar (Sürücü, 2014: 17-25).

3.10.TÜRKİYE'DE GENÇ İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE UYGULANAN POLİTİKALAR

Türkiye'de genç işsizlikle mücadelede çeşitli politika ve programlar uygulanmaktadır. Bu politikalar, gençlerin iş piyasasına entegrasyonunu sağlamak, iş bulma şanslarını artırmak ve uzun vadeli işsizlik riskini azaltmak amacıyla geliştirilmiştir (Bayrakdar, 2019: 342-358).

3.10.1. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları

3.10.1.1.İŞKUR (Türkiye İş Kurumu) Programları

Gençlere yönelik mesleki eğitim kursları düzenlenerek iş piyasasında talep edilen becerilerin kazandırılması amaçlanmaktadır. Gençlerin iş tecrübesi kazanmaları ve istihdam edilebilirliklerinin artırılması için işbaşı eğitim programları sunulmaktadır (Aksu, 2017: 52-75).

3.10.1.2.Genç Girişimciliği Destekleme Programları

KOSGEB (Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı) Destekleri, genç girişimcilere yönelik hibe ve kredi destekleri sunulmakta, iş kurma süreçlerinde danışmanlık hizmetleri verilmektedir (Akkuş ve Topuz, 2019: 74-80). TÜBİTAK (Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu) Girişimcilik Destekleri, yenilikçi iş fikirlerine sahip genç girişimcilere Ar-Ge ve inovasyon projelerinde finansman ve mentorluk desteği sağlanmaktadır.

3.10.2. Eğitim ve İstihdam Arasındaki Bağların Güçlendirilmesi

3.10.2.1.Mesleki ve Teknik Eğitim

Meslek Liseleri ve Meslek Yüksekokulları, gençlerin iş piyasasının ihtiyaçlarına uygun mesleki ve teknik becerilerle donatılması hedeflenmektedir (Sönmez, 2006: 182-198). Staj ve Çıraklık Programları, öğrencilerin eğitim sürecinde iş tecrübesi kazanmalarını sağlamak amacıyla staj ve çıraklık programları teşvik edilmektedir.

3.10.2.2.Üniversite-Sanayi İşbirliği

Üniversitelerde kurulan kariyer merkezleri aracılığıyla öğrencilerin iş piyasasıyla bağlantıları güçlendirilmektedir. İş bulma süreçlerinde rehberlik ve danışmanlık hizmetleri sunulmaktadır. Üniversiteler bünyesinde kurulan teknoparklar ve inkübasyon merkezleri,

gençlerin yenilikçi projelerini hayata geçirmelerine ve iş dünyasıyla iş birliği yapmalarına olanak tanımaktadır (Aksu, 2017: 80-94).

3.10.3. Sosyal Politikalar ve Teşvikler

3.10.3.1.Genç İstihdam Teşvikleri

İşverenlerin gençleri istihdam etmeleri teşvik edilmekte, belirli şartları sağlayan işverenlere vergi ve prim indirimleri sağlanmaktadır. Gençlerin istihdamını artırmak amacıyla çeşitli teşvik ve destek programları uygulanmaktadır. Bu programlar, işverenlerin genç işsizleri işe almasını kolaylaştırmaktadır (Atgür, 2021: 1472-1481).

3.10.3.2.Gençlere Yönelik Sosyal Hizmetler

İşsiz gençlere yönelik psikolojik ve sosyal destek hizmetleri sunulmakta, iş arama süreçlerinde motivasyonlarını artırmak için rehberlik yapılmaktadır. Gençlerin sosyal ve kültürel faaliyetlere katılmalarını sağlayan gençlik merkezleri, iş arama süreçlerinde gençlerin sosyal ağlarını genişletmelerine yardımcı olmaktadır (Hesapçıoğlu, 2019: 175-182).

3.10.3.3. Kariyer Kapısı

Gençlerimizin fırsat eşitliği çerçevesinde ve liyakat esaslarına uygun olarak kamu kurumları ve özel sektör kuruluşlarınca sunulan staj olanaklarından faydalanmasını sağlamak adına Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi tarafından Ulusal Staj Programı (USP) başlatılmıştır.

Program aracılığıyla gençlerimizin istihdam edilebilirliklerinin artırılması, kariyer olanaklarına erişimde fırsat eşitliğinin desteklenmesi, staj imkânının zorunlu staj gerektiren teknik bölümlerle sınırlı kalmayıp tüm bölümlere yaygınlaştırılması hedeflenmektedir.

Program'a başvuru yapan öğrenciler; eğitim hayatları boyunca sergiledikleri performans, becerilerini arttırmaya yönelik gerçekleştirdikleri çalışmalar ve başarıları göz önünde bulundurularak akademik/mesleki, sanatsal/sosyal ve sportif yeterlilik puanları üzerinden şeffaf, izlenebilir ve yenilikçi bir yöntem ile değerlendirilmektedir. İşverenler ise öğrencilere, kimlik ve üniversite bilgilerini görmeden söz konusu yeterlilik alanlarında aldıkları puanlar üzerinden staj teklifi göndermektedir. Bu sayede gençlerimizin tecrübe kazanmaları ve referans anlamında elini güçlendirmektedir.

3.11. AB VE TÜRKİYE'DE GENÇ İŞSİZLİĞİ İLE MÜCADELE POLİTİKALARININ KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ

Genç işsizlik, hem Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde hem de Türkiye'de önemli bir sosyal ve ekonomik sorundur (Gündoğan, 1999: 35-54). Her iki bölgede de genç işsizliği ile mücadele etmek için çeşitli politikalar ve programlar uygulanmaktadır (Yavuzaslan ve Diğerleri, 2017: 25-32). Bu araştırmada, AB ve Türkiye'de genç işsizliği ile mücadelede kullanılan başlıca politikalar karşılaştırılmakta ve benzerlikler ile farklılıklar değerlendirilmektedir.

3.11.1. Eğitim ve İş Piyasası Uyumunun Sağlanması

Almanya'nın dual sistemi gibi mesleki eğitim ve çıraklık programları, gençlerin iş piyasasına hazır olmalarını sağlamaktadır (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 25-38). Bu programlar, teorik eğitimi işyerinde pratik deneyimle birleştirmektedir. Avrupa'daki birçok üniversite, sanayi ile iş birliği yaparak öğrencilerin staj ve işbaşı eğitim programlarına katılmalarını teşvik etmektedir. Türkiye'de meslek liseleri ve meslek yüksekokulları, gençlerin iş piyasasına yönelik beceriler kazanmalarına odaklanmaktadır. Ancak, bu programların iş piyasası ile tam uyumlu olmadığı eleştirilmektedir. Türkiye'de de üniversiteler, sanayi ile iş birliği yaparak öğrencilerin staj yapmalarını teşvik etmekte, ancak bu işbirliklerinin etkinliği ve yaygınlığı Avrupa'ya kıyasla sınırlı kalmaktadır (Ayan, 2014: 5-41).

3.11.2. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları

AB ülkelerinde iş arayan gençlere yönelik geniş kapsamlı destek ve danışmanlık hizmetleri sunulmaktadır (Kaynak, 2009: 30-46). Bu hizmetler, gençlerin iş bulma sürecini hızlandırmayı amaçlamıştır. Birçok Avrupa ülkesinde kariyer merkezleri, gençlerin iş piyasasına entegrasyonunu desteklemektedir. Türkiye'de İŞKUR, gençlere yönelik mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları ve iş arama danışmanlığı gibi hizmetler sunmaktadır. KOSGEB ve TÜBİTAK gibi kurumlar, genç girişimcilere yönelik finansman ve mentorluk desteği sağlamaktadır (Coşkun, 2021: 105-112).

3.11.3. Sosyal Politikalar ve Teşvikler

AB ülkelerinde işsiz kalan gençler için güçlü sosyal güvenlik ağları ve işsizlik sigortası sistemleri bulunmaktadır (Gençler, 2011: 16-25). Bu sistemler, gençlerin işsiz kaldıklarında maddi olarak desteklenmelerini sağlamaktadır. İşverenlere yönelik genç istihdam teşvikleri, vergi indirimleri ve prim destekleri gibi politikalarla gençlerin işe

alınması teşvik edilmektedir. Türkiye’de de işverenlere genç istihdamı teşvik etmek amacıyla vergi ve prim indirimleri sağlanmaktadır. Ancak bu teşviklerin kapsamı ve uygulanabilirliği Avrupa’ya kıyasla daha düşük seviyededir. İşsiz gençlere yönelik sosyal destek hizmetleri, psikolojik ve sosyal danışmanlık gibi hizmetler sunulmaktadır. Ancak, bu hizmetlerin etkinliği ve erişilebilirliği konusunda iyileştirmeler gerekmektedir (Etcı ve Karagöl, 2019: 65-75).

3.11.4. Yapısal Reformlar ve İş Piyasasının Esnekliği

Danimarka gibi bazı AB ülkeleri, güvenceli esneklik politikaları uygulayarak iş piyasasının esnekliğini artırırken çalışanların sosyal güvencelerini de sağlamaktadır. AB ülkelerinde, iş piyasasının daha dinamik ve esnek hâle getirilmesi için yapısal reformlar yapılmaktadır. Türkiye’de de iş piyasasının esnekliğini artırmak amacıyla çeşitli reformlar yapılmaktadır. Ancak bu reformların uygulanmasında ve etkinliğinde bazı zorluklar bulunmaktadır.

Bu açıdan Türkiye’de iş piyasasının esnekliği artırılmaya çalışılırken sosyal güvencelerin de korunması gerekmektedir. Bu dengeyi sağlamak için daha kapsamlı politikalar geliştirilmesi önemlidir. AB ve Türkiye, genç işsizlikle mücadelede benzer hedefler doğrultusunda çeşitli politikalar uygulamaktadır (Öztürk, 2020: 57-68). Ancak, AB ülkeleri genellikle daha kapsamlı sosyal güvenlik ağlarına, iş piyasası esnekliğine ve iş gücü piyasası politikalarına sahipken Türkiye’de bu alanlarda daha fazla geliştirmeye ihtiyaç duyulmaktadır. Türkiye, AB ülkelerinin başarılı politikalarından ders alarak genç işsizliği azaltmak için daha etkili stratejiler geliştirebilir ve uygulayabilir.

Tablo:3.4. Genç İşsizliği Azaltmaya Yönelik AB’de Başarılı Olan Ülkeler-Türkiye Karşılaştırması

ÜLKELER	GENÇ İŞSİZLIĞI AZALTMAYA YÖNELİK ALINAN TEDBİRLER
Hollanda	Hollanda, işsizlikle mücadelede sosyal tarafların güçlü iş birliği sayesinde başarılı olmuştur. Hollanda'da part-time çalışma yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu model, işverenlerin esnek iş gücüne sahip olmasını sağlarken çalışanların iş-özel yaşam dengesini kurmasına yardımcı olmuştur.
Danimarka	Danimarka, işsizlikle mücadelede güvenceli esneklik (flexicurity) modelini uygulamaktadır. İşverenler, ekonomik koşullara hızlı bir şekilde uyum sağlamak için işçi alım ve işten çıkarmada esnekliğe sahiptir. Bu durum, iş piyasasının dinamizmini korumasına yardımcı olmaktadır. İşsiz kalan çalışanlara sağlanan cömert işsizlik sigortası, işsizlerin ekonomik güvenceye sahip olmasını sağlayarak iş arama süreçlerinde destek olmaktadır.
Almanya	Almanya'daki mesleki eğitim sistemi, özellikle "Dual Sistem" olarak bilinen çıraklık sistemine dayanmaktadır. Almanya'nın dual sistemi gibi mesleki eğitim ve çıraklık programları, gençlerin iş piyasasına hazır olmalarını sağlamaktadır. Bu programlar, teorik eğitimi işyerinde pratik deneyimle birleştirmektedir.
Türkiye	Türkiye’de de işverenlere genç istihdamı teşvik etmek amacıyla vergi ve prim indirimleri sağlanmaktadır. Türkiye’de genç bireylerin daha hızlı iş bulabilmeleri için; İŞKUR, gençlere yönelik mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları ve iş arama danışmanlığı gibi hizmetler sunmaktadır. KOSGEB ve TÜBİTAK gibi kurumlar, genç girişimcilere yönelik finansman ve mentorluk desteği sağlamaktadır

Kaynak: Tablo çeşitli verilerden yararlanılarak tarafımızca oluşturulmuştur.

Yukarıdaki tablo 3.4.de de görüldüğü gibi ister gelişmiş olsun isterse gelişmekte olan ülkelerin ortak problemi genç işsizliğidir. Durum böyle iken aktif bir mücadele

elzemdir. Hem AB ülkeleri hemde Türkiye'nin işsizlik ve genç işsizliği ile ilgili aktif çalışma içinde olduğu görülmektedir.

3.12.TÜRKİYE'DE GENÇ İŞSİZLİĞİNİN ÇÖZÜMÜNE YÖNELİK ÖNERİLER

Türkiye'de genç işsizliği sorunun çözümüne yönelik öneriler aşağıda sıralanmaktadır:

3.13. Nüfustan Kaynaklanan Sorunların Çözümüne Yönelik Öneriler

- Gençlerin iş piyasasında rekabet edebilirliğini artırmak için nitelikli eğitim ve mesleki kurslar sunulmalıdır. Bu sayede gençler, iş piyasasında talep edilen becerilere sahip olacaktır.
- Kırsal bölgelerdeki gençlerin eğitim ve iş imkânlarına erişimini artırmak için özel destek programları geliştirilmeli ve bu bölgelerdeki iş fırsatları teşvik edilmelidir.
- Türkiye'nin farklı bölgelerinde ekonomik kalkınmayı teşvik edecek projeler hayata geçirilmeli ve bu bölgelerde yeni iş imkânları yaratılmalıdır.
- Kırsaldan kente göç alınacak tedbirlerle önlenmelidir. Tarımın önemi vurgulanarak köyde kalan gençlere yönelik teşvikler arttırılmalıdır.
- Suriyeli mülteci, göçmen ve sığınmacıların dönüşü sağlanmalıdır.

3.14. Eğitimden Kaynaklanan Sorunların Çözümüne Yönelik Öneriler

- Mesleki eğitim ve çıraklık programları artırılmalı ve iş piyasasının ihtiyaçlarına uygun hâle getirilmelidir.
- Öğrencilerin iş yerlerinde pratik tecrübe kazanmaları sağlanmalıdır. Üniversiteler ve sanayi kuruluşları arasında işbirlikleri teşvik edilmeli, öğrencilerin staj ve işbaşı eğitim programlarına katılmaları desteklenmelidir.
- Eğitim müfredatı, iş piyasasının ihtiyaçlarına göre güncellenmeli ve yenilikçi beceriler kazandırılmalıdır.
- STEM (Bilim, Teknoloji, Mühendislik, Matematik) alanlarına daha fazla önem verilmelidir.
- Öğretmenlerin sürekli mesleki gelişim programlarına katılımı teşvik edilmeli ve eğitim kalitesinin artırılması için gerekli kaynaklar sağlanmalıdır.
- Almanya ve Hollanda örneği iyi incelenerek ülkemizde model olarak geliştirilmelidir.
- Mesleki eğitim alan öğrencilerin staj süreleri arttırılmalı daha etkin hâle getirilmelidir.
- Mesleki ve Teknik eğitim günün ihtiyacına uygun olarak yaygınlaştırılmalıdır.

- Türkiye’ de genç işsizliğin bir sebebi de eğitim sisteminde yapılan değişiklikler kalıcı olarak düzenlenmeli ve 4+4+4 sistemi çıraklık sisteminin önünde engel olmamalıdır.
- Lise çağındaki nüfusun büyük bir kısmının meslek liseleri değilde genel liselere yönlendirilmesinin önüne geçilmeli keza her birey başarılı olabileceği alanda uzmanlaşmalıdır.

3.15. İş gücü Piyasasından Kaynaklanan Sorunların Çözümüne Yönelik Öneriler

- Part-time, freelance ve uzaktan çalışma gibi esnek çalışma modelleri teşvik edilmeli ve bu modellerin yasal çerçevesi güçlendirilmelidir. İş piyasasının esnekliği artırılırken, çalışanların sosyal güvenlik hakları korunmalıdır. Güvenceli esneklik politikaları ile işsizlik riskleri minimize edilmelidir.
- İşverenlerin gençleri istihdam etmeleri için vergi indirimleri, prim destekleri ve hibe programları gibi teşvikler artırılmalıdır.
- Genç girişimcilere yönelik finansman, mentorluk ve eğitim destekleri sağlanmalı, yenilikçi iş fikirleri teşvik edilmelidir.
- Gençlere yönelik iş arama destekleri, kariyer danışmanlığı ve rehberlik hizmetleri yaygınlaştırılmalıdır. Bu hizmetler, gençlerin iş bulma süreçlerini hızlandıracaktır.
- Gençlerin kariyer planlaması yapmaları için etkili mesleki yönlendirme ve rehberlik hizmetleri sunulmalıdır. Bu sayede, gençler yetenek ve ilgi alanlarına uygun mesleklere yönlendirilebilecektir.
- Genç istihdamına yönelik işverenlere verilecek teşvikler artırılmalıdır.
- Girişimcilerin kalifiye olmayan eleman temininde yabancı sığınmacıların tercih edilmesi önlenmeli.
- Kayıt dışı istihdamın önlenmesi sağlanmalıdır.

SONUÇ

Genç işsizliği, Türkiye'de son yıllarda ciddi bir sosyal ve ekonomik sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Bu sorunun etkileri, gençlerin geleceğe yönelik beklentileri, sosyal uyum ve ekonomik kalkınma üzerinde derin izler bırakmaktadır. Genç işsizliği, genellikle 15-24 yaş arası bireylerin iş gücü piyasasında iş bulamaması durumu olarak tanımlanır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre, genç işsizlik oranı son yıllarda %20'nin üzerine çıkmıştır. Bu durum, birçok genç için eğitimlerini tamamladıktan sonra istihdam piyasasına girmekte zorlandıkları anlamına gelmektedir.

Türkiye'de eğitim sisteminin iş dünyasının ihtiyaçlarına uygun olmaması genç işsizliğinin önemli bir nedenidir. Eğitim sisteminin teorik eğitim üzerine yoğunlaşması, pratik becerilerin ve iş deneyiminin yetersiz kalmasına yol açmaktadır. Bu durum, mezun olan gençlerin iş piyasasına uyum sağlamasını zorlaştırmaktadır. Türkiye ekonomisinde yaşanan durgunluklar ve büyüme hızının düşmesi genç işsizliğini artırıcı etkenlerdir. Ekonomik istikrarsızlık, şirketlerin istihdam politikalarını olumsuz etkiler ve yeni iş imkânlarının yaratılmasını engellemektedir.

Türkiye'de iş gücü piyasasının esnek olmayışı ve işverenlerin genç iş gücüne olan güvensizliği genç işsizliğini artırmaktadır. Gençlerin istihdam edilmelerini engelleyen faktörler arasında ücret beklentileri, deneyim eksikliği ve işe alımda yaşanan ayrımcılık gibi konular yer almaktadır. Türkiye'nin genç bir nüfusa sahip olması, iş gücü piyasasına sürekli olarak yeni iş arayan gençleri katması anlamına gelmektedir. Bu durum, iş gücü arzının talebi aşması ve işsizlik oranlarının yükselmesine neden olmaktadır. İş kurma süreçlerinin karmaşıklığı ve bürokratik engeller, genç girişimcilerin iş kurma isteklerini engelleyebilmektedir. İş kurma sürecinin kolaylaştırılması ve işletme maliyetlerinin düşürülmesi genç işsizliğiyle mücadelede önemli bir adım olabilir. Bu faktörlerin bir araya gelmesi, Türkiye'de genç işsizliği sorununun karmaşıklığını ve çözüm sürecinin zorluğunu ortaya koymaktadır. Bu sorunun çözümünde eğitim reformları, ekonomik politikaların yeniden düzenlenmesi, iş gücü piyasasında yapısal reformlar ve genç girişimciliğin desteklenmesi gibi çok yönlü yaklaşımlar gereklidir.

Türkiye'de genç işsizliği sorununu çözmek için çeşitli stratejiler ve politikalar uygulanabilir. Eğitim sisteminin iş dünyasının ihtiyaçlarına daha uygun hâle getirilmesi önemlidir. Mesleki ve teknik eğitimin yaygınlaştırılması, iş deneyimi kazanma imkânlarının artırılması ve iş piyasasına yönelik beceri ve yeteneklerin geliştirilmesi gerekmektedir. Hükümetler, gençlerin iş gücüne katılımını teşvik etmek için çeşitli istihdam programları ve teşvikler sunabilir. İşverenlere gençleri istihdam etmeleri için vergi indirimleri veya teşvikler sağlanabilir. Genç girişimcilere destek verilmesi ve iş kurma süreçlerinin kolaylaştırılması önemlidir. Girişimcilik eğitimleri, finansal destekler ve işletme danışmanlığı gibi kaynaklar gençlerin kendi işlerini kurmalarına yardımcı olabilmektedir.

Kamu ve özel sektör arasında iş birliği sağlanarak gençler için daha fazla iş ve staj imkânı yaratılabilmektedir. Şirketlerin gençlere yönelik staj ve öğrenci işçi programları düzenlemesi teşvik edilebilmektedir. Kırsal alanlarda tarım dışı istihdam imkânlarının artırılması, gençler için yeni iş fırsatları yaratabilir. Tarıma dayalı alternatif iş modelleri ve kırsal girişimcilik desteklenmelidir. Gençlere kariyer seçenekleri konusunda doğru bilgi ve rehberlik sağlanması önemlidir. Kariyer danışmanlığı merkezleri ve online platformlar aracılığıyla gençlere kariyer planlama konusunda destek sunulabilir.

Genç işsizliği sorununun toplumsal olarak tanınması ve çözümüne yönelik destek artırılmalıdır. Medya, sivil toplum kuruluşları ve kamuoyu bu konuda bilinçlendirilmelidir. Genç işsizliği sorununun çözümü için çok yönlü bir yaklaşım gerekmektedir. Eğitim, istihdam politikaları, girişimcilik destekleri ve toplumsal destek gibi çeşitli alanlarda yapılan çalışmaların bir araya gelmesi, genç işsizliği sorununun azaltılmasına yardımcı olabilecektir.

Hem Türkiye'de hem de AB ülkelerinde genç işsizlik oranları birçok faktörden etkilenmektedir. Ekonomik krizler, istihdam piyasasındaki dengesizlikler ve eğitim sisteminin iş gücü talepleriyle uyumsuzluğu, her iki bölgede genç işsizliğin artmasına neden olmaktadır. Ayrıca, genç işsizliğin sosyal ve ekonomik etkileri de benzerlik gösterir; bu durum gençlerde umutsuzluk, ekonomik bağımsızlık eksikliği ve toplumsal dışlanma gibi sonuçlar doğurabilir. Bu benzerlikler, her iki bölgede de genç işsizlikle mücadele stratejilerinin benzer yönlerle odaklanmasını gerektirmektedir.

AB ülkeleri arasında genç işsizlik oranları büyük farklılıklar göstermektedir. Çünkü her ülkenin ekonomik yapısı, iş gücü piyasası koşulları ve sosyal politikaları farklıdır.

Almanya ve Hollanda gibi ülkeler genellikle düşük genç işsizlik oranlarına sahipken Yunanistan ve İspanya gibi ülkelerde bu oranlar daha yüksektir. AB, genç işsizlikle mücadelede daha geniş kaynaklara ve kapsamlı programlara sahiptir. Birlik üyesi ülkeler arasında kaynakların paylaşımı ve iş birliği sağlanmaktadır. AB'nin gençlik istihdamını teşvik eden programları ve fonları bulunmaktadır. Türkiye ise bölgesel farklılıklar ve kaynak yetersizlikleri gibi sorunlarla karşı karşıyadır. Türkiye'de genellikle genç işsizlik oranı yüksek ve homojendir, bu da gençlerin iş gücü piyasasına katılımını zorlaştırmaktadır. Türkiye'de genç işsizlik oranları genellikle yüksek seyretmekte bu durum ise, bölgesel farklılıklar ve eğitim ile iş gücü arasındaki uyumsuzluk gibi faktörlerle daha da derinleşmektedir. Özellikle kırsal bölgelerde ve belirli sektörlerde genç işsizlik daha belirgin bir sorun hâline gelmektedir.

AB ülkeleri ise geniş kaynaklara ve kapsamlı programlara sahip olarak genç işsizlikle mücadele etmektedirler. Genç işsizlikle mücadelede eğitim reformları, iş gücü piyasası politikaları ve ekonomik teşvikler gibi çeşitli stratejiler kullanılmaktadır. Bu stratejiler arasında gençlere yönelik mesleki eğitim programları ve staj imkânları, işveren teşvikleri, girişimcilik destekleri ve gençlere yönelik istihdam politikaları gibi önlemler bulunmaktadır. Her iki bölgede de genç işsizlikle mücadelede başarılı olmak için önemli olan noktalardan biri de iş birliği ve koordinasyondur. Kamu, özel sektör, sivil toplum ve eğitim kurumları arasında iş birliği ve ortak çabalarla genç işsizliği azaltacak ve gençlerin iş gücüne katılımını artıracak stratejiler geliştirilmesi gerekmektedir.

Genç işsizlik, hem Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde hem de Türkiye'de önemli bir sosyal ve ekonomik sorundur. Her iki bölgede de genç işsizliği ile mücadele etmek için çeşitli politikalar ve programlar uygulanmaktadır.

Almanya'nın dual sistemi gibi mesleki eğitim ve çıraklık programları, gençlerin iş piyasasına hazır olmalarını sağlamaktadır. Bu programlar, teorik eğitimi işyerinde pratik deneyimle birleştirmektedir. Avrupa'daki birçok üniversite, sanayi ile iş birliği yaparak öğrencilerin staj ve işbaşı eğitim programlarına katılmalarını teşvik etmektedir. Türkiye'de meslek liseleri ve meslek yüksekokulları, gençlerin iş piyasasına yönelik beceriler kazanmalarına odaklanmaktadır. Ancak, bu programların iş piyasası ile tam uyumlu olmadığı eleştirilmektedir. Türkiye'de de üniversiteler, sanayi ile iş birliği yaparak öğrencilerin staj yapmalarını teşvik etmekte, ancak bu işbirliklerinin etkinliği ve yaygınlığı Avrupa'ya kıyasla sınırlı kalmaktadır.

AB ülkelerinde iş arayan gençlere yönelik geniş kapsamlı destek ve danışmanlık hizmetleri sunulmaktadır. Bu hizmetler, gençlerin iş bulma sürecini hızlandırmayı amaçlamıştır. Birçok Avrupa ülkesinde kariyer merkezleri, gençlerin iş piyasasına entegrasyonunu desteklemektedir. Türkiye’de İŞKUR, gençlere yönelik mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları ve iş arama danışmanlığı gibi hizmetler sunmaktadır. KOSGEB ve TÜBİTAK gibi kurumlar, genç girişimcilere yönelik finansman ve mentorluk desteği sağlamaktadır..

AB ülkelerinde işsiz kalan gençler için güçlü sosyal güvenlik ağları ve işsizlik sigortası sistemleri bulunmaktadır. Bu sistemler, gençlerin işsiz kaldıklarında maddi olarak desteklenmelerini sağlamaktadır. İşverenlere yönelik genç istihdam teşvikleri, vergi indirimleri ve prim destekleri gibi politikalarla gençlerin işe alınması teşvik edilmektedir. Türkiye’de de işverenlere genç istihdamı teşvik etmek amacıyla vergi ve prim indirimleri sağlanmaktadır. Ancak bu teşviklerin kapsamı ve uygulanabilirliği Avrupa’ya kıyasla daha düşük seviyededir. İşsiz gençlere yönelik sosyal destek hizmetleri, psikolojik ve sosyal danışmanlık gibi hizmetler sunulmaktadır. Ancak, bu hizmetlerin etkinliği ve erişilebilirliği konusunda iyileştirmeler gerekmektedir..

Danimarka gibi bazı AB ülkeleri, güvenceli esneklik politikaları uygulayarak iş piyasasının esnekliğini artırırken, çalışanların sosyal güvencelerini de sağlamaktadır. AB ülkelerinde, iş piyasasının daha dinamik ve esnek hâle getirilmesi için yapısal reformlar yapılmaktadır. Türkiye’de de iş piyasasının esnekliğini artırmak amacıyla çeşitli reformlar yapılmaktadır. Ancak, bu reformların uygulanmasında ve etkinliğinde bazı zorluklar bulunmaktadır.

Bu açıdan Türkiye’de iş piyasasının esnekliği artırılmaya çalışılırken sosyal güvencelerin de korunması gerekmektedir. Bu dengeyi sağlamak için daha kapsamlı politikalar geliştirilmesi önemlidir. AB ve Türkiye, genç işsizlikle mücadelede benzer hedefler doğrultusunda çeşitli politikalar uygulamaktadır. Ancak, AB ülkeleri genellikle daha kapsamlı sosyal güvenlik ağlarına, iş piyasası esnekliğine ve iş gücü piyasası politikalarına sahipken Türkiye’de bu alanlarda daha fazla geliştirmeye ihtiyaç duyulmaktadır. Türkiye, AB ülkelerinin başarılı politikalarından ders alarak, genç işsizliği azaltmak için daha etkili stratejiler geliştirebilir ve uygulayabilir.

Sonuç olarak genç işsizlik oranlarının düşürülmesi hem ülke için hemde gençler açısından büyük önem taşımaktadır. Genç işsizliğin düşürülmesi gençleri aktif olarak iş

gücüne kazandıracak, ülkede insan kaynağı en verimli şekilde kullanılmış olacaktır. Eksik istihdamın azaltılması ülke kaynaklarının kullanımını artırarak ekonomik büyüme ve refah seviyesinde artışlara neden olacaktır. Gençler açısından bakıldığında gençlerin geleceğe daha güvenle bakmalarına, aileye yük olmaktan kurtulmalarına, suç oranlarının düşmesine, umudunu kaybeden gençliğin tekrar topluma kazandırılarak umutlarının yeşertilmesini sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Adak, N. (2010). Sosyal Bir Problem Olarak İşsizlik ve Sonuçları, Toplum ve Sosyal Hizmet, 21(2), 105-116
- Akcan, A. T. (2019). Türkiye’de Gençlerin İşsizlik Histerisi. Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21(1), 31-47.
- Akın Ö., (2018), Küresel Bir Finans Merkezi Olarak Londra Örneğinin İncelenmesi, Dergipark,100-119
- Akış, E. (2020). Türkiye’de Enflasyon ile İşsizlik Arasındaki İlişki (2005 – 2020). Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 0(49), 403-420.
- Akkuş, Ö., & Topuz, S. G. (2019). İşsizlik Histerisinin Geçerliliği: Gelişmekte Olan En Kırılgan Beşli. Sosyoekonomi, 27(39), 69-80.
- Aksu, L. (2017). Türkiye’de istihdam, Verimlilik ve İktisadi Büyüme İlişkilerinin Analizi. İktisat Politikası Araştırmaları Dergisi, 4(1), 39-94.
- Akyıldız, H. (2006). Türkiye’de İstihdamın Analitik Dinamiği, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

- Akyıldız, Y. (2019). İşsizlik ve İŞKUR'un Aktif İstihdam Politikaları. Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi, (71), 94-119.
- Alabaş, A. (2007). Uzun Süreli İşsizler ve Uzun Süreli İşsizliği Azaltmada İŞKUR'un Önemi, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Aral, N.,& Aytaç, M. (2018). Türkiye'de İşsizliğin Mekansal Analizi. Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi, 13(49), 1-20.
- Ataman, B. C. (1998). "İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar", Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt:53, Ankara, ss.64-69.
- Atgür, M. (2021). Türkiye'de Doğal İşsizlik Oranı Hipotezinin Geçersizliği ve İşsizlikte Histerisis Hipotezinin Geçerliliği (1988-2018). Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9(5), 1467-1481.
- Avşaroğlu, N. (2007). İşsizlik ve Maden Mühendisliği Alanındaki İşsizliğe Kısa Bir Bakış, Araştırma Raporu, Maden Mühendisleri Odası, Ankara.
- Ayan, S. (2014), "G-20 Süreci ve Aktif İstihdam Politikaları, Türkiye ve G-20 Ülkelerindeki Uygulamaların Değerlendirilmesi", T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurt Dışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara, 5-41
- Aydın, N. (2012). İşsizlik, Beveridge Eğrisi ve Türkiye İşgücü Piyasasına İlişkin Bir Değerlendirme, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (32).
- Ayvaz G., E. T., & Ayvaz, Y. Y. (2016). Türkiye'de Enflasyon Ve İşsizlik Arasındaki İlişki: Zaman Serileri. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 13(1), 241-262.
- Bayrak , S. (2019). Ekonomik Büyüme, İstihdam ve İşsizlik İlişkisi: Geniş Tanımlı İşsizlik Oranları ile Türkiye Üzerine Bir Araştırma. Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(6), 301-310.
- Bayrakdar, S. (2019). İşsizliğin Çözümünde Uygulanan Aktif İstihdam Politikalarının Etkinliği Üzerine Genel Bir Değerlendirme. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 33(1), 339-358.
- Bakar, F., Tokatlıoğlu, Y.M., (2012), Küresel Finansal Kriz Sürecinde Avrupa Birliği Vergi Politikaları. Maliye Dergisi, (163), 481-504

- Bakırcı, K. (2007). “Türkiye’de Yüksek Öğrenimlilerde İşlendirme ve İşsizlik”, Berrin Ceylan Ataman (Haz.). Güncel Sosyal Politika Tartışmalar-Cahit Talaş Anısına. Ankara: Ankara Üni. Yayın No.595, Ankara Üniversitesi Basımevi, 135-211.
- Başterzi, S. (1996). İşsizlik Sigortası, Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 509.
- Bayar Y., (2014), Euro Bölgesi Borç Krizi İle Avrupa Döviz Kuru Mekanizması Krizinin Karşılaştırmalı Analizi, Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, Sayı (22), 211-232
- Bayar, Y. (2019). İşgücü Piyasası Düzenlemeleri ile İşsizlik Arasındaki Etkileşim: OECD Ülkeleri Örneği, Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 8 (21), 10-22.
- Beceren, E. ve Kasalak A. M. (2010), “Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi ve Üye Ülke Stratejilerinin 10 Hedef Kapsamında İstihdama Yönelik Uygulamaları”, Ekonomi Bilimleri Dergisi, 2(2), 49-55.
- Bekiroğlu, C. (2010). Türkiye’de İşsizlik Sorununun Çözümlemesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 44-169
- Bell, N.F. & Blanchflower, D. (2015). Youth Joblessness. International Encyclopedia of The Social & Behavioral Sciences. 2(25): 830-836.
- Bilir, H. (2017). Nöro iktisat: Neo klasik İktisadın Yenilene Yüzü mü, Eleştirel Bir Yaklaşım mı? Doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. <http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Bocutoğlu, E. (2016). Makro İktisat: Teoriler ve Politikalar (13.Basım). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Bogliacino, F. (2014). Innovation and employment: A firm level analysis with European R&D Scoreboard data. *Economia* 15, 141–154.
- Bornemann, B. & Weiland, S. (2021) “The UN 2030 Agenda and the Quest for Policy Integration: A Literature Review”, *Politics and Governance*, Vol.9, No.1, ss. 96- 107.
- Bozdağlıoğlu, E,Y.U. (2008). Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. (10), 46-61
- Cejudo, G. M. & Michel, C. L. (2019) “Instruments for policy integration”, *International Conference on Public Policy*, Montreal, Kanada, 26-28 Haziran, ss. 1- 26.

- Candel, J. J. L. (2019) “The expendiency of Policy integration”, Policy Studies, ss. 1-16.
- Coşkun, N. (2021). Genç Nüfusta İşsizlik Histerisinin Sinanması: Türkiye Örneği. İktisat Teorisi ve Analizi Bülteni, 6(1), 97-112.
- Çetinkaya, M., (2011), Küresel Finansal Kriz ve Borç Krizi, Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık, 14-23
- Çevik, E. İ., & Sungur, M. (2021). Türkiye’de Ekonomik Büyüme ve İşsizlik Arasındaki İlişkinin Analizi. Sosyal Güvenlik Dergisi, 11(2), 308-321.
- Çınar İ.T., Yılmaz M, (2008), “Avrupa Birliğinin Ekonomik Kurumları”, Ekonominin Ab Si (İçinde), Ed. Ümit Güner, Ekin Yayınları, 61-92
- Dost, Z. D. (2014). İşsizlikle Mücadelede İş Arama Yöntemleri ve Türkiye İş Kurumu’nun Değerlendirilmesi, Türkiye İş Kurumu Uzmanlık Tezi. Ankara.
- Durak, Ş. Kaya, V. (2014). Türkiye’de İşsizlik ve İşsizliği Azaltmaya Yönelik Politikalar: Tarihsel Bir Bakış. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. (28), 55-70
- Durmaz, Ş ve Ören, K. (2017). Öz Yeterlilik ve Özgüvenin İşgücü ve İstihdama Etkisine Bir Bakış. Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 9(1): 109- 120.
- Duruel, M. (2007). “Avrupa Birliği’nde Uzun Dönemli İşsizliğe Karşı Uygulanan İstihdam Politikaları”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 40-55
- Durusoy, A., Şamiloğlu, Ö., (2012), AB’nin Zayıf Ekonomik Halkası Yunanistan’ın Ekonomik Krizi Dinecek mi?, Alternatif Politika Dergisi, 4 (1), 84-128
- Erarslan, C., (2013), Küresel Finansal Krizin Evrimi: Mortgage Krizinden Avrupa Borç Krizine Nedenleri, Etkileri ve Sonuçları, İstanbul: Der Yayınları, 32-48
- Erdem, E., Ulucak, R., (2014), Avrupa Birliğinde Parasal Süreç ve Euro Krizi. Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 33 (1), (19-42).
- Ersin Ö. (2016), “Küresel Krizin Avrupa Birliği Üzerindeki Etkileri:Parasal Birlik Altında İktisat Politikalarına İlişkin Bir Değerlendirme”, Ekonomik Kriz ve Avrupa Birliği (içinde), ed. Rana İzci Connelly, Pınar Gedikkaya Bal, Derin Yayınları, İstanbul, 57-90
- Etcı , H., & Karagöl , V. (2019). Türkiye’de İstihdam ve İşsizlik: 2000-2018. Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(14), 58-75.
- Gençler, A. (2011). “Avrupa Birliği’nde Krizin İşsizliğe Etkisi ve İstihdam Teşvikleri”, Çalışma İlişkileri Dergisi, 2(1), 1-25

Göker, Z., Akyol, A., (2014), Kemer Sıkma Politikalarından Mali Tuzağa: AB Çevre Ülkeleri Bağlamında Bir İnceleme, Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 16 (1), 177-197

Gündoğan, N. (1999), “Genç işsizliği ve Avrupa Birliği-ne Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstihdam Politikaları”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 1-54

Gündoğan, N. ve Biçerli, M. (2003). Çalışma Ekonomisi. (2. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Gürsel S., Ulusoy V. (1999). Türkiye’de İşsizlik ve İstihdam. (1. Baskı). İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

Harrison, R.; Jaumandreu, J.; Mairesse, J. & Peters, B. (2014). Does innovation stimulate employment? A firm-level analysis using comparable microdata from four European countries. International Journal of Industrial Organization, 35, 29–43.

Hatipoğlu, E. & Tuncay, T. (2021). İşsizlerde Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi: Dünya Değerler Araştırması Verisinden Türkiye Analizi. Toplum ve Sosyal Hizmet, 32(2), 567-587.

Hesapçıoğlu, M. (2019). Gelişmekte Olan Ülkelerde İşsizlik ve İstihdam. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 19(1), 161-182.

Ihlamur, S. (2016), “Avrupa’da Ekonomik Kriz ve Yükselen Yabancı Düşmanlığı”, Ekonomik Kriz ve Avrupa Birliği (içinde), ed. Rana İzci Connolly, Pınar Gedikkaya Bal, Derin Yayınları, İstanbul, 35-56

ILO, (1982). Resolution Concerning Statistics of The Economically Active Population, Employment, Unemployment and Underemployment, Adopted by The Thirteenth International Conference of Labour Statisticians,

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087481.pdf

adresinden 15 Kasım 2021 tarihinde alınmıştır.

Işığışok, Ö. (2017). İstihdam ve İşsizlik. Bursa: Dora Basım-Yayın.

İncekara, B. (2010). Gelişmekte Olan Ülkeler ve Türkiye’de İşsizlik, Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Karabıyık, İ. (2009). Türkiye’de İşsizliği Doğuran Nedenler ve İşsizliğin Yapısı. Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi, 1(2), 181-201.

- Karabulut, A. (2007). Türkiye’deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara, s.49
- Kaynak, M. F. (2009). “Avrupa Birliği ve Türkiye’de Aktif İstihdam Politikaları”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 3-46
- Kesici, M. R. ve Selamoğlu, A. (2005). “Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm”, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 7(2), 25-51.
- Kim, J. W. (2011). The Economic Growth Effect Of R&D Activity Korea, Korea And The World Economy, 12 (1), 25-44.
- Koray M. (2008). Sosyal Politika. (3.Baskı). Ankara: İmge Kitapevi, Ankara.
- Korkmaz A. ve Mahiroğulları A. (2007). İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları: Türkiye ve AB Ülkeleri. (2.Baskı). Bursa: Ekin Kitabevi, s. 90-92.
- Köse, Y., Karabacak, H., (2011), Yunanistan Ekonomik Krizi: Nedenleri, Etkileri ve Alınan Tedbirlere İlişkin Bir Değerlendirme, Maliye Dergisi, 160, 289-306
- Kurt, Ş. (2010). İşsizliğin Psiko-Sosyal Sonuçları ve Türkiye Üzerine Muhtemel Etkileri. Journal of SocialPolicyConferences, 0(51), 357-379.
- Kurtulmuş, S. (1998). “Avrupa Birliği’nde İşsizlik ve İşsizliği Önleme Politikaları”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 159-180
- Küçükbayrak, M. (2012). Türkiye’de İşsizlik Sigortası’nın Kapsamı ve İşsizlik ve İstihdam Süresi Açısından Değerlendirilmesi: Uzmanlık Tezi. Ankara: T.C. Kalkınma Bakanlığı SSKGM.
- LordoğluK.veÖzkaplan N. (2005). Çalışma İktisadı. İstanbul: Der Yayınları, s.83.
- Moussis, N., (2004), Avrupa Birliği Politikalarına Giriş Rehberi, çev. Ahmet Fethi, Mega Pres, İstanbul, 12-34
- Odabaş, H., Bahtiyar, E., (2010), Küresel Kriz Bağlamında AB Üye Ülkeleri Bütçe Açıkları: Genel Bir Değerlendirme. Ekonomi Bilimleri Dergisi, Cilt:2, sayı:1, 151-167
- Ovalı, B. (2014). Uzun Dönemli İşsizlikle Mücadelede Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü, Ülke Uygulamaları ve Türkiye İş Kurumu İçin Öneriler, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara.

- Öcal, T. (2005). Makro İktisat. (2. Baskı). Ankara: Savaş yayınları.
- Öksüz, D. (2007). İŞKUR'un İşe Yerleştirme Hizmetleri, Özel Sektör Üzerinde Etkisi ve Etkinliğinin Artırılması, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Özlü, B. (2021). Türkiye'deki Genç İşsizlerin Benlik Saygısı ve Sosyal Destek Algısının İncelenmesi: Trabzon İli Örneği (Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane Üniversitesi). 11-33
- Öztürk, M., Aras, O.N., (2011), Euro ve Kriz Sonrası Dönemde Parasal İstikrar, Ekonomi Bilimler Dergisi, 3 (2), 143-155
- Öztürk, M. (2020). Küreselleşme Sürecinde Ekonomik Büyümenin İşsizlik Türleri Üzerindeki Etkisi. Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi, 22(1), 45-68.
- Parasız, İ.& Bildirici M. (2002). Modern Emek Ekonomisi. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Peng, L. (2010). Study On Relationship Between R&D Expenditure And Economic Growth Of China, Proceedings Of The 7th International Conference On Innovation & Management, 1725-1728
- Savaş, V. F. (1997). İktisadın Tarihi, Liberal Düşünce Topluluğu. İstanbul: Avcıol Matbaacılık.
- Sigeze, Ç., Coşkun, N., & Ballı, E. (2019). AB Ülkelerinde ve Türkiye'de İşsizlik Histerisinin Fourier-KPSS Birim Kök Testi ile İncelenmesi. İzmir İktisat Dergisi, 34(1), 15-24.
- Sönmez, P. (2006). "Küreselleşme, Avrupa Birliği ve İstihdam: Çalışma İlişkilerinde Yaşanan Dönüşüm", Ankara Avrupa Çalışma Dergisi, 5(3), 177-198.
- Telli Ü., Y. (2022). Türkiye'de İşsizlik Histerisi Üzerine Bir Araştırma (2005-2022). Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 25(1), 216-225
- Sungur, A. (2016). Sosyal Koruma Ekseninde İşsizlik Sigortası Uygulamalarının İncelenmesi ve Türkiye İçin Öneriler, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara
- Sürücü, M. (2014). "İşsizlik, İşsizlikle Mücadelede Pasif İstihdam Politikaları: Almanya ve Türkiye Örnekleri". Yurt Dışı İşçi Hizmetleri Uzmanlık Tezi, Ankara, 6-25
- Şentürk, E. (2017). İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları: Türkiye Örneği. (yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2-97

- Tatar, M. (2006). Türkiye’de İstihdam-İşsizlik ve Çözüm Önerileri: Adıyaman İli Örneği, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Taş, H. Y. ve Bilen, M.. (2015). “Avrupa Birliği Ve Türkiye’de Genç İşsizliği Sorunu ve Çözüm Önerileri”, Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 3(6), 1-8
- Tekelioğlu, M. (1993). İktisadi Düşünceler Tarihi. Adana: Çukurova Üniversitesi Basımevi.
- Tetik, A. (2012). Dünya’da ve Türkiye’de İşsizlikle Mücadelede Uygulanan Politikalar. (Yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Topalhan, T. (2010). “Türkiye’de Altıncı Yılında Bireysel Emeklilik Sistemi Ve Uygulama Sonuçları”. Kamu-İş 11(2): 165-210.
- TÜİK, (2021). İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti 2020 (Yayın No: 4617), Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu.
- Tümerdem, M. (2007). “Avrupa Birliği istihdam Politikaları ve Türkiye'nin Avrupa Birliği Emek Piyasasına Uyumunu”, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2-69
- Türk Dil Kurumu (TDK). (2021). "İşsizlik" <https://sozluk.gov.tr/> adresinden 5 Aralık 2022 tarihinde alınmıştır
- Uludağ, E. (2014). Genç İstihdamını Artırmada Girişimcilik: Çeşitli Ülke Uygulamaları ve İŞKUR’un Rolü, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Uzun, M., (2006), Latin Amerika’da Yaşanan Finansal Krizlerin Kriz Erken Uyarı Göstergeleri Açısından Değerlendirilmesi. İstanbul: Arıkan Basım Yayım, 21-46
- Uzuner, M. (2016), “Yunanistan’da Ekonomik Kriz Sonrası Avrupalılaşıma Düşüncesi”, Ekonomik Kriz ve Avrupa Birliği (içinde), ed. Rana İzci Connolly, Pınar Gedikkaya Bal, Derin Yayınları, İstanbul, 251-279
- Ünsal, E. (2007). Makro İktisat. Ankara: İmaj Yayınları.
- Yavaş, H. (2010). Türkiye’de Genç İşsizliği ve İstihdam Politikalarının Genç İşsizliğine Etkileri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Yavuzaslan, K., Damar, Ö., Sözmez, B., Özdaş, B., Uyar, N., & Akılotu, E. (2017). Türkiye’de Genç İşsizliğinin, İşsizlik Histerisi Hipotezi Çerçevesinde Yapısal Kırılmalar Testi ile Analizi. Aydın İktisat Fakültesi Dergisi, 2(2), 21-32.
- Yıldırım, U.,& Aksoy, E. (2022), Türkiye’de Ekonomik Büyüme ve İşsizlik İlişkisi (2004-2020). Başkent Üniversitesi Ticari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6(1), 15-33
- Yıldırım, S. (2006). “Avrupa Birliği’nde İstihdam Politikaları ve İşsizlik; Euro Alanında Gelişmeler”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Avrupa Toplulukları Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 6-40
- Yıldız, K. (2014). İşsizlik Türleri, Her Bir İşsizlik Türünün Toplam İşsizlikteki Payı ve Çeşitli Demografik Parametrelerle İlişkisi, Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi, (45), 0-0.
- Yılmaz, B. E. (2013). “Küresel Krizin PIIGS (Portekiz, İrlanda, İtalya, Yunanistan ve İspanya) Ülkeleri ile Türkiye’nin Makroekonomik Değişkenlerine Yansımaları”, Marmara Üniversitesi, İİBF Dergisi, Cilt:24, 8-26
- Yiğit M., Yılmaz A.,Ergeç E.H., (2008), “Avrupa Para Sistemi”, Ekonominin Ab’si (İçinde), Ed. Ümit Güner, Ekin Yayınları,İstanbul, 241-273

İnternet Kaynakları

- https://ec.europa.eu/eurostat/statistics.explained/index.php?title=Unemployment_statistics#Unemployment_by_sex 12.06.2024
- <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20230928-10.06.2024>

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı,Soyadı: Taner DEMİR

Eğitim Durumu

Lisans : Anadolu Üniversitesi İİBF, İktisat Bölümü

