



**T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI VE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ BİLİM DALI**

**ÜNİVERSİTE MEZUNU GENÇ İŞSİZLERİN MESLEKİ EĞİTİM
PROGRAMLARINA BAKIŞI: İŞKUR BAYRAMPAŞA HİZMET
MERKEZİNDE BİR İNCELEME**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAŞİM ACAR

DANIŞMAN: PROF. DR. TUNCAY GÜLOĞLU

**YALOVA
NİSAN 2022**



T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI VE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ BİLİM DALI

ÜNİVERSİTE MEZUNU GENÇ İŞSİZLERİN MESLEKİ EĞİTİM
PROGRAMLARINA BAKIŞI: İŞKUR BAYRAMPAŞA HİZMET MERKEZİNDE
BİR İNCELEME

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAŞİM ACAR
187209012

DANIŞMAN: PROF. DR. TUNCAY GÜLOĞLU

YALOVA
NİSAN 2022

ETİK BEYAN

Yalova Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kuralları'na uygun olarak hazırladığım **“ÜNİVERSİTE MEZUNU GENÇLERİN MESLEKİ EĞİTİM PROGRAMLARINA BAKIŞI: İŞKUR BAYRAMPAŞA HİZMET MERKEZİNDE BİR İNCELEME”** başlıklı bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksinin tespiti halinde doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi taahhüt ve beyan ederim.

Haşim ACAR

ÖNSÖZ

Bütün dünyada genç işsizliği ve özellikle üniversite mezunu genç işsizliği çözülmeye çalışılan önemli bir istihdam sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu işsizlik türünün ortadan kaldırılması veya azaltılması için yıllar öncesinden başlamış ve halende devam eden bir takım istihdam politikaları mevcuttur. Bu istihdam politikalarının hangisinin probleme çare olacağı kuşkusuz denenmeden bilinmemektedir. Öte yandan bu politikaları tüm dünya ülkelerinde uygulayan kamu istihdam kurumları mevcuttur. Bu çalışmamız da üniversite mezunu genç işsizliğine İŞKUR açısından bakarak, mevcut politikalardan İEP ve MEK kurslarını gençlerin bakış açısından incelemeye çalıştık.

Ortaya koyduğumuz bu çalışmanın tamamlanmasında tecrübesini ve bilgisini esirgemeyen değerli danışman hocam Prof. Dr. Tuncay GÜLOĞLU' na ve yüksek lisans boyunca bana emeği ve katkısı geçen tüm hocalarıma teşekkürlerimi arz ederim. Çalışmam boyunca sabır ve desteğini esirgemeyen eşim Meral ACAR' a ve varlığı ile motivasyon sağlayan canım oğlum Yavuz Alper ACAR' a ve kızım Ayliz Zeynep ACAR' a sonsuz teşekkür ederim.

Tez çalışması sürecinde, manevi destek ve güzel temennilerini esirgemeyen biricik annem Kamile ACAR' a, kardeşlerime, tüm aile üyelerime, arkadaş ve akrabalarımaya ayrıca teşekkürlerimi sunarım.

Nisan-2022

Haşim ACAR

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN	i
ÖNSÖZ	ii
İÇİNDEKİLER	iii
KISALTMALAR	vi
TABLOLAR LİSTESİ	vii
GRAFİK LİSTESİ	viii
ÖZET	ix
ABSTRACT	x
1.GİRİŞ	1
1.1.Tez Çalışmanın Amacı	4
1.2. Tez Çalışmasının Katkısı	4
2. İŞSİZLİK VE İSTİHDAMA İLİŞKİN KAVRAMLAR	5
2.1.İşsiz ve İşsizlik Kavramı	5
2.2. İşsizlik Türleri	8
2.2.1.Açık işsizlik.....	8
2.2.1.1. Arızı İşsizlik (geçici-friksiyonel işsizlik).....	8
2.2.1.2. Yapısal işsizlik	9
2.2.1.3.Konjonktürel işsizlik	9
2.2.1.4. Mevsimsel İşsizlik.....	11
2.2.1.5. Teknolojik işsizlik.....	11
2.2.1.6. Doğal işsizlik.....	11
2.2.2. Gizli işsizlik	11
2.3. İstihdam ve Türleri.....	13
2.3.1. Tam istihdam.....	14
2.3.2. Eksik istihdam.....	14
2.3.3. Aşırı istihdam.....	15
2.3.4. Kayıt dışı istihdam	15
2.4. Genç ve Genç İşsizliği Kavramı	16
2.4.1. Genç kavramı	16
2.4.2. Genç işsizliği kavramı.....	17
2.4.3. Genç işsizliğinin özellikleri.....	19
2.4.4. Genç işsizliğinin yapısı	21
2.4.4.1.Eğitim durumuna göre genç işsizliği	21

2.4.4.2. İş arama süresine göre genç işsizliği	21
2.4.4.3. Aradıkları işin türüne göre genç işsizliği	21
2.4.4.4.İşsizlik nedenlerine göre genç işsizler.....	21
3.DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE GENÇ İŞSİZLİĞİ	24
3.1.Dünyada Genç İşsizliği	24
3.1.1. Dünyada genç işsizliğinin sebepleri	25
3.1.1.1.Konjonktürel sebepler	25
3.1.1.2.Yapısal sebepler	26
3.1.1.3. Demografik sebepler	26
3.1.1.4.Makro sebepler	27
3.1.1.5. Mikro sebepler.....	29
3.1.2. Dünyada genç işsizliğinin boyutları	34
3.1.3. Türkiye'de genç işsizliğinin boyutları.....	38
3.1.4. Türkiyede genç işsizliğinin nedenleri	41
3.1.4.1.Konjonktürel nedenler.....	41
3.1.4.2. Yapısal nedenler.....	41
3.1.4.3. Demografik nedenler.....	42
3.1.5. Dünyada ve Türkiye 'de genç işsizliği sonuçları	42
3.1.5.1. Sosyal sonuçlar.....	42
3.1.5.2. Ekonomik sonuçlar.....	43
3.1.5.3. Psikolojik sonuçlar	46
4.ÜNİVERSİTE MEZUNU GENÇ İŞSİZLİĞİ'NİN GÖRÜNÜMÜ, NEDENLERİ, SONUÇLARI VE MÜCADELE POLİTİKALARI	48
4.1.Üniversite Mezunu Genç İşsizliğinin Türkiye'deki Görünümü.....	48
4.2.Üniversite Mezunu Genç İşsizliğinin Türkiye'deki Nedenleri	51
4.3.Üniversite Mezunu Genç İşsizliğinin Dünyadaki Görünümü	55
4.4.Üniversite Mezunu Genç İşsizliğinin Dünyadaki Nedenleri.....	56
4.5.Üniversite Mezunu Genç İşsizliğinin Dünyadaki ve Türkiye'deki Sonuçları.....	59
4.6.Dünyada Üniversite Mezunu Genç İstihdamı İçin Yapılmış Politikalar.....	63
4.6.1.İşgücü piyasası eğitim programları	64
4.6.2. Doğrudan iş oluşturma programları	65
4.6.2.1. Ücret/istihdam sübvansiyonları.....	65
4.6.2.2. Kamu çalışma programları	66
4.6.2.3.Girişimcilik programları.....	66

4.6.3.Bilgilendirme, işe yerleştirme hizmetleri ve eşleştirme hizmetleri.....	67
4.7.Eğitilmiş Gençlere ve Gençlere Yönelik Uygulanan Aktif İstihdam Politikaları Dünyadan Örnekler ve Türkiye	69
5. İŞKUR’UN ÜNİVERSİTE MEZUNU İSTİHDAMINDA UYGULADIĞI POLİTİKALAR	72
5.1.Aktif İstihdam Politikaları	73
5.1.1. İşgücü eğitim programları	73
5.1.1.1. Mesleki eğitim kursları	73
5.1.1.2. İşbaşı eğitim programları	75
5.1.1.3. Çalışanlar için mesleki eğitim	76
5.1.2. İş oluşturma programları	78
5.1.2.1. Girişimcilik programı.....	78
5.1.2.2. Engelli hibe desteği	78
5.1.2.3. Sosyal çalışma programı	78
5.1.2.4.Toplum yararına programlar(TYP).....	80
5.1.2.5.Ücret ve istihdam sübvansiyonları (istihdam teşvikleri).....	81
5.1.3.Bilgilendirme, yönlendirme ve danışmanlık hizmetleri.....	85
5.1.3.1. İş ve meslek danışmanlığı	85
5.1.3.2. İş kulüpleri	85
6. ÜNİVERSİTE MEZUNU GENÇ İŞSİZLERİN MESLEKİ EĞİTİM PROGRAMLARINA BAKIŞINA İLİŞKİN İŞKUR BAYRAMPAŞA HİZMET MERKEZİNDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI.....	87
7. SONUÇ VE ÖNERİLER	106
KAYNAKLAR	110
ÖZGEÇMİŞ	116

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
EUROSTAT	: Avrupa Birliği İstatistik Ofisi
GEP	: Girişimcilik Eğitim Programı
G-20	: 20 Grubu(En Gelişmiş Ekonomiye Sahip 20 Ülke)
GSYİH	: Gayrisafi Yurtiçi Hasıla
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İEP	: İşbaşı Eğitim Programı
İŞKUR	: Çalışma ve İş Kurumu
KOSGEP	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MEK	: Mesleki Eğitim Kursu
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TL	: Türk Lirası
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TYP	: Toplum Yararına Program

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 3. 1. Küresel düzeyde genç işsizlik oranları(%)	37
Tablo 3. 2. 15-24 Yaş arası AB’de 2005-2020 yılları arası genç işsizliği oranları(%)	37
Tablo 3. 3. Türkiye 2014-2020 genç işgücü sayısı(bin kişi).....	40
Tablo 3. 4. Türkiye 2014-2020 genç işgücüne katılma oranı(%)	40
Tablo 3. 5. Türkiye 2014-2020 genç istihdam oranı(%).....	41
Tablo 4. 1. Eğitim düzeyine göre genç işsizlik oranları (15-24 Yaş, %)	50
Tablo 4. 2. 2014-2020 Yılları arası ne eğitimde ne istihdamda olan yükseköğretim mezunu genç nüfus oranları(%).....	50
Tablo 4. 3. Yükseköğretim mezunu genç işsizliği oranı(%).....	51
Tablo 4. 4. 15+ Yaş yükseköğretim mezunlarında istihdam oranı(%)	51
Tablo 4. 5. 20-34 yaş arası eğitim ve öğretimde olmayan yüksek öğretim mezunu bireylerin 2008-2020 yılları arası AB istihdam oranları(%)	56
Tablo 4. 6. 2020 yılı 20-34 yaş arası AB ‘de yükseköğretim mezunu bireylerin ülkelere göre istihdamı(%)	56

GRAFİK LİSTESİ

Grafik 3.1.15-24 Yaş grubundaki genç nüfusun yıllara göre toplam işsizlik oranları TÜİK işgücü istatistikleri(%).....	39
---	----



ÜNİVERSİTE MEZUNU GENÇ İŞSİZLERİN MESLEKİ EĞİTİM PROGRAMLARINA BAKIŞI: İŞKUR BAYRAMPAŞA HİZMET MERKEZİNDE BİR İNCELEME

ÖZET

Bu çalışma yedi bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm giriş, ikinci bölümde işsizlik, işsiz, istihdam, istihdam türleri, işsizlik türleri, genç kavramı, genç işsizlik kavramı, genç işsizliğin özellikleri ve yapısı konularına yer verilmiştir. Üçüncü bölümde ise, genç işsizliğin Türkiye de ve dünyada ki görünümü, nedenleri ve sonuçları üzerinde durulmuştur. Dördüncü bölümde ise, üniversite mezunu genç işsizliğin, Türkiye de ve dünyada görünümü, nedenleri sonuçları ile üniversite mezunu genç istihdamında uygulanan istihdam politikalarına yer verilmiştir. Beşinci bölümde ise, İŞKUR' un üniversite mezunu gençlerin istihdamında uyguladığı politika ve projelere yer verilmiştir. Altıncı bölümde ise İŞKUR'a müracaat eden genç üniversite mezunlarının MEK ve İEP programlarını değerlendirdikleri sorulardan oluşan bir görüşme uygulaması vardır. Yedinci bölüm ise sonuç ve önerilerden oluşmaktadır.

Bütün bunlar yapılırken, ikinci bölümde sayılan kavramlar farklı alıntılar yapılarak tanımlanmaya çalışılmış ve karşılaştırma yapılmıştır. Üçüncü bölümde ise yine farklı kaynaklardan alıntı ve kişisel yorumlarla nedenler, sonuçlar yazılmış ve istatistiki bazı veriler ve ülke karşılaştırmalarıyla da yorumda bulunulmuştur. Dördüncü bölümde yine kaynaklar yardımıyla, üniversite mezunu bireylerin Türkiye'de ve dünyadaki işsizlik durumları istatistiki veriler, kıyaslamalar ile yorumlanmıştır. Dünyadan ve ülkemizden çeşitli istihdam politikaları alıntılar yardımıyla yorumlanmıştır. Beşinci bölümde ise İŞKUR politikaları ayrıntılı olarak alıntı yapılan kaynak ve kendi yorumlarımızla açıklanmıştır. Ardından MEK ve İEP programının etkililiğinin araştırıldığı çalışma ile katılımcılarla görüşme yapılmış ve verdikleri cevaplar kayıt altına alınarak. Bir takım sonuç ve önerilere ulaşılmıştır. Daha sonra ise sonuçlar analiz edilmiştir.

Çalışmamızda, neden genç işsizliği ve üniversite mezunu genç işsizliği var? Olumsuz sonuçlar ülkelere ve bireylere nasıl yansıyor? Ve bugüne kadar ne gibi çözümler olmuş? Uygulanan çözümler faydalı olmuş mu? Uygulanan politikalarda ne gibi eksiklikler var? Yeni politikalar nasıl olmalı gibi sorulara cevap aranmıştır. Dünyada ve ülkemizde üniversite mezunu istihdamı problemleri ayrıca istihdam için önemli bir kesimdir. Bu sebeple uygulanacak her politika değerli ve sürekli güncellenmesi gereklidir.

Anahtar Kelimeler: Genç İşsizliği, Üniversite Mezunu Genç İşsizliği, İŞKUR, İEP, MEK.

THE PERSPECTIVE OF THE UNEMPLOYERS WHO GRADUATED FROM UNIVERSITY ON VOCATIONAL TRAINING PROGRAMS: A RESEARCH IN İSKUR BAYRAMPASA SERVICE CENTER

ABSTRACT

This study consists of seven chapters. In the first chapter is entrance, in the second chapter, unemployment, types of employment, concept of youth unemployment, characteristics, and structure of youth unemployment are given. In the third chapter, the appearance causes and consequences of youth unemployment in Turkey and in the world are emphasized. In the fourth chapter, the appearance of university graduated youth unemployment in Turkey and in the world, its causes and consequences, and employment policies applied in university graduated youth employment are given. In the fifth chapter, the policies and projects implemented by İŞKUR in the employment of university graduates are given. In the sixth chapter, there is a conducted interview consisting of questions in which young university graduates who apply to İŞKUR evaluate the MEK and IEP programs. And in the last chapter we have obtained some results and suggestions.

While doing all this, the concepts listed in the second chapter were tried to be defined by making different quotations and comparisons was made. In the third chapter, reasons and results were written with quotes from different sources and with the individual interpretations, and comments were made with some statistical data and country comparisons. In the fourth chapter, the unemployment status of university graduates in Turkey and in the world is interpreted with statistical data and comparisons, again with the help of sources. Various employment policies from the world and Turkey have been interpreted with the help of quotations. In the fifth chapter, İŞKUR policies are explained in detail with the cited source and the individual comments. Then, the effectiveness of the MEK and IEP program was investigated by the interview with participants and their answers were recorded. A number of conclusions and recommendations have been reached. Then, we have criticized the results.

Why there are youth unemployment and university graduate youth unemployment in our study? How do negative results affect countries and individuals? And what solutions have there been so far? Did the implemented solutions work? What are the deficiencies in the implemented policies? What should the new policies look like? Answers to these questions were sought. In the world and in Turkey, university graduated employment is an important problem and the employment of this group is critical. For this reason, every policy to be implemented is valuable and must be constantly updated.

Keywords: Youth Unemployment, University Graduate Youth Unemployment, İŞKUR, IEP, MEK

1.GİRİŞ

Yirminci yüzyılın son çeyreğinden itibaren bilgi toplumuna geçiş gelişmiş ülkelerde başlamış ve bilgi ekonomisi adı altında yeni küresel ekonomik yapı ortaya çıkmıştır. Bilgiyi üreten ve kullanan ülkeler ön plana çıkmış ve küresel ekonomide rekabet eder olmuştur. Bu gelişmeler bilginin çıkış noktalarından biri olan üniversitelerin önemini daha da arttırmıştır. Diğer yandan üniversitelerin temel işlevlerinde değişiklikler meydana gelmiştir. Bu gelişmelerden dolayı bölümler arasında yeniden bir yapılanma meydana gelmesi kaçınılmaz olmuştur. Üniversiteler başarılarını sürdürmek ve küresel piyasada rekabet edebilmek için teknolojiyi yakından takip etmek ve kullanmak zorunda kalmıştır.

Gündeme gelen bu farklılıklar eğitim felsefesini daha insan odaklı, kişi fikirlerini önemseyen farklılık ve yaratıcılığa ön planda tutan dönüşüme sokmuştur. Dolayısıyla bu dönüşümdeki insan gücünü sağlayacak en önemli faktör üniversiteler olmuş, toplumun istediği insan gücünü eğitimle değiştirmeye başlamıştır.

Bilgi toplumuna ve ekonomisine geçiş sürecinde değişik toplum kesimlerinin üniversiteden beklentilerini aşağıdaki başlıklarla sıralamak mümkündür;

1. Daha fazla öğrenciye ve daha geniş bir yaş grubuna eğitim vermek,
2. Yeni bilgi alanlarının tümünü kapsayacak şekilde programlarını genişletmek,
3. Eğitimde, mezunların iş bulabilmesi, araştırmada ise bilginin yanı sıra uygulamaya yönelmek,
4. Toplumla güçlü köprüler kurarak, bölgesel ve ulusal kalkınmaya daha fazla katkıda bulunmak,
5. Paydaşlarına hesap verebilen, açık ve saydam yönetim modelleri geliştirmek,
6. Tüm bu beklentileri, giderek göreceli olarak azalan kamusal kaynaklar ile karşılayabilmek (Şahin ve Tepençelik, 2015).

Üniversite, istihdam ve üniversite mezunu genç işsiz üçgeninde incelenen konumuz üniversitenin beklentisinin ardından diğer iki unsura da açıklık getirecektir. Görüldüğü gibi üniversitenin görevi değişen dünyada mücadele edecek bireyleri, insan sermayesini teknolojiye uygun en donanımlı bireyler olarak yetiştirmektir. Ancak günümüzde üniversite mezunu birey ile iş gücü piyasası arasında bir takım problemler

mevcuttur ve burada en büyük problem üniversitelerde okutulan derslerin genç bireye kazandırdığı nitelikler ile işgücü piyasasının beklentilerinin karşılanamamasıdır. Hızlı nüfus artışı ve küreselleşen dünya üniversiteye giden öğrenci sayısını arttırmıştır. Bu sebeple üniversitelerde birçok birbirine benzer içerikte bölüm açılarak kontenjanlar yüksek tutulmuştur. Bunun sonucu olarak ortaya eğitimli genç işsizliği çıkmıştır. Ortaya çıkan genç işsizliğine sadece üniversite mezun sayısı ile piyasadaki işlerin eşitsizliği yol açmamaktadır. Ülkelerde meydana gelen geçici veya sürekli kriz ortamları da üniversite mezunu genç istihdamını etkilemektedir. Kriz yüzünden istihdam politikaları doğru işleyememekte ve öncelik krizin atlatılması olmaktadır. Ayrıca piyasalardan ve planlamalardan kaynaklanan problemlerin yanında iş arayan bireyden ve işverenden kaynaklanan nedenlerde söz konusudur. Genç üniversite mezunu piyasanın istediği niteliği tam olarak araştırmamakta ve kendini bu doğrultuda yönlendirememektedir.

İşverenlerin yeni mezunlara bakışı da bu alandaki işsizliği bir kat daha arttırmaktadır. Bu noktada istihdam politikalarının devreye girmesi önem arz etmektedir. İş arayan ve işveren arasındaki bu arz ve talep dengesizliğini bir nebze olsun gidermek adına ülkelerin istihdama yön veren kuruluşları bazı teşvik ve eğitim paketleriyle bu soruna çözüm aramaktadır. Uygulanan istihdam politikalarıyla istihdam arttırılmaktadır. Bunun yanında işsiz bireyin vergi yükü devletin üstünden alınmakta ve üretime insan sermayesi kazandırılmaktadır. Bunun yanında genç, yaratıcı ve analitik düşünceler yeni mezun gençler sayesinde iş piyasasında yatırıma dönüşmektedir. Ayrıca genç bireyler bir takım olumsuz durumlara düşmeden, toplumda suçluya ve düşmana dönüşmeden kurtarılmış olmaktadır. Hem kendine, hem ailesine hem de ülkesine yararlı birer vatandaş olarak yollarına devam etmektedirler. Amaçlanan durumda aslında tam olarak budur.

Bu tezde öncelikle bazı temel kavramlar tanımlanmış, ardından ülkemiz ve dünyamız için genç işsizliği durum, neden ve sonuçlarına bakılmıştır. Ardından üniversite mezunu genç bireyin Türkiye’de ve dünyada işsizlik durumu, nedenleri ve sonuçları incelenmiş ve bu sorunlar kıyaslanmıştır. Nedenlerin yok edilmesi adına dünyada ve Türkiye’de genel uygulanmış ve uygulanmakta olan istihdam yöntemleri incelenmiştir. Son olarak Türkiye’de istihdama yön veren kurum olan İŞKUR’un üniversite mezunu

genç birey için uyguladığı en güncel projeler incelenmiş ve gençlerin İşKUR da en çok kullandığı İEP ve MEK programlarının faydası ve etkisi analiz edilmiştir.



1.1.Tez Çalışmanın Amacı

Çalışmanın amacı, üniversite mezunu genç işsizliğinin yok edilmesine katkı sağlamak isteyen araştırmacılara bir alternatif olması, ışık tutması olarak belirlenmiştir. Her bakış açısı yeni bir fikir doğurur düşüncesinden yola çıkarak, istihdam politikalarının yenilenme aşamasında yardımcı olması ümidiyle yapılmış bir çalışmadır. Yani araştırılmış sonuçlardan bazı genel ve özel yargılara varılmıştır. Tümden gelim yöntemi kullanılarak katılımcılarda İEP ve MEK programları hakkında sorular sorularak görüşmeler gerçekleştirilmiş ve sonuçlar elde edilmiştir. Elde edilen sonuçlar İŞKUR'a fayda sağlayacak ve gençlerin önünü açacak olması amacıyla analiz edilmiştir. Katılımcıların verdiği cevaplardan bir takım sonuçlara varılmıştır.

1.2. Tez Çalışmasının Katkısı

Çalışma ilk olarak tüm dünyada sorun olmuş ve olmakta olan genç işsizliği ve üniversite mezunu genç işsizliği probleminin durumunu, nedenlerini, sonuçlarını ortaya koymaktır. Ardından nedenlerin yok edilmesi ve olumsuz olan sonuçların olumluya dönüştürülmesi için dünyada uygulanmış istihdam politikalarını ülkemizdeki politikalarla kıyaslamaktır. Uygulanan politikaların ardından kamu istihdam kuruluşu olan İŞKUR politikalarını incelemek ve üniversite mezunu genç birey için İEP ve MEK politikasını katılımcıların gözünden değerlendirmektir.

Bu çalışma, günümüzde önemli problemlerden olan yükseköğretim mezunu genç bireylerin işsizliğini mercek altına alarak, yapılmış ve yapılmakta olan istihdam politikalarını analiz ederek, bu genç bireyler için uygulanan İŞKUR politikalarının nasıl daha faydalı ve anlamlı duruma gelebileceğini incelemektedir. Tezimiz özellikle İŞKUR'a da bundan sonraki çalışmalarında yardımcı olacak ve gençlerin katılım sağladığı İEP ve MEK kurslarının analiz etmektedir.

2. İŞSİZLİK ve İSTİHDAMA İLİŞKİN KAVRAMLAR

2.1.İşsiz ve İşsizlik Kavramı

TÜİK' göre işsiz;

Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kar karşılığı yevmiyeli, ücretli yada ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son 4 hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan tüm kişiler işsiz nüfusa dâhildirler olarak tanımlanmıştır. 2014 yılı öncesinde iş arama kriterinde referans dönemi olarak “son 4 hafta” yerine “son 3 hafta” kullanılmaktaydı (TÜİK, 2021).

“Ayrıca, üç ay içinde başlayabileceği bir iş bulmuş ya da kendi işini kurmuş ancak işe başlamak ya da işbaşı yapmak için çeşitli eksikliklerini tamamlamak amacıyla bekleyenler de işsiz nüfus kapsamına dâhildirler” (TÜİK, 2021).

Türkiye Çalışma ve İş Kurumu(İŞKUR)'un tanımına göre ise; “

Kurum kayıtlarında iş bekleyenlerden (kayıtlı işgücü) yalnız belli bir iş yerinde çalışmak isteyen ve diğer iş yerlerinde sağlanabilecek iş imkânlarını kabul etmeyeceklerini bildirmiş bulunanlar, bir iş varken daha elverişlilerine geçmeyi isteyenler ve emeklilerden iş arayanlar ay sonlarında ayıklanarak geri kalanlar işsiz sayılmaktadır (Kanca, 2012).

Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO)' ne göre ise işsiz: “işsiz, bir ücret karşılığı istihdam edilmeyi isteyen fakat yeteneklerine ve oturduğu mahalli şartları ile bağdaşabilen bir işi bulunmayan kimselerdir” (Boztepe, 2007)

Bir diğer tanımda ise: çalışma istek, irade ve yeteneğe sahip iş kanunlarına uygun ücretle çalışmaya razı olmasına rağmen iş arayıp iş bulamayan kişiye işsiz denir (Akgün, 2019).

Başka bir tanıma göre çalışabilecek durumda ve istekte olup ancak iş bulunmaması durumuna işsizlik, bu durumun içinde olan kişiyede işsiz denir (Apaydın, 2018).

Emek faktörünün üretim içinde olmaması, çalışma istek ve arzusuna sahip, işgücü piyasasında cari ücrette çalışmayı kabul etmiş ancak iş bulamamış kişilerin oluşturduğu gruptur (Yazar Aslan, 2014).

Türkiye Çalışma ve İş Kurumu(İŞKUR)'a göre işsizlik,

Çalışmak için gücü olan ve belli bir yaş olgunluğunda olan ayrıca çalışma isteğinde bulunan işe başvurduğunda asgari maddiyatı olmayan aynı zamanda kurumun da iş bulamadığı ancak listesinde yer verdiği kişileri kapsamaktadır. Herhangi bir işte hali hazırda çalışmakta olup yeni bir iş arayan kimseler ise bu kategoride sayılmamaktadır (Akgün, 2019).

ILO'ya göre ise işsizlik üç kritik özelliği barındırmalıdır. Bir kişinin işsiz sayılması için bu üç kritik özellik kişide var olmalıdır.

Bunlar:İşi olmama, iş başı yapmaya hazır olma ve iş arıyor olma olarak sıralanır (Cerev ve Yenihan, 2017).

Başka bir tanımda ise işsizlik, çalışmak isteyen, gönülsüz olarak işsiz kalan ama kendisi dışındaki nedenlerle yani toplumsal nedenlerden dolayı işsiz kalmasıdır. Tam istihdamla fiilen istihdam arasındaki fark ayrıca işsizlik olarak belirtilebilir(Apaydın, 2018).

Özetle işsiz kişi, kendinden kaynaklanan nedenlerden bağımsız, çalışma istek ve arzusuna sahip ancak toplumsal ya da başka dış nedenlerden kaynaklı olarak iş arayıp bulamayan ve bir işe yerleşemeyen kişidir.Çalışmak isteyipde çalışamayan 4 hafta en az iş aramış kişilerin bulunduğu durumda işsizliktir.

Uzu süreli işsizlik ise, İktisatliteratüründe yapısal işsizlik olarak da tanımlanan uzun süreli işsizlik bazı nedenlerden kaynaklanmaktadır.

Bunlar:

- Açık işler ile iş arayan özelliklerinin uyuşmaması
- Açık işler ile iş arayan kişinin farklı şehirlerde olması
- İşler ile ilgili beceriler yaşlanma, sakatlanma gibi nedenlerle kullanılamaz duruma gelir veya işle ilgili meslek güncelliğini yitirir
- İş arama kanallarının aktif ve etkin kullanılmaması
- Uygun işler ile iş arayanları doğru eşleştirecek teknolojinin yeterli olmaması
- İş arayan kişilerin sahip olacakları işle ilgili beklentilerinin gerçekçi olmaması yani uçuk hedefler koyarak küçük adımlarla ilerlemek istememeleri
- İş beğenmeme
- İş arayan kişinin nasıl iş arayacağı ile ilgili bilgi eksikliği
- İş arayan kişinin kendini tanımaması
- İş arayan kişinin iş piyasasını tanımaması
- Ailevi baskılar

- İş arayan kişinin psikolojisi ve ekonomik durumu
- Eğitim durumuna uygun iş ilanına başvurmama
- İşverenlerin iş arayanlara sundukları sosyal hakların ve ücretin düşük olması
- Uzun çalışma süreleri
- İş yerlerindeki mobing, taciz vb. davranışlar
- Ülkenin ekonomik durumu
- Siyasi ve politik engeller
- Doğa olayları ve felaketler, savaşlar
- İş arayan kişinin kendini iş arayan döneme göre beceri ve nitelikleri açısından güncel tutmaması
- Motivasyon eksikliği
- Kariyer koçluğu ve danışmalığı alanındaki yetersizlikler ve iş arayan kişinin kariyer danışmanlığına bakış açısı
- Yetersiz sosyal ağ
- İşveren ve iş arayan arasındaki kuşak farkı
- Staj eksikliği
- Üniversiteler ile işverenlerin irtibatsızlığı
- Üniversitelerdeki ve diğer alt kademe okullardaki rehberlik ve kariyer merkezi eksikliği
- Üniversitelerin işgücü piyasasının istediği tecrübede işgücünü yetiştirememesi gibi sıralanabilir.

ILO uzun süreli işsizliği,

“12 ay veya daha fazla süre kesintisiz olarak işsiz kalan bireyleri uzun süreli işsiz olarak tanımlamaktadır.”

“Avrupa Birliği İstatistik Ofisi(EUROSTAT), Ekonomik Kalkınma Ve Ticaret İşbirliği Örgütü(OECD), ve TÜİK’in de uzun süreli işsizlik kavramını tanımlarken bir yıllık işsizlik süresini temel aldığı görülmektedir. ”

Buradan yola çıkarak bu 12 aylık süre içinde bireyin geçici, sezonluk, mevsimlik ve günü birlik işlere gitmesi bireyi uzun süreli işsiz olarak saymayacaktır (Erikli ve Bayat, 2019).

TÜİK'in işsizliğin süresine ilişkin verileri ise

İşsiz kalma süresi üzerinden hesapladığı görülmektedir.İşsiz kalma süresi, kişinin son işinden ayrıldıktan sonra fiilen iş aramaya başladığı andan itibaren geçen süredir.İlk kez iş arayan bireyler için ise, iş aramaya başladıkları andan itibaren geçen süre (iş arama süresi) esas alınmaktadır.Süreler açısından, 1 yıl ve daha uzun süre, 2 yıl ve daha uzun süre ve 3 yıl ve daha fazlası olmak üzere 3 kategori altında veri üretildiği görülmektedir(Erikli ve Bayat, 2019).

2.2. İşsizlik Türleri

2.2.1.Açık işsizlik

Çalışma istek, arzusuna ve beden gücüne sahip, cari ücret piyasasındaki ücreti kabul etmiş ancak iş bulamayan bireyin içinde bulunduğu işsizlik türüdür. Burada önemli olan istek ve beden gücüne sahip olmasına rağmen iş bulamamasıdır. Çalışmak istemeyip iş bulamayan veya bedensel engeli yüzünden iş bulamayanlar bu gruba dâhil değildir (Yanbaşı, 2014).Diğer bir ifadeyle, kişinin temel ihtiyaçlarını sağlayıcı, yaşamını devam ettirecek bir işinin olmaması durumudur (Uyar Bozdağlıoğlu, 2008). Açık işsizlik kendi içinde arazi işsizlik,yapısal işsizlik, konjonktürel işsizlik, mevsimsel işsizlik, teknolojik işsizlik, doğal işsizlik olarak ayrılmaktadır (Yıldız, 2014).

2.2.1.1. Arazi İşsizlik (geçici-friksiyonel işsizlik)

Ülkelerin ekonomik durumlarına bakılmaksızın her ülkede emek piyasalarından kaynaklanan geçici ve doğal bir işsizlik türüdür. Bu işsizlik türünün içinde olan işçiler işe girebilmek için gerekli niteliğe sahip ancak hep daha iyi şartlarda işe sahip olmak amacıyla sürekli yer değiştiren ya da işe girebilmek için biraz bekleyen kişilerdir. Bu işsizlik türünde işçi devir oranı genelde yüksektir. İş arayan birey nasıl ve nerede iş bulacağını bilmediğinden işe girme süresi gecikmektedir. İşçiler açısından iş buluncaya kadar sürede, işverenler açısından ise istihdam sağlanıncaya kadar geçen sürede arazi işsizlik oluşur (Yanbaşı, 2014). Bir iş de çalışırken iş değiştirmek için geçen sürede bu işsizlik türünden sayılmaktadır. Tam istihdamın gerçekleşmesi durumunda bile %1-2 oranında arazi işsizlik görülecektir(Uyar Bozdağlıoğlu, 2008).

2.2.1.2. Yapısal işsizlik

Değişen dünyanın ve gelişen teknolojinin üretime, imalata yansması olarak tanımlanabilir. Yani değişen dünyada ülkeler insanların ihtiyacı olan hizmet ve üretimi sağlayabilmek için daha önce çalıştıkları makineleri yenilemek, daha önce çalıştıkları insan gücünü değiştirmek zorunda kalmaktadırlar. Kendisini halihazırdaki üretim ve hizmetlere göre yetiştiren birey çağın gerisinde kaldığında yapısal işsizlikle karşılaşmaktadır. Her ne kadar arızı işsizliğe benzetilse de yapısal işsizlikle mücadele daha çok çaba ve önem arz etmektedir. Bir yandan olumsuz gibi görünen bu durum değişen dünya ile birlikte ülkelerin gelişmesine de yol açmaktadır. Yani teknoloji geliştikçe ülkelerde kendilerini zorunlu olarak geliştirmek zorunda kalmaktadırlar. Bu kadar hızlı değişen dünyada istihdamda yer almak isteyen birey kendisini bu çarkın içinde görmek istiyorsa sürekli kendini geliştirmelidir. Buda eğitim ve tecrübe kazanma politikalarıyla ancak başarılabilir (Yanbaşlı,2014).

Ekonomiden ekonomiye birtakım değişiklikler olabilir. Bazı ekonomilerde işgücü arzında daralma olurken bazı ekonomilerde genişleme olmaktadır. Ve bu buluşma bir dengesizlik oluşturacaktır. Ekonomisi bozulan kesimdeki işçiler ekonomisi iyi olan bölgeye hareket ettikçe, hareket ettikleri bölgenin trendlerinin farklılığı işgücünü uyum probleminin ortasında bırakacak ve yapısal işsizlik ortaya çıkacaktır (Uyar Bozdağlıoğlu, 2008).

2.2.1.3.Konjonktürel işsizlik

Ekonomik daralma ve durgunluk dönemlerinde ortaya çıkan bu işsizlik türü makroekonomide önemli olmakla birlikte ekonomi araçlarının kötü kullanılması sonucunda ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla ancak ekonomi araçlarının düzgün kullanılmasıyla düzelme mümkün olmaktadır. Ekonomideki daralmalar üst üste birkaç kez olmakta ve bu daralma dönemleri arasındaki devre konjonktür olarak bilinmektedir. Durgunluk dönemleri geçici olduğu için bu işsizlik türü de geçicidir (Yanbaşlı, 2014).

Ekonomik dalgalanmaların durgunluk dönemlerinde toplam talep yetersizliğine bağlı olarak kapitalist düzen içinde fazla üretime bağlı ortaya çıkan işsizlik türüdür. Fazla üretim sonucunda gelirler artar, artan gelire göre tasarruf ve tüketimde dengesizlikler

oluşur ve talep yetersizliği başlar. Bu olumsuzluk sonucunda tasarruf etme eğilimi gelişir yatırımlar azalır ve işsizlik başlar (Uyar Bozdağlıoğlu, 2008).



2.2.1.4. Mevsimsel İşsizlik

Daha çok az gelişmiş ülkelerde karşımıza çıkan bu işsizlik türü, sektörlerle yakından ilgilidir. Tarım, turizm ve inşaat sektörlerinde ağırlıklı olarak bu işsizlik türü yaşanmaktadır. Her ürün her mevsimde üretilmediği için ve her iş her mevsimde yapılmadığı için, iklime bağlı olan bir işsizlik türüdür. Gelişmekte olan ülkelerde malın arzı, gelişmiş ülkelerde ise mala olan taleple ilgili mevsimsel işsizlik yaşanmaktadır. Bu işsizlik türü iklim etkisinin yanı sıra toplumların sosyal alışkanlıkları ve gelenekleri ile de ilgilidir. Özel gün ve zamanlarda bu işsizlik türü azalır iken diğer zamanlarda artmaktadır (Yanbaşı, 2014).

2.2.1.5. Teknolojik işsizlik

Değişen dünya teknolojik değişimi de beraberinde getirmekte ve insan emeğinin yerini yeni icat edilen makineler almaktadır. Makineleşen piyasalar insanlara artık ihtiyaç olmadığını göstermekte ve işsizlik ortaya çıkmaktadır. Az gelişmiş ülkeler teknolojik işsizlik sonucu işsiz kalan bireylere yeni iş sahaları açamadığı için bu durumdan daha çok etkilenmekte, gelişmiş ülkeler ise makineleşme yüzünden işsiz kalan bireyleri başka alanlara kaydırarak bu duruma çözüm üretebilmektedir (Uyar Bozdağlıoğlu, 2008).

2.2.1.6. Doğal işsizlik

Friksiyonel ve yapısal işsizliğin birleşiminden oluşan ve enflasyon ivmelendirmeyen işsizlik olarak bilinen orandır. Gelişmiş ülkelerde oran düşük iken gelişmekte olan ülkelerde fazladır. Ülkenin gelişmişlik düzeyi, demografik yapısı ve sosyal güvenlik sistemlerinin yapısı bu işsizliği etkileyen etkenlerdir (Akkaya, 2017)

2.2.2. Gizli işsizlik

İşsizlik istatistiki olarak ancak çalışanlar kayıt altına alındığında ölçülebilir. Bu şekilde çalışan ile çalışmayan ayrıştırılabilir. Ancak bazen bu kayıtlarda işsiz gözükenler çalışıyor ve çalışıyormuş gibi gözükebiliyor. Bu durum gizli işsizliğe davetiye çıkarmaktadır. Gizli işsizlikte birey çalışıyor gözükmemesine rağmen ya hiç çalışmıyor ya da düşük verimle çalışıyordur. Bu durum gizli işsizliği açıklamaktadır. Emeğin marjinal fiziki verimliliği sıfır olan bu işsizlik türünde kamu sektörü ve tarım sektörü ayrı bir öneme sahiptir (Yanbaşı, 2014). Yani toplam üretimdeki çıktı değişmez iken

işgücünün marjinal verimliliği sıfır olur. Diğer yandan bir işletmede işçi sayısı azaldığı halde üretimdeki çıktı değişmiyorsa gizli işsizlikle söz konusudur. Yine işletmede işçinin verimliliği aldığı ücretten daha düşük ise yine gizli işsizlik söz konusudur. Piyasada çalışıyor gözükmesine rağmen, çalıştığı işten ayrıldığında işletmenin üretim ve verimliliğinde herhangi bir değişiklik olmuyorsa bu piyasalarda gizli işsizlik var demektir (Uyar Bozdağlıoğlu, 2008).

Bütün bu işsizlik türlerinin dışında işsizlik türlerinin açıklanmasında yardımcı olacak ve işsizlik türlerini içerik olarak yakından ilgilendiren kavramlar olan iradi ve iradi olmayan işsizlik kavramları da vardır.Yapılan işsizlik türleri tanımlarının hangisinin iradi ve hangisinin iradi olmadığını da bu kavramlarla anlayabiliriz.

İradi kelimesinden de anlaşılacağı gibi, iradi işsizlik, işsiz olan bireyin kendi tercihleri sonucunda ortaya çıkmaktadır. Kendi yeteneklerinin eş değeri bir iş bulamayan birey yetenekleri ölçüsünde daha iyi şartlarda iş buluncaya kadar işe girmez. Diğer bir alternatif ise bireyin çalışmayı sevmediği için işe girmek istememesidir. Yani tembelliği seven birey işe girmek istememektedir. Bir diğer durum ise istismar edilme düşüncesidir. Yani emeğin sömürölmesidir.Emeğinin sömürölüp karşılığını alamayacağını düşünen birey işe girmek istememektedir.Bütün bu sebeplerden ötürü iradi işsizlik ortaya çıkmaktadır (Yanbaşlı, 2014)

İş arama fiilindeki eksiklik, gerçek dışı beklentiler, yüksek ücret beklentisi, kısa süreli işlerde çalışma isteği ve kendi isteği ile işten ayrılıp iş devrine neden olma diğer sayılacak iradi işsizlik sebepleridir (Akkaya, 2017).

İradi olmayan işsizlik ise kişinin kendi iradesi dışında iş gücü piyasası ve işverenlerden kaynaklanan işsizlik türüdür. Birey işe girme isteğine sahip cari ücreti kabul etmiş olmasına rağmen işe girememektedir. Bu yönlerinden açık işsizlik ve yapısal işsizliğe benzemektedir. Ancak ayrıldığı noktalar çoktur. İşgücü arz fazlalığının ortaya çıkardığı bir durum olmakla birlikte değişen dünyada iş alanlarında sıkça karşımıza çıkan işlerde uzmanlaşma, işlerin küçük birimlere ayrılmasının bir sonucudur. İşsiz birey bu işsizlik türüne kendi isteği ile girmediği gibi sonuçlarına ve bu işsizlik türünün içinden çıkması yine kendisi yapamamaktadır (Yanbaşlı, 2014).

2.3. İstihdam ve Türleri

İstihdam, TÜİK' göre “ işbaşında olanlar ve işbaşında olmayanlar grubuna dâhil olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm nüfus istihdam edilen nüfustur.”

Bu tanımın içinde geçen bazı kavramları açıklayacak olursak:

İş başında olanlar, TÜİK' göre “yevmiyeli, ücretli, maaşlı, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan kişilerdir.”

İş başında olmayanlar, TÜİK'e göre “ Bir işi olan ancak referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayan ücretli, maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi; işten uzak kalma nedenine göre işi ile bağlantısı devam ediyor ise istihdamda sayılmaktadır.”

Kurumsal olmayan nüfus, TÜİK'e göre “Üniversite yurtları, yetiştirme yurtları (yetimhane), huzurevi, özel nitelikteki hastane, hapishane, kışla vb. yerlerde ikamet edenler dışında kalan nüfustur.”

Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus, TÜİK'e göre “Kurumsal olmayan nüfus içerisindeki 15 ve daha yukarı yaştaki nüfustur.”

Başka tanımlara bakılacak olursa: İşçilerin çalışması ve üretmesi, üretim faktörlerinin o dönemki teknoloji ile kullanılması, tam gün çalışan yetişkin kişi sayısı gibi ifadelerle karşımıza çıkmaktadır. Yapılan tanımlar iktisat açısından yapılan tanımlardır (Bekiroğlu, 2010).

İstihdam kavramı geniş ve dar anlamda istihdam olarak ikiye ayrılır:

Üretim faktörleri olan emek, sermaye, girişim ve toprağın eksiksiz bir şekilde üretimde yer alması geniş anlamda istihdam olarak tanımlanırken, bir ekonomide çalışma istek ve arzusuna sahip olup bir işe girip istihdam edilmeleri dar anlamda istihdam olarak tanımlanır (Yazar Aslan, 2014).

Dar anlamda istihdam ihtiyaca göre şekillenir. Hangi üretim faktörü kullanılacaksa ondan yüksek oranda yararlanmayı ifade eder. İhtiyaç eğer emek faktörüyse emeklen en iyi verimde yararlanmayı ifade eder. Dar anlamda istihdamda üretim faktörlerinden ayrı ayrı en üst düzeyde yararlanılır. Çalışma ekonomisi açısından konuya bakıldığında ise istihdam, belirli bir dönemde bir işe sahip olanlar olarak tanımlanır.

Çalışma ve istihdam kavramları pek çok kez birbirinin yerine kullanılır ve karıştırılır. İstihdam durumunda yapılan işin karşılığında bedel olarak ücret ödemesi vardır, ancak her çalışmada ücret ödemesi olmayabilir. Örneğin; ders çalışmada bir çalışma olmasına rağmen karşılığında her hangi bir ücret kazanılmaz ancak istihdamda kazanırız (Bekiroğlu, 2010). Yine gönüllü çalışmada ücretsiz yapılan çalışmadır.

İstihdamla ilgili genel tanımlardan sonra istihdam türleri dört ana başlık altında incelenecektir. Bunlar: Tam istihdam, aşırı istihdam, eksik istihdam ve kayıt dışı istihdamdır.

2.3.1. Tam istihdam

Dünya ekonomisinde tam istihdam tüm kaynakların üretimde eksiksiz yer almasını ve bu sürecin devam etmesidir. Diğer bir deyişle çalışma istek ve arzusuna sahip herkesin cari ücret ve piyasa koşullarında üretimde yer almasını ifade eder. Ancak bu durum hiçbir şekilde işsizlik görülmeyecek anlamına gelmemektedir. Bu durumda da toplumlarda az da olsa işsizlik görülebilir. Yapısal ve friksiyonel işsizliğin olması tam istihdamı engellememektedir. İstihdamın tam gerçekleşip kaynakların eksiksiz yer aldığı ve gelirin adil dağıtıldığı ülkeler her zaman ideal kabul edilecektir (Yanbaşı, 2014).

Geniş anlamda tam istihdam bütün üretim faktörlerinin üretimde aktif yer almasını, dar anlamda tam istihdam ise yukarıda belirtildiği gibi çalışma arzusunda olan ve herhangi bir engeli olamayan kişilerin iş alanlarında aktif yer almasını ifade eder (Güçlüoğlu, 2017).

2.3.2. Eksik istihdam

Hali hazırdaki üretim faktörlerinin bazılarının üretime katılamaması durumudur. Üretim faktörleri emek, sermaye gibi faktörler olduğu için çalışmak istediği halde çalışamayan emek yüzünden sermaye olan mallar boşta kalmaktadır. Bu sebeple tam olarak tam istihdamı ulaşmak zordur. Dünyadaki ülkelerin çoğu eksik istihdamla devam etmek zorunda kalmaktadırlar. Eksik istihdam kavramı “zamana bağlı eksik istihdam” ve “yetersiz istihdam” kavramlarıyla da ifade edilmektedir (Yanbaşı, 2014).

Zamana bağı eksik istihdam,

Referans haftasında istihdamda olan, esas işinde ve diğ işinde/işlerinde toplam olarak kırk saatten daha az süre çalışmış olup, daha fazla süre çalışmak istediğini belirten ve mümkün olduğı takdirde daha fazla çalışmaya başlayabilecek olan kişilerdir. Yetersiz istihdam ise, zamana bağı eksik istihdam kapsamında yer almamak koşuluyla, referans haftasında istihdamda olan, son dört hafta içinde mevcut işini değiştirmek için veya mevcut işine ek olarak bir iş aramış olan ve böyle bir iş bulduğı takdirde iki hafta içinde çalışabilecek durumda olan kişilerdir (Yanbaşı, 2014).

Emek faktörü istihdamın ana konusu olduğı için dar anlamda bakılacak olursa eksik istihdam, işgücü talebinin olmaması dolayısıyla çalışma isteğine sahip olmasına rağmen çalışmak isteyenlerin üretimde yer alamamasını ifade eder (Güçlüoğlu, 2017).

2.3.3. Aşırı istihdam

Tam istihdam gerçekleştirilmiş bütün üretim faktörleri aktif olarak kullanılıyor ancak olması gereken üretimden daha da fazlası halen talep ediliyorsa burada aşırı istihdam söz konusudur diyebiliriz. Aşırı istihdam her zaman karşılaşılan bir durum olmamakla birlikte gelişmiş sanayi ülkelerinde görülebilmektedir (Yanbaşı, 2014).

Eksik istihdamın tam tersi olarak karşımıza çıkan aşırı istihdam geniş anlamda tüm üretim faktörlerinin devreye sokularak gereğinden fazla üretim yaparak emek talebinin emek arzını geçmesi sonucunda ortaya çıkan bir durumdur. Fazla mesai kavramının ortaya çıkmasını sağlayan bu işsizlik türü işçilerin fazla sürelerle çalışmasını gerektirir (Güçlüoğlu, 2017).

2.3.4. Kayıt dışı istihdam

Kişinin bir işte çalışıyor ve karşılığında ücret alıyor olmasına rağmen resmi kayıtlarda istihdamda gözükmüyor olmasını ifade eden kavramdır. Diğ bir deyişle, işverenin çalışan kişinin çalışma süresini ve aldığı ücret miktarını kamu kurumlarına bildirmemesidir. Vergilerin ve diğ sosyal yükümlölüklerin resmi kurumların denetiminden kaçırılması olarak da ifade edilir. İş hayatına yeni başlayan gençlerin, düşük gelirli ailelerin, göçmen ve mültecilerin tercih ettiğı çalışma şekli olarak karşımıza çıkmaktadır (Yanbaşı, 2014).

2.4. Genç ve Genç İşsizliği Kavramı

2.4.1. Genç kavramı

Gençlik Türk Dil Kurumu(TDK)'ya göre “Genç olma durumu, ihtiyarlık karşıtı, insan hayatının ergenlikle orta yaş arasındaki dönemi” olarak tanımlanmıştır.

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) gençliği “12-24 yaş arasında kalan grup” olarak tanımlamıştır (Tufan Demiray, 2003).

Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim Ve Kültür Örgütü (UNESCO) “Genç, öğrenim yapan, hayatını kazanmak için çalışmayan, kendine ait bir konutu bulunmayan kişidir.Gençlik, bir toplumun en dinamik, en akışkan en hareketli kesimidir.” diye tanımlamıştır (Altınsoy, 2020).

Yine Birleşmiş Milletler (BM) Çocuk hakları sözleşmesine göre genç 18 yaş altı çocuk kabul edilmiştir.

Ülkemiz de 4857 sayılı iş kanunun 71. maddesine göre 18 yaşın altındaki kişiler çocuk ve genç işçi olarak ikiye ayrılmıştır. 15 yaşını tamamlamış ancak 18 yaşın altında olan kişiler genç işçi, 15 yaşın altında olan kişiler ise çocuk olarak kanunumuzda tanımlanmış ve yerini almıştır.

“Çocuk Ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik”m.4 hükmünde ise 18 yaşının altında ancak 15 yaşını tamamlamış kişiye genç işçi, 14 yaşını tamamlamış ve ilköğretimi bitirmiş kişiye ise çocuk işçi denir ifadesi yer almaktadır (Işık Erol, 2013).

Genç kavramı tanımlanırken en önemli faktör yaş faktörü olarak karşımıza çıkmaktadır. Dünyadaki birçok ülke genç tanımını yaparken genellikle farklı yaş aralığı kullanmıştır. Ancak Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 138 sayılı sözleşmesi ve 4857 sayılı İş Kanununda 71'nci maddesinde değinildiği gibi genç tanımı yapılırken alt sınır olan 15 yaşa dikkat edilmiştir. Dünyadan örnek vermek gerekirse; Uganda'da 12 ile 30 yaş arasını, Nijerya ve Bangladeş 18-35 yaş arasını, İngiltere 16-24 arasını, İtalya ise 15-29 yaş arasını genç olarak kabul etmiştir. Dikkat etmek gerekirse alt yaş sınırı 15 yaş civarında iken, üst yaş sınırı gelişmiş ülkelerde 30 yaşın altında belirlenmiştir (Altınsoy, 2020).

Genç tanımlamasında yaş aralığı birtakım faktörlerden dolayı değişkenlik göstermiştir. Alt sınır genellikle zorunlu eğitimin bitimi olarak kabul edilmiş fakat üst sınır değişkenlik göstermiştir. Örneğin: İtalya'nın kuzeyi ve güneyinde bile yaş aralığı değişken olup, kuzeyinde 14-29, güneyinde ise 14-32'dir. İngiltere'de ise bu aralık 16-18 olarak karşımıza çıkmaktadır (Akgün, 2019).

Genç, çocuk ile yetişkin arasında belirlenmiş yaş aralığında gelişmeye çalışan birey olarak da karşımıza çıkabiliyor. Gençlik tanımı yapılırken sadece yaşa bağımlı kalınmaması bunun yanında sosyal konumuna da önem verilmesi şeklinde bilgiler mevcuttur. Yani kişi aslında sadece yaşla yetişkinlik dönemine ulaşmaz bunun yanında yetişkin bireylerin sahip olduğu özellikleri göstererek de yetişkinliğe ulaşır ve gençlik dönemi biter. Birey 18 yaşındadır fakat evlenmiştir yada 20 yaşındadır ama 35 yaşındaki bireyin bir duruma gösterdiği olgunluğu gösterebilir- .Buradan yola çıkarak gençliğin başlaması başlangıcı yaş faktörüne dayanabilir ancak bitiş sınırı kesin sınırlarla çizilmemeli ve sosyal konumuna da bakılmalıdır.Çünkü Micheal de Saint Pierre'ye göre “gençlik bir yaş değil, haldir”.

G.Stanley Hall gençlik tanımında yeniden doğuş düşüncesini, Anna Freud,“ fırtına ve stres” düşüncesini, Aristo ise özetle gençlerin çok istekleri olduğunu, öfkeli, iyiliksever, idealist ve her şeyi bildiklerini sanan kişiler olduklarını savunmuştur (Tufan Demiray, 2003).

Birleşmiş Milletler (BM), ILO ve ülkemizdeki Türkiye İstatistik Kurumu(TÜİK) genç tanımında 15-24 yaş arasını kabul etmiştir.Bunun dışında Türkiye genç tanımını Beşinci Beş Yıllık Kalınma Planından itibaren 15-24 yaş arası kriter kabul ederek yapmıştır.

İşsiz olmak, hali hazırda işe girmeye hazır olmak ve iş aramanın da içine yaş kriteri de ilave edilip oluşturulan bir kavramdır (Erikli ve Bayat, 2019).

2.4.2. Genç işsizliği kavramı

Cari ücret piyasasında çalışma istek ve motivasyonuna sahip ancak iş aradığı halde kendinden kaynaklanmayan nedenlerden dolayı iş bulamayan 15-24 yaş arası kişilerin oluşturduğu gruptur. Bu durumun en büyük nedeni emek arzı ile emek talebi arasındaki dengesizlik olarak gösterilmektedir (Altınsoy, 2020).

Başka bir tanımda ise yukarıda genel tanıma ek olarak “referans döneminde bir saatten fazla çalışmamış aktif olarak iş arayan kişi” ibaresi yer almıştır (Işık Erol, 2013).

Eğitim sürelerinin günümüz dünyasında değişmesi ve uzaması sebebiyle genç işsizlik için yapılan tanımlardaki yaş kategorisinin yükseldiği görülmüştür.

Örneğin; Gençlik İstihdamı İçin Çözüm (Solution for Youth Employment) adlı birliğin 2015-2020 stratejisinde 15-29 yaş arasında olan bireyleri genç olarak tanımlamaktadır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ise 2017 yılında yayımladığı “Sağlık Ve Yaş” isimli raporda genç tanımını 18-65 yaş aralığını belirterek tanımlamıştır. Türkiye’de ise Türkiye İstatistik Kurumu 2016 yılında yayımladığı Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçiş isimli raporunda yaş kriterini farklı tanımlayarak 18-34 yaş aralığını gençlik tanımlamasında vurgulamıştır.

Genç işsizliği, genç işsizlik oranı ve işsizlik rasyosu dikkate alınarak ölçülmektedir. “Genç işsizlik oranı, işsizlerin işgücü oranına bölünmesi ile ölçülmektedir”. Ancak bu oran bütün gençleri değil sadece işgücü piyasası içindeki gençleri ifade etmektedir.

Genç işsizlik rasyosu ise genç nüfusun tamamını dikkate almaktadır. Başka bir ifadeyle işsiz genç nüfusu genç nüfusa oranlamaktadır (Erikli ve Bayat, 2019).

Gençlerde işsiz grup ile işgücü dışındaki grup arasında geçirgenlik vardır. Bu sebeple genç işsiz sayısı farklı yöntemlerle hesaplanabilmektedir.

Alternatif hesaplamalar:

“1.Genç işsizlik oranı: Genç işsizler/işgücü+ eğitimde olanlar+ askerler

2.Genç işsizlik oranı: Genç işsizler/işgücü+ eğitimde olanlar+ askerler+ çocuk koruma hizmetleri ile uğraşanlar” (Erikli ve Bayat, 2019).

Eğitimli genç işsizliği kavramı ise, bu kavram bakış açısı farklılığından dolayı değişik tanımlamalarla karşımıza çıkmaktadır.

Bunlardan bazıları:

1. 15-24 yaş aralığında yüksek öğrenimli olan bireyler

2.Bir meslek dalında eğitim alarak uzmanlaşmış ve bu alanda iş aramasına rağmen bulamayan bireyler

3. Gelişmekte olan veya az gelişmiş ülkelerde bir meslek dalında yüksek öğrenip görüp, öğrenim gördüğü alanda iş bulamayan açık işsizlikle gizli işsizlik özelliği gösteren iradi veya gayri iradi işsizlik

Olarak karşımıza çıkmaktadır.

Diğer yandan başka bir tanımlamada ise 22-34 yaş aralığında lisans ve lisansüstü eğitim almış ve eğitim aldığı alanda 1 yıl ve üzeri süre iş arama yapmış fakat iş bulamamış gençler eğitimli uzun süreli işsiz olarak tanımlanmıştır (Erikli ve Bayat, 2019: 304-305).

2.4.3. Genç işsizliğinin özellikleri

Genç işsizliği yetişkin işsizliğine göre daha yüksek oranlarda görülmektedir. Dünya nüfusunun %25'i çalışma çağındaki gençlerden oluşurken, işsizliğin içindeki oranı ise %40'lardadır. Az gelişmiş ülkelerde oranlar yüksek seyrederken gelişmiş ülkelerde bu oranlar daha düşüktür. Dünya ekonomisinde uzun dönemli ve kısa dönemli olarak genç işsizliğinin negatif sonuçları olmaktadır.

Dünya ekonomisi yeni iş sahaları açma ve istihdam yaratma açısından yavaş gelişmekte hatta yaratılan istihdamda kayıtsız ve ucuz işgücüyle desteklenmekte ve olumsuzluğa bir olumsuzluk daha eklenmektedir.

Gençler ekonomik durgunluk ve kriz dönemlerinde yetişkinlerden daha çok etkilenmekte ancak daha çabuk adapte olmaktadır. Genç işsizlik oranları eğitim düzeyi açısından lise ve üniversite mezunları dikkate alınarak hesaplanır ve hesaplama genç işgücü içinde işsiz gençlerin oranı ile ve toplam işsizler içinde de genç işsizlerin oranı dikkate alınacak şekilde hesaplanır.

Gençlerin işten ayrılma ve işsiz olma nedenlerine bakılacak olursa dünya ekonomisinde istihdamın az olmasının yanı sıra, gençlerin çok fazla iş değiştirmeleri ve işsiz oldukları süreleri ailelerinin destekleriyle daha rahat ve uzun geçirmeleridir. Bu onlar için bir rahatlık sebebi olarak karşımıza çıkmaktadır (Akgün, 2019).

Gençler daha çok enformel sektörlerde, düzensiz işlerde, kısa dönemli işlerde, düşük ücret ile sosyal güvencesiz olarak ayrıca en çok da hizmet sektöründe istihdam edilmektedirler. Gençlerin bu şekilde istihdam edilmeleri ülke ekonomisi açısından kayıp olmakla birlikte, gençlerin üzerinde yarattığı ve kalıcı duruma getirdiği sosyal

dışlanma, yetersizlik duygusu ve tembelliğe alışma gibi olumsuz yan etkiler de görülmektedir (Işık Erol, 2013).

Genç işsiz tanımı içerisinde cinsiyet açısından bakıldığında kadınlar erkeklere oranla daha çok işsizlik sıkıntısı çekmektedir. Eğitim açısından ise eğitim düzeyi artan gencin iş hayatından beklenti düzeyi yükselmekte ve işverenler tarafından hem sahip oldukları bilgi düzeyleri hem de çabuk öğrenebilme yetenekleri sayesinde daha çok tercih edilebilmektedir. Eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılım oranı artmakta ve sosyal güvencesiz çalışma azalmaktadır. Diğer yandan eğitilmiş genç vasıfsız bireylere göre işsizlik süresini kendisine uygun iş bulana kadar uzatabilmektedir. Ancak eğitim düzeyi düşük olan genç farklı işleri deneyerek kendisine en uygun işi bulmaya çalışmakta buda hareketliliği arttırarak işsizliği arttırmakta dolayısıyla mobilitayı arttırmaktadır. Ekonomi teorisi eğitim düzeyi arttıkça işsizlik azalır derse de ve yukarıda saydıklarımızın bir kısmında bu doğrultuda özellikler olmasına rağmen eğitim işsizlik için kesin çözüm değil ancak etkili ve olması gereken bir rekabet edebilme faktörüdür. İş hayatına yeni başlamaya çalışan genç için iş tecrübesinin olmaması dezavantajlı bir durumdur. Çünkü işverenler zaman kaybı yaşamamak için tecrübeli işçileri seçmektedir. Etnik kökeni, engel durumu, göç etmiş ailenin veya yoksul ailenin çocuğu olması, eğitim aldığı yerin düşük kaliteli bir bölgede olması, okulu bırakmak zorunda olması gibi faktörler gençleri dezavantajlı grup olarak bilinen gruba dâhil etmektedir. Dolayısıyla bu gruba herkese uygulanan istihdam politikaları uygulanırsa çokta başarı beklenmemesi gerekmektedir. Etnik köken yüzünden birçok kişi toplumda işe yerleşirken ayrımcılığa uğramakta ve dünyada bunun çok fazla örneği ile karşılaşmaktadır.

Bunların dışında her ülkenin kendi iç dinamikleri sebebiyle de işsizlik yaşanmaktadır. Ülkemize bakıldığında genç işsizlerde işsizlik sebebi olarak tecrübe eksikliği, işgücü piyasasını bilmemeleri ve üniversite eğitimiyle iş hayatının pratik uygulamalarının örtüşmemesi gibi sebepler genel olarak gösterilmektedir (Yazar Aslan, 2014).

2.4.4. Genç işsizliğin yapısı

Genç işsizliği oranları ve sayıları Türkiye’de bölgelere, cinsiyete, eğitim durumuna, iş arama sürelerine ve aradıkları işin türüne göre farklılık göstermektedir (Akgün, 2019).

2.4.4.1.Eğitim durumuna göre genç işsizliği

Türkiye AB ve OECD ülkelerine kıyasla eğitilmiş ve genç nüfusun işsizlik oranı yüksek olan bir ülkedir. Bir ülkenin gelişim düzeyi eğitilmiş bireylerin istihdamıyla yakından ilgilidir. Lise düzeyinin altında bir ülkede yoğun istihdam yapılması o ülke açısından bir olumsuzluk göstergesidir.

Genç ve eğitilmiş işsiz kişiler daha çok aile yardımlarıyla yaşamını sürdüren ve ailesiyle birlikte yaşayan kişiler olmakla birlikte, bu kişilerin işsiz olmasıyla ilgili birçok neden vardır. Bu sebepler genellikle yeni mezun oldukları için tecrübe eksiklikleri, iş beğenmeme, doğru rehberlik hizmetinin olmaması ve yüksek beklentiler ile okullarından mezun olmalarıdır (Akgün, 2019).

2.4.4.2. İş arama süresine göre genç işsizliği

Kısa ve uzun süreli işsizlik ayrımı yapılarak bu konu açığa kavuşturulmuş olup ILO’nun tanımına göre 1 yıl ve daha uzun süreli iş arama durumunda bulunma, uzun süreli işsizlik, 1 yıldan daha kısa süreli iş arama durumunda bulunma kısa süreli işsizlik olarak belirlenmiştir. ILO’nun bu tanımını bütün ülkeler ve önemli kuruluşlar olan EUROSTAT, OECD tarafından da kabul görmüştür (Akgün, 2019).

2.4.4.3. Aradıkları işin türüne göre genç işsizliği

Aradıkları iş durumuna göre TÜİK bu durumu 5 sınıfa ayırmıştır. Bunlar: kendi işini yapmak isteyenler veya kurmak isteyenler, iş bulup başlamak için bekleyenler, yarı ya da tam zamanlı, yarı zamanlı, tam zamanlı olarak sıralanmaktadır (Akgün, 2019).

2.4.4.4.İşsizlik nedenlerine göre genç işsizler

Genç işsizlerin işsizlik nedenleri iki ana başlıkla incelenebilir. Bunlar makro nedenler ve mikro nedenler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Mikro nedenler, iş arayan kişinin kendisinden kaynaklı nedenlerdir. Bunlar, bireyin iş hayatından beklentisi, motivasyonu gibi nedenlerdir. Bunun dışında makro nedenler

ise mikro sebeplere bağılı olarak işe giremeyen bireyin toplumda yarattığı emek boşluğu ve eksik istihdamdır.

Buradan yola çıkarak arz ve talep kaynaklı görüşlere de değinmemiz gerekmektedir. Talep kaynaklı olan görüş genç işsizliğini daha çok ülke ekonomisine, işlerdeki beklentiye, işverenlerin beklentilerine, ücretlerdeki düşüklüğe bağlamaktadır. Arz kaynaklı görüş ise, iş olanaklarının olmayışına değil de daha çok kişiden kaynaklanan bireyin çalışmak istemeyişine bağlamaktadır.

Bunun dışında yeni mezun gençlerin ilk kez iş piyasasına girmeleri işveren açısından maliyetlidir. Çünkü işveren yeni aldığı personel tecrübesiz olduğu için yetiştirmeyi zaman kaybı olarak görmekte ve bu durumla uğraşmak istememektedir (Akgün, 2019).

Türkiye Dünya Bankası'nın 2017 ekonomi sınıflandırmasında, "üst orta gelir düzeyinde yaşanmakta olan, kayıt dışılığın azaldığı ülkeler" arasında konumlandırılmaktadır.

İş yerlerini tercih edilebilir bir ortam haline getirmek, yeni iş ve çalışma alanları oluşturmak, ekonomiye uyum sağlayacak istihdamlar oluşturmak, meydana gelebilecek risklere karşı planlı olmak ve çalışanın motivasyonu ülkemizde de tam olarak uygulanmasa da uygulama alanı bulmuştur.

Türkiye gelişmekte olan bir ülkedir ve genç işsizlikle ilgili sorunu olan bir ülkedir. Ancak ülkemiz gibi OECD ülkelerinde de bu sorun vardır.

Gençlerin içinde yüksek oranda bulunduğu ve ülkemiz için önemli olan bir diğer problemde kayıt dışı istihdamdır. Ücretlerin düşüklüğü, sürekli iş değiştirme, uzun süreli iş arama da kayıt dışına eşlik eden diğer öncüllerdir.

Doğal işsizlik oranı; "Uzun dönemli potansiyel büyüme oranı ile tutarlı işsizlik oranını temsil eden, enflasyon üzerinde negatif etki yaratarak hızlanmasına neden olmayan işsizlik oranı olarak tanımlanmaktadır." Piyasaların ekonomik olarak zorlandığı dönemlerde veya kriz dönemlerinde işsizlik oranı doğal işsizlik oranını geçerek, enflasyonu düşürmektedir. İşsizlik oranıyla enflasyon arasındaki bu negatif ilişki piyasalar yeniden dengeye ulaşp normalleştiğinde yok olmaktadır.

Ekonomik büyüme ile işsizlik arasında gecikmeli bir ilişki vardır. Yani firmalar konjonktürün daraldığı zaman dilimlerinde üretimi eldeki olanakları değerlendirerek artırmak istemekte, personel sayısını artırma girişimine girmemektedir. Eğer bu

girişimden çözüm alınmazsa sırasıyla, çalışma saati azaltma, personel maaşları düşürölür ve son olarak işten çıkarma gerçekleşir (Akgöl, 2019).

Demografik ve makro ekonomik faktörlerin işsizlik üzerindeki etkisinin yanı sıra, yapısal sorunlarda işsizliği etkilemektedir. Emek faktörüne önemin azalması, insan gücünün yerini makineleşmenin alması ve teknolojinin gelişmesi işsizliği olumsuz etkilemektedir. Bu faktörler ekonomi içi faktörler olarak değeriendirilirken, savaş, doğal afet, deprem ve diğer ölkelerden gelen emek göçü ekonomi dışı faktörlerdir.

Bir ölkede gelir ekonomik büyümeyle artar. Ekonomik büyümeyle beraber işgücü gereksinimi artmakta yeni iş sahaları oluşmaktadır. Ancak ekonomik büyüme değışimi de beraberinde getirmektedir. Dolayısıyla değışen dünyaya ve yeni ekonomiye uyum sağlamak adına emek, teknoloji, sermeye gibi üretim faktörleri arasındaki uyumsuzluğu çözmek gerekiyor. özölmezse bu durum yapısal işsizliğe neden olmaktadır (Akgöl, 2019).

3.DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE GENÇ İŞSİZLİĞİ

3.1.Dünyada Genç İşsizliği

Genel olarak, teknolojik gelişmeler, nitelikli iş gücü tercihi, nüfus artışı, eğitim ve fırsat eşitsizliği ve uygulanan yanlış istihdam politikaları işsizlik sebepleri arasında vurgulanmaktadır. Genç işsizliği açısından bakıldığında ise ekonomide meydana gelen dalgalanmalar, asgari ücretlerdeki miktar, işgücünün nitelik eksikliği ve genç nüfus artışı, işverenin istediği vasıflara işgücünün sahip olmaması yani emek arzı ile emek talebinin uyumsuzluğu ve ekonomide meydana gelen değişikliklere en duyarlı grup oluşu gençler açısından işsizlik sebepleri arasında gösterilmektedir.

Sahip olunan beceri düzeyi ile ücretler arasında ilişki kurulmuş ve ücretler bu görüşe göre belirlenmiştir. Piyasalardaki toplam talep düşüklüğü işsizliği haliyle de diğer bütün işsiz grupları etkilemektedir. Talepteki dalgalanmalara karşı en fazla duyarlılığa sahip olan gençler işten daha kolay ayrılabilir. İşveren açısından bakıldığında ise gençlerin istihdamı daha az maliyetlidir. Gençler açısından bakıldığında ise fırsat maliyetlerinin yetişkinlere göre daha düşük olduğu görülmektedir. Bir başka görüşe göre ise ücretler artarsa genç istihdamı azalır. Çünkü işverenler yüksek ücrete daha çok verim alacaklarını düşündükleri yetişkinleri tercih etmektedir. Gençler ve yetişkinler birbiri için ikame durumdadır.

Az gelişmiş ülkelerde genç nüfus daha yüksektir. Bu sebeple sanayisi ve iş olanağı olmayan bu ülkeler için genç nüfusun fazla olması iş olanağı olmadığı için istihdam sorununu beraberinde getirmektedir.

Regresyon, ekonomik dalgalanma ve asgari ücret düşüklüğü ise gençlere olan talebi azaltmaktadır.

II. Dünya Savaşından sonra artan doğumlar yüzünden işgücü arzı arttı. İşverenlerin işçi sendikaları ile yaptığı antlaşmalarda en son işe alınan ekonomideki ilk kötü gidişte işten ilk önce çıkarılmaktadır. Avrupa da yapılan başka bir çalışmada ise Avrupalılar açısından gençler, ilk krizde güçsüz kişiler oldukları için ve ailelerinden işsizlik süresinde destek aldıkları için işten ilk çıkarılan kişiler olmaktadır. (Açıkgöz, 2017).

3.1.1. Dünyada genç işsizliğinin sebepleri

3.1.1.1.Konjonktürel sebepler

II. Dünya Savaşı'nın yaşanmasının ardından diğer birçok alanda olduğu gibi, istihdamda olumsuz koşullardan nasibini almıştır.1970'li yıllarda boy göstermeye başlayan ekonomik gerileme gençlerin istihdamını da etkilemiştir.Bu gibi dönemlerde gençler yetişkinlerden daha çok işsizlikle karşılaşır. İş tecrübesi eksiklikleri ve kıdem eksiklikleri yüzünden kriz dönemlerinde işçi çıkarılırken ilk akla gelen kişiler gençler olmaktadır. Ailevi yükümlülüklerinin olmayışı da bu duruma artırıcı etkide bulunmaktadır (Çetinkaya, 2010).

Kriz dönemlerinde firmaların içinde bulundukları durumdan kurtulmak başvurdıkları yollardan birisi de işe en son başlayan tecrübesiz işçiyi işten çıkarması olarak açıklanmaktadır (Ekiz ve Örk Özel, 2020).

Ekonomik kriz dönemlerinde konjonktürdeki dalgalanmalar ve resesyon dolayısıyla iş gücü piyasası en yavaş dönemlerini yaşar ve işe alımlar durur. Bu durumdan en çok etkilenen kısım ise genç işsizler olmaktadır. Çünkü okullarından yeni mezun olmuş gençler büyük bir hayal kırıklığı ile başlamadan biten iş hayatıyla karşılaşmışlardır (Öztürk, 2012).

Benzer durum Türkiye'de 2001 yılında yaşanan krizde de gerçekleşmiş işsizlik verileri yüksek oranda artmış birçok işyeri kapanmıştır. Tüm bu sayılan nedenler işsiz gençten bağımsız iş arayan kişiden bağımsız olarak gerçekleşen dış nedenler kategorisinde değerlendirilebilir (Kabaklarlı ve Gür, 2011).

Dünya değiştikçe talep edilen işgücü niteliğindeki yüksek beklenti ve ihtiyaç artmaktadır. Artan beklentiye cevap verebilecek insan sermayesine yeterli yatırım yapılmadığı için işgücü talebi karşılanamamaktadır. Ayrıca kriz durumlarında talep azaldıkça işçilerde aranılan nitelik artmaktadır (Öztürk, 2012).

Bütün bu verilenler ve ilave edilen birkaç özellik ile nedenler özetlenebilir.Yukarıda saydığımız kategorilerin içinde yer alması gereken ve değinilmemiş birkaç neden şöyle sıralanabilir: İnsan yeteneğindeki eksiklik, zayıf ekonomik yönetim, eğitimin kalitesizliği, savaşlar, okullardaki müfredatın endüstri piyasaları ile uyumsuzluğu veya emek arz ve talebinin uyumsuzluğu, makro ekonomik yönetim sistemi, istihdam sağlayacak ekonomik sektörün doğru seçilmemesi, ihracaat yapacak ürünlerin

üretimine ağırlık verilmemesi, bazı bilim insanlarına göre ailedeki yoksulluk, yoksul aileden gelen gençlerin %10 nun çalışıyor olması ve zengin aileden gelen gençlerin %59'unun çalışıyor olması durumu, zengin ailelerin gençler için iş yaratma durumunun fakir ailelerin iş yaratamama durumu dengesizliği, Eğitim seviyesinin düşüklüğü (eğitim seviyesi yüksek olan birey ulusal ve uluslararası her platformda iş bulabilir), işverenin, işçiyi motive edememesi gibi nedenlerdir (Thomas ve diğ., 2016).

3.1.1.2.Yapısal sebepler

Yapısal nedenler, işgücü piyasası ve okullarda verilen eğitimin paralel olmaması, insana yapılan yatırımların azalması ve kas gücüne ihtiyaç duyulmaması, makine teknoloji ağırlıklı dönemlerde yaşanıyor olması, gençlerin az parayla çalışmak istememesi, talep yetersizliği, ücret ve istihdam politikalarının yetersizliği ve göçler olarak sayılabilir (Ekiz ve Örk Özel, 2020).

Piyasalarda meydana gelen ekonomik düzelme istihdamı etkilediğinde işgücü talebi artacak ancak burada yetişkin işgücü talebi daha fazla artacak ve işsizlik bu anlamda azalacaktır. Ancak genç işsizliği tam anlamıyla istenilen boyutta azalmayacak yüksek olacaktır. Bunun sebebi iş alanları ile işgücü arasındaki uyumsuzluk olarak gösterilmektedir. İşverenler çalışma alanlarında küresel dünyanın isteklerine cevap verebilmek adına nitelikleri yüksek tutarak tecrübesiz olan genci saf dışı tutmaktadır. Yapısal sebepler bize tam olarak bunu açıklamaktadır. Yapısal sebepler kişinin sahip olduğu nitelik ve eğitim eksikliği, çalışacağı pozisyon ve alacağı ücretler sebebiyle oluşmaktadır. Eğitim eksikliği sebebiyle nitelik açısından işsizlik, geçici işleri tercih etme sebebiyle pozisyon açısından işsizlik ve gençlerin yetişkinlere oranla sahip oldukları özellikleri sebebiyle yüksek ücrete neden olmaları açısından işsizlik yaşanmaktadır (Çetinkaya, 2010).

3.1.1.3. Demografik sebepler

II. Dünya Savaşı sonrası 1970'li yıllar baz alındığında savaşlarda azalmış olan nüfus savaş sonrası doğum oranlarının artmasıyla yükselmiş ve genç işsizliği oluşmaya başlamıştır. Piyasada var olan işler gençlerin sayısından daha az olduğu için dengesizlik oluşmuştur. Bunun yanı sıra kırsal ve kentsel nüfus ayrımında kırsal ve düşük gelirli ailelerin çocukları kent yaşamında büyüyen çocuklardan iş bulabilme

konusunda daha dezavantajlı görülmüştür. Bunun yanı sıra ABD de ten rengi ayrımından dolayı siyahi gençler beyaz gençlerden daha çok işsizlik yaşamışlardır (Çetinkaya, 2010).

3.1.1.4.Makro sebepler

Makro nedenler işgücü piyasasından kaynaklanan nedenler olarak karşımıza çıkmaktadır. En başta toplam talep yetersizliği ve ekonomik durgunluk döneminden bahsetmek gerekirse, ekonomik durgunluk döneminde tasarruf sağlamak için akla ilk gelen uygulama işe alım süreçlerini durdurmak ve eğer işçi çıkarılacaksa çıkarılacak kişi genç işsiz olmaktadır.

İşe alım süreçleri ve arz ve talep dengesi, bu durumu açıklayan hipotezler vardır.

Casson'un hipotezine göre“ Seçici İşten Çıkarma Hipotezi” bu duruma açıklık getirmiştir.

Hipoteze göre: Gençler önce işten çıkarılır çünkü gençlere az yatırım yapılmış ve maliyetsizdirler. Bunun dışında bakmakla yükümlü kimseleri olmaması ve son olarak işten ayrıldıkları zaman alacakları kıdem tazminatı daha az olmaktadır anlayışıyla gençler daha kolay işten çıkarılmaktadır.

Casson'un bir diğer hipotezi “Okuldan Ayrılma Hipotezi” dir. Bu hipoteze göre ekonomik durgunluk dönemlerinde gençler yarıda bıraktıkları okullarına dönerek en akıllıca seçimin eğitimlerini tamamlamak olduğunu düşünürler. Çünkü durgunluk döneminde tüm eğitimlerini tamamlamış ve iş tecrübesi olan adaylar bile zaman zaman iş bulamazken, eğitim eksiği olan gençlerin çalışma yaşamına devam etmeleri zordur. Bu sebeple bu dönemde işsizlik oranının çoğunu genç işsizler grubu oluşturacaktır. Ancak bu durum çok ciddi görülmemektedir. Çünkü eğitimi tamamlayan birey iş hayatına geri dönecek ve istihdamı sağlayacaktır. Ancak bu durumda oluşacak diğer sorun ise toplam arzın toplam talebi geçmesidir. İşe alınacak eleman sayısı az ancak işe başvuran sayısının çok olduğu durum oluşacağı için işverenler iş ilanlarında aranan nitelikleri yüksek tutarak seçecekleri kişi sayısını düşürmeyi hedeflemektedir (Öz, 2019).

Ücret politikasına bakacak olursak aynı niteliklere sahip gençler ve yetişkinler arasında gençler yüksek ücret istediği durumlarda yetişkinler tercih edilmekte ve genç işsizliği ücretlerden olumsuz etkilenmektedir. Ama farklı beceri ve niteliklere sahip

iseler durum değişmekte bu durumda ücret farklılığı doğal olmakta ve gençler ile yetişkinlerin ücretleri birbirini etkilememektedir. OECD ülkelerine bakıldığında gençlerin işe alındıkları zaman asgari ücret sınırlarında bir ücret politikasıyla işe alındıkları görülmüş ve gençler doğal olarak asgari ücretten en çok etkilenen kesim olmuştur.

Asgari ücret ve gençlerin istihdamı konusunda ampirik çalışmalardan derlenen bazı önemli bulgular şunlardır:

ABD’de 1970’lerde asgari ücret ile gençlerin istihdamı arasında negatif bir ilişki var iken 1980 ve 1990’larda bu ilişki nötr olmuştur. Kanada’ya bakıldığında ise asgari ücret artışı genç istihdamını olumsuz etkilemiştir. Birleşik Krallık’ta ise bu iki bileşen arasında hiçbir negatif etkileşim olmamış hatta pozitif ilişkiye yakın bir durum saptanmıştır. Fransada ise çok az bir düşüş olmuş genç istihdamında asgari ücret artışına karşı ancak gelişmekte olan ülkeler (Endonezya, Kenya) ‘de bu iki değişken arasında negatif bir bağın olduğu ortaya çıkmıştır.

Özetle, asgari ücretle gençlerin istihdamı arasında genel bir negatif ilişki aşıkardır. Ancak diğer taraftan kendini geliştirmiş gerekli tecrübeleri kazanmış genç, yetişkin birey ile aynı işleri yapabilecek konuma gelirse ücretlerdeki bu değişimin doğrudan genç istihdamı üzerinde bir negatif etkisinin olmayacağı da diğer bakış açısidir (Öz, 2019).

Genç işsizliğinin genç nüfusun hızla artmasıyla da ilgilidir düşüncesi de mevcuttur. Özellikle bu durumun en önemli örneği tarihte II. Dünya savaşı sonrası artan doğumlar örnek gösterilmektedir. Artan arzla birlikte talep yetersizliği gündeme gelmiştir.

Korenman ve Neumark, Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD)’ne üye 15 ülkede işsizlik ve genç nüfusu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Buna göre genç nüfustaki %10 olan artış, genç işsizliğini %5 oranında yükseltmiştir. Genç işsizliği ve yetişkin işsizliği arasındaki elastikiyet ise 0.7 olarak ölçülmüştür. Buradan bu oranların oluşmasındaki en önemli belirleyicinin genç nüfus miktarı olduğu anlaşılmıştır (Öz, 2019).

Teknolojinin ekonomik verimliliği arttırdığı gerçeği kabul edilmiş ve ilerleyen teknolojiyle birlikte çeşitli makineler zamanla insan emeğinin yerini almıştır. Ancak diğer açıdan bakıldığında makineleşmeyle birlikte makineleri kullanacak insana da

ihtiyaç vardır. Bu sebeple insanlar geliştirilir yeni öğrenmeler edinilir ve işsizlik bir nebze olsun azalmaktadır. Bunun yanında makineleşme yeni pazarlar oluşturacağı için genç işgücünün yeni pazarlara kaydırılması da diğer bir çözüm öneri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Hammer'a göre teknolojiyle değişen dünyada, özellikle hizmet ve endüstri sektöründe işçilerin sahip oldukları vasıflarda değişmiştir. Artan vasıf düzeyleri işgücü taleplerinin içeriğini de değiştirmiştir. Genç işgücü bu değişimde yetişkin işgücünden daha düşük vasfa sahip ve tecrübesi az olduğu için saf dışı bırakılmaktadır.

France ve Wiles kas gücüne olan ihtiyaç azaldığı için gençler tercih edilmediğini ve 1980 sonrası olan değişimin çok vasıflı ve esnek işgücüne olan ihtiyacı ortaya çıkardığını savunmuştur (Öz, 2019).

3.1.1.5. Mikro sebepler

Mikro nedenler açısından bakacak olursak, işsizlik ve genç işsizliği için önemli olan üç işsizlik türü vardır. Bunlar konjonktürel, friksiyonel ve yapısal işsizliktir. Yapısal işsizlik ile ilgili yapısal teoriye göre: piyasalarda meydana gelen olumlu bir gelişme genç işsizlik oranını düşürmeyecektir. Çünkü işverenlerin talep edecekleri nitelikler gençlerle uyuşmamakta buda işsizliğe neden olmaktadır (Öz, 2019).

Mikro nedenler yine bazı kavramlar ile açıklanabilir:

Cinsiyet etkisine bakacak olursak, kadınların işgücüne katılımını sahip oldukları eğitim düzeyleri ve ailenin ekonomik özelliklerinin belirlendiği anlaşılmıştır. Nam Güney Kore de 1970-1980 yılları arasında aile reisliğinde erkeklerin ön planda olduğu bir dönemde yaptığı araştırmada kadınların işgücüne katılımını eğitim durumlarının ve ailenin ekonomik durumunun belirlediğini ortaya koymuştur. Kadına toplum içinde biçilmiş olan rol genelde tüm toplumlarda aynıdır. Tüm dünyada genç işsizliği yüksek olsa da işsizlik oranları içinde en yüksek oran genelde kadınlara ait olmaktadır. Kadınlar ucuz işgücü olarak tercih edilmelerinin yanında kas gücü erkeklere oranla daha düşük olduğu için çoğunlukla tercih edilmemektedir. Bunun dışında işyerinde uğradıkları taciz ve kayıt dışı çalışma durumu da uğradıkları diğer haksızlıklar olarak sayılabilir (Öz, 2019).

Ülkemiz ABD ve OECD Ülkelerine göre kadın istihdamı açısından düşük oranlara sahiptir.

Kadınların genç işgücüne tercih edildiği zamanlarda olmaktadır. Kısmi çalışmanın kadın işgücü için rahat olması sebebiyle kadınlar bu tarz çalışmayı tercih etmekte ve bu durum işverenler açısından daha az ücret ödeyeceği için avantajlı bir duruma dönüşmektedir.

Bloom ve Freman, diğer grupların yani kadınların istihdamda yer almalarının genç işsizliğine olumlu ve olumsuz etkisi olabileceğini öne sürmüştür. Kadınlarla gençlerin aynı dönemde çalışmaya başlamaları kadınların gençlere tercih edilmesi sebebiyle genç iş gücü olumsuz etkilenecek ancak yapacakları iş açısından çalıştıkları yerlerde birbirleri ile işbirliği içinde yani tamamlayıcı olarak çalışacaklarsa bu durum genç işsizliğine olumlu yansıyacaktır görüşü hakimdir (Öz, 2019).

Eğitim konusuna bakacak olursak, birçok kişi iş hayatında fark yaratabilmek adına üniversite eğitimi almakta ancak mezuniyet sonrası iş bulamama sıkıntısıyla karşılaşmaktadır. Üniversite mezunlarının dışında diğer önemli sorun ise meslek lisesi mezunları meselesi olarak görülmüştür. Meslek liselerine gereken önemin verilmediği ve meslek liselerinin piyasadaki iş niteliklerini karşılayamadığı düşünülmektedir. Ülkemizde gençlerin eğitim düzeyi yetişkinlerin eğitim düzeyinden fazladır. Bu durum gelecek açısından işsizlik yaratmıyor gibi görünse de yeni mezunlar açısından zor bir durumdur. Piyasada eğitilmiş işgücüne göre işin olmaması büyük sorundur.

Gençlerin eğitim hayatından iş hayatına geçişleri tüm dünyada zor olduğu için OECD bu konuyla ilgili bir takım politikaların hayata geçirilmesini savunmuştur. Temel eğitim kalitesi, istihdama geçişteki sürenin kısaltılması ve sürekli öğrenme veya hayat boyu öğrenme modeliyle yeniliklerin yakalanması yaklaşımlarıyla işsizliğin önleneceğini savunmuştur (Öz, 2019).

Ankara Ticaret Odası Tarafından ortaya koyulan rapora göre üniversite mezunu vasıflı gençlerin önemli bir çoğunluğu çıraklık eğitim merkezlerinde eğitim görmektedir. Rapora göre çıraklık eğitim merkezlerinde eğitim gören kursiyerlerin yüzde 77 si üniversite mezunu kişiler tarafından oluşmaktadır. Üniversitelerde verilen eğitimin iş hayatına atılmak için yeterli olmadığı ve kişilerin ek bir kurs almadan iş sahibi olamadığı aşikârdır (Haşimoğlu ve diğ., t.y.).

Gelişmiş dünya ülkelerinde eğitim düzeyi arttıkça istihdam olanağı artmasına rağmen Türkiye’de durum böyle değildir. Lise ve altı eğitim düzeyine sahip kişiler üniversite mezunlarından daha kolay iş bulabilmektedir. Bu durumun en önemli göstergesi

tarımdaki aile işçiliği durumudur. Tarımdaki aile işçiliği durumu eğitim düzeyi düşük kişilerde yüksek oldukça üniversite mezunu genç işsizliği durumu verileri yüksek oranlarda görülmeye devam edecektir (Öztürk, 2012).

Bilgi eksikliği ise, bunların dışında gençler işgücü piyasasını tanımamakta nasıl iş arayacaklarını bilememekte iş aramak için hangi kurumların kapısını çalacağını bilememektedir. Bu sebeple rehberlik ve yönlendirme çalışmalarının uygulanması önem arz etmektedir (Öz, 2019).

2013 yılında Dünya Bankası tarafından yayınlanan “jobs” isimli raporda farklı 4 nedene yer verilmiştir. Bu nedenler genç nüfus patlaması, bilgi asimetrisi, yetersiz düzeyde kişisel ve sosyal ağlara sahip olma ve beceri uyumsuzluğu olarak karşımıza çıkmaktadır. Genç nüfus patlaması beraberinde arz fazlalığını da getiren önemli bir nedendir.

Bilgi asimetrisi yani bilgi eksikliği, gençlerin işgücü piyasasında nasıl iş arayacaklarını bilmemesi ile sonuçlanmakta ve işgücü piyasası hakkında yeterli bilgiye sahip olamamasıdır. Diğer yandan yetersiz sosyal ağlara sahip olan gençler bir işe yerleşmede yetişkinlere oranla daha çok sıkıntı yaşamaktadır. Aslında yetersiz bilgi eksikliğinin bir sonucu olarak karşımıza çıkan sosyal ağlarla iş arama durumu işgücü piyasası bilgilendirmelerinin eksik olduğu ülkelerde ve toplumlarda daha çok karşımıza çıkmaktadır. Sosyal ağlarla iş arama eş dost vasıtasıyla iş aramayla eş değer bir durumdur. Sosyal ağlarda bağlantı kurulan kişilerin işsiz olması gençlerin iş bulma potansiyelini düşüren bir durumdur. Eş dost vasıtasıyla iş bulma Ortadoğu ve Afrika’da daha yoğun olmakla birlikte, nitelikli işgücü arayışı da bu ülkelerde daha yüksektir. Bu ülkelerde açık işler ile işgücünün niteliklerinin uyumsuzluğu ve yetersizliği de dikkat çeken diğer boyuttur (Yazar Aslan, 2014).

Yaşa bakacak olursak, çalışma yaşı sınırı gençlerin özellikle genç işçilerin çalışma hayatını kısıtlamakta ve bazı işlerde hukuken ayrı tutulmaktadır. Geçmiş yıllara uzanacak olursak 1970’lerde Belçika, Fransa, F. Almanya, İtalya ve ABD de 20-24 yaş arası mesleki eğitim almış kişilerin diğer gençlere oranla daha rahat iş sahibi olduğu görülmüştür.

Asgari ücret uygulamalarında ise bazı ülkelerde yetişkinlere farklı ücret verilirken gençlere farklı ücret uygulamaları sunulmaktadır. Örneğin, Danimarka’da asgari ücret sınırı 15 yaş olarak tutulmuş ve bu da işsizlik verilerini olumlu yönde etkilemiştir.

Fransa, İsveç, F. Almanya da ilk girenin işten ilk çıkması sağlanmış ve iş güvencesi ile yetişkin, yaşlı ve kıdemli işçiler korunmuştur. Genç işçiler yine ilk olarak işten çıkarılan olmuştur. İtalya'ya bakıldığında ise daha önce aynı iş yerinde çalışanlar iş gücü talebi olduğu anda tekrar işe çağırılmış genç işçiler ikinci planda kalmıştır (Ekin, 2011).

Alt yaş sınırının iş hayatında sorun olmasının yanı sıra, yaşın ilerlemesi veya ileri yaşlarda olmakta işgücü olarak tercih edilmeme nedeni olmaktadır. Bazı işyerleri 35 yaşın üzerinde işçi yeni işçi almamakta hatta iş ilanlarına bunu özellikle belirtmektedir. Bu ileri yaşlarda olmanın dezavantajı iken, avantaja dönüştüğü zamanlarda olmaktadır. Bazı işler işin yapısı gereği tecrübe istemektedir. Tecrübe de genç yaşta edinilemeyecek bir özellik olduğu için yaşın artı puan getirdiği bir durumdur. İşverenler genellikle yaşı, ilk kez işe alacakları personel için sorun etmektedirler. Diğer bir değişle çok geç yaşlarda işe başlamış ve tecrübesi olmayan bir personel ilk kez iş hayatına giriyorsa yaş bu durumda sorun olmaktadır.

Bunların dışında psikolojik sebepler olan işe karşı tutum ve davranışlarda genç işçilerin işsiz kalma sebebidir. Çünkü gençler endüstri ve sanayi işlerine karşı olumsuz tutum içindedirler (Ekin, 2011). Genellikle üniversite mezunu olan bireyler veya günümüz gençliği daha çok yorulmayacakları, temiz giysilerle çalışacakları, masa başında çalışacakları işleri tercih etmektedirler.

Mezun olunan okul ise diğer başka bir kriter olarak karşımıza çıkıyor. Bilinen bir araştırmaya göre daha az bilinen ve tanınan üniversitelerden mezun olan gençler diğer tanınmış üniversitelerden mezun olanlara göre daha dezavantajlı olduğu belirlenmiştir. Bilkent Üniversitesi tarafından yapılan araştırma dikkat çekici nedenler ve sonuçlar ortaya koymuştur. Erkeklerde mühendislik fakültelerinden mezun olanların kadınlarda ise sosyal bilimlerden mezun olanların istihdama katılım oranları daha düşük bulunmuştur. Kendi hesabına çalışma ve ücretsiz aile işçiliği ise ücretli çalışma oranlarını düşüren diğer bir sebep olarak görülüyor. Daha az bilinen üniversitelerden mezun olup iş bulamama oranı erkeklerde kadınlara oranla daha yüksek ve tanınırlığı ve kalitesi daha yüksek üniversitelerden mezun olanlara göre daha az bilinen üniversitelerden mezun olanların meslek olarak esnafılığı seçme oranı daha yüksek bulunmuştur. Yani daha az tanınan üniversitelerden mezun olanlar plaza ve holdinglerde değil esnaf olarak çalışmayı tercih etmiş veya şartlar onları buna

yönlendirmiştir. Ayrıca hane halkı gelirleri açısından ise tanınmış üniversitelerden mezun olanlara göre gelirleri daha düşüktür.

Yaşadıkları coğrafya açısından bakarsak eğer daha az bilinen üniversitelerden mezun olanların yaşamları köy ve kasabalarda geçerken diğerlerinin metropol veya şehirlerde geçmiştir. Ayrıca bu kişilerin mensup oldukları ailelerin eğitim durumları da daha düşük seviyede bulunmuştur.

Bütün bu bulgulardan sonra Bilkent Üniversitesi tarafından az bilinen üniversite mezunlarının istihdam oranını arttırmak amacıyla ortaya “ilk fırsat programı” çıkarılmıştır. İlk fırsat programı bu gençlerin mezun olur olmaz iş deneyimi kazanmalarını, iş piyasasını tanımalarını ve sosyal ağlarını geliştirmelerini hedeflemektedir.

İlk fırsat programı ile gençler istihdamda daha çok yer almış, çalıştıkları işlerdeki memnuniyetleri daha yüksek, öğrendikleri becerileri çalıştıkları işlere daha kolay aktarabilme alanlarında daha yüksek oranlara sahip oldukları görülmüştür (Ökten ve Akyol, 2019).

Tecrübe eksikliği konusu, dünyada üniversitelerde verilen eğitimin tek işlevi istihdama katkıda bulunmak değil aynı zamanda evrensel anlamda bilgileri insanlara kazandırmaktır. Okullarda kazandırılan bilgiler kişilerin bunları nasıl değerlendireceği ile ilgilidir. Bu evrensel anlamda kazandırılan bilgileri iş hayatına aktarım konusunda sorunlar yaşanmaktadır. Okullarda verilen eğitim iş hayatı ile uyumsuz ise istihdam edilmeye sorunlar yaşanmaktadır. Ya da kişiler girdikleri işlere kazandıkları becerileri aktaramaz ise gençlerin istihdamı iş yerinde kısa sürmektedir. Özetle okullarda verilen eğitim içeriği iş yaşantısıyla örtüşmez ise ve üniversitelerde kazanılan beceriler istihdam edilecek kişi tarafından yoğrulmaz sentezlenmez ve işe aktarılacak duruma getirilemez ise istihdam sorunları başlamaktadır (Çakır ve Kellevezir, 2020).

Girişimcilik, işveren açısından bakıldığında ise iş fikirlerinin gerçekleşmesi için girişimcinin yeterli sermayeye sahip olmaması dolayısıyla yeni iş sahaları açılarak istihdam sağlanması engellenmiş olmaktadır.

Girişimcilere yeterli iş kurma kredileri verilerek veya gerekli yatırım teşvikleri verilerek sorunun çözümü kolaylaştırılabilir (Haşimoğlu ve diğ., t.y.).

Diğer bir mesele ise üniversite mezunu engelli personel istihdamı sorunudur. Engelli personellerin işyerlerinde rahat çalışabilecekleri ergonomik ortamların sağlanmaması engelli genç istihdamına sekte vurmakta ve küçük de olsa genç istihdamını engellemektedir. Engeline uygun işlerde çalışamayan üniversite mezunu genç işten ayrılmak zorunda kalmakta ve işsizlik rakamları artmaktadır (Haşimoğlu ve diğ., t.y.).

3.1.2. Dünyada genç işsizliğinin boyutları

1970’li yıllar genç işsizliğinin damga vurduğu yıllar olarak literatürde yerini almış bulunmaktadır. Bu dikkat çekme gelişmiş ekonomiye sahip ülkelerde ilk etap da fazla hissedilmezken en çok düşük gelişmişliğe sahip ülkelerde hissedilmiştir. 1973 yılı sonrasında bugün güçlü bir ekonomiye sahip olan ABD’de çalışan işçi verimliliği % 77 oranlarında artmasına rağmen, bugün iş hayatında para kazanan genç atalarından daha fazla kazanamamaktadır. Sebebi ise değişen dünya ve teknoloji ile birlikte makineleşme ve iş yerlerinde aranılan nitelik artmış ve çağa ayak uydurmak neredeyse imkansız hale gelmiştir. Günümüz dünyasında artık işler küçük parçalar bölünmüş ve uzmanlık önem kazanmıştır. Ancak geçmiş yıllarda insanlar standart nitelik ile çok fazla işte çalışarak daha fazla kazanmışlardır. Yani aslında yılların geçmesi genç istihdam olanaklarını arttırmasına rağmen hiçbir şey yerinde saymamıştır. İnsanların birbirleri ile olan istihdam yarışına birde teknoloji ile yarışma dahil olmuştur.

Buradan yola çıkarak başlayan gelişmeler günümüze kadar gelmiş ve insanların insanca çalışarak yaşama hakkını elde etme hareketlerine kadar devam etmiştir. Arap Baharı, Yunanistan ve İspanya krizleri, 2011’de New York’da ki Occupy Wall Street hareketi ve hareketin yankılarının İngiltere, İsrail ve Şili ‘ye kadar uzanması ve son olarak da Fransa’da meydana gelen ve dünya gündemini uzun süre meşgul eden Sarı Yelekliler gibi hareketler bu hareketlerden önemli olanlardır.

ILO’nun gençlik raporunda düzgün bir iş bulan ve çalışmaya başlayan gençlerin bile insana yakışır şartlarda çalışmadığı belirlenmiştir. Ayrıca gelişmemiş ülkelerde çalışan gençlerin ücret ve sosyal haklarının düşük olduğu belirlenmiştir. Bunun dışında gençlerin gelişmiş ülkelerde dâhil bütün ülkelerde atalarından daha az gelire sahip olduğu ve gelir eşitsizliğinin var olduğu belirtilmiştir.

Yine geçmişte önemli bir kriz olan 2008 yılında ABD ‘de yaşanan “Mortgage krizi” diğer bütün ülkeleri önemli ölçüde etkilemiştir. Peşinden gelen İspanyadaki konut krizi

de geri kalanı tamamlar nitelikte olmuş ve bankaların batmasına sebep olmuştur. Meydana gelen bu krizler meydana geldikleri yıl itibariyle genç istihdamında kendini olumsuz bir şekilde göstermiştir (Taş ve Güder, 2021).

ILO'nun "Küresel İstihdam Eğilimleri 2008" raporunda küresel büyümenin 2007 yılında devam ettiği ve toplam büyümenin %5.3 civarında olduğu kaydedilmiştir.

2007 yılı verimlilik artışı olarak istihdam seviyesindeki artıştan fazla olmuştur. Dolayısıyla 2006 yılında olan %6 işsizlik oranı aynı kalmış, 2007 verilerinde küresel büyüme verimlilik artışı ile sağlanmıştır.

İşsizlik oranının küresel olarak verimlilik artışıyla çözülmediği ve son on yıllık verilerinde aynı şeyleri söylediği desteklenmiştir.

1997-2007 yılları arasında genç işgücü 577 milyondan, 602 milyona çıkmıştır. Gençlerin işgücüne katılma oranı ise aynı yıllar arasında %55,2' den %50,5'e gerilemiştir. Bu rakamların bize gösterdiği ise hazır işgücünün istihdamdan daha fazla artış gösterdiği. Çalışma çağındaki toplam nüfusun %24,7 si gençlerden oluşmasına rağmen, %40,2'si genç işsizlerden oluşmaktadır. Bu oranlardaki çelişki gösteriyor ki talep arz dengesizliği devam etmekte ve acil istihdam politikalarına ihtiyaç duyulmaktadır (Erdayı, 2009).

Dünyada süregelen işsizlik sorunu sanayi devriminden sonra daha da artışa girerek yüksek seviyelere ulaşmış bununla birlikte genç işsizliği de yüksek seviyelere ulaşmıştır.

Avrupa İstatistik Kurumu ve Türkiye İstatistik Kurumundan alınan 2013 verilerine göre, 17 üyeli Avro bölgesi olarak adlandırılan bölgede işsizlik yüzde 12,1, 27 üyeli Avrupa birliği bölgesinde işsizlik yüzde 11, Türkiye'de ise yüzde 9,3 oranında belirlenmiştir. Genç işsizliği verileri ise Avro bölgesinde yüzde 24, AB'de yüzde 23,3 Türkiye'de ise yüzde 17,5 oranında belirlenmiştir.

Yunanistan, İspanya ve Hırvatistan da ise gençlerin yarıdan fazlası işsiz olarak karşımıza çıkmakta, en yüksek oran ise Yunanistan da görülmektedir. 2013 yılında en düşük genç işsizlik oranı ise Almanya, Avusturya ve Hollanda da karşımıza çıkmaktadır. Türkiye ise 2013 Nisan ayında yüzde 9.3 olarak karşımıza çıkan işsizlik oranı ve yüzde 17.5 genç işsizliği oranıyla birçok ülkeyi geride bırakarak iyi bir orana sahip olmuştur. (Bilen ve Taş, 2014).

Uzun süreli genç işsizlerin sayısı AB ‘de ve Türkiye’de yüksek oranda seyretmektedir.2013 yılında yayınlanan istihdam görünüm raporuna göre Küresel açıdan dünya ki işsiz sayısı 2012 yılına göre 2013 yılında 5 milyon daha artış göstererek 202 milyon seviyesine ulaşmıştır. Küresel ekonomide işsizlikteki artışa en yüksek katkı sağlayan ülkeler %45 oranıyla Güney ve Doğu Asya ülkeleri ve Sahra Altı Afrika ve Avrupa ülkeleridir. En az pay sahibi ise %1 oranıyla Latin Amerika Ülkeleridir.

2013 yılına gelene kadar oluşan bu olumsuz tablonun en önemli göstergesi kuşkusuz 2008 yılında başlayan ekonomik krizdir.2008 yılında başlayan ekonomik kriz Ekonomisini yönetmekte zorlanan ülkeleri etkilemiş ve bununla birlikte istihdam açıkları meydana gelmiş ve en büyük darbeyi yine genç işsizliği almıştır.2013 yılında 15-24 yaş arası genç işsizliği sayısı yaklaşık olarak 74.5 milyon olarak açıklanmıştır.

Genç işsizliği bu dönemde yetişkin işsizliğinin 3 katı civarına ulaşarak zirveyi yaşamış ve tarihe geçmiştir. İşsizlik süresi kriz öncesi döneme göre 2 kat artış göstermiştir.

Bu dönemde işsizlik süresi Yunanistan’da 9 ay, İspanya’da 8 ay olarak belirlenmiş, hatta Amerika Birleşik Devletleri gibi ekonomisi güçlü bir ülkede bile iş arayan bireylerin yaklaşık yarıya yakını yani %40’ ı uzun süreli işsizlerden oluşmaktadır.

Bütün bu olumsuzluklar bireylerin ödediği vergi yükünü arttırmış, en önemlisi genç bireyler bu dönemde iş hayatından uzak kalarak, işsizliğin verdiği tüm olumsuzlukları yaşamışlardır (Bilen ve Taş, 2014).

Aşağıdaki tabloya bakıldığında 2008 yılı dikkate alındığında ABD, İspanya ve EURO bölgesi dikkatleri çekmektedir.2008 yılından sonra 2009 ve 2010 yıllarında genç işsizlik oranlarındaki yükseliş devam etmiştir. ABD ‘de başlayan ekonomik kriz ABD’de genç işsizlik oranını yükseltmiştir. Aynı şekilde bu kriz İspanyada başka bir krize neden olmuş ve 2009-2014 yılları arasında genç işsizlik oranları yükselmeye devam etmiş ve en yüksek oranlara ulaşmıştır. Yine EURO bölgesinde de 2009-2013 yılları arasında kriz kaynaklı en yüksek genç işsizlik oranları ortaya çıkmıştır (Taş ve Güder, 2021).

Tablo 3. 1.Küresel düzeyde genç işsizlik oranları(%) (Taş ve Güder, 2021)

Yer/Yıl	2008	2010	2015	2020
Belçika	17,8	22,4	22,1	18,3
Fransa	18,3	22,5	24,6	20,7
Almanya	10,5	9,8	7,2	6
Yunanistan	21,8	33	49,8	39,3
İtalya	21,2	27,8	40,3	30,3
İspanya	24,4	41,5	48,3	40,4
İngiltere	14,9	19,8	14,6	14,1
ABD	12,8	18,4	11,6	11,7
Türkiye	18,4	19,7	18,5	25,6
İsrail	12,6	13,6	9,2	9,4
Avusturya	8,4	9,4	10,5	15,6
Hollanda	5,3	8,7	11,2	10,1
Norveç	7,5	9,2	9,8	13,1
Euro bölgesi	15,5	20,9	22,3	18
AB birliği	15,6	21	20,3	17,5
OECD toplam	12,7	16,7	13,9	14,4

Yukarıdaki tabloda 2008 ekonomik krizi sonrasında genç işsizlik rakamlarının ciddi boyutlarda arttığı ülkeler göze çarpmaktadır. İspanya ABD’de yaşanan krizden sonra kendi ülkesinde başka bir krizle daha mücadele eden ülke olmuştur.

Tablo 3. 2. 15-24 Yaş arası AB’de 2005-2020 yılları arası genç işsizliği oranları(%) (EUROSTAT, 2021)

Yıllar	İşsizlik Oranı
2005	4,5
2010	4,4
2015	4
2020	2,9

Yukarıdaki tabloya bakıldığında 5’er yıllık dönemler halinde incelendiğinde 2005 ve 2015 yılları arası işsizlik oranı birbirine yakın iken 2020’de büyük düşüş sergilemiştir. Bunun birçok nedeni olabileceği gibi yatırımların artması iş sahalarının genişlemesi bu nedenlerden birkaçı olabilir.

3.1.3. Türkiye’de genç işsizliğinin boyutları

Eğitim düzeyi arttıķķa işgücü piyasasına katılım artmaktadır. İşgücüne katılım oranı ülkemizde yükseköğretim mezunlarında %80,2, mesleki veya teknik lise mezunlarında %66,1; lise mezunlarında %54,2, lise altı eğitilmişlerde %48,8 ve okuryazar olamayanlarda ise %18,2 ‘dir.

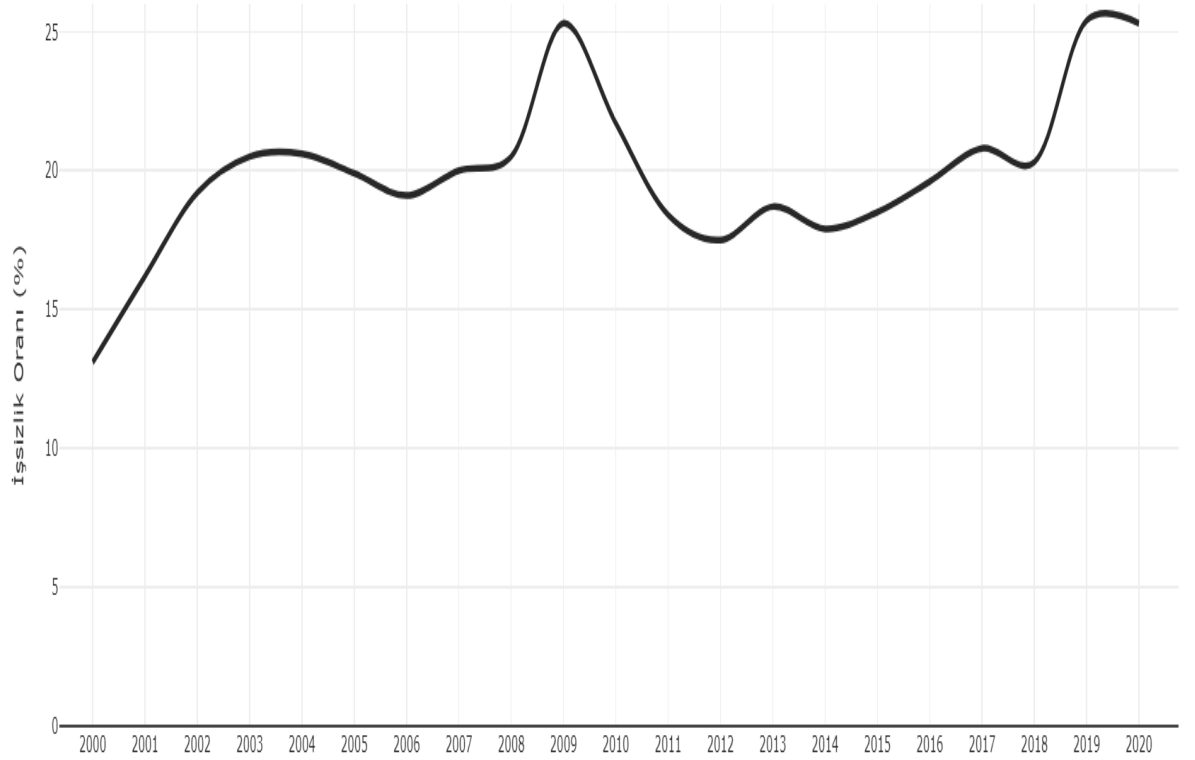
Buradan anlaşılıyor ki yükseköğretim mezunlarının işgücüne katılım oranı belirtilen gruplarda en yüksek olarak görölmektedir (Erikli ve Bayat, 2019).

TÜİK 2012 verilerine göre Türkiye’de kır nüfusu içindeki genç işsizliği 11,9 iken, kentlerde 20,3 olarak açıklanmıştır (Bilen ve Taş, 2014).

Bu orandaki farklılık için çeşitli yorumlar yapılabilir. Kentlerde yaşayan kişi sayısı kırdaki yaşayan kişi sayısından daha fazladır. Ayrıca kentlerde işgücüne katılmayı bekleyen, çalışmak isteyen nüfus daha fazladır. Eğitilmiş birey kentlerde kırlara göre daha fazla olduğu için istihdam edilmeyi beklemeleri ve istihdam edilemedikleri içinde oran farklı çıkmıştır. Kır nüfusu içinde yaşayan birey ücretsiz aile işçiliği, mevsimsel işçilik ve tarım işçiliği yapmaktadır. Bu sayılan sebepler kır ve kentlerde işsizlik oranını ve genç işsizlik oranını farklılaştırmıştır (Bilen ve Taş, 2014).

Türkiye, dünyada genç nüfus açısından özel bir duruma sahip ölkelerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu özel durum Türkiye’nin genç nüfus sayısının fazla olmasıdır. Genç nüfus sayısının fazla olması Türkiye’nin özel bir kavram olan demografik fırsat penceresi kavramıyla anılmasına sebep olmaktadır. Demografik fırsat penceresi genç nüfusa sahip olan ölkelerin sahip oldukları potansiyeli ortaya çıkarmasıdır. Eğer sahip olunan dinamik yapı istihdam faaliyetleri ile avantaja çevrilmez ise ölkede büyük sorunlarla gelecekte baş başa kalabilecektir. Çünkü 2040 yılında demografik fırsat penceresi kapanacaktır. 2023 yılına kadar ortaya çıkan genç nüfus çalışan nüfus durumuna dönüştürölmez ise, 2040 dan sonra bu nüfus yaşlanacak ve bu kez de işsizliğin üzerine sosyal sorunlar eklenecektir (Erdayı, 2009).

Grafik 3.1. 15-24 Yaş grubundaki genç nüfusun yıllara göre toplam işsizlik oranları
TÜİK işgücü istatistikleri(%) (TÜİK,2020)



2020 yılı genç işsizlik oranı 15-24 yaş arası kategori de %25,3 olarak belirlenmiştir. Yukarıdaki grafik 15-24 yaş arası genç işsizliği oranının 2000-2020 yılları arasında inişli çıkışlı bir yol izlediğini göstermektedir. Bu iniş ve çıkışlar birçok sebebe dayanabilmektedir. Beş yıllık dönemler halinde grafiğe bakılacak olursa, 2000 yılından sonra 2005 ve 2010 yıllarında genç işsizlik oranı artmaya devam etmiştir. Ancak 2015 yılında işsizlik oranı düşüşe geçmiş ve 2020 yılında tekrar en yüksek düzeyde olmuştur. 2015 yılında genç işsizlik rakamlarının daha düşük olması ülkede uygulanan bazı istihdam politikalarının işe yaradığını gösterebilir. Ancak 2020 yılında tekrar yükselmesi üniversite mezun sayısındaki artış ile bağdaştırılabilir.

Tablo 3. 3. Türkiye 2014-2020 genç işgücü sayısı(bin kişi) (ÇSGB, 2021)

Gösterge	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
İşgücü	28.786	29.678	30.535	31.643	32.274	32.549	30.873
Erkek	20.057	20.453	20.899	21.484	21.801	21.863	21.105
Kadın	8.729	9.225	9.637	10.159	10.473	10.686	9.768
Genç(15-24yaş)	4.789	4.958	5.025	5.146	5.182	5.182	4.574

Yukarıdaki tabloda erkek işgücünün kadın işgücünden yüksek olduğu görülmektedir. Kadının çalışma hayatında erkekten daha az yer aldığı görülmektedir. Bu durum kadının iş hayatında henüz yeterince yer bulamamasını göstermektedir. Gençlerin işgücüne katılımı 2019’a kadar artmış ancak 2020’de azalmıştır.

Tablo 3. 4. Türkiye 2014-2020 genç işgücüne katılma oranı(%) (ÇSGB, 2021).

Gösterge	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
İşgücüne Katılma Oranı	50,5	51,3	52	52,8	53,2	53	49,3
Erkek	71,3	71,6	72	72,5	72,7	72	68,2
Kadın	30,3	31,5	32,5	33,6	34,2	34,4	30,9
Genç(15-24 yaş)	40,8	42	42,4	43,3	44	44,4	39,1

Yüzde olarak kadın ve erkeklerin işgücüne katılma oranı incelendiğinde erkeklerin işgücüne katılımının kadınların katılımının iki katı olduğu görülmektedir. Ancak genel olarak gençlerin, kadınların ve erkeklerin 2020 yılına doğru istikrarlı giden oranlarının düştüğü görülmektedir. Bu işsizliğin arttığını açık olarak göstermektedir.

Tablo 3. 5. Türkiye 2014-2020 genç istihdam oranı (%) (ÇSGB, 2021)

Gösterge	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
İstihdam Oranı	45,5	46	46,3	47,1	47,4	45,7	42,8
Erkek	64,8	65	65,1	65,6	65,7	63,1	59,8
Kadın	26,7	27,5	28	28,9	29,4	28,7	26,3
Genç(15-24 yaş)	33,5	34,2	34,1	34,3	35	33,1	29,2

Erkeklerin istihdam oranı kadınlardan fazla olmuş, işgücü olarak daha çok erkekler tercih edilmiştir. Erkeklerin tercih edilme nedeni kas gücü gerektirecek faaliyetlere daha yatkın olmaları ya da kadınların henüz iş hayatına erkekler kadar hazır olmayışı gösterilebilir. Genç istihdam oranında ise 2019 yılından sonra düşüş gözlenmiştir. Bu durum meslek lisesi veya üniversite mezuniyet sayılarında artışın olduğu ancak gençlerin istihdam politikalarının bu yığılmayı azaltıcı etkisinin olmadığı ve yeni politikalara ihtiyaç duyulduğu çıkarımını yaptırmaktadır (ÇSGB, 2021).

3.1.4. Türkiyede genç işsizliğinin nedenleri

3.1.4.1. Konjonktürel nedenler

Bu başlığın en önemli konusu dünyada da olduğu gibi krizlerdir. 2008 Dünya Küresel Krizi ve 1998-2002 yılları arasında Türkiyede görülen krizler ve dışsal etkenler ekonomik durgunluğun en önemli sebebi olmuştur. Ekonomik durgunluk beraberinde işsizliği en önemlisi de genç işsizliğini getirmiştir (Yanbaşı, 2014). Çözüm olarak da “son giren ilk çıkar” düşüncesi ile genç işsizliğine çözüm aranmış ve işçi çıkarmada tecrübesiz oldukları için genç işçiler işsiz kalmıştır (Ekiz ve Örk Özel, 2020).

3.1.4.2. Yapısal nedenler

Türkiye önemli kararların alındığı 1980 yılında ekonomik ve sosyal yapıda büyük bir değişime gitmiş ve bu yıldan sonra işgücü ve piyasalar arası uyumsuzluk başlamıştır. İşgücünün yapısı değişen sosyal ve ekonomik piyasa koşullarına uyum sağlayamamış ve işsizlik baş göstermiştir. Bu kötü başlangıcı 2001 Şubat ayında yaşanan kriz takip etmiş ve genç işsizliği artmaya devam etmiştir. Türkiye’nin en önemli özelliği nüfus artış hızının piyasalardaki işgücü ihtiyacından fazla olmasıdır. Bu farklılık işsizliği de beraberinde getirmektedir. Küresel rekabetin çok yoğun olması nedeniyle işgücü

piyasaları yatırım yapmayı ön planda tutmuş ancak hızlı yatırımlara işgücü uyum sağlayamamıştır (Yanbaşı, 2014). İşgücünün piyasa ile uyumsuzluğu aslında okullarda verilen eğitimin piyasanın yapısı ile uyuşmaması ile başlamaktadır. Okullardaki eğitim ile işverenlerin beklentileri uyuşmamaktadır. Ayrıca Türkiye’de meslek lisesi eğitimi ara eleman gücünü karşılayacak nitelikte olmadığı için genç işsizliği artmaktadır (Ekiz ve Örk Özel, 2020).

3.1.4.3. Demografik nedenler

Türkiye’de genç işsizliğinin en önemli nedenleri göç, yaş ve cinsiyettir. Kırsalda yaşayan genç iş olanakları zayıf olan kırdan kente göç etmektedir. Kent yaşamında iş yaşamında var olmak kırsal yaşam insanı eğitim eksikliği dolayısıyla daha az nitelik isteyen işlerde çalışmaktadırlar. Bu sorunun çözümü için köyden kente gelen birey mesleki eğitimlerle bu açıklarına kapatma yoluna gitmektedir. Diğer bir neden ise tecrübeli işçinin genç işçiden daha çok iş yaşantısında tercih edilmesidir. İşverenler gençlerin işlere yabancı olmasından dolayı onları seçmemektedir. Bu durumda genç işsizliğine neden olmaktadır.

Kır hayatında ücretsiz aile işçisi ve tarım işçisi olarak çalışan kadının kent yaşamındaki durumu ise ev hanımlığı yada kayıt dışı işçilik olmaktadır. Bu da diğer genç işsizlik nedenleri arasında yer almaktadır (Yanbaşı, 2014).

3.1.5. Dünyada ve Türkiye ‘de genç işsizliği sonuçları

3.1.5.1. Sosyal sonuçlar

Sosyal bir varlık olan insan sosyal ortamlardan biri olan iş ortamından uzaklaştığında bazı sorunlarla karşılaşır. Bunlardan ilki kendine olan güveni azalır ve toplumsal alanda uyması gereken kurallarda azalmalar meydana gelir. Ayrıca para kazanamayan genç bağımlı kişilik haline gelerek ailesinin yardımıyla ayakta duran birey durumuna düşer. Bunların dışında sosyal dışlanmaya maruz kalma, emeğe yabancılaşma, suç işleme, sosyal çatışma, ulusal ve uluslararası göçlerin yaşanması şeklinde sonuçlarda olmaktadır. İşsiz genç parası olmadığı için parayla yapılacak her aktiviteden uzakta kalır ve toplumun genelinde yaygın olmayan davranışların içinde kalarak dışlanma yaşar. Uzun süre iş hayatından uzak kalan birey yalnızlığa alışıarak kalabalık ortamlardan rahatsız olacak ve uyum sağlayamayacaktır. Ayrıca çalıştığı alana da

yabancılaşma gerçekleşmiş olacaktır. İçinde bulunduğu durumdan dolayı yaşadığı bunalım neticesinde toplumla çatışan birey suç işlemeye meyil gösterecek ve öfkeli birey olacaktır. Yine diğer bir neden olan kendi bölgesinde iş bulamayan birey iç göç yaşayarak başka bir şehre veya daha fazla uzaklaşarak uluslararası göç yaşamak zorunda kalacaktır. Bu da kendi ailesinden uzakta başka sorunlara ve kendi ülkesine hizmet edememe sorunlarına yol açmaktadır (Bayrak, 2020).

Herhangi bir işe girememiş genç yaşadığı topluma karşı kızgınlık, güvensizlik ve dışlanmışlık hisseder. Yaşadığı topluma yabancılaşarak karşıt görüşler geliştirir ve zamanla muhalif ve devrimci bir kişiliğe bürünür. Yaşadığı toplumdan istediğini alamayan genç suç teşkil edecek olayların içinde bulur kendini. (Karabıyık, 2009).

İşsizlik ile karşı karşıya kalan birey, yaşadığı sefalet sorununun dışında, kin ve korku ile de baş başa kalır. Kin ve nefret dolan birey ise yaşadığı tüm ekosisteme zarar verir. Aile baskısı gençte saldırganlık davranışını ortaya çıkarır. Ailesinden sürekli işe yaramayan insan muamelesi gören genç, ailesine gösteremediği saldırganlığı arkadaşına, işverene kısacası tüm sosyal hayata yansıtır. Saldırgan olan genç ileri giderek yasa dışı işler içine girerek genç işsiz bir suçlu 'ya dönüşür (Kıcır, 2017).

Bir diğer sosyal sorun ise gençlerin yaşadığı beyin göçüdür. Kendi ülkesinde iş aramış ancak iş bulamamış genç gittiği ülkenin de işgücü piyasasını tanınamakta, kültür ve dil sorunları da ayrıca görülmektedir. Bu da gençler açısından zaman kaybı anlamına gelmektedir. Ayrıca göçmen sorunlarına da yol açmaktadır (T.C Kalkınma Bakanlığı, 2018).

3.1.5.2. Ekonomik sonuçlar

İlk sonuç genç birey kendisine ve ailesine bakmak zorunda olduğu için gelir yetersizliği ve kaybı yaşayacak olmasıdır. İkinci olarak ise üretimde yer almadığı için eksik istihdam meydana gelecektir. Son olarak ise çalışamayan genç ekonomiye yük getirecektir. Devlete vergi sigorta ve sağlık harcamaları ve işsizlik ödeneği şeklinde olumsuz dönüşleri olacaktır. Ayrıca iş hayatından uzak kalan birey parası olmadığı için ekonomik dışlanma yaşayacaktır. Bunun sonucunda hayati ihtiyaçları karşılanamayan genç yoksullukla mücadele etmek zorunda kalacaktır. Yoksulluk ve işsizlik arttıkça birlikte isimleri duyulan kavramlar olmaya devam etmektedir. Yoksul olan birey kendini gerçekleştirme yolculuğunda en temel ihtiyaçlar olan beslenme ve

barınma ihtiyaçlarını yerine getiremeyecek, beslenemediği için sağlık problemleri ortaya çıkacak ve başka ekonomik külfetler doğuracaktır (Bayrak, 2020).

Genç işgücünün istihdamda yer almaması üretime katkıda bulunamamalarına, dünyadaki teknolojik gelişmelerin işyerlerinde yarattığı değişimde genç beyinlerin yer almamasına, dolayısıyla ülkelerin güçlü ekonomilerle yarışında geride kalmasına neden olmaktadır. Bu durumun diğer bir adı da beşeri sermaye eksikliğidir. Üretim faktörlerinden olan bu etkenin çarkın içinden çekilmesi anlamına gelmektedir. Bunun dışında işsiz olan genç düşük ücretleri kabul ederek sosyal güvencesiz kayıt dışı işlerde çalışmaya mecbur kalmaktadır. Kayıt dışılık ve ücret düşüklüğü beraberinde sağlık harcaması yükü, sosyal sigorta primlerinin ödenmemesi, işsizlik maaşı gibi ek külfetler yaratarak ekonomiye zarar vermektedir. En büyük kayıp ise yoksulluk ve gelir kaybıdır (Karabıyık, 2009).

Gençlerin işsizlikte geçen sürelerinin gençler için çok sorun oluşturmayacağı ancak yetişkinlere daha çok sorun olacağı belirtilmiştir. Bunun dışında gençlerin işsizliği daha çok iş ararken geçirdikleri süre ve en iyi işi bulmak için iş değiştirmede geçen süreler olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak bu her zaman gençlere sorun etmeyeceği anlamına gelmemektedir. Çünkü gençlerin işsizlikte geçen süreleri gençlerin mesleki anlamda körelmesine neden olacak ve gelecekteki kariyer fırsatlarına darbe vuracaktır. Genel olarak işsizlik kişinin yapısında alışkanlık meydana getirir ve kişi tüm potansiyelini kaybedebilir. Ayrıca gençlerin mesleki anlamda sahip oldukları bilgiler güncelliğini yitirdiği için teknoloji altında ezilmektedir. İşverenler ise uzun süre işsiz kalmış kişiyi tecrübesi olmadığı için bilgileri körelmiş olabileceği için istihdama katmamaktadır.

Gençler piyasadaki bazı sorunlar nedeniyle geçici işlere yönelen gruptur. Geçici işlerde çalışan bireylerin iş güvenliği yoktur ve düşük ücretlerde çalışmaktadırlar. Gelecekleri ile ilgili kredi ve banka işlemlerine başvuru yapamazlar çünkü düzenli bir işleri yoktur. İşverenler tarafından geçici işler genellikle sürekli ve kalıcı işlere dönüştürülmemektedir. Geçici işlerde bireye çok fazla eğitim verilmez. Geçici işler kişinin uzun vadeli istihdamını etkilemektedir. Küresel ekonomideki bazı olaylardan herkesten önce geçici işlerde çalışanlar etkilenmekte ve ayrıca offshoring bir firmanın başka bir şehirde yatırım yapmasını gerektirdiği için geçici olarak çalışan gençleri yine

olumsuz etkilemektedir.Çünkü offshoring değişim gerektirdiği için düşük ücret ve işsizlik getirmektedir (Görlich ve diğ., 2013).



3.1.5.3. Psikolojik sonuçlar

İşsiz olmanın gençler üzerinde bıraktığı psikolojik sonuçlar genel olarak, kaygı, umutsuzluk, özsaygı ve kendine güvensizlik, stres ve tükenmişlik, öğrenilmiş çaresizlik, intihar, depresyon gibi sonuçlardır (Bayrak, 2020).

Umutsuzluk, aslında geleceğe dair umutsuzluk kavramıyla ilgilidir. Okulundan mezun olmuş ancak iş bulamamış genç geleceğine dair umutsuzluğa kapılmaktadır. Umutsuzluk intihar ve depresyonu da tetikleyen kavram olarak bilinmektedir (Bayrak, 2020).

Özsaygı ve kendine güven ise kişinin benliğini nasıl algıladığı ile ilgilidir. Birey aldığı eğitim sonucunda bir işe giremezse aldığı eğitimin boş olduğunu hissedip kendini değersiz görebilir. Bir iş de çalışan bireylerin özsaygıları ve kendine güvenlerinin işsiz bireylerden daha yüksek olduğu araştırmalarla kanıtlanmıştır (Bayrak, 2020).

İşsiz birey hayatının hep aynı gideceğini ve asla düzelmeyeceğini düşünür. Her işe başvuru denemesinde olumsuz yanıt alır ve bir sonrakinin de olumsuz olacağını düşünür. Böylece çaresizliği öğrenmiş olur (Bayrak, 2020).

Yine olumsuz ruh halinden kaynaklanan başka bir çöküş ise intihardır. Birey işsizlik yaşantısı devam ettikçe işsizliğe gereğinden fazla anlam yüklediği için kendi yaşam hakkını kendisi elinden almaktadır (Bayrak, 2020).

İşsizlik ve psikolojik sonuçları üzerine yapılan bir takım araştırmalar vardır. Bunlardan ilki, Feather ve Bond(1983) ‘un işsiz olan kişi ve işi olan kişiler ile ilgili olarak yaptığı çalışmadır. Bu çalışmaya göre işi olan kişiler zamanı daha kaliteli işlere harcarken işsiz olanlar daha kalitesiz işlere harcamıştır. İşsiz olanlar madde kullanımı, alkol ve gece hayatıyla ilgilenirken işi olanlar daha düzenli hayata sahip olmuşlardır. İş olmayanların depresyon durumu işi olanlara göre daha yüksek bulunmuştur.

Tiggemann ve Winefield(1984) ‘ın araştırması ise boylamsal çalışma ile belirlenmiş ve işsiz gençlerin duygu durumlarının daha karışık, bulundukları sosyal ortamlara daha zor uyum sağlayan, hayata daha pesimistik bakan ve depresyona girmeye meyilli, mutsuz oldukları belirlenmiştir.

Hammarstrom ve Janlert(1997) yaptığı araştırmada mezuniyet aşamasında olanlar ile görüşülmüş psikolojik semptomlar ile ilgili tespitler elde edilmiştir. Aynı grup ile 5 yıl sonra tekrar görüşülmüş ve yeniden bazı semptomlar elde edilmiştir. Aradan geçen

zaman diliminde kaygı durumlarındaki artış tespit edilmiştir. Son görüşmede uzun süredir işsiz olanların depresyon durumlarında artış gözlenmiştir. Araştırmada fark edilen diğer durum ise işsizlik durumunun süresi ile depresyon arasındaki ilişki olmuştur. Aradaki zaman farkı arttıkça depresyona girme ihtimali artmaktadır.

Murphy ve Athanasou(1999) yaptığı araştırma sonucunda iş kaybının stresi tetiklediğini bulmuştur.

Rathmann vd.(2016) ise ekonomik durgunluk dönemlerinin gençleri psikolojik olarak olumsuz etkilediği hatta bu etkinin gelir seviyesi düşük ailelerde daha fazla görüldüğünü belirtmiştir.

İsveç'te,Thern vd.(2017) tarafından 17-24 yaş arası gençler üzerinde 19 yıl arayla yapılan araştırma sonuçları kıyaslanmış ve sonuçların diğer araştırmaları desteklediği yani işsiz geçen sürelerin gençleri depresyona ve madde bağımlılığına ittiği tespit edilmiştir.

Gençlerin yaşadığı diğer bir sorun ise endişe, kaygı ve depresyon üçlüsünün meydana gelme biçimidir. Hayatı hakkında endişelenen genç kaygı duymaya başlar, kaygı üzerinden dolayı olarak ise depresyona girer (Kıcır, 2017).

İş hayatından umduğunu bulamayan genç önce topluma sonrada ailesine karşı kırgınlık hissetmektedir. İş bulamamayı bir başarısızlık sayarak yenilgi aldığını düşünür. Bu yenilgi bireyi bir takım davranış bozukluklarına ve depresyona iter (Karabıyık, 2009).

Başka bir kaynakta da genç işsiz olan kişilerin uyuşturucu kullanmaya daha çok meyil ettiği ve bunun da bazı sosyal yıkımlara neden olduğuda belirtilmiştir (Görlüch ve diğ., 2013).

4.ÜNİVERSİTE MEZUNU GENÇ İŞSİZLİĞİ’NİN GÖRÜNÜMÜ, NEDENLERİ, SONUÇLARI VE MÜCADELE POLİTİKALARI

4.1.Üniversite Mezunu Genç İşsizliğinin Türkiye’deki Görünümü

Son yıllarda en büyük işsizlik oranı yükseköğretim mezunu gençlerde görülmektedir. Gelişmiş veya az gelişmiş ülkeler ayrımı olarak bu işsizlik türüne baktığımızda tüm dünyada eğitim seviyesi yükseldikçe işsizlik oranının yükseldiği tartışılmaz bir gerçektir. Türkiye de üniversite mezunu genç işsizliği oranları yükselmesine rağmen eğitilmiş işgücü oranı artmaktadır. OECD ülkelerine göre Türkiye’de yükseköğretim mezunu olmak iş bulabilmek açısından avantaj olarak görülmeye devam etmektedir.

Yüksek öğretimli işgücü olmak iş piyasalarında gençlere iyi şartlarda iş bulabilmek için yüksek öneme sahip olduğundan dolayı yükseköğretime talep artmaya devam etmektedir. Bu olumlu durumun dışında bu talep yüksekliği eğitimin niteliği ve mezunlar üzerinde bazı olumsuzlukları da beraberinde getirmektedir.

Ancak OECD’nin 2017 yılında yayınladığı raporunda Türkiye’de yükseköğretim mezunu işgücü olmanın avantajlarının azaldığı belirtilmiştir. 2000 yılından bu yana yükseköğretim mezunlarının istihdamının azaldığı gözlemlenmiştir.

Türkiye’nin işgücüne katılma oranı artmasına rağmen istihdam oranının çok düşük seviyelerde kaldığı aşikârdır.2014-2019 yılları arasında işsizlik oranlarında sürekli bir artış söz konusu olduğu kaynaklarda belirtilmiştir.

Sayısal verilerin dışında eğitimin ve okulların niteliği de tartışılması gereken bir konudur. İstatistikler Türkiye’de üniversiteye başvuru yapan sayısının oldukça yüksek ancak yerleşen sayısının ise oldukça düşük olduğunu göstermektedir. Bir alt kademenin eğitimin bir üst kademeyi desteklemediği bu verilerden aşikârdır.

Türkiye’de yükseköğretimi alanlar bazında değerlendirecek olursak, işletme, yönetim ve hukuk çok tercih edilen alanlar olmasına rağmen istihdamı diğer alanlara oranla düşüktür. En yüksek istihdam oranlarına sahip alanlar ise mühendislik, imalat, yapı ve sağlık alanları olmaktadır. En düşük istihdam oranına sahip diğer alanlar ise hem Türkiye’de hem de OECD ülkelerinde sanat, edebiyat, sosyal bilimler, gazetecilik ve bilişim sektörleridir.

Dünyada ve ülkemizde yükseköğretimin işlevi sadece piyasaya personel yetiştirmek değil aynı zamanda evrensel değişen dünyanın yapısını da eğitim programlarının içine yerleştirmektir. Önemli olan üniversitelerin sayısı ve mezun sayısı olmamakla birlikte eğitimin iş alanları ile nitelik uyumluluğudur (Çakır ve Kellevezir, 2020).

Türkiye’de yükseköğretimden mezun olan öğrenci sayısı giderek artmaktadır. AB28 ülkelerine kıyasla Türkiye’de yükseköğretim mezunu gençlerin istihdamı yavaş kalmaktadır. Erkeklerde yükseköğretim mezunu istihdamı lise mezunu erkeklerin istihdamının altında kalmış ancak kadınlarda durum bunun tam tersi olarak işlemiştir. 2004-2018 yılları arasında üniversite mezunu olanlar ile lise mezunu olan erkekler arasındaki istihdam oranı farkı, yükseköğretim mezunu olanların zararına olacak yönde artmıştır. Aynı zamanda 2013-2018 yılları arasında da yükseköğretim mezunu erkeklerin istihdam oranında azalma ortaya çıkmıştır. 2018 yılındaki oranlar 2009 yılında dünyada gerçekleşen küresel kriz oranıyla benzer sonuç ortaya koymaktadır. Kadınlarda ise 2013-2018 yılları arası yükseköğretili mezunu istihdamı küçük düşüş yaşamıştır. Kadınlarda istihdam oranı genel itibariyle düşük olmasından dolayı düşüş oranları da düşük olmaktadır. Yükseköğrenim mezun sayısı arttıkça istihdam sayıları da artmaktadır. Yükseköğretim mezunlarının para karşılığı bir iş de bir işyerinde çalışma oranları giderek azalmaktadır. Bu düşüklük ücretsiz aile işçisi olma ve kendi hesabına çalışma gibi nedenlerden dolayı ortaya çıkmaktadır. Buda çoğu kez sosyal güvencesiz çalışmayı beraberinde getirerek, kayıt dışı istihdama kapı açmaktadır. Bu durum gençlerin bir işe bağlı ücretli işçi olmama yani istihdam edilmeme durumunu göstermektedir. Yine bu oranlar yükseköğrenim mezunu erkeklerde kadınlara oranla daha fazladır. Türkiye’de yükseköğrenim mezunu sayısının fazla olmasının en büyük nedeni 2005-2009 yılları arasında açılan yeni üniversiteler gösterilmektedir. Bu durum okullarda bölümlerin kontenjan sayılarının artmasına neden olmuş ve bazı bölümlerde fazla yığılma gerçekleşmiştir. Sosyal bilimler ve mühendislik bölümleri bu duruma öncülük eden bölümler arasındadır. Erkeklerde sosyal bilimlere ilaveten mühendislik, kadınlarda sosyal bilimlere ilaveten eğitim fakültesi bölümlerinin mezunlarının istihdamı ilk sırada yer almaktadır. Ancak hukuk, sağlık ve eğitim fakültesi mezunlarının istihdamına göre sosyal bilimler fakültelerinin istihdamı istenilen düzeyde değildir.

Özetle Türkiye’de , son yıllarda yükseköğretim mezunlarının sayısındaki artış devam etmekte iken, istihdamları sayının çok altında kalmaktadır. Bunun en önemli sebebi ise üniversitelerde açılan bazı bölümlere öğrencilerin kolay yerleşiyor olması gösterilmektedir. Kolay yerleşilen ve kontenjanları yüksek olan sosyal bilimler gibi bölümlerin kontenjanlarının azaltılması ve iş hayatının istediği sayıda belirlenmesi gerekliliği bir kez daha gerekli olduğu görülmüştür (Ökten ve Akyol, 2020).

Tablo 4. 1. Eğitim düzeyine göre genç işsizlik oranları (15-24 Yaş, %) (TÜİK, 2021)

Eğitim Düzeyi	2014	2015	2017	2018	2019	2020
Okur Yazar Olmayanlar	12,1	7,9	12,1	12	20,9	14,3
Lise Altı Eğitimliler	14,7	15,3	15,2	15,8	19,9	20,4
Lise	20,4	22,2	24,4	23,5	28,9	27,6
Mesleki Veya Teknik Lise	19,3	18,1	21,8	21,3	27,4	25,2
Yükseköğretim	28,3	29,5	34,4	30,6	35,6	35,8

Yukarıdaki tablodan da anlaşılabacağı gibi yükseköğretim mezunu genç işsizlik oranı sürekli artma eğilimindedir. Diğer öğrenim düzeylerine göre kıyaslama yapılacak olursa yine yükseköğretim mezunu bireylerin işsizlik oranlarının diğer öğrenim düzeylerinden yüksek olduğu görülmüştür. Mezun sayısındaki artış üniversite mezunu genç işsizliğini arttırmıştır.

Tablo 4. 2. 2014-2020 Yılları arası ne eğitimde ne istihdamda olan yükseköğretim mezunu genç nüfus oranları(%) (TÜİK, 2021)

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
2014	35,9	23,3	30
2015	32,8	20,6	27,6
2016	37,4	24,3	31,8
2017	35,6	21	29,4
2018	37,2	26,6	32,5
2019	39,9	26,6	34,5
2020	46,8	35,4	42,2

Tabloya göre ne eğitimde ne istihdamda kıyaslamasında kadınların oranının erkeklerden daha yüksek olduğu aşikârdır. Toplumda kadın işgücünün henüz iş hayatında erkekler kadar yer almadığı bir kez daha vurgulanmıştır.

Tablo 4. 3. Yükseköğretim mezunu genç işsizliği oranı(%) (VERİKAYNAĞI, 2022)

Yıllar	İşsizlik Oranı
2005	10,6
2010	11,5
2015	11,2
2020	12,6

2021 Nisan-Mayıs-Haziran İşsizlik Oranı İse %11,3 olarak tespit edilmiştir.

Yukarıdaki tabloya göre işsizlik oranı genel olarak yükseköğretim mezunlarında artma eğilimindedir. Sadece 2015 yılında küçük bir düşüş olmuştur. Ayrıca yine 2021 yılındada düşme eğilimindedir.

Tablo 4. 4. 15+ Yaş yükseköğretim mezunlarında istihdam oranı(%) (TÜİK, 2022 ve Yan başlı, 2014).

Yıllar	İstihdam Oranı
2000	72,7
2005	70,1
2010	70,1
2020	65,1

Yüksek öğretim mezunu istihdam oranı genelde azalmaktadır. Yalnızca 2021 yılında az da olsa yükselme eğilimine girmiştir.

4.2. Üniversite Mezunu Genç İşsizliğinin Türkiye’deki Nedenleri

Hızlı üniversiteleşme sonucunda çok fazla üniversite kurulmuş ve çok fazla öğrenci bu üniversitelere kayıt olmuştur. Üniversiteden mezun sayısının bir anda artması iş gücü piyasası ile mezun sayısı arasındaki dengeyi bozmuştur.

Bazı bölümlerde kontenjanlar dolarken bazı bölümlerde ise kontenjanlar dolmamakta ve öğrenci bulunamamaktadır. Bu bazı bölümlerde öğrencilerin yığılması mezun

fazlalığına yol açmaktadır. Piyasaların istediği nitelik ve sayıda üniversite bölüm ve kontenjanlarının belirlenmesi bu durumdan dolayı kaçınılmaz olmaktadır.

Okullarından mezun olan öğrenciler işgücü piyasasının istediği nitelikte eğitim almadıkları için eğitim iş hayatı dengesizliği oluşmaktadır.

Hızlı üniversiteleşme sonucunda eğitime yapılan yatırım fazla olmasına rağmen eğitimden alınan çıktı yatırım kadar yüksek olmamaktadır. Bu da eğitim içeriğinin yeniden gözden geçirilmesini gerektirmektedir. Ayrıca sadece yerel kalkınma baz alınarak açılan bölümler ve okulların varlığı işsiz mezun sayısını arttırmaktadır.

Lisans düzeyinde alınan eğitim günümüz koşullarında yeterli olmamakta öğrenci yüksek lisans eğitimiyle eğitim hayatına devam ederek iş hayatına biraz daha geç başlamaktadır. Bu da işsizlik verilerine olumsuz yansıyan diğer bir sonuçtur.

Üniversitelerde benzer müfredatlar da çok fazla bölüm olması aynı alanlardan mezun sayısını arttırarak işsizliğe katkıda bulunmaktadır.

Üniversitelerdeki diğer bir eksiklik ise yabancı dil eksikliğidir. Küreselleşen dünyada yabancı dil çeşitli iş kapıları açarak istihdama katkı sağlayan en önemli özelliktir. Okulların yabancı dil öğretmede başarıları eksik olduğu için öğrenciler iş hayatına büyük bir eksiklikle başlamakta ve istihdamda yer alamamaktadır.

Ekonomideki büyüme modellerinin daha çok inşaat ve imalat gibi vasıfsız işçi çalıştıracak alanlarda yoğunlaşması, üniversite mezunlarına yapılması gereken yatırımı geride bırakmaktadır.

Tüm dünyayı etkileyen ekonomik dalgalanmalar ve krizler genç istihdamını etkileyen bireyden bağımsız diğer bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır.

Üniversitelerde, üniversite sanayi iş birliği sağlayan uygulamaların eksikliği genç işsizliğinin oluşmasındaki diğer önemli bir neden ve eksiklik olarak belirlenmektedir. Staj imkanlarının eksikliği de bir diğer neden olarak karşımıza çıkmaktadır. Tecrübe kazanmadan iş hayatına geçen genç eksik tecrübe yüzünden işsizlikle karşı karşıya kalmaktadır.

Öğrencilerin iş hayatıyla ilgili bilgilerinin eksikliği, nasıl iş arayacaklarını bilmemeleri genç işgücünün işsizliğini olumsuz etkileyen bir diğer özellik olarak nedenler arasında yerini almaktadır (Çalışkan ve Dönüm, 2019).

Genç üniversite mezunlarının istihdamı konusu, üniversitelerde açılmış olan bölümlerle oldukça ilgili bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Üniversitelerde bazı bölümlere sayıca fazla öğrenci yerleşirken bazı bölümlerin kontenjanları açık kalmış ve öğrenci eksikliği yaşanmıştır. Sayıca fazla öğrenci yerleşen bölümlerden mezun olan öğrenciler ise mezuniyet sonrası işsizlik sorunuyla karşı karşıya kalmıştır. Bunun dışında iktisadi idari bilimler fakültelerine uygun nitelikte kişiler yerleşmemekle birlikte bu fakülte mezunlarında oldukça fazla yığılma olmuştur. İstihdam alanı dar olan diğer bölümler ise fen edebiyat fakültelerinin bazı bölümleri, öğretmenlik alanının bazı bölümleri ve mühendislik alanının bazı bölümleri olarak sıralanabilir. Ayrıca bazı bölümler istihdam alanı dar olan bölümler olarak karşımıza çıkmaktadır. Buradan varılacak sonuç ise, üniversitelerde açılacak olan bölümler ve istihdam alanı yaratılacak alanlar eş güdümlü çalışmalıdır. Piyasada istenilen işgücü kadar üniversitelere kontenjan verilerek yada istihdam alanı daralan bölümler kapatılarak, sayısı azaltılarak bu sorun çözülmelidir. Aksi takdirde umudu kırılmış genç işgücü ve bunalıma girmiş genç iş gücü ile karşılaşılması kaçınılmaz sonudur (Çakır ve Kellevezir, 2020)

Dünya dijitalleşme dönüşümüne girerken Türkiye'nin dijitalleşme sürecinin gerisinde kalması istihdam sorunlarına yol açmaktadır. Üniversiteler bölümlerini dijital dönüşüme ve bilgisayar kullanma becerisine yönelik revize edip yenilerse ancak bu sorundan kurtulabilir. Ancak çalışan niteliğinin ve okullarda okutulan ders içeriklerinin dijital dönüşüme uygun duruma getirilmesi de zaman alıcı bir durum olduğu da kaçınılmazdır. Türkiye'de yüksek eğitilmiş işgücü daha çok kamu sektöründe yoğunlaşmaktadır. Ancak yeni mezun olan nitelikli iş gücünün özel sektörde çalışmaya özendirilmesi yapılması gerekenlerin başında gelmektedir. Gençler, mezun olur olmaz özel sektör işverenin kapısını çaldığı için ve özel sektörde ilk deneyimlerini yaşadıkları için özel sektör işverene yapılan istihdam politikalarının arttırılması ön koşul olmaktadır.

Diğer yandan Türkiye göç alan göçmen ağırlıklı bir ülke olduğu için 10-12 yıl içinde yerli gençlerin yanı sıra, göçmen gençlerin istihdam sorunlarının da ekleneceği için istihdamda yeni sorunlar ortaya çıkacaktır. Dijital dönüşüme ayak uydurulması gereken kişi sayısı zamanla bu sorunlardan dolayı artacağı için üniversitelerin ve

istihdam sağlayacak diğer kurumların alt yapısının hızlı bir şekilde dijital dnüşüme hazır duruma getirilmesi gerekliliği kaçınılmazdır (T.C Kalkınma Bakanlığı, 2018).



4.3.Üniversite Mezunu Genç İşsizliğinin Dünyadaki Görünümü

1929 yılında yaşanan krizden sonra yaşanan en büyük kriz olarak bilinen 2007 krizi, ABD’de kredilerin, ipoteklerin ve düşük faizlerin özendirilmesiyle kişilerin ev almaya teşvik edilmesi ile ortaya çıkmıştır. Kişiler gelirlerinden ve ödeme güçlerinden daha fazla borçlanarak ev aldıkları için geri ödemede sorunlar yaşanmış ve kriz ortamı boy göstermiştir. Buna bağlı olarak inşaat işleri durma aşamasına gelmiş ve ülkelerin büyüme oranlarına bu durum olumsuz yansımıştır. Bu süreç ile birlikte genç işsizliği problemi boy göstermiş gündem olmuştur. Bu sebepten dolayı çeşitli istihdam politikaları genellikle kısa süreli genç işsizlik üzerine olmuş ve uzun süreli genç işsizlik üzerine uygulanması gereken politikalarda açık oluşmuştur. Türkiye İstatistik Kurumunun verilerine göre uzun süreli işsizlik içinde üniversite mezunu genç işsizlerin oranı oldukça yüksektir. 2007 yılında uzun süreli genç işsizlerde üniversite mezunu işsiz oranı, tüm üniversite mezunu genç işsizlerin %40,1 ‘ini oluşturmaktadır. Yıllar geçtikçe bu oran azalma eğilimine geçmiş olsada istenilen orana ulaşamamıştır (Erikli ve Bayat, 2019).

2004-2016 yılları arasında gelişmiş ülkelerde eğitim düzeyi arttıkça genç işsizlik oranının azaldığı tespit edilmiştir. Bu yıllar arasında ilginç bir şekilde ortaöğretim ve yükseköğretim genç işsizlik oranları eşitlenmiştir. Ancak bu yıldan sonra tekrar üniversite mezunlarının işsizlik oranları lise mezunlarından daha düşük çıkmaya başlamıştır. Bunun sebebinin 2008 yılında dünyada gerçekleşen küresel kriz olduğu düşünülmüştür. Gelişmekte olan ülkelerde ise 2004-2016 yılları arasında eğitim durumunun işsizliği azaltıcı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bunun nedeni ise gelişmemiş ülkelere mezun sayısı fazla olsa da iş alanlarına yapılan yatırımın kısıtlı olması nedenler arasında gösterilebilir (Bağcı, 2018)

Günümüze doğru geldiğimizde ise, oranlar şöyledir: 20-34 yaş arası genç üniversite mezunlarının AB’de yani dünyadaki istihdam oranı %83,7 dir.

Tablo 4. 5. 20-34 yaş arası eğitim ve öğretimde olmayan yüksek öğretim mezunu bireylerin 2008-2020 yılları arası AB istihdam oranları(%) (EUROSTAT, 2021)

Yıllar	İstihdam Oranı
2008	86,9
2010	82,2
2012	80,6
2014	79,5
2016	81,9
2018	85
2020	83,7

Tabloya göre en yüksek istihdam 2008 yılında yapılmışken en az istihdam 2014 yılında yapılmıştır.

Tablo 4. 6. 2020 yılı 20-34 yaş arası AB ‘de yükseköğretim mezunu bireylerin ülkelere göre istihdamı(%) (EUROSTAT, 2021)

Ülkeler	İstihdam oranı
EU	83,7
Germany	93
Greece	60,8
Spain	75,9
France	81,1
Italy	64,1
Netherlands	94,5
Finland	89,5
Sweden	90,8
Norway	94,3
Turkey	56,4

Yukarıdaki tablo eğitimde olmayan yükseköğretim mezunu bireylerin AB’de ülkelere göre istihdam oranlarını yansıtmaktadır. Tabloya göre en yüksek oran Almanya, Hollanda, Norveç, Finlandiya, İsveç gibi ülkelere ait ve ortalamanı üstünde bir seyir izlemişken, Türkiye oranının çok çok altında kalmıştır.

4.4. Üniversite Mezunu Genç İşsizliğinin Dünyadaki Nedenleri

Üniversite mezunu genç iş piyasasına yeni dâhil olduğu için hemen iş bulamamaktadır. Ancak zaman geçtikçe ve yaş arttıkça iş bulma oranında yükselmektedir. Üniversite mezunu genç aldığı eğitimin niteliğine uygun işlerde çalışmak istediği için iş bulma

süresi daha alt seviyedeki mezunlara göre uzamaktadır. Çünkü eğitim durumu düşük olan kişi iş ayırt etmeden herhangi bir işe girmekte ve iş bulma süresi kısalmaktadır (Altınsoy, 2020).

Genel olarak üniversite mezunu olanların sahip oldukları diplomalara yüklenen değer kişiden kişiye ve işe girilecek firmadan firmaya değişiklik göstermektedir. Bazı firmalar diplomaları işe alacakları personelin sahip oldukları mesleği kanıtlayan evrak olduğunu düşünmektedirler. Ve sadece diploma bu firmalar için yeterli olmaktadır. Bazı firmalar için ise diploma tek başına yeterli olmamaktadır. İşe girecek bireyin çalışacağı pozisyondaki görevi yapabilecek nitelikte olması önemlidir.

Bu konudaki diğer bir düşünce ise üniversite mezuniyetinin dışında bireylerin hangi üniversiteden mezun olduklarının önemli olmasıdır. Ama genel olarak işe alınacak üniversite mezunundan beklenen uzman olduğu alandaki becerisi dışında, firmaya olan uygunluğu, geçmiş tecrübeleri, farkındalık düzeyi, kendini tanıması, iletişim becerisi gibi özelliklerdir (Kurnaz Baltacı ve Özaydın, 2020).

Bir ülkenin günümüz koşullarında ekonomik ve sosyal olarak rekabet etme gücünün artması ve gelişmesi kalifiye iyi eğitim almış insan gücüyle mümkündür. Bunu sağlayacak en önemli aracı kuruluştadır üniversitedir. Fakat olumsuz olan yanı beşeri sermaye olan eğitilmiş insan gücü her geçen gün artmasına ve ülkeleri yeterli gelişmişlik seviyesine taşımaya hazır olmasına rağmen, işsizlik gibi bir sorunla karşılaşarak uygun işlerde değerlendirilememektedir.

Üniversite mezunu olan birinin iş bulması bazen kendisinden kaynaklanmayan faktörlerden dolayı zorlaşmaktadır. Dolayısıyla kariyer planlaması çok iyi yapılarak kendisine uygun işlere başvuru yapılmalıdır. Kariyer planlaması çok dallı faktörlerin olumsuz koşullarından etkilenmektedir.

Bireyin aldığı üniversite eğitimi günümüz koşullarında iş bulabilmesi için tek başına yeterli olmamakta bunun yanı sıra aldığı sertifikalar katıldığı kişisel gelişim programları yaptığı stajlar bireye iş hayatında avantaj sağlamaktadır. Ayrıca iş bulma becerilerinin geliştirilmesi eğitimi de alınması birey için gerekli ön koşul olmaktadır.

Üniversite mezunu birey kendisine uygun iş bulabilmesi için piyasa koşullarını çok iyi araştırıp, başvuru yaptığı alanı da çok iyi araştırmalı ve gerekli bilgileri toplamalıdır. Birey niteliklerine uygun iş görüşmesine gittiği zaman başarılı olacaktır fakat

niteliklerine uymayan bir iş görüşmesinde kabul görmesi kişide gerekli motivasyonu ve tatmini yaratmayacaktır (Şahin ve Tepençelik, 2015).

Eksik kariyer yönlendirmesi ve yönelimi ile birey doğru mesleği seçememekte, mezun olduğu mesleğe dair beceri yeteneklerinde eksikliği olabilmekte, mezuniyetini kaliteli geçirememesi yani hem teknik becerileri hemde iş hayatıyla ilgili bir takım becerileri eksik olarak alması yani kendini donanımlı yetiştirememesi, tüm bunların sonucunda girilen ,kişiye uygun olmayan işler ve sonrasında bu işden ayrılmak, iş gücü piyasası ve pazarın kötü ve zorlayıcı koşulları, İnsan kaynakları tarafından yapılan adil olmayan ve şeffaf olmayan işe alım yöntemleri, eş dost vasıtasıyla yapılan işe alım faaliyetleri diğer işsizlik sebepleridir (Huu ve diğ., 2022).

Yine başka bir kaynakta işsizliğin nedeni olarak devletin sunduğu eğitim programının işgücü piyasası ile uyuşmadığı bu sebeple işsizlik oluştuğu, ayrıca yeni mezun bireylerin tecrübe eksikliği işsizlik sebepleri olarak görülmektedir. Tecrübesizliğin nedeni ise öğrencilerin mezun olur olmaz bir yerde istihdam şansı bulamaması olarak değerlendirilmektedir (Cepar ve diğ., 2018).

Özetle, üniversite eğitimi almak küresel rekabetin olduğu dünya koşullarında beşeri sermayeye ve bilgi toplumuna ayak uydurarak başarılı olmanın ön koşulu ve en önemlisidir. Ancak tek başına yeterli değildir. Tüm üniversite mezunlarının hemen iş bulamadığı göz önüne alınırsa, iş piyasasında aranılan kişi olmak için sosyal becerilerimiz gelişmiş, yabancı dil bilen, çeşitli sertifikalara sahip, staj yapmış, iş arama becerileri eğitimi almış ve girmek istediği sektörü ve alanı iyice araştırmış olmak diğer önemli faktörlerdir.

Diğer bazı gelişmekte olan ülkelere geçmeden Avrupa ülkesi örneği vermekte fayda olabilmektedir. İtalya açısından değerlendirecek olursak, bu ülkede güney ve kuzey ayrımı bulunmakta ve işsizlik coğrafi olarak değerlendirilmektedir. Genel olarak kuzey de endüstri yatırımları fazlalığının daha çok olduğu işsizliğin daha az olduğu ancak güney de işsizliğin daha fazla olduğu belirtilmektedir. Buda yatırımların eşit yapılmamasından dolayı işsizliğe neden olmaktadır. Bunun dışında, diğer ülkelerle ortak sayılabilecek bazı nedenlerde mevcuttur. Krizler, hükümet politikaları, gençlere yapılan istihdam yatırımı eksikliği ve gençlerin iş den atılma sorunları diğer işsizlik nedenleri olarak yer almıştır. Bazı olumsuzlukların önüne geçilmesi açısından mesleği güncel olan gençlerin yeni işlerde kullanılması mesleği yetersiz olanlara da eğitimler

verilerek meslekleri güncellenmeli ve istihdama katılmalı gibi önerilerde mevcuttur. Teşvik programlarının gençlere uygun yapılmaması ve genel olarak yetersizliği, fayda-maliyet analizlerinin dikkatli yapılmaması, verimli programların uygulanmaması da bazı işsizlik nedenleri arasında yer bulmuştur (Caroleo ve Mazzotta, 1999).

Gelişmekte olan ülkeler bazında eğitilmiş genç işsizliğinin sebeplerini incelendiğinde, Afganistan’da bilgisayar becerisi, yabancı dil becerisi, iş eğitimi bilgisi eksikliği ve torpil işsizlik nedenleri arasında gösterilmektedir.

Güney Afrika’da ise eğitilmiş iş gücünün niteliği ile işverenlerin beklentilerinin uyumsuzluğu işsizlik nedeni olarak gösterilmektedir.

Malezya’da ise yabancı dil eksikliği, iletişim eksikliği ve iş tecrübesi eksikliği işsizlik nedenleri arasında gösterilmektedir.

Nijerya’da ise eğitilmiş birey istihdamında okul notları, mezun oldukları alanlar, okulun adı gibi bilgiler istihdamlarını olumlu etkide etkilemektedir.

Pakistan’da güçlü referanslar olmadan iş bulmak neredeyse imkânsız olmaktadır. Bunun dışında tecrübesiz yeni mezunların iş bulabilmesi de diğer sorunlardan biridir. Demografik neden olarak aşırı nüfus fazlalığı, kaynakların yetersizliği ve düşük ücret koşulları eğitilmiş gençler arasındaki işsizlik nedenleri arasında gösterilmektedir. Ayrıca cinsiyet ayrımcılığı da diğer nedenlerden biridir.

Sri Lanka’da ise cinsiyet, din, eğitim durumu, İngilizce bilgisi, sektörün durumu işsizliği belirleyen önemli etkenlerdir. Bu ülkede kadınlar erkeklerden daha çok işsiz kalmaktadır (Sadıq, 2020).

4.5.Üniversite Mezunu Genç İşsizliğinin Dünyadaki ve Türkiye’deki Sonuçları

Eğitilmiş gençler arasında uzun süreli işsizliğin birçok sonucu vardır. Bunlardan ilki psikolojik sonuçtur. Üniversitede aldıkları eğitim sonucunda sosyal imkânları iyi, ücreti yüksek işlerde çalışma beklentisinin olması ve bunun gerçekleşmemesi durumunda hayal kırıklığı yaşamaktadırlar. Ayrıca bu gençler eğitilmiş oldukları için boş zamanlarını kaliteli geçirme konusunda hassastırlar. Ancak kendilerine uygun bir kazanç ve çalışma saatleri ile iş yaşantısında karşılaşamayan gençler büyük bunalıma

girmektedirler. Diğer yandan aldıkları eğitimin boşuna olduğu algısına kapılarak çaresizlik içine düşmekte ve kendilerini değersiz hissetmektedirler.

Diğer bir sorun ise üniversite mezunu gençler eğitim aldıkları kurumlara karşı olumsuz önyargılar geliştirmekte, devletin eğitime yapmış olduğu yatırımlar boşa gitmekte ve mali yük artmaktadır. Kendi ülkesinde eğitim almış fakat iş bulamamış gençler farklı ülkeler göç ederek iş hayatlarına devam etmektedirler.

Özellikle 2008 yılında yaşanan krizden sonra eğitilmiş gençlerin güney bölgelerden kuzey bölgelere göç ettiği belirtilmektedir.

Diğer bir sorun ise kişi uzun süreli işsizlik yaşadığı süreden sonra iş yaşantısına katılmaya başladığında ortaya çıkmaktadır. Eğitilmiş genç eğitim aldığı alandaki bilgi sermayesini uzun bir süre kullanamadığı için bilgileri güncelliğini yitirip işe yerleşmesi daha zor bir duruma gelecektir. İşverenler iş ilanlarında tecrübeye çok önem verdiklerinden dolayı gençlerdeki diğer eksiklik ise tecrübesizlik olacaktır. Dolayısıyla bilgilerini kullanamama ve bunun sonucunda da tecrübe edinememe sorunuyla karşılaşarak kanayan yaraları artmaktadır (Erikli ve Bayat, 2019).

Türkiye’de 2000 ve 2001 yıllarında yaşanan ekonomik krizlerde IMF politikalarının rol alması Önemli bir sektör olan tarım sektörüne darbe vurmuş ve tarımdaki istihdam alanları daralmıştır. Köylerde ve kasabalarda yaşayan kişiler tarım sektöründe ortaya çıkan yeni durum nedeniyle büyük şehirlere göç etmiştir. Bu gerçekleşen göç sonucunda büyük şehirlerde istihdam alanında yetersizlikler yaşanmıştır.

Üniversite mezunu eğitilmiş genç işsizliği kadınlarda erkeklere göre daha fazla olmaktadır. Bunun en önemli sebebi geçmişten günümüze gelen geleneksel bakış açısı görülmektedir. Kadın işgücü dezavantajlı grup olarak görülmekte işten ayrılması daha kolay ve güçsüz işgücü olarak görülmektedir.

İşgücü piyasasının sektörlere göre dönemsel olarak değişen işgücü ihtiyacı dolayısıyla, üniversite mezunlarında mezun oldukları alanlara göre yığılmalar yaşanmaktadır. Bazı dönemlerde mühendis ihtiyacı artarken bazı dönemlerde öğretmene olan talep artmaktadır. İstihdamı etkileyen özellikle genç istihdamını etkileyen en önemli diğer neden ise geçici istihdamdır. İstihdam edilme sayısını geçici olarak artırma yöntemi olarak görülen bu yöntem istihdam sayılarını geçici olarak yükseltmekte, kalıcı çözüm

olamamaktadır. İşsizliğin yoğun olduğu dönemlerde geçim sıkıntıları ve bir işe yarama düşüncesi sebebiyle geçici istihdama başvurular olmaktadır.

Bölgesel açıdan bakacak olursak, işsizlik oranları özellikle genç işsizliği ve üniversite mezunu genç işsizliği oranları Güneydoğu ve Doğu Anadolu bölgelerinde işsizliğin yüksek olduğu dönemlerde daha çok olmaktadır (Acun, 2020).

İş hayatında yer almanın birey üzerindeki önemli etkileri, kendini ifade etme, toplum içinde değer yaratma, sosyal hayata katılma olarak sıralanabilir. Tüm bu olumlu etkilerden yoksun olan birey maddi kazanç eksikliğinin dışında manevi eksikliğinin de eksikliğini yaşayacaktır.

Yapılan bazı araştırmalara göre, işsiz erkekler kadınlara göre ailelerinden ve toplumdan en çok baskı altında kalan ve en çok olumsuz tutuma maruz kalan grup olarak bilinmektedir. İşsiz olan birey olumsuz tutumla karşılaştıkça topluma olumsuz tutum aktarmaktadır. Ancak kadın ve erkek işsiz bireylerin içsel olarak yaşadıkları psikolojik bunalım hali hemen hemen aynıdır.

Gençlerin üretici ve sahip oldukları eğitim potansiyellerinden yararlanılmaması iş dünyasının yaşanan değime ayak uyduramamasına teknolojik değişime uygun personelle çalışamamasına neden olmakta, birey açısından ise potansiyelini kullanamadığı için umudu kırılmış işçilerin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Öztürk, 2012).

İşgücü piyasası ve eğitim kurumları her şeyden önce yenilenmeye gitmezse çağın gereksinim duyduklarına cevap veremeyecektir. Mevcut durum gözden geçirilip yenilenme olmalıdır. İş hayatına katılan kişinin tercih edebileceği esnek çalışma saatleri uygulaması olmadığı takdirde kişiler standart iş hayatına devam edecek buda başka sorunlara, öncelikle sıkılma problemine yol açacaktır. Girişimciler yatırım çeşitliliğini arttırmazsa yeni istihdam alanları oluşamayacak ve geleneksel iş imkanları ile devam edilecek ve yetişmiş genç işgücü yine işsiz kalacaktır. Bu sebeple bireysel veya devlet olarak yatırımların yeni istihdam alanı yaratacak biçimde yapılması doğru olacaktır. Bunun dışında eski zamanlardan beri uygulanmaya çalışılan ama neticeleri olumlu sonuçları uzun zaman alan aile planlamasına daha çok önem verilmesi gerekmektedir. Nüfus artış hızı istihdamı dengeleyememekte ve arz talep dengesi bozulmaktadır. Ülke olarak yaptığımız istihdam yatırımları ve oluşturulan iş olanakları

kendini yetiştirmiş üniversite mezunu gence hitap etmez ise başka ülkelere yetişmiş gençlerimiz tarafından beyin göçü başlayacaktır.

İstihdam olanakları arttırılırken sadece İstanbul, Ankara ve İzmir gibi büyük şehirlere yatırım yapılırken küçük şehirlere yatırım unutulmamalı, yatırım eşitliğı sağlanarak Anadolu'daki gencin istihdam olanağı da arttırılmalıdır. Aksi takdirde bölgesel anlamda işsizlik problemleri görülmesi kaçınılmazdır.

Üniversite eğitim sistemimiz revize edilmeli, en azından var olan kazanımlara yeni kazanımlar eklenerek kişinin yetenek düzeyi arttırılmalıdır.

Staj olanağı üniversitelerde mecburi olmadığı sürece tecrübesizlik sorunu çözülemeyecek ve yeni mezun gençler tecrübe istenilen pozisyonlara yerleşemeyerek işsizlik sorununa bir yenisi daha eklenecektir. Erkek işgücü adaylarının askerde geçen zaman dilimlerinde kişilerin kendilerini geliştireceğı alanlar oluşturulmalı gerekirse kurslar yapılarak iş hayatıyla ilgili eksiklikler kapatılmalıdır. Fırsatlar her insan için eşit olmalı sadece elit kesimin değı Anadolu'nun her köşesine ulaşacak imkanlar sağlanarak olanaklar eşit dağıtılmalıdır. Yatırım, girişim, eğitim bu alanın içine dâhil edilecek en önemli başlıklar olmalıdır (Haşımoğlu ve diğ., t.y.).

Dünyadan örneklerle devam edecek olursak, eğitim düzeyi yüksek kişiler daha düşük vasıflı işlerde çalışmaya ve özellikle yarı zamanlı işlerde çalışmaya başlamaktadır. Yaşlılar işsizlik nedeniyle sahip oldukları düzgün işleri ellerinde tutarak emekli olmaya başlamakta ve gençlerin önü bu sebepten ötürüde biraz daha kapnmaktadır.İşgücü piyasası ve üniversite eğitiminin uyumsuzluğu nedeniyle, gençlerin piyasada hiç kullanmadığı meslekler ve işler ortaya çıkmaktadır.Mezun olduğu alandan başka bir alanda çalışmaya başlayan genç eksik istihdamı arttırmış olmaktadır.Bunun yanısıra kullanmayacağı eğitime harcanan para ve zaman boşa harcanmış olarak görülmeye başlanmıştır.18-25 yaş arası gençler çoğunlukla yeterli kazançları olmadığı için evlenememekte, aile kuramamakta ve yalnız yaşadıkları evlerden kendi anne ve babasıyla yaşamaya geri dönmektedir.Üniversite eğitimi sırasında eğitimini tamamlayabilmek için aldığı öğrenim kredisini mezuniyet sonrası yeterli geliri olmadığı için ödeyememekte ve kendisine hatta yaşadığı ailesine ipotekler gelmektedir.Bu sebeple gençler üniversite mezunu olmanın avantajlı olmadığını anlayıp lise mezunu olarak kalmayı tercih etmektedirler.

Bütün bunların gençler üzerinde bıraktığı psikolojik sonuçlarda yine depresyon ve düşük benlik algısı ve onur kaybı olarak görülmektedir(Whitaker, t.y.).

Yine dünyadaki bazı ülkelerde de ortak sonuçlar ortaya çıkmaktadır.Sosyal ilişkilerden ve bağlardan uzaklaşma, utanç, sıkıntı ve hayal kırıklığı yaşamaktadırlar.İşsizler genel olarak sosyal açıdan yok kabul edilmekte ve toplum tarafından ezilmekte ve hor görülmektedir.Parası olmayan ve iş bulamayan gencin psikolojik durumuda iyi olmadığı için yaşamını devam ettirmek ve bir işe yaradığını göstermek adına çalıştığı işin insanlığa ve kendisine zararını tespit edememekte ve kadınlar genel olarak fuhuşa yönelmekte, erkekler ise soygun, adam kaçırmaya gibi suçlar işlemektedirler (Onoyase, 2019).

4.6.Dünyada Üniversite Mezunu Genç İstihdamı İçin Yapılmış Politikalar

Dünyada istihdamın artırılması ve işsizlikle mücadele için uygulanmış genel politikalar ikiye ayrılmıştır. Birincisi işsizlikle mücadelenin ekonomik gelişmeyle çözüleceği liberal politikalar ikincisi ise toplumsal bakış açısıyla çözülebilecek olan istihdam politikalarıdır. Ülkeler kendi yapılarına göre bu iki politikadan birine yakın olarak sistemlerini geliştirmektedirler.

Dünyada genel olarak yukarıdaki iki genel politikanın altında ulusal düzeyde uygulanan eğitim politikaları ve aktif istihdam politikaları vardır.Genel olarak bu iki politika uygulanarak genç işsizliğine çözüm aranmıştır.

Tüm dünyada uygulanan birincil öneme sahip politika mesleki eğitim politikalarıdır. Bu eğitimler ile işgücü piyasasının istediği nitelikte işgücünün eğitilmesi sağlanarak işsizlik çözülmeye çalışılmaktadır.

Diğeri ise eğitimde ve istihdamdaki problemleri gidererek işsizliğe çare olacak olan aktif istihdam politikalarıdır. Bu politika dünyada ilk kez II. Dünya Savaşı sonrası İsveç te iki bilim adamı olan GöstaRehn ve RudolfMaidner tarafından kullanılmış ve tam istihdamı sağlamak için enflasyonu kontrol altında tutmayı hedeflemişlerdir. Buna “sosyal demokrat bir strateji” adını vermişlerdir.

Diğer bilim insanı olan Gaëlle Pierre arz-talep dengesi üzerinde görüşler paylaşmıştır. İşgücü arzını geliştirmeyi hedefleyen “iş piyasası eğimi” ve işgücü talebini arttırmaya yönelik “direkt iş oluşturma” ve son olarak bu arz ve talebi bir araya getirmeyi sağlayan “aracılık faaliyetleri” ile aktif istihdamı açıklamıştır.

1960’larda OECD bu İsveç te meydana gelen politikaları tanımış ve iş piyasasının gelişimi ve işgücünün niteliklerini geliştirici hedefler olarak belirlemiştir (Işık Erol, 2013).

Aktif işgücü politikaları OECD tarafından tanınıp G-20 ülkeleri içinde geçerli duruma gelmiştir. Bu politikalar ayrıca ABD ‘de 30 AB’de ise 20 yıldır istihdamda kullanılmaktadır.1960 ile 1980 arasında Avrupa da yaşanan olumsuz ekonomik şartlara rağmen aktif politikalar istenilen desteği görmemiştir.1990’lı yıllarda ise işsizlik verileri hızla daha da artmaya başlayınca bu politikalar dikkat çekmeye başlamıştır. ILO ve Avrupa Sosyal Şartı gibi dünyada önemli olan sözleşmeler sayesinde bir kez daha fark edilerek gündeme gelmiştir. Amaç işsizliğin azaltılması ve herkesin insanlığa yakışır bir istihdam altında çalışabilmesidir (Ayan, 2014).

Bütün bu politikalar istihdamda genelde saf dışı tutulmuş genç istihdamını ve eğitilmiş genç istihdamını arttırmaya yönelik politikalar olarak yerini almıştır. Bu politikalar ayrıca gençlerin diğer yetişkin gruplar gibi işgücüne dâhil edilmesini sağlayan eşitlikçi yapıya geçişin öncüsü olmaktadır. Bu politikalar ile eksik istihdam yok edilip tam istihdama erişmek hedeflenmiştir. Böylece ulusların ekonomisine de katkı sağlanacaktır.

Sonuç olarak tüm dünyada uygulanma açısından ülkelere göre farklılık gösteren aktif politikalar “eğitim politikaları”, “doğrudan iş oluşturma” ve “bilgilendirme ve işe yerleştirme” olarak üçe ayrılmıştır (Işık Erol, 2013).

4.6.1.İşgücü piyasası eğitim programları

İşgücü piyasasında sahip oldukları nitelikler ile iş bulamayan gençlere piyasanın istediği ölçülerde eğitim verilerek istihdamının sağlandığı programlardır. Bu programlar, sınıf eğitimi, işbaşı eğitimi ve iş tecrübesi kazandıran eğitimler olmaktadır. İşgücü genel eğitim programları, mesleki eğitim olmak üzere ikiye ayrılır. Genel eğitimde yabancı dil ve bilgisayar ile ilgili beceriler öğretilir iken, mesleki eğitimde kişilerin çalışacakları alanlara yönelik teknik bilgi verilmektedir.

Bu eğitimlerin düzenlenmesi, organizasyonu, analizi ve finansmanı devlet eliyle yürütülmektedir. İstihdamdan sorumlu kamu kuruluşları tarafından piyasadaki veriler toplanır, hangi alanda ne kadar ve ne içerikli eğitime ihtiyaç olduğu belirlenir. Eğitim tamamlanır ve istihdam sağlanır.

Bu eğitimlerde kamu kuruluşları ve işverenler güçlü bir bağ ve iletişim kurdukları için, eğitilen personeller bu iş yerlerinde istihdam edilmektedirler. Eğitim aldıkları iş yerlerinde istihdam edilmeseler bile, aldıkları eğitim ile başka işyerlerinde de istihdam edilebilmektedirler. Kamu istihdam kuruluşları bazı teşvik ve finans paketleriyle işverenlere destek vererek işgücünün istihdam edilmesini sağlamaktadırlar (Işık Erol, 2013).

Mesleki eğitim programları kamu destekli olarak işverenlerin işyerlerinde olabileceği gibi başka dış kurumlarda da yapılabilmektedir. Ancak en çok tercih edilen işyerlerinde olmaktadır. İşyerinde yaparak yaşayarak öğrenme modeli uygulandığı için nitelik kazanımı daha kolay olmaktadır. Uzun vadeli çözüm getiren programlar olmasının yanı sıra eksik istihdama da çözüm olabileceği düşünülmektedir (Ayan, 2014).

4.6.2. Doğrudan iş oluşturma programları

İstihdamı sağlamak ve korumak adına doğrudan iş oluşturma programları üç türdür. Birincisi işyerine yeni işçi alma veya var olan işçiyi korumak adına oluşturulmuş ücret/istihdam sübvansiyonlarıdır. Bunlar sosyal güvenlik ödemesi veya nakit para ödemesi şeklinde olabilmektedir. İkincisi kamu veya kar amacı gütmeyen kurumlarda personel alımı oluşturmaktır. Bu personel alımları kamuya alınan geçici statüdeki işçileri kapsamaktadır. Sonuncusu ise kendi işini kurmak isteyenlere verilen girişimcilik desteğidir. Kuracakları işletmenin masraflarının tamamı veya bir kısmı kamu kuruluşları tarafından hibe veya kredi şeklinde olmaktadır (Işık Erol, 2013).

4.6.2.1. Ücret/istihdam sübvansiyonları

İşsizlikle mücadelede işe alım sayısını artırmak amacıyla devlet tarafından işverenlere çalıştırdıkları ve istihdam ettikleri her işsiz için ödenen para, sosyal sigorta prim indirimi, vergi indirimi ve enerji gideri yardımı gibi alanlarda sağlanan uygulamalardır. Bu uygulamalar ile işverenlerin üzerindeki maliyetler alınarak daha fazla kişinin istihdam edilmesi sağlanmaktadır. Ayrıca üretim daha çok yapılmakta buda ekonomiye, yani ihracata yansımaktadır. Bunun dışında ise kayıt dışı istihdamla mücadele etmek için önemli bir araç olarak gösterilmektedir (Ayan, 2014).

Uzun süreli işsizliği ve genç işsizliğini azaltmak amacıyla işsizliğin ücret veya istihdam sübvansiyonları ile desteklenerek istihdamın arttırılmasına öncülük ederler.

Toplumda dezavantajlı olarak nitelendirilen grupların topluma katılması adına yapılan önemli bir uygulamadır. Bu uygulamada ayrıca “fayda-maliyet” analizi çok önemlidir. Program gerçekten işsizlerin istihdamına fayda olması için tasarlanmasına rağmen bazen olumsuz durumlarla karşılaşılabilir. İşverenlerin sübvansiyon olmadan çalışan işçileri çıkarıp sübvansiyonlu işçileri işe yerleştirmesi veya sübvansiyonlu işçileri çalıştırıp süreleri biter bitmez işten çıkarmalarının önlenmesi adına bazı kurallar koyulup denetiminin iyi yapılması gerekmektedir. Dikkat edilmesi gereken hususlar, sübvansiyonların süresi ve miktarı diğeri ise ikame etkisinin azaltılması olarak sıralanabilir. Sübvansiyonların süresi ve miktarı ülkelerin kendi içlerindeki uygulamalara göre değişmekle birlikte miktarları da değişmektedir. İkame etkisine gelince, gerçekten ihtiyacı olan ve yoğun işgücü talebinin olduğu firmalara sübvansiyonlar verilmeli ve işverenlerin niyetleri iyi araştırılıp yasal denetimler konulmalıdır (Işık Erol, 2013).

4.6.2.2. Kamu çalışma programları

Sosyal devlet olmanın bir gereği olarak tüm dünyada, özellikle toplumda dezavantajlı gruplara yönelik uygulanan kar amacı gütmeyen ve özellikle kamu binalarının güvenliği, temizliği gibi konularda istihdam sağlayan bir programdır (Ayan, 2014).

Uzun süreli işsizliğin, gençlerin işsizliğinin ve dezavantajlı grupların işsizliğinin önlenmesi adına finansmanı kamu tarafından sağlanan ve kamuya hizmet alanlarında çalışılması sağlanan ancak geçici süreli doğrudan iş oluşturma programlarıdır. Bu programlar sayesinde işsizler hem işe yaramanın mutluluğunu hem de topluma karışmanın mutluluğunu hem de para kazanmanın sevincini yaşamaktadırlar. Bu programın olumsuz yönü kalıcı yerine geçici çözümler sunmasıdır. Geçici olduğu için kısa vadede çözüm sağlarken uzun vadede başarılı sonuçlar vermemektedir. 1980 yılı itibariye başarı sonuçlar alınan bu program daha sonraları başarısız bulunarak popülerliğini yitirmiştir (Işık Erol, 2013).

4.6.2.3. Girişimcilik programları

Bu program kendi işyerini açmak isteyen genç yatırımcılara girişimci olma şansı vererek istihdamı arttırmayı amaçlamaktadır. Her yerden kredi almak mümkün olmadığı için iş kurmak isteyen işsizlere çeşitli kredi ve hibeler kamu kurumları vasıtasıyla verilerek işsizler desteklenmektedir. Bu programın özellikleri sadece belirli

bir kesime uygulanmaması, ülkeden ülkeye değişen farklı ekonomik şartlar içinde uygulanması, desteğin devletten hangi şekilde alınacağı gibi özelliklerdir. Bütün bu özellikler devletlerin politika ve stratejilerine göre değişkenlik gösterebilmektedirler (Işık Erol, 2013).

Girişimcilere verilecek mikro krediler ve para yardımları ülkelere göre değişiklik göstermektedir. ABD’de iş hayatına yeni atılan işsizlere, Danimarka’da 5 aydır işsiz olanlara, Macaristan ve Polonya’da ise toplu işten çıkarılmış mağdur işçilere verilmektedir. Bir işyerinde tüm yönlendirme hizmetlerine rağmen ücret karşılığı iş bulamamış ve kendi işyerini açmak isteyen genç yatırımcıların başvurduğu bir yöntemdir. Ülkemizde İŞKUR ve KOSGEB tarafından yürütülmektedir. Kafasında bir iş fikri bulunan birey projesini girişimcilik kredi ve hibesi sağlayan kuruluşa bildirip, projesi kabul edildiği takdirde kendi işinin patronu olabilmektedir. Yoksulluk ile mücadele kapsamında ilk kez Bangladeş de mikro kredi uygulaması ortaya çıkmıştır. (Ayan, 2014).

4.6.3.Bilgilendirme, işe yerleştirme hizmetleri ve eşleştirme hizmetleri

Dünyada işsizlik sebeplerinden biri olan işsizlerin nasıl iş arayacaklarını bilmemelerinin önlenmesi adına yapılmış bir uygulamadır. İşsiz birey nasıl iş arayacağını, kendisi için alternatif istihdam olanaklarını, işgücü piyasasını ve eğitim olanaklarını öğrenmek amacıyla özel istihdam bürolarına ve kamu istihdam kuruluşlarına başvuru yaparak bilgi edinme eksikliğini tamamlamaktadır. Bu uygulama dünyada daha çok ekonominin iyi olduğu ve istihdamın yoğun olduğu zamanlarda başarılı olmaktadır. İşverenler tarafından işçi alımının olduğu zamanlarda işe yönlendirme hizmeti aktif çalıştığı için sistem daha çok başarılı olmaktadır. Bilgilendirme herkese ve özellikle dezavantajlı gruplar için önemlidir. Ayrıca uygulama ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Programın başarılı olabilmesi ülkelerin gelişmişlik düzeyine bağlıdır. Bilgilenecek bir şey varsa bilgi değerlidir prensibinden yönlendirme ve bilgilendirme faaliyeti değer kazanır (Işık Erol, 2013).

İşgücü piyasasındaki açık işler ile iş arayan bireylerin nitelikleri kamu ve özel istihdam kuruluşları tarafından eşleştirilerek yapılan hizmet ise eşleştirme hizmetidir. Eşleştirme hizmetinin doğru işleyebilmesi için işverenlerin açık işler ile ilgili istihdam kuruluşlarına doğru bilgi vermesi gerekmektedir. İş arayan bireylere bilgilendirme hizmeti piyasadaki açık işler hakkında bilgi verilerek de yapılabilir. Eşleştirme

hizmetleri genellikle istihdam kuruluşlarında İş ve Meslek Danışmanları tarafından yapılmaktadır (Ayan, 2014).



4.7.Eğitimli Gençlere ve Gençlere Yönelik Uygulanan Aktif İstihdam Politikaları Dünyadan Örnekler ve Türkiye

Japonya’da üniversiteden mezun olabilecek gençlere daha mezun olmadan, kamu istihdam kuruluşları tarafından işgücü piyasasını tanıma, işverenleri tanıma ve iş imkânlarını tanıma amaçlı danışmanlık ve bilgilendirme faaliyetleri aktif politikalar adı altında uygulanmaktadır. Bu ülkede gerçekleştirilen diğer bir uygulama ise kamu destekli mesleki eğitim kurslarıdır. İş arayan gençlere istihdamlarını kolaylaştırmak amacıyla çeşitli eğitimler verilmektedir. Başka bir uygulama ise “deneme istihdam programları”dır. Bu uygulama ile gençler işyerlerinde üç ay süre ile çalıştırılmakta ve başarılı olanlarla kalıcı istihdam şeklinde devam edilmektedir. Bu uygulama ile gençlerin tecrübesizlik sorunlarının önüne geçilmeye çalışılmıştır. Bu uygulama Japonya’da başarılı olmuş ve hatta gençlerin kalıcı istihdama geçme oranı %80 olarak ölçülmüştür. Japonya’nın istihdam konusunda başarılı olması her ne kadar bu programların başarısına bağlı olsa da, genç nüfus sayısının zamanla azalmaya başlaması diğer bir etken olarak görülmektedir (Işık Erol, 2013).

Rusya’da ise kamu istihdam kuruluşlarının gençlerin istihdamındaki rolü büyüktür. Kamu istihdam kuruluşları gençlere istihdamda yer alabilmeleri için iş arayan ile iş eşleşmesi faaliyetlerini, işgücü piyasası bilgilendirmelerini, fuarları, işsizlere psikolojik destek birimleri, kamu yararına istihdam, mesleki eğitim programları, staj ve çıraklık eğitimini, rehabilite hizmetlerini, girişimcilik destek programlarını ve işsiz bireyin iş bulduğu zamanki taşınma masraflarını ödemeyi odak noktasına almıştır (Açıkgöz, 2017).

Kore’de ise devlet destekli programlar yoğunluktadır. Diğer bazı ülkelerde olduğu mesleki eğitim programları, “devlet destekli stajyer eğitim programı” uygulamaları Kore’de de uygulanmaktadır. Stajyer eğitim programı deneme istihdam programına benzer bir uygulamadır. Devlet, işyerlerinde gençlerin üç ay süre ile istihdam edilmeleri için işyerlerine “belli miktarda para ödemektedir. Yine 2009 yılında işsiz olan gençlere “gençler için yeni bir başlangıç” projesini uygulamıştır.2011 yılında ise farklı bir isim ile “istihdam hizmet programı” uygulanmıştır. Bu program ile kariyer rehberliği, eğitim ve iş deneyimi ve işe yerleştirme hizmetlerinin eksikliği tamamlanmaya çalışılmıştır. Bu hizmetler yine devlet eliyle teşvik kapsamında uygulanmıştır (Işık Erol, 2013).

Almanya’da ise genç işsizliği tüm dünyaya örnek olarak uyguladığı mesleki eğitim sayesinde oldukça düşüktür. Çıraklık eğitimi olarak tanımlanan kavram Almanya da çok popüler ve en çok uyguladığı yaklaşımdır. Gençler aldıkları okul eğitiminin yanı sıra çıraklık eğitimi ile iş hayatına entegre olabilmektedirler. Lise eğitiminden sonra Almanya da gençlere üç seçenek sunulur. Direkt iş hayatına atılma, mesleki eğitim alma, üniversiteye başlama bu üç aşamadır. Gençlerin iş hayatına entegre olabilmesi ancak işyeri tecrübesi, mesleki eğitim ve çıraklık eğitimi ile olabileceği Almanya’nın felsefesi olmaktadır. (Açıkgöz, 2017).

Almanya ekonomik krizlerde işsizlikle iyi mücadele eden ülkeler arasındadır. Almanya’da işsiz olan kişilere sosyal yardım ve işsizlik ödeneği gibi yardımlarda verilmektedir. Ancak bu yardımlar kişileri çalışmaya itici bir güç olmadığı düşünülerek yardım alanların istihdama katılması için iş ve meslek danışmanları vasıtasıyla aktif istihdama katılma projesi gündeme gelmiştir. Yardım alanlara piyasadaki işler bakılarak iş bulmaları sağlanmaktadır.

Ajanslar tarafından gerçekleştirilen aktivasyon uygulamaları işe koşulmuştur. Bu uygulama ile iş bulamayan kişilere iş bulabilmeleri için destek verilmiş ancak uzun süre iş bulamayanlara ise ajanslar tarafından topluma karışması için sabah sporu gibi aktivitelerle kişiler aktif tutulmaya çalışılmıştır.

Diğer aktivasyon önlemleri ise mesleki eğitim kursları, yabancı dil kursları, staj ve bilgisayar kurslarıdır. İş ajansının diğer bir uygulaması ise girişimcilik programlarıdır. Girişimcilik desteği işsizlik durumunu bitirmek isteyen ve işsizlik maaşı alan kişilere uygulanmaktadır.

Almanya’da göze çarpan diğer bir uygulama ise ülkenin önde gelen istihdam ilgilileri tarafından kurulmuş “Mesleki Eğitim Paketi”dir. Bu paket okul hayatında iş hayatına geçmek isteyen gençlere yardımcı olmaktadır. Bu uygulama ile kişi işyerinde yaparak yaşayarak iş öğrenecektir. Devlet ise bu kişinin sosyal sigorta primini ve maaşını veya bir kısmını işverene destek amaçlı ödemektedir. Bu uygulama Türkiye’de de uygulanan işbaşı eğitim programının aynısı olduğu görülmektedir.

Eğitimli genç işsizliğinin bitirilmesi yönünde Almanya da uygulanan diğer önemli politika ise “Mobil Pro” uygulamasıdır. Avrupa da eğitimli olan ve işsiz olan tüm gençleri ülkesine çağıran ve 2013 de başlamış uygulama ile aşırı istihdam yapan sektörlerde çalışması sağlanmaktadır. Amaç aslında Almanya’nın tercih

edilebilirliğini arttırmak ve genç istihdamına çözüm bulmaktır. Bu programa katılan gençlerin Almancayı bilmesi ön koşul olmaktadır. Program gençlere staj yaptırılması ve maaş ödenmesi şeklinde gerçekleşmektedir.

Gençlere yönelik sunulan diğer projenin adı ise “sınırsız mesleki eğitim” dir. Mesleki ve çıraklık eğitimi alan gençlerin eğitimlerinin bir bölümünü yurt dışında almaları sağlandığı programdır (Ayan, 2014).

Çin’de de yine yukarıda örnek verilmiş ülkelerdeki gibi gençlerin istihdamının artırılması amacıyla mesleki eğitim ve girişimcilik eğitimleri verilerek eksikler tamamlanmaya çalışılmıştır. İstihdam konusunda Çin’in ilke haline getirdiği kurallar mesleki eğitim, sertifikasız işçi çalıştırılmaması, mesleki eğitime katılmış olanlardan işe girecek veya iş kuracak olanlara finansal yardım ve eğitim sonrası işe yerleştirilme örnek verilebilir. Bu uygulamaların finansmanı genelde devlet, özel sektör ve katılımcılardan sağlanan gelirler olmaktadır (Işık Erol, 2013).

Kanada da ise durum farklıdır. Kanada 2008 yılı küresel krizin etkilerinden kurtulmak için istihdamı eksik istihdam olarak başlatmış ve sürdürmektedir. Gençlere yönelik uygulanan istihdam politikaları ise genelde beceri geliştirmeye yönelik programlar, kariyer danışmanlığı, okul tatillerinde işyeri tecrübesi şeklinde yoğunlaşmaktadır (Açıkgöz, 2017).

Türkiye de istihdam girişimleri bir kamu istihdam kuruluşu olan Çalışma ve İş Kurumu(İŞKUR) ile gerçekleştirilmektedir. İŞKUR iş arayan gençlere istihdam garantili mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, toplum yararına program(TYP), iş ve meslek danışmanlığı ile aktif işe yönlendirme ve bilgilendirme hizmeti ve mesleki eğitim seminerleri ile destek olmaktadır. Yine Türkiye’de İŞKUR’un bu uygulamaları devlet tarafından desteklenmekte ve finanse edilmektedir (Işık Erol, 2013).

Özetle dünya da ve ülkemizdeki gençlere ve eğitilmiş gençlere uygulanan aktif istihdam politikaları staj, mesleki eğitim, çıraklık eğitimi, kariyer danışmanlığı ve bilgilendirme faaliyetleri üzerine kurulmuştur.

5. İŞKUR’UN ÜNİVERSİTE MEZUNU İSTİHDAMINDA UYGULADIĞI POLİTİKALAR

Türkiye’de istihdamla ilgili ilk yasa 1936 yılında 3008 sayılı kanun ile çıkarılan iş kanunudur. İstihdam hizmetlerinin kamu eliyle yapılması ve özel istihdam bürolarının kapatılmasını içermektedir. Bu doğrultuda istihdamın yürütülmesi için 1946 yılında 4837 sayılı kanun ile İş ve İşçi Bulma Kurumu kurulmuştur. Kurulduktan sonra faaliyet alanı işçi temin etmek olmuştur. Yurt içinde işçi temini dışında özellikle 1960’lı yıllarda Almanya’ya işçi göndermesi ile gündeme gelmiştir. Ancak bu yıllarda nitelik ve kapsam olarak çok ilerleyememiştir. Bu sebeple çağın gereklerine uygun olarak yeniden yapılanma gereksinimi ile 4904 sayılı kanun ile adı değiştirilerek İŞKUR olmuştur (Akyıldız, 2019)

İŞKUR’un amacı “istihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere” İŞKUR kurulmuştur.

İŞKUR’un misyonu ise “ Etkin bir işgücü piyasası bilgi sistemi oluşturarak, piyasanın ihtiyaçları doğrultusunda işgücü arz ve talebini eşleştirmek, işgücü programları yoluyla istihdamı kolaylaştırmak, korumak, geliştirmek, işini kaybedenlere geçici gelir desteği sağlamak ve çalışma hayatına ilişkin düzenlemeleri uygulamak.” olarak tanımlanmıştır.

İŞKUR’un vizyonu ise “Değişim ve yeniliklere uyum sağlayarak, hizmet kalitesi ve çeşitliliği ile işsizlikle mücadelede etkin rol oynayan, işgücü piyasasında öncü ve belirleyici bir kamu istihdam kurumu olmak” şeklinde belirtilmiştir (Akyıldız, 2019).

Aktif işgücü piyasası uygulamaları ilk defa yedinci beş yıllık kalkınma planında yer almış ve 2003 yılında da İŞKUR’un uygulamalarının ve içeriğinin yeniden revize edilmesi sonucu uygulamalar yenilenmiş ve çeşitliliği arttırılmıştır (Şahin ve diğ., 2019).

5.1.Aktif İstihdam Politikaları

5.1.1. İşgücü eğitim programları

İş arayan bireylerin istihdam edilebilirliklerini arttırmak amacıyla, mesleki beceri ve yetenek kazandırılmasıdır. İstihdam garantili ve garantisiz sınıf eğitimi mesleki eğitim kursları, hâlihazırda çalışanlar için mesleki eğitim, işbaşı eğitim programları, girişimcilik eğitim programları ve dezavantajlı iş arayan bireylere yönelik uygulamalardan oluşmaktadır. Mesleki eğitim programları yalnızca yeni meslek edinmek isteyenlere değil, mesleğini değiştirmek veya güncelleme yapmak amacıyla da hizmet vermektedir. Hâlihazırda çalışan gruplara 5544 Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu dolayısıyla mesleki yeterlilik eğitimi verilerek sertifikalandırılması amaçlanmıştır. Sadece sınıf eğitimi, teorik şekilde değil aynı zamanda yaparak yaşayarak öğrenme amacıyla iş yerlerinde aktif çalışarak iş öğrenme programları kursları da vardır. Bu kurslara ise İşbaşı Eğitim Programı adı verilmiştir. Bunun dışında bir iş yerinde maaş karşılığı iş bulamayıp kendi işine kurmak isteyen kişilere girişimcilik eğitimleri verilerek KOSGEB'e yönlendirilmesi sağlanmaktadır. Bunun dışında girişimcilik eğitimi ve iş kurma destekleri dezavantajlı(eski hükümlü, özel gereksinimli bireyler, kadınlar) gruplara da verilmektedir. Dezavantajlı gruplara verilen eğitim ve destekler sadece girişimcilik olmamakla birlikte istihdam garantili, garantisiz teorik kurslar ve işbaşı eğitim programı da onlar için geçerli olmaktadır. İŞKUR aracılığıyla verilen bütün mesleki eğitim ve girişimcilik programlarında kursiyerlerin sağlık sigortası, iş- kazası ve meslek hastalığı sigorta primleri ve günlük yevmiye şeklinde hesaplanan aylık maaşları İŞKUR tarafından finanse edilmektedir. İş arayan bütün kesimler özellikle gençler üniversiteden yeni mezun olmuş tecrübe kazanmak isteyen gençler bütün bu kurslardan yararlandırılarak istihdama katkı sağlanmaya çalışılmaktadır (Şahin ve diğ.,2019).

5.1.1.1. Mesleki eğitim kursları

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından istihdamın korunması ve gerçekleştirilmesi adına tüm vatandaşların, özel politika gerektirecek grupların iş gücü piyasasında kendilerine uygun iş bulması adına, mesleğini değiştirmek isteyen, hiç mesleği olmayan veya sahip olduğu mesleği güncellemek isteyen herkesin başvuru yapabileceği programlardır. İŞKUR sistemi üzerinden İŞKUR'a kayıt olmuş tüm

vatandaşlar bu kurslara başvuru yapabilirler. Ancak bu kurslara başvuru yapmakta zorlanan veya İŞKUR da yüz yüze başvuru yapmak isteyen vatandaşlara iş ve meslek danışmaları tarafından yardımcı olunan bir sisteme sahiptir. Kursa başvuru yapan vatandaşlar kurs temsilcileri tarafından seçildikten sonra iş ve meslek danışmaları tarafından verilecek uygunluk formu ile bu kurslara aktif olarak başlayabileceklerdir.

Bu kurslara başvuru yapabilmek için,

İŞKUR'a kayıtlı işsiz olmak, 15 yaşını tamamlamış olmak, mesleğin gereklerine uygun olarak belirlenen özel şartlara sahip olmak, kurumca daha önce aynı meslekteki kursu tamamlamamış olmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanmak, emekli olmamak, kurslara katılma yönünde bir yaptırım bulunmamak ve son olarak herhangi bir yerde çalışmıyor olmak (İŞKUR, 2021).

gibi şartları sağlamak gerekmektedir.

Ayrıca yükseköğretimde okuyan, derslere devam yönünde bir engeli bulunmayan ve açık öğretim öğrencileri de bu kurslara katılarak istihdam sağlayabilmektedirler.

Bunun dışında, “tarımsal faaliyette bulunanlar, isteğe bağlı sigorta ödeyenler, sosyal yardım, engelli, dul ve yetim maaşı alanlar” ve işsizlik ödeneği alanlarda bu kurslardan yararlanabilmektedir.

Mesleki eğitim kursları günde en az 5 saat ve en fazla 8 saat uygulanmaktadır. Ayrıca en fazla haftada 6 gün ve haftada 30 saat ile 40 saat arası uygulanabilmektedir. Ve toplam kurs süresi 160 fiili günü geçmemektedir.

Mesleki eğitim kurslarına katılan bireylerin elde edecekleri avantaj ve kazançlar ise şöyledir; sanayi sektöründe istihdam garantili kursa katılım sağlayan kursiyere 70TL günlük yevmiye, sanayi olmayan geleneksel mesleklerde mesleki eğitim kurslarına katılanlara günlük 45 TL, istihdam garantisiz mesleki eğitim kursuna katılan kursiyere günlük 35TL, işte anne projesi kapsamında 0-15 yaşa arası çocuğa sahip, işkulübü faaliyetlerinden yararlanan ve mesleki eğitim alan kadınlara günlük 110 TL, ayrıca yine sanayi sektöründe istihdam garantili mesleklerde kursa katılan ve 2-5 yaş arası çocuğa sahip olan kadınlara çocuklarının bakımı için 400 TL gider ve yevmiye olarak ödenmektedir.

Bunun dışında kursa katılan her bireyin sağlık sigortası primleri, iş kazası meslek hastalığı sigorta prim giderleri İŞKUR yani devlet tarafından ödenmektedir. Kursun sonucunda sahip olduğu mesleğin ispatı olan sertifika verilmektedir. Ayrıca mesleki yeterlilik belgesi zorunlu olan kurslarda eğitim alınmış ise kursun sonunda yapılan

sınav ile mesleki yeterlilik belgesi de verilmektedir. Başvurular istihdam sağlamak isteyen işverenler tarafından İŞKUR il müdürlükleri ve hizmet merkezlerine yapılmaktadır. Faaliyetler Türkiye'nin 81 ilinde aynı şartlar altında yapılmaktadır (İŞKUR, 2021).

5.1.1.2. İşbaşı eğitim programları

Teorik eğitimin yanı sıra uygulamalı olarak iş öğrenip tecrübe kazanmak amacıyla uygulanan programlardır. İşbaşı eğitimi kapsamında kursiyer olmak isteyen birey işbaşı eğitimi yapacağı işyerini kendisi bulabileceği gibi İŞKUR 'dan da talep edebilmektedir. Yine aynı şekilde işbaşı eğitim programı kapsamında kursiyer bulup istihdam etmek isteyen işverenler kursiyeri kendileri bulabileceği gibi, İŞKUR'dan da talep edebilmektedirler. Ayrıca İŞKUR'a kayıtlı olan herkes bana uygun kurslar modülünden açılacak olan işbaşı eğitim programını takip ederek firma ile iletişime geçebilir, yada bu konuyla ilgili iş ve meslek danışmanlarından bilgi alabilmektedir.

İşbaşı eğitim programına, “kuruma kayıtlı işsiz olan, 15 yaşını doldurmuş, işverenin birinci veya ikinci dereceden kan hısmı olmamak veya eşi olmamak, emekli olmamak, programın başlangıç tarihinden önceki 3 ay içinde işbaşı eğitim programına katılacağı işverenin çalışanı olmamak, programın başlangıcından önceki son 1 ay içinde uzun vadeli sigorta primi kursiyer için ödenmemiş olmak ve iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden yararlanıyor olmak” ve hâlihazırda herhangi bir iş yerinde çalışmıyor olmak koşullarını sağlayan herkes katılabilir.

Derslerine devam engeli olmayan öğrenciler ve yeni mezunlar programa katılabilmektedirler. Ayrıca tarımsal faaliyette olanlar, isteğe bağlı sigorta primi ödeyenler, sosyal yardım alanlar, engelli, dul ve yetim aylığı alanlar ve ayrıca işsizlik maaşı alanlarda bu programa katılabilmektedir.

Süre açısından bakacak olursak, günde en az 5 en fazla 8 saat, haftada ise en fazla 45 saat ve haftada en fazla 6 gün olacak şekilde program oluşturulmaktadır.

İşbaşı eğitim programı, imalat ve bilişim sektöründe maksimum 6 ay uygulanırken, muhabirlikte 9 ay, tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde ise MEB hayat boyu öğrenme müfredatındaki süreye uyarak, diğer sektörlerin hepsinde 3 ay süre ile uygulanmaktadır.

İşbaşı eğitim programlarında çağın ve geleceğin meslekleri ve üniversite mezunu gençler ayrıca desteklenmektedir. Bilişim ve bilgisayar ile ilgili olan bulut bilişim uzmanı, oyun geliştirme uzmanı ve kodlama uzmanı gibi dijital çağın mesleklerinde işbaşı eğitimi yapan 18-29 yaş arası gençler 9 ay gibi makul bir süre ile programa katılabilmektedirler.

İŞKUR'da diğer bütün kurslar gibi bu programda da katılımcılara günlük yevmiye hesabından bir maaş ödenmektedir. Ödemeler kursa katıldıkları her fiili gün için hesaplanmaktadır. Üç kategoride hesaplanan ücretler ise şöyledir; Normal iş arayan statüsündeki bireylere günlük 108,68 TL ödenirken, öğrencilere 81,51 TL ödenmektedir. Ayrıca işsizlik maaşı alanlara ise günlük 54,34 TL ödeme yapılmaktadır. Bütün bu ödemeler katılımcının zaruri gider ödemeleridir.

0-15 yaş arası çocuğu olan işte anne projesi ve iş kulübü faaliyetlerinden yararlanan ve iş başı eğitimine de katılan kadınlara günlük 110 TL ödeme yapılmaktadır.

Geleceğin meslekleri olan bilişim ve dijital dönüşüm mesleklerinde işbaşı eğitimine katılan katılımcılara günlük 115 TL para ödenmektedir. Yine imalat sektöründe işbaşı eğitimine katılan ve 2-5 yaş arası çocuğu olan kadınlara 400 TL çocuk bakım ücreti ödemesi yapılmaktadır.

Yine diğer programlarda olduğu gibi ödemeler günlük yevmiye miktarları baz alınarak aylık olarak bireylerin hesaplarına yatmaktadır. Ayrıca diğer kurs programlarında olduğu gibi genel sağlık sigortası primleri, iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primleri İŞKUR tarafından finanse edilip katılımcılar için ödenmektedir. Program sonunda katılımcılara tamamladıkları eğitim dalında işbaşı eğitim programı sertifikası verilerek tescil yapılmaktadır. Başvurular İŞKUR il ve şube müdürlüklerine yapılmaktadır (İŞKUR, 2021).

5.1.1.3. Çalışanlar için mesleki eğitim

Halen istihdamda bulunan yani bir işyerinde aktif olarak çalışan bireylerin çağa ve teknolojiye uygun olarak mesleki yeterliliklerinin güncellenerek, mesleki eğitimden geçirilerek belge sahibi olmasının sağlandığı uygulamadır.

Yine aynı şekilde aktif olarak bir işverene bağlı çalışan bireylerin, mesleki yeterlilik belgesinin zorunlu olduğu alanlarda çalışan bireylerin mesleki yeterlilik belgesine

sahip olmalarının sağlandığı eğitimidir. Bütün bu eğitimler çalışan ve işverene herhangi bir masraf doğurmadan yapılan eğitimlerdir (İşKUR, 2021).



5.1.2. İş oluşturma programları

5.1.2.1. Girişimcilik programı

Kendi işini kurmak isteyen bireyler öncelikle İŞKUR'un gerçekleştirdiği girişimcilik eğitimine katılarak bir sertifika sahibi olacaklar. Adından bu sertifika ve kurmak istedikleri işi anlatan projelerini KOSGEB'e sunarak gerekli hibe ve kredileri almaya çalışacaklardır. Girişimcilik kursuna İŞKUR'a kayıtlı işsiz olmak, 18 yaşını doldurmuş olmak, daha önce bu kursu hiç almamış olmak genel katılım şartlarıdır. Katılımcılar katıldıkları süre boyunca diğer kurslarda olduğu gibi kursa katıldıkları her gün için belli ücret alacaklardır. Ayrıca sağlık sigortası primleri, iş kazası ve meslek hastalığı primleri de ödenmeye devam edecektir. Girişimci ruha sahip üniversiteden mezun olmuş gençler için farklı bir alternatif olduğu aşikardır (SERKA KALKINMA AJANSI, 2013).

5.1.2.2. Engelli hibe desteği

İşgücü kaybı oranının en az % 40 olduğunu devlet hastanelerinden alacakları sağlık kurulu raporuyla belgeleyen kimselere engelli yeni adıyla özel gereksinimli bireyler adı verilmektedir. Bu bireyler eğer kendi işlerini kurmak istiyorlarsa belli şartlara sahip olmak kaydıyla İŞKUR'a bu proje için başvuru yapabilmektedirler. Bu şartlar,

İŞKUR 'a kayıtlı işsiz olmak, 18 yaşını doldurmuş olmak, emekli olmamak, kendi üzerinde kayıtlı aktif işletmesi olmamak, işyerinin kurulacağı il sınırları içinde ikamet ediyor olmak, girişimcilik eğitim sertifikasına sahip olmak, kurulacak iş ile ilgili diploma ve sertifikaya sahip olmak, kendisine vasi tayini yapılmamış olmak, herhangi bir icra dosyası bulunmamak (İŞKUR, 2021).

Başvuru için İŞKUR'un sistemindeki proje yönetmeliğine göre hareket ederek İŞKUR'a başvuru yapmak gerekmektedir (İŞKUR, 2021).

5.1.2.3. Sosyal çalışma programı

Üniversite öğrencilerinin toplumsal fayda sağlayacak iş alanlarında, kamu kurumlarında kendi niteliklerini de geliştirecekleri alanlarda çalışmalarıdır. "Doğanın korunması, kültürel mirasın korunması, tanıtılması ve restorasyonu, kütüphanelerin bakımı ve düzeni, kamu kurumlarının kültürel ve sosyal hizmetlerinin desteklenmesi" gibi alanlar sosyal çalışmanın konusunu oluşturmaktadır.

Açık öğretim, yüksek lisans ve doktora öğrencileri hariç tüm lisans ve ön lisans öğrencileri bu programa başvuru yapıp katılabilmektedir. Ayrıca özel ve devlet

üniversitesi öğrencisi ayrımı yapılmadan başvuru kabul edilmektedir. Bu şartların dışında öğrencilerin 18 yaşını doldurmuş olmaları, İŞKUR sistemine kayıtlı iş arayan olmaları, başka bir işyerinde çalışma, staj yapmıyor olması ve kısa vadeli sigorta primi öğrenci adına bildirilmiyor olması, yaz döneminde ders almıyor olmak, aktif öğrenci kaydının devam ediyor olması, öğrencilerin genel not ortalamalarının 4'lük sistemde en 2 100'lük sistemde en az 53,33 olması, hazırlık sınıfı öğrencisi olanların ise başarılı olduklarını gösteren belgelerinin olması, öğrencilerin sadece Türkiye'deki üniversitelerde öğrenim görüyor olması gibi şartlara da sahip olması gerekmektedir. Herhangi bir bölüm ayrımı olmayan bu programlar, yaz döneminde 3 aylık süre için haftada 3 gün çalışacakları şekilde uygulanmaktadır ve öğrenciler çalıştıkları her günün karşılığında 100 TL günlük gideri ücret olarak aylık olarak almaktadırlar. Yani bir öğrencinin aylık kazancı bu çalışmada 1200 TL olmaktadır. Öğrenciler istedikleri ilin sosyal çalışma programına başvuru yapabilmektedirler. Ayrıca günde 8 saat en fazla çalışma yapılabilen ve öğrencilerin diğer kurumlardan aldıkları öğrenim kredisi ve bursları kesilmemektedir. Öğrencilerin program süresince en fazla 5 gün devamsızlık yapma haklarının bulunmasının yanı sıra, programdan geçerli bir sebep göstererek ayrılmalari mümkün olmaktadır. Ayrıca geçerli sebep göstererek ayrılan katılımcılara herhangi bir yaptırım uygulanmamaktadır. Başvurular sistem üzerinden alınmakta olup noter kurası yöntemiyle seçim yapılmaktadır.2019 yılı itibariyle başlamış olan program 2020 yılında pandemi sebebiyle sekteye uğramasına rağmen her yıl devam edeceği bilinmektedir. Bunun dışında öğrenciler öğrencilik hayatları boyunca bu programdan sadece 90 gün yararlanabilmektedirler (İŞKUR, 2021).

Her ne kadar üniversite mezunlarına yönelik değil üniversite öğrencilerine yönelik bir uygulama olsa da, yükseköğretim öğrencileri konusunu yakından ilgilendirmektedir. İlk defa 2019 yılında uygulamaya başlanan bu program 2020 yılında pandemi sebebiyle uygulanamamıştır (İŞKUR, 2020).

2019 yılında uygulanan programdan toplamda 20351 üniversite öğrencisi yararlanmıştır(İŞKUR, 2019).

5.1.2.4.Toplum yararına programlar(TYP)

Toplumda işsiz olan bireylerin iş hayatıyla kaynaştırılmasını sağlamak amacıyla, işsizliğin yüksek olduğu zaman dilimlerinde toplumsal alanlara da fayda sağlamak amacıyla ve işsiz bireylerin gelir sağlaması amacıyla kamu kurumlarında yapılan geçici süreli çalışma biçimidir.

Katılımcı olabilmek için, “İŞKUR’ a kayıtlı iş arayan olmak, 18 yaşını tamamlamış olmak, emekli ve malül aylığı almıyor olmak, açık öğretim üniversite ve lise öğrenciliği hariç öğrenci olmamak, bireyin hanesindeki toplam gelirin asgari ücretin 1.5 katını aşmıyor olması” gerekli olan şartlardır.

Seçim liste yöntemi ve noter kurasıyla yapılmaktadır. Liste yönteminde 1.liste ve 2.liste olacak şekilde bireyler arasından seçim yapılır.1.listede dezavantajlı bireyler olan, “engelliler, kadınlar, 35 yaş üstü bireyler, eski hükümlüler ve terörle mücadelede malül sayılmayacak şekilde yararlananlar” yer almaktadır.1.liste yararlanıcı sayısı belirlenmeden 2.listeye geçilmemektedir.

TYP’ ye ilgi yoğun olduğundan dolayı, personel seçimindeki haksızlıkların önüne geçmeyi engelleyici bazı hükümler varlığını göstermektedir.

Bunlar; aynı adreste oturanlardan sadece birinin başvuru yapabileceği ve TYP başvuru tarihinden önceki 1 aylık sürede herhangi gelir getirici iş de çalışmayarak kendisi için uzun vadeli sigorta primi bildirilmemiş olması gerekmektedir.

Bunların dışında TYP katılımcısı olacak bireyin, İŞKUR’un diğer kurslarından sonra 6 aylık bekleme süresi bulunmaktadır. Bu süre dolmadan programa katılamayacağı belirtilmektedir. TYP’ ye katılma yönünde yaptırım süresi 24 aydır. Mazeretsiz bu programdan ayrılanlar 24 ay geçmeden tekrar bu programa katılamamaktadırlar. Yine aynı şekilde program bitiminden itibaren iş arayan bireye sunulan 3 iş teklifi katılımcı tarafından kabul edilmezse 24 ay TYP ‘ye katılmama yönünde işsiz bireye yaptırım uygulanmaktadır. Başka kurslardan mazeretsiz ayrılmış ve yaptırımı bulunan bireylerde yaptırım süresi sona ermeden tekrar bu programa başvuru yapamamaktadır. Programa devam ederken mazeretli veya mazeretsiz programdan ayrılan katılımcı tekrar aynı programa katılamamaktadır.

TYP’ den yararlanma süresi toplamda 24 ay olmakla birlikte, bir yıl içinde sadece 9 ay programa katılım sağlanabilmekte ancak 9 ay üzerinden 3 ay bekleme süresi

beklenir ise katılımcı tekrar programa katılabilmektedir. Programa devam zorunluluğu bulunmaktadır. Devamsızlık ancak ücret almamayı kabul ettiği sürece maksimum 14 gün izin karşılığında olabilmektedir (İŞKUR, 2021).

5.1.2.5.Ücret ve istihdam sübvansiyonları (istihdam teşvikleri)

Ücret ve istihdam sübvansiyonları Türkiye’de istihdamın artırılması için yaklaşık 15-17 yıldır uygulanmaktadır. İşsiz olan bütün kesimlerin ve gençlerin istihdamının artırılması için uygulanan bu teşvik programları, ücretin yapısının değiştirilmesi, vergi ve sosyal sigorta indirimleri ve ücret dışı birtakım indirim ve faydalar şeklinde olmaktadır (Şahin ve diğ., 2019).

İlave istihdam teşviki, 4447 sayılı kanunun geçici19.ve 21. maddeleri kapsamında uygulanan bu teşvik programında işe alınan personelde “işe alınmadan önceki 3 aylık süre içerisinde 10 günden fazla 5510/4-a-b-c kapsamında sigorta primi ödemesi yapılmamış olması, İŞKUR’ kayıtlı iş arayan olması ve 01/01/2018 ile 31/12/22 tarihlerinde bir iş yerinde istihdam ediliyor olması” gibi özelliklerin olması istenmektedir.

Bu teşvik kapsamında işe istihdam sağlayacak işveren de ,

Özel sektör işvereni olmak, istihdam edeceği kişinin işe giriş tarihinden önceki takvim yılına ait çalıştırdığı kişilerin sayısının ortalamasına ilaveten alınan kişi olması, sigorta prim, vergi ve cezasının olmaması veya gecikmeye girmemesi, çalıştırdığı kişilerin kayıt dışı durumda bulunmaması(İŞKUR, 2021)özelliklerinin bulunması beklenmektedir.

İşverene ilave istihdam kapsamında bulunduğu sektöre göre ödeme işlemi yapılacaktır.

İmalat ve bilişim sektöründe faaliyet gösteren işyerlerinde ilgili döneme ait günlük brüt asgari ücretin sigortalının prim ödeme gün sayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarı geçmemek üzere, ilave istihdam edilecek her bir sigortalının 9.540 TL’ye kadarki prime esas kazanç tutarı için ödeyecekleri tüm primler (1.341,56 TL ile 3.577,50 TL) ile 214,97 TL’lik damga ve gelir vergisi karşılanacaktır(toplamda 1556,53 ile 3792,47 tl) (İŞKUR, 2021).

“Diğer sektörlerde faaliyet gösteren işyerlerinde ilave istihdam edilecek her bir sigortalı prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanacak tüm primler (1.341,56 TL) ile 214,97 TL’lik damga ve gelir vergisi karşılanacaktır. (Toplamda 1.556,53 TL)”

Destek süresi,

2022/Aralık ayı aşılmamak kaydıyla, destek süresi 1/1/2018 ile 31/12/2022 tarihleri arasında istihdam edilen her bir sigortalı için 12 aydır. Ancak istihdam edilen sigortalının, 18 yaşından büyük 25 yaşından küçük erkek, 18 yaşından büyük kadın veya kuruma kayıtlı engelli olması durumunda destek 18 ay süreyle uygulanacaktır (İŞKUR, 2021).

Bilişim sektöründe destekten yararlanacak işyerlerini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir.

1/1/2018 ile 31/12/2022 tarihleri arasında 5510 sayılı Kanun kapsamına alınan işyerleri ile daha önce tescil edildiği halde ortalama sigortalı sayısının hesaplandığı yılda sigortalı çalıştırmayan işleri; 1/1/2018 tarihinden sonra ilk defa sigortalı bildiriminde bulunulan ayı takip eden üçüncü aydan itibaren 12 veya 18 ay süreyle bu destekten yararlanabilirler.

Bu teşviklerden yararlananlar aynı anda başka bir teşvikten yararlanamayacakları da ayrıca belirtilmektedir (İŞKUR, 2021).

Kadın, genç ve mesleki yeterlilik belgesi olanların teşviki, 31.12.2022 tarihine kadar işe alınan kişilerin sosyal sigorta primleri işveren paylarının ödendiği teşvik uygulamasıdır.

Faydalanacak işsiz bireyin istihdamından önceki altı ay işsiz statüde herhangi bir yerde çalışmamış olması, istihdam edilecek kişinin, işe başladığı tarih den önceki 6 ayda işyerinin ortalama sayısına ilave olarak alınması, işyerinin kamu değil özel sektör işyeri statüsünde olması başlangıç şartları olarak belirlenmiştir.

Faydalanma süreleri, 18-29 yaş arası genç erkeklerde 12-54 ay arası teşvik süresi, 18 yaş üzeri kadınlarda 24-54 ay teşvik süresi, 29 yaş üzeri erkeklerde ise 6-12 ay olarak teşvik süreleri belirlenmiştir.

Bunun dışında çalışmakta iken mesleki yeterlilik belgesi alan, bu kursları bitiren kişilere ve işgücü kurslarını bitirip belge alan kişileri istihdam eden firmalara 12 ay prim desteği sağlanacaktır. Ayrıca İŞKUR' a kayıt olmak bütün uygulamalar gibi bu teşvik uygulamasında da önemli olduğu için, kayıtlı olan her işsiz için 6 ay ilaveten destek primi işverenlere verilmektedir.

Bütün bu şartların üstünde olan ise işverenlerin SGK ya prim borcunun olmaması ve işçilerin primlerinin zamanında ve tam olarak gerekli kurumlara ödenip bildirilmesidir (İŞKUR, 2021).

İşsizlik ödeneği alanlara yönelik teşvik,

İşsizlik ödeneği alanların; işe alındığı tarihten önceki son altı aylık dönemde, prim ve hizmet belgelerinde bildirilen ortalama sigortalı sayısına ilave olarak işe alınması durumunda kişinin kalan işsizlik ödeneği süresince asgari ücret üzerinden hesaplanan sosyal güvenlik priminin %1'lik kısmı hariç olmak üzere tamamı (1.198,46 TL) İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır (İŞKUR, 2021).

İşsizlik ödeneği alırken işe başlayan birey, kalan işsizlik süresi kadar bu teşvikten iş yerinde yararlanabilir. İşverenin görevi ise diğerlerinde olduğu gibi, çalışanların prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içinde ve eksiksiz SGK' ye bildirmesidir.

İşsiz birey iş den ayrıldığı iş yerinde tekrar bu teşvik kapsamında başlamak isterse başlayamamaktadır. Buda bu teşvik için alınan bir önlemdir (İŞKUR, 2021).

Engelli bireylere yönelik teşvik, özel sektördeki işverenin %3 oranında engelli personel çalıştırma zorunluluğu bulunmaktadır. Bu sebeple istihdam yaparken kullandığı teşvik önemlidir. İşveren her çalıştırdığı engelli personel için asgari ücret üzerinden sosyal güvenlik primlerinin işveren payının tamamını devletin karşıladığı teşvik indirimini kazanmaktadır (İŞKUR, 2021).

Engelli üniversite mezunu bireylerin olduğu düşünülürse önemli bir teşvik uygulaması olduğu düşünülmelidir.

Pandemi nedeniyle gerçekleşmiş teşviklerde vardır. Pandemi sebebiyle çalıştığı iş yerinden 1/7/2020 tarihinden önce kısa çalışma ve nakdi ücret desteği almış kişi tekrar normal sürelerle aynı iş yerinde çalışmaya başladığında işverene sosyal güvenlik primlerinin tamamının, kısa çalışma ve nakdi ücret 'den yararlandığı süre kadar ödendiği destektir. Maksimum altı ay kadar işverene ödenen teşvik uygulamasıdır (İŞKUR, 2021).

Bu uygulama ile pandemi sonrası iş den çıkarılmaların önüne geçerek istihdamın devam etmesi sağlanmaya çalışılmıştır. İstihdama dönüş desteği adı altında verilen diğer teşvik ise, 1/1/2019-17/4/2020 tarihleri arasında işsiz kalan bireylerin, bu tarihlerden önce bir işyerinde fiili olarak çalışıyor iseler yani SGK' ye bildirilmiş veya bildirilmemiş olsun herkesin, son çalıştıkları işyerine veya SGK' ye bildirilmeksizin çalıştıkları işyerlerine geri dönmek istemeleri ve işyerlerinin bu kişileri tekrar işe başlatmaları durumunda, işyerlerine günlük 53,67 TL prim desteğinin sağlandığı teşvik uygulamasıdır. Pandemi döneminde uygulanmaya başlanmış bir programdır .Bireylerin zor günlerdeki istihdamı desteklenmeye çalışılmıştır.

Katılımcıların,

TC vatandaşı olması, bireylerin SGK' ye bildirilen prim ve hizmet belgelerinde 1/10/2020 tarihi itibarıyla bulunmaması, emeklilik veya yaşlılık aylığı almıyor olması, 01/12/2020 itibarıyla Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmeksizin istihdam edilmeye devam edilmekte olması, 1/1/2019-17/4/2020 tarihleri arasındaki dönemde iş veya hizmet sözleşmesinin 4857 sayılı Kanunun 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerine göre ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler kapsamında sona erdirilmemiş olması, 1/1/2019-17/4/2020 tarihleri arasındaki dönemde iş veya hizmet sözleşmesi sona erdirilenler ile Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmeksizin 4447 sayılı Kanunun geçici 27'nci maddesinin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla istihdam edilmeye devam edilmekte olanların, iş veya hizmet sözleşmelerinin sona erdiği ya da hâlihazırda çalışmakta oldukları en son özel sektör işverenine 01/12/2020 tarihini takip eden 30 gün içerisinde istihdam edilmek üzere başvurması ve işveren tarafından başvurusunun kabul edilerek istihdam edilmesi ve fiilen çalıştırılması gerekmektedir (İŞKUR, 2021).

Bunların dışında işveren özel sektör işvereni olmak- zorundadır. Ayrıca işveren bu teşvikten yararlandığı kişi sayısının yarısı kadar personeli, en az teşvikten yararlandığı süre kadar istihdam etmek zorundadır. Ve yine bu teşvikten yararlanan işverenler aynı anda başka teşvikten yararlanamamaktadırlar (İŞKUR, 2021).

İstihdama dönüş teşviki(geçici iş gücü desteği), 1/1/2019-17/4/2020 tarihleri arasında işsiz kalan ve bu tarihlerden önce çalışıyor olan kişiler, daha sonra işyerlerine tekrar dönmek için başvuru yaptıklarında, işverenin istihdam etmeme davranışıyla karşılaştıklarında, bu bireylere geçici istihdam desteği adı altında günlük 41,74 TL destek sağlanacağı teşvik uygulamasıdır.

Katılımcının ve işverenin dikkat etmesi gereken kurallar ise şöyledir;

Katılımcının TC vatandaşı olması ve 18 yaşını doldurmuş olması, 1/10/2020 tarihi itibarıyla SGK hizmet listelerinde yer almaması, herhangi bir emekli veya yaşlılık aylığı bağlanmamış olması, Hizmetleri Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilerek veya bildirilmeksizin istihdam edilip 1/1/2019-17/4/2020 tarihleri arasındaki dönemde iş veya hizmet sözleşmesinin sona ermesi veya 01/12/2020 itibarıyla Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmeksizin istihdam edilmeye devam edilmekte olması, 1/1/2019-17/4/2020 tarihleri arasındaki dönemde iş veya hizmet sözleşmesinin 4857 sayılı Kanunun 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde ve diğer Kanunların ilgili hükümlerine göre ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler kapsamında sona erdirilmemiş olması, 1/1/2019-17/4/2020 tarihleri arasındaki dönemde iş veya hizmet sözleşmesi sona erdirilenler ile Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmeksizin 4447 sayılı Kanunun geçici 27'nci maddesinin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla istihdam edilmeye devam edilmekte olanların, iş veya hizmet sözleşmelerinin sona erdiği ya da hâlihazırda çalışmakta oldukları en son özel sektör işverenine aynı maddenin yürürlüğe girdiği tarihi takip eden 30 gün içerisinde işveren tarafından başvurularının reddedilmiş olması ve Kuruma e-Devlet sistemi üzerinden başvuruda bulunmaları , şartlarını taşıması gerekmektedir. Bu şartları taşıyan başvuruların hanesinde yaşayanların destek sağlanan ayda; Sosyal güvenlik kuruluşlarından gelir ya da aylık almamaları, Kısa çalışma ödeneğinden, nakdi ücret desteğinden, işsizlik ödeneğinden, iş kaybı tazminatından, yarım çalışma ödeneğinden veya ücret garanti fonundan faydalanmamaları, Türkiye İş Kurumunca düzenlenen aktif işgücü kurs veya programlarından faydalanmıyor olmaları, 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi, (b) bendi ve (c) bendi kapsamında sigortalı olmamaları, 506

sayılı Kanunun geçici 20 ‘nci maddesi kapsamındaki sandıklara tabi olarak çalışan olmamaları, düzenli sosyal yardımlardan/aylıklardan faydalanmıyor olmaları, SYDV’ ler tarafından 3294 sayılı kanun kapsamında acil durum hali çerçevesinde yapılacak değerlendirme neticesinde uygun olarak belirlenmeleri gerekmektedir (İŞKUR, 2021).

Artı istihdam teşviki ise, 2019 Ocak ve 2020 Nisan ayları arasında en az istihdam sağlandığı ayın çalışan sayısının ortalamasına ilaveten alınacak her personel için, prim ödeme gün sayısının 53,67 TL ile çarpılıp oluşturulacak tutar kadar işverene prim desteğinin sağlandığı uygulamadır.

Katılımcının, TC vatandaşı olması, 1/10/2020 tarihinden sonra SGK prim listelerinde yer almıyor olması ve emeklilik ve yaşlılık aylığı almıyor olması gerekmektedir. İşverenin ise daha önceki teşvik uygulamalarında olduğu gibi özel sektör işvereni olması gerekmektedir (İŞKUR, 2021).

5.1.3.Bilgilendirme, yönlendirme ve danışmanlık hizmetleri

5.1.3.1. İş ve meslek danışmalığı

İş arayan ile doğru iş ve mesleğin eşleştirilmesinde baş aktör olarak görev alan alandır. İş ve meslek danışmanlığı, iş arayan bireylere doğru iş ve mesleği seçebilmeleri konusunda, öğrencilere doğru kariyer planlaması yapabilmeleri konusunda ve işverenlere doğru personelin yönlendirilmesi konusunda danışmanlık yapılan alandır. Her iş arayan kişinin ve istihdam sağlamak isteyen işverenlerin 81 ilde iş ve meslek danışmanları bulunmaktadır(İŞKUR, 2021).

5.1.3.2. İş kulüpleri

İŞKUR çatısı altında iş arayan herkesin özellikle dezavantajlı grupların, gençlerin işgücü piyasası hakkında bilgi sahibi olmasının, kendine en uygun kursu ve işi seçmesinin ve nasıl iş arayacağının öğrenilmesinin sağlandığı yoğunlaştırılmış iş ve meslek danışmalığı faaliyetleridir. Bu kulüpler özellikle yeni mezun olmuş üniversite mezunlarının kendilerindeki eksiklikleri tamamlayacakları bir eğitim çatısıdır. İş kulüpleri küçük gruplarla 2-5 gün arası özgeçmişin nasıl hazırlanması gerektiğinin öğrenildiği, mülakat tekniklerinin öğrenildiği bir alandır. Aslında kariyer merkezinin bir başka adıdır. İş kulübü eğitimleri İŞKUR çatısı altında yapıldığı gibi talep edildiği takdirde istihdamın gerçekleşeceği bütün kurumlarda yapılabilir. Özellikle

üniversite öğrencilerinin mezuniyet öncesi bilinçlenmesi açısından üniversitelerle iş kulübü çalışması yapılmakta ve faydaları da görülmektedir (İŞKUR, 2021).

Dezavantajlı gruplardan olan gençlerin işgücü piyasasına ve istihdama kazandırılması için uygulanan yeni projelerden biridir. İş kulüpleri sadece gençlere yönelik değil bütün kesimlerin istihdama kazandırılması için faaliyet gösteren bir birimdir. Ancak gençlerle ilgili olan kısım konumuz gereği önem arz etmektedir. İş kulüpleri, iş arayan bireylerin piyasada iş bulabilmeleri aşamasında özgeçmiş hazırlama, mülakat teknik ve simülasyonları ile destek verme ve bireylerin kişisel gelişim anlamında kendini iş piyasasına hazırlaması süreçleriyle yakından ilgilidir. 2017 yılında faaliyetine başlayan iş kulüpleri 69 il ve 77 birimde ülke geneli faaliyet göstermektedir ((İŞKUR, 2020). 2018 de 34 ilde ve 40 birimde yer almaktadır ((İŞKUR, 2018).

Ancak 2021 sonunda 81 ilde aktif faaliyet gösteren birimler olması planlanmaktadır (İŞKUR, 2020).

6. ÜNİVERSİTE MEZUNU GENÇ İŞSİZLERİN MESLEKİ EĞİTİM PROGRAMLARINA BAKIŞINA İLİŞKİN İŞKUR BAYRAMPAŞA HİZMET MERKEZİNDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Araştırmanın amacı: Ön lisans ve Lisans mezunu gençlerin iş piyasasında iş bulabilmek için katılım sağladıkları MEK ve İEP programlarının etkililiği katılımcıların gözünden değerlendirilmek istenmiştir.

Araştırmanın soruları:

- 1.İŞKUR'un hangi eğitimlerinden faydalandınız?
- 2.Faydalandığınız eğitimin iş bulmanız açısından faydalı olacağını düşünüyor musunuz?
- 3.İşbaşı eğitim programının etkin olduğunu düşünüyor musunuz? Neden?
- 4.Mek programının etkili olduğunu düşünüyor musunuz? Neden?
- 5.İŞKUR 'un işe yerleştirme hizmetlerinde kullandığı politika ve hizmetleri faydalı buluyor musunuz? Neden?
- 6.İŞKUR da uygulanan İEP, MEK gibi aktif istihdam politikalarının dışında iş bulabilmenizi sağlayacak başka ne gibi faaliyetler olmasını isterdiniz?
- 7.İEP, MEK gibi aktif istihdam politikalarında eksik bulduğunuz taraflar nelerdir?
- 8.Üniversitede aldığınız eğitim İŞKUR eğitim programlarında size katkı sağlıyor mu?
- 9.Sizce üniversite mezunu olmanızın iş bulmanıza katkısı nelerdir?
- 10.İŞKUR eğitim programlarında aldığınız eğitimin temel sorunları ve yararları nelerdir?
- 11.Bir üniversite mezunu olarak İŞKUR programlarına katılmanızı nasıl değerlendiriyorsunuz?

Araştırmanın önemi: Ön lisans ve Lisans eğitimlerini tamamlamış gençlerin MEK ve İEP programlarına başvurma nedenleri, gençlerin istihdamında bu programların ne derecede önemli olduğu, üniversite eğitimi ile birleştirildiğinde ne gibi sonuçlar ortaya çıkardığı 11 görüşme sorusu sorularak ortaya çıkarılmak istenmiştir.

Araştırmanın Örneklemi: Araştırmanın örneklemini İŞKUR Bayrampaşa Hizmet Merkezinde MEK ve İEP programlarına katılan ön lisans ve lisans eğitime sahip bireyler teşkil etmektedir. Görüşmeler için bunlar arasından tesadüfi olarak denekler seçilmiştir.

Katılımcı 1: İşletme lisans mezunu 30 yaşında erkek evli, Katılımcı 2: İktisat lisans mezunu 34 yaşında kadın evli, Katılımcı 3: Matematik lisans mezunu pedagojik formasyon sahibi 25 yaşında kadın bekar, Katılımcı 4: Türk dili ve edebiyatı lisans mezunu pedagojik formasyon sahibi 23 yaşında kadın bekar, Katılımcı 5:Tıbbi görüntüleme ön lisans mezunu 25 yaşında kadın bekar, Katılımcı 6:Tıbbi sekreterlik ön lisans mezunu 24 yaşında kadın bekar, Katılımcı 7:Diyaliz ön lisans mezunu mezunu 25 yaşında kadın evli, Katılımcı 8:İnşaat mühendisliği lisans mezunu 27 yaşında erkek bekar, Katılımcı 9: Adli bilimler lisans mezunu 22 yaşında kadın bekar, Katılımcı 10:Muhasebe ön lisans mezunu 28 yaşında erkek evli, Katılımcı 11:Makine ön lisans mezunu 31 yaşında erkek evli, Katılımcı 12:İnşaat mühendisliği lisans mezunu 28 yaşında erkek bekar, Katılımcı 13:Elektrik-elektronik mühendisliği lisans mezunu 25 yaşında erkek bekar, Katılımcı 14:Çevre mühendisliği lisans mezunu 26 yaşında erkek bekar, Katılımcı 15:Makine mühendisliği lisans mezunu 31 yaşında erkek evli.

İEP: İşbaşı eğitim programı MEK: Mesleki eğitim programı

Veri toplama ve ölçme:

1.İŞKUR'un hangi eğitimlerinden faydalandınız?

Katılımcı 1:İEP-Muhasebe

Katılımcı 2:İEP-Ön Muhasebe

Katılımcı 3:İEP-Matematik Öğretmenliği

Katılımcı 4:İEP-Edebiyat Öğretmenliği

Katılımcı 5:İEP-Noter Katibi

Katılımcı 6:İEP-Metal Mamuller Montajı

Katılımcı 7:İEP-Hemşire

Katılımcı 8:MEK-Yazılım

Katılımcı 9:MEK-Büro Memuru

Katılımcı 10:MEK-Reyon Görevlisi

Katılımcı 11:MEK-Ark Kaynakçı

Katılımcı 12:MEK-Yazılım

Katılımcı 13:MEK-Yazılım

Katılımcı 14:MEK-Yazılım

Katılımcı 15:Mek-CNC Tezgah Operatörü

Faydalandığınız eğitimin iş bulmanız açısından faydalı olacağını düşünüyor musunuz?

Katılımcı 1:Evet. Düşünüyorum.

Katılımcı 2: Evet. Düşünüyorum.

Katılımcı 3: Evet. Düşünüyorum.

Katılımcı 4: Evet. Düşünüyorum.

Katılımcı 5: Evet. Düşünüyorum.

Katılımcı 6: Evet. Düşünüyorum.

Katılımcı 7: Evet. Düşünüyorum.

Katılımcı 8: Evet. Düşünüyorum.

Katılımcı 9: Evet. Düşünüyorum.

Katılımcı 10: Evet. Düşünüyorum.

Katılımcı 11: Evet. Düşünüyorum.

Katılımcı 12: Evet. Düşünüyorum.

Katılımcı 13: Evet. Düşünüyorum.

Katılımcı 14: Evet. Düşünüyorum.

Katılımcı 15: Evet. Düşünüyorum.

İşbaşı eğitim programının etkin olduğunu düşünüyor musunuz? Neden?

Katılımcı 1:Evet düşünüyorum. Çünkü işverene destek sağladığı için işveren bizi daha kolay işe alıyor. Yani eğittiği ve devletten teşvik kazandığı personeli bırakmak istemiyor.

Katılımcı 2: Evet. Meslek edinmeme katkı sağlıyor. Özellikle yeni meslek edinmeme yardımcı oluyor. Kendi mesleklerimiz güncelliğini kaybedince bu program sayesinde yeni istihdam alanları kazanmış oluyoruz.

Katılımcı 3:Evet .İş bulmama katkı sağlıyor. İstihdam edilmemi sağlıyor.

Katılımcı 4:Evet.İş bulmamı kolaylaştırıyor.

Katılımcı 5:Evet.Yeni meslek kazanmamı sağlıyor.

Katılımcı 6:Evet.İş arayan ve işveren açısından kolaylıkları var. İş arayan kolay işe yerleşiyor. İşverende bu program sayesinde daha kolay işe alıyor.

Katılımcı 7:Evet.Daha kolay iş buldum. İEP programı sayesinde işverenlere kolay ulaşıyoruz.

Katılımcı 8:Evet etkili. Uygulama yapma imkanı sağlayarak işi daha iyi öğreniyoruz.

Katılımcı 9:Evet.Meslek öğretiyor yani ya sahip olduğumuz mesleği daha iyi öğretiyor yada yeni bir meslek kazandırıyor.

Katılımcı 10: Evet. İş bulmakta zorlanan kişiler için özellikle önemli bir aşama.

Katılımcı 11:Evet etkili. Çünkü işe alınmamızı sağlıyor ve işi işbaşında öğrenmemizi sağlıyor.

Katılımcı 12: Evet etkili olduğunu düşünüyorum. İşverenin işçiyi işe alırken ki maliyetini düşürdüğü için işe alımlar artar ve daha kolay işe başlamış oluruz.

Katılımcı 13:Etkili bence. Çünkü işverenin işe alım maliyetini düşürüyor. Bu sebeple iş hayatına bizlerde daha kolay geçmiş oluyoruz.

Katılımcı 14:Evet etkili. Şu açıdan etkili işverene destek sağladığı için yani maliyeti düştüğü için faydalı.

Katılımcı 15: Evet etkili. İşveren açısından maliyet düşmüş oluyor. Bizlerde iş bulmuş oluyoruz ancak bazı işverenler bunu kullanıyor. Teşvik uygulamasını istismar edenler olabilir diye düşünüyorum.

MEK programının etkili olduğunu düşünüyor musunuz? Neden?

Katılımcı 1:MEK programı bence etkili. Çünkü istediğimiz mesleğin sertifikasını alıp meslek sahibi oluyoruz. Böylece işsiz kalmamış oluyoruz.

Katılımcı 2:Ben İEP kadar etkili olmadığını düşünüyorum. Çünkü İEP işyerinde uygulamaya yönelik eğitim veriyor MEK ise teorik bilgi veriyor. Bu sebeple İEP daha etkili geliyor bana.

Katılımcı 3:Etkili olduğunu düşünüyorum. Çünkü İŞKUR istihdam edilen mesleklerde eğitim veriyor. MEK sonucunda aldığımız belge ile istediğimiz eksikliğini yaşadığımız işe girebiliriz.

Katılımcı 4:Etkili bence. Çünkü eğitimin hiçbir zaman zararı olmaz. Aldığımız eğitimde güncel bilgilerle donatılmış işe girmeyi sağlayan eğitimse ki öyle. Etkili olmaması için hiçbir neden olmaz.

Katılımcı 5:Tercihim istihdam garantili olan MEK programından yana. İstihdam garantili olduğu zaman faydası daha da artmış oluyor.

Katılımcı 6:Evet ders görür gibi eğitim aldığımız için. Üniversite eğitimden farksız geliyor bana. Bu sebeple etkili.

Katılımcı 7:Evet etkili hatta çok etkili. Çünkü üniversiteden mezun oluyoruz iş bulamıyoruz. İŞKUR'a başvuruyoruz. MEK veya İEP programından yararlanarak ancak iş buluyoruz. İŞKUR vasıtasıyla açılmış programlar üzerinden artık çünkü istihdam sağlıyor işverenler.

Katılımcı 8:Evet eğitim içerikleri iyi olduğu için mesleği iyi bir şekilde öğreniyoruz. Bu da iş hayatında işimize yarıyor.

Katılımcı 9:Evet donanımlı hale getirdiği için etkili.

Katılımcı 10:Evet eğitimi veren hocalar gayet bilgili olduğu için etkili bence.

Katılımcı 11:Evet gerek mezun gerekse eğitimini tamamlamış kişiler olarak her şekilde bilgi eksikliğimiz oluyor. Bu programlar bu sebeple bizdeki bu açığı kapatıyor.

Katılımcı 12:Yeni bir sektöre yeni bir kapıya giriş sağladığı için önemli ve etkili olduğunu düşünüyorum. Eğitim aldığımız alanda bazen hemen iş bulamıyoruz. Dolayısıyla yakın alanlarda veya farklı bir alanda aldığımız MEK eğitimi ile yeni istihdam alanları buluyoruz.

Katılımcı 13:Evet etkili. Ben aslında ücret açısından düşünüyorum etkili olduğunu. Şöyle ki özellikle yazılım ve bilişim alanlarında alınan bu eğitimi özel bir kurumdan alsak çok fazla para ödememiz gerekiyor. Dolayısıyla hiç ücret ödemediğimiz ve meslek sahibi olduğumuz bu uygulama çok değerli.

Katılımcı 14:Etkili olduğunu düşünüyorum. Yazılım alanında aldığım MEK programının içeriği bu mesleğe sahip olabilmek için gayet yeterli.

Katılımcı 15:İş hayatına sıçramak için etkili bir eğitim. Çünkü işverenler artık İŞKUR üzerinden açılmış eğitim programlarıyla işçi alıyorlar. Dolayısıyla işe girebilmek için güzel bir uygulama.

İŞKUR ‘un işe yerleştirme hizmetlerinde kullandığı politika ve hizmetleri faydalı buluyor musunuz? Neden?

Katılımcı 1:Kısmen faydalı buluyorum. Çünkü bilgilendirme konusunda ve tanıtım konusunda eksiklikler var. Bütün programlardan her zaman çok haberdar olamıyoruz.

Katılımcı 2:Faydalı buluyorum. İŞKUR ‘a kayıt olduğum zamandan beri hizmetlerinden hep faydalandım . Faydalanmaya da devam ediyorum. Bence önemli bir kurum.

Katılımcı 3:Faydalı buluyorum gerek iş bulma hizmetleri gerekse kurları istihdam açısından önemli hizmetler.

Katılımcı 4:Faydalı bir kurum. İş bulmamıza çeşitli programlarla yardımcı oluyor.

Katılımcı 5:İş piyasasından haberdar olmayan ve nasıl iş arayacağını bilmeyen ve meslek iş sahibi olmak isteyen için faydalı.

Katılımcı 6:Gayet faydalı. İş bulmamıza yardımcı olması en önemli faaliyet bence.

Katılımcı 7:Faydalı. İŞKUR ‘un aracı olduğu bütün hizmetler faydalı. Etrafımızda da bir sürü örneğine rastlıyorum. İŞKUR vasıtasıyla işe başlayan çok fazla kişi var.

Katılımcı 8:Evet faydalı. Bence insanlara hem psikolojik açıdan hem de işe yönlendirme açısından faydalı.

Katılımcı 9:Hizmetler gayet faydalı. İstihdama katkı sağlaması zaten faydalı olduğunu gösteriyor. İş bulmanın bu kadar zor olduğu zamanlarda bizlere yardımcı olan bir devlet kurumu var oda İŞKUR.

Katılımcı 10:Bazı alanlarda faydalı buluyorum. Örneğin kurslar istihdam sağlıyorsa faydalı.

Katılımcı 11:Kesinlikle faydalı. İŞKUR ‘un işverenlere sunduğu istihdam teşvikleri sayesinde işe alımlar artmakta ve istihdam artmaktadır.

Katılımcı 12:İşçi açığının olduğu alanlarda faydalı buluyorum. Birde kursların denetimi gayet iyiydi.

Katılımcı 13:Evet faydalı. Çünkü işveren ile işçiyi buluşturuyor. Aralarında köprü vazifesi görüyor. Bu çok önemli.

Katılımcı 14:Teşvik destekleri açısından faydalı. İşverene sunulan teşvikler sayesinde işe alınmamız kolaylaşıyor. Teşekkürler İŞKUR.

Katılımcı 15:İşverenlere ve istihdam sağlayan kurumlara kolay ulaşıyor İŞKUR. İş arayan kişilerin bu şekilde işverenlere ulaşmasını sağlıyor. Yelpazesi çok geniş bir kurum.

İŞKUR da uygulanan İEP, MEK gibi aktif istihdam politikalarının dışında iş bulabilmenizi sağlayacak başka ne gibi faaliyetler olmasını isterdiniz?

Katılımcı 1:Genel olarak memnunum ancak işverenlerin teşvik uygulamalarını kullandığını düşünüyorum bazen bu sebeple denetim faaliyetlerini daha da geliştirebilir diyorum.

Katılımcı 2:Politikaları yeterli buluyorum.

Katılımcı 3:Politikaları genel olarak yeterli buluyorum ancak sadece şu olabilir kurs çeşitleri artırılabilir.

Katılımcı 4:Faaliyetler genel olarak yeterli ancak bütün kurslar iş garantili olursa daha iyi olacağını düşünüyorum.

Katılımcı 5:Faaliyetler yeterli ancak işe yönlendirildiğimizde İŞKUR yönlendirdiği için işveren bizi iş almalı geri çevirmemeli bunu isterdim.

Katılımcı 6:Üniversitede tercih edeceğimiz bölüm ile piyasadaki iş uyumunu sağlayacak mekanizmanın olmasını isterdim. Sadece bu iş ile ilgilenecek İŞKUR birimi olursa bize daha çok faydalı olur. Üniversitelerde mezun olduğunda hiç iş bulamayacağımız alanlar var. Bunlar azaltılmalı yada İŞKUR tarafından işe yerleştirileceğimiz bir bölümden mezun olmamız sağlanmalıdır. Sadece bu alanla ilgilenen faaliyet biriminin eksikliğini hissediyorum.

Katılımcı 7:Faaliyetler yeterli. Sadece İŞKUR un fonksiyonları üniversitelerde daha çok tanıtılmalı. Üniversitelerde daimi olarak İŞKUR bulunmalı.

Katılımcı 8:Eğitimin daha bireysel olmasını. Kişiyeye özel uygulanan özel kurs ve danışmanlık programları isterdim.

Katılımcı 9:Eğitim ve meslek alanlarının geniş tutulduğu programlar isterdim.

Katılımcı 10:Kurumlardada eğitim olmasını isterdim.

Katılımcı 11:İŞKUR ‘un iş açığı olan meslekleri araştıran sürekli güncelleyen bir biriminin olmasını isterdim. Bu sayede yönlendirmeler nokta atışı olur. İşe yerleşirdik.

Katılımcı 12:İŞKUR ‘un özel istihdam web sayfalarını kendine bağlamasını ve ülkedeki bütün ilanların İŞKUR tarafından açılmasını isterdim.

Katılımcı 13:MEK ve İEP gibi kursların kamu kurumlarına girilmesi içinde kullanılmasını isterdim. Yani bizler bu programları bitirince kamuda da istihdam edilebilmeliyiz.

Katılımcı 14:Seminer forum tarzı etkinliklerin daha çok yapılmasını iş arayan ve işverenlerin daha çok bir araya getirilmesini isterdim. Bu sayede hem iş piyasasını tanımış olurduk hem de işverenlere daha kolay ulaşırdık.

Katılımcı 15:Teknolojiye, özellikle nano ve dijital teknolojiye uygun eğitimler verilerek daha çok verilerek yaygınlaştırılmalı ve çağa daha çok yakınlaşmalıyız. Özellikle mühendislik fakültesi mezunlarının buna çok ihtiyacı var.

İEP, MEK gibi aktif istihdam politikalarında eksik bulduğunuz taraflar nelerdir?

Katılımcı 1:Bu programları bitiren herkesin işe alınmasını isterdim. Ve kurs süresince verilen ücretin daha yüksek olmasını isterdim.

Katılımcı2:Eksiklik yok benim için.

Katılımcı 3:Sürenin daha uzun olmasını isterdim.

Katılımcı 4:Sürenin daha uzun olmasını ve verilen ücretin daha fazla olmasını isterdim.

Katılımcı 5:Kurslarda denetlemenin eksik olduğunu düşünüyorum. Çünkü kursiyerler ve işverenler bazen suiistimal edebiliyorlar.

Katılımcı 6:Benim için gayet teşvik edici. Eksik bulamıyorum açıkçası.

Katılımcı 7:Bu kurslara tecrübeli kişilerde giriyor tecrübesizlerde. Dolayısıyla hiç bilgisi olmayan zorlanabiliyor ve vakit kaybediyor.- Kurs öncesi kısa bir oryantasyon eğitimi verilmelidir.

Katılımcı 8:Kurslar uzak yerlerde olabiliyor çoğu kez bu sebeple ulaşım konusunda sıkıntı çekiyoruz. Daha merkezi ve ulaşılabilir yerlerde olursa daha iyi olur bizim için.

Katılımcı 9:Süre olarak daha uzun süre ve saatlerde yararlanmalıyız. Süreyi kısa buluyorum. Bilgimizi pekiştirmek için daha çok süreye ihtiyacımız var. Kurs süresinde bize ödenen ücret daha fazla olmalı.

Katılımcı 10:Kursiyerlere ödenen ücreti az buluyorum. Bunun dışında kurs süresince sadece sağlık sigortası ve iş kazası meslek hastalığı sigorta primi yatıyor. Emeklilik primi yatmıyor. Bunun da yatmasını isterdim. Boşa vakit kaybetmemek için.

Katılımcı 11:Mek eğitiminde eğitim seviyesi daha alt seviyede olanlar içinde daha çok kurs açılmalı. Meslekler çeşitlenmeli. Meslekleri az buluyorum.

Katılımcı 12:Kurslarda sınıflar arasında geçiş olmalı. Kursa başladığımızda özellikle MEK kurslarında sabahçı ise öğleden sonraki gruba geçemiyoruz. Sonuçta hayatımız değişebiliyor. Bu sebeple programlar arasında şube geçişleri esnek olmalı diyorum.

Katılımcı 13:Kurslarda kursiyere ödenen ücretleri az buluyorum. Özellikle İEP programında çalışarak iş öğreniliyor. Dolayısıyla hakkımızın daha fazla olduğunu düşünüyorum. MEK içinde aynı şeyler geçerli ücreti az buluyorum.

Katılımcı 14:Kurslarda eğitimcilerin daha donanımlı olmasını isterdim. Eğitimler bilgi açısından eksik. Daha konusunun uzmanı olan kişilerle eğitim almak gelişimimiz açısından daha iyi olurdu.

Katılımcı 15:Kurslara kursiyer seçimleri adil olsun. Kursiyerler kurslarda denetlensin. Ayrıca kursa kursiyer seçen jürinin de denetlenmesi gerekmektedir. Kurslara gerçekten ihtiyacı olan ve sahip olduğu yetkinliklerle hak eden kişilerin girmesi sağlanmalıdır.

Üniversitede aldığınız eğitim İŞKUR eğitim programlarında size katkı sağlıyor mu?

Katılımcı 1:Eğer üniversiteden aldığım eğitimle benzer bir dalda İŞKUR programına katıldıysam evet katkısı var. Ancak farklı bir alan ise katkısı az oluyor. Ama bir üniversite mezunu olarak gösterilen ders içeriklerini daha iyi anlayabiliyoruz.

Katılımcı 2:Katkı sağlıyor. Çünkü üniversiteden ders çalışma becerisi ve analitik düşünebilme becerisi kazandığımız için kurslarda gösterilen ders içeriklerini daha iyi anlamlandırıp özömsüyoruz.

Katılımcı 3:Evet sağlıyor üniversite mezunu olduğumuz için daha iyi anlamlandırıyoruz dersleri.

Katılımcı 4:Sağlıyor. Şu açıdan sağlıyor okuldan aldığım eğitimin üstüne birde İŞKUR eğitimini aldığım için daha faydalı oluyor.

Katılımcı 5:Sağlıyor. Daha eğitimli olmuş oluyorum.

Katılımcı 6:Eğitimli olarak bu kurslara katılmak benim için avantaj çünkü eğitimi daha iyi özömsüyorum bu sayede.

Katılımcı 7:Her zaman sağlamıyor. Açıkçası bana sağlamadı. Üniversiteden aldığım eğitim yetersiz. İŞKUR olmadan işe giremiyorum. İŞKUR eğitimi bu yüzden daha etkili.

Katılımcı 8:Evet sağlıyor. Üniversiteden aldığım eğitim ne olursa olsun. Üzerine biraz daha birikim katıyorum. Bence birbirini tamamlıyor. Biri diğerrinin uygulama alanı gibi.

Katılımcı 9:Herzaman değil. Katkı bitirdiğimiz bölümlere göre değişiyor. Bazı bölümler İŞKUR kurslarında avantajlı bazıları değil. Çünkü her bölüm her kursa katılamıyor.

Katılımcı 10:Evet kesinlikle sağlıyor. Çünkü eğitimin zararı olmaz. Okuldan aldığım eğitim ne olursa olsun. Kendi tercihime göre İŞKUR dan kursa katılıp istihdam sağlayabiliyorum. Ayrıca üniversite mezunu olarak kurslarda gösterilen konuları daha iyi öğreniyorum. Çünkü eğitimli olunca öğrenme kapasiteniz artıyor.

Katılımcı 11:Üniversite eğitimi gibi geldi bana. Üniversiteden aldığım eğitimin üzerine İŞKUR eğitimi alınca daha da pekiştirdim. Öğrendiklerimi. İŞKUR uygulama yapma açısından bence avantajlı. Şöyle üniversite de aldığım teorik eğitimi bur da pratiğe dönüştürme şansım oluyor. Bu yüzden daha da pekişiyor her şey.

Katılımcı 12:Katkı sağladı. Örneğin ben mühendislik okudum üniversitede. Mühendis olarak teknik konulara ve bilişime yazılıma uygun oluyoruz bu bölümden mezun olunca. Dolayısıyla katıldığım yazılım kursunda ders konularını daha hızlı öğrendim. İtici güç oldu bana aslında okul.

Katılımcı 13:Yazılım teknik bilgi ve beceri ister. Sayısal kavramları ve bilgisayar dilini anlamanız gerekir. Dolayısıyla katıldığım kurs okuldan aldığım bilgi neticesinde anlamlı oldu benim için. Yazılım kursuna katıldım mühendislik mezunu olarak.

Katılımcı 14:Evet kesinlikle sağlıyor. Okuldan aldığım bilginin üzerine katıldığım kurs ile aldığım bilgileri ekleyerek kendime bir kariyer oluşturdum.

Katılımcı 15:Katkı sağlıyor. Özellikle okuduğunuz bölüm ile İŞKUR da katıldığınız kurs birbiri ile ilgili ise daha da anlamlı.

Sizce üniversite mezunu olmanızın iş bulmanıza katkısı nelerdir?

Katılımcı 1:Açıkçası iş bulmama çok katkısı olmadı. Sürekli başka alternatifler aradım. Ve İŞKUR kurtarıcı oldu. En azından kursa giderek kendime istihdam alanı yarattım.

Katılımcı 2:Üniversite mezunu olmak başvurularda avantaj bence. Eğitimli olduğumuz için iş başvurularında öncelikli olarak değerlendiriliyoruz.

Katılımcı 3:Evet eğitilmiş olmak her zaman avantaj. Eğitim almasaydık üniversite mezunu olarak başvurulması gereken işlere başvuru yapamayacaktık. Masa başı işler genelde üniversite mezunu olmayı gerektiriyor. Bu sebeple katkısı var bence.

Katılımcı 4:İş bulma imkanını arttırdığını düşünüyorum. Hem mesleki açıdan hem de kültürel açıdan gelişmiş bireyler olarak mezun olmak bence avantaj. Ama üniversite eğitimi iyi değerlendirilirse tabi ki.

Katılımcı 5:Her zaman katkısı var. Eğer temiz ve masa başı bir iş istiyorsanız üniversite eğitimin katkısı büyük. Birde üniversiteler kültürel kurumlar bence .Hangi işi yaparsanız yapın kültürlü olmak gerekir diye düşünüyorum.

Katılımcı 6:Üniversite mezunu olarak bir istihdama yani iş ilanına başvuru yapılacaksa bir adım önde oluyorum. Bu bakımdan avantaj ancak vasıfsız işlerde çok anlamlı değil.

Katılımcı 7:Katkısı iş bulma açısından çok olmadı benim için.Ancak analitik düşünmeyi öğrendim. Kültürlü birey oldum. Bireysel açıdan faydaları var. Ancak bunlarında dolaylı olarak faydası olabiliyor çalıştığımız işlerde.

Katılımcı 8:Hangi iş olursa olsun, çalıştığım işi daha çabuk kavramamı sağlıyor. Daha iyi öğrenmemi sağlıyor. Çünkü her şekilde belirli alanlarda bilgimiz oluyor. Sadece bunu iş hayatına aktarma yöntemini bilmemiz gerekiyor.

Katılımcı 9:Daha donanımlı olarak iş hayatına başlıyoruz. Bence en büyük katkısı bu. Daha ne olsun.

Katılımcı 10:Eğer tecrübe yoksa üniversite mezunu olmanın iş hayatına katkısı çok yok. Ancak üniversite mezunu olarak üzerine birde bir yerlerde tecrübe kazanırsak mezun olduğumuz meslekte o zaman katkısı oluyor. Tek başına yeterli değil.

Katılımcı 11:Bence sadece diploma alıyorsunuz. Diploma almak için önemli. Ancak o diplomayı kullanamazsak bir anlamı yok. İşe girebilmek için sadece diplomanın gerekli olduğu işlerde önemli diğerleri için çok bir şey ifade etmiyor. En azından tek başına yeterli değil. Üniversite mezuniyetinin yanında başka niteliklerde gerekiyor çoğu kez.

Katılımcı 12:Bence çok yüksek. En azından üniversite mezuniyeti ile işverenin karşısına bir şeyleri başarmış olarak çıkıyoruz.

Katılımcı 13:Bence önemli. Çünkü aldığım üniversite eğitimi ve aldığım üniversite diploması ile MEK kursuna başvuru yapabildim.

Katılımcı 14:Her alanda üniversite mezuniyeti şart değil bence. Ama tıp, mühendislik ve diğer bazı alanlarda gerekli olduğunu düşünüyorum. Bölümlerin bir çoğu birbirine benziyor. Ve iş piyasanın da bir çok işe üniversite mezuniyeti olmadan girebiliyoruz.

Katılımcı 15:Katkısını az buluyorum. Çok fazla mezun var. İş hayatına mezuniyet yetmiyor. Başka sertifika ve eğitimlere hatta tecrübeye ihtiyaç duyuluyor. Bu sebeple bunlar daha çok önem kazanıyor.

İŞKUR eğitim programlarında aldığınız eğitimin temel sorunları ve yararları nelerdir?

Katılımcı 1:Kurs programlarında bilgilendirmelerin daha çok olması gerektiğini düşünüyorum. Ayrıca programlarda denetimlerin daha çok olması gerekiyor. Kurs programlarının işverenler tarafından suistimal edilmesini önlemek için denetimler artırılmalı.

Katılımcı 2:Negatif bir yönü olduğunu düşünmüyorum. İstihdama yardımcı oluyor meslek sahibi yapıyor programlar.

Katılımcı 3:Olumsuzluk yok bana göre. Eğitim ve iş imkanı sağlaması en önemli yararadır bence.

Katılımcı 4:Olumsuzluk göremiyorum. Aksine kendi olanakları ile iş bulamayan kişilerin yanında olup iş ve meslek sahibi olmasını sağlıyor.

Katılımcı 5:Genel olarak işe yerleştirme hizmetleri ve kurs programları faydalı olan en önemli hizmetler. Ancak kurs ve programlarda denetimin daha çok olmasını isterim. Denetim eksik.

Katılımcı 6:Sorun yok bence. Avantaja gelirsek eğitim alarak İŞKUR üzerinden işe yerleşmemiz sağlanıyor. Bunun dışında işverenlere sağlanan teşvikler sayesinde eğitim programlarından işverenlerde büyük avantaj sağlıyor.

Katılımcı 7:Olumsuz bir düşüncem yok. Yararları ise İŞKUR olmadan iş bulamıyoruz. İŞKUR üzerinden girdiğimiz eğitim programları sayesinde işe yerleşiyoruz. En önemli

yararı bu. İşverenler ancak teşvik sağlandığında istihdam ediyorlar bizi. Dolayısıyla İŞKUR burada en önemli aracı oluyor bize.

Katılımcı 8:Kurslar genel olarak faydalı ancak. Eğitim programlarında kursiyerlere verilen ücreti düşük buluyorum. Birde bazen kurslarda gösterilen eğitim içeriği ile bize yapılan kurs bitirme sınavlarının içeriği aynı olmuyor. Farklı oluyor. Buda başarıımızı düşürüyor.

Katılımcı 9:Kurslar istihdam sağlamak açısından gerçekten faydalı. Ancak kurs süresince bize verilen ücret daha fazla olmalı ve kurs süresi daha uzun olmalı.

Katılımcı 10:Eğitimler istihdam sağlıyor ancak. Eğitimler çok kapsamlı değil bence içerik olarak. Bunun dışında İŞKUR da iş bulma süreci benim için uzun oldu. Biraz daha kısa sürede gerçekleşmesini isterdim. Yani her zaman hızlı bir süreç olmuyor. İş bulabilme sürecini daha da kısaltacak başka faaliyetler olabilir diye düşünüyorum.

Katılımcı 11:Faydasız yanı yok benim için. Her şeyden önce kursa katıldığım meslek ile yapacağım iş de daha çok bilgilendim. Ve sonucunda iş bulma olanağına kavuştum. Benim için en önemli amaç gerçekleşmiş oldu.

Katılımcı 12:Kurslar amaç olarak gayet verimli. Ancak eğitimcilerin eğitmen olarak yeterli kapasitede olmadığını düşünüyorum. Kurslara daha konuyla alakalı donanımlı personeller seçilebilir. Belki alanlarında iyilerdir. Ama bize çok geçmedi açıkçası.

Katılımcı 13:Kurslar istihdam sağladığı sürece faydalı. Ancak kurs süresinde verilen ücreti düşük buluyorum. Birde bazı kursların süresi kısaltılmalı. Bazen çok uzun olabiliyor.

Katılımcı 14:Faydası ücretsiz olarak eğitim alıyoruz bence çok önemli bu. Bu eğitimler başka kurumlarda çok yüksek ücretlere veriliyor. Bu anlamda avantajlıyız. Ancak eğitimciler önemli. Yani kurslara uygun eğitimciler seçilmesini önemli buluyorum.

Katılımcı 15:Kurslarda meslekler gayet güzel öğreniliyor. Bence kurs süresi yetersiz .En azından bazı mesleklerde daha uzun olmalı. Teorik olarak öğrendiğimiz bilgileri özellikle MEK kurslarında uygulama imkanı bulmak istiyoruz. Uygulama kısmı daha çok arttırılmalı. Uygulama eksikliği var.

Bir üniversite mezunu olarak İŞKUR programlarına katılmanızı nasıl değerlendiriyorsunuz?

Katılımcı 1:Üniversite mezunu olarak aslında zaten eğitilmiş olduğumuz için aslında İŞKUR'a gerek kalmadan iş bulabilmemiz lazım. Ama üniversite mezunu olarak iş bulamadığımız için İŞKUR vasıtasıyla işe yerleşiyoruz. İŞKUR iş piyasasını iyi tanıyor bu sebeple daha kolay oluyor her şey.

Katılımcı 2:Örgün üniversite eğitiminde göremediğimiz eksik kaldığımız dersleri İEP ve MEK programları ile telefi edebiliyor . Özellikle MEK sınıf ortamında ders görme açısından İEP ise uygulama yapma açısından faydalı. Dolayısıyla üniversite mezunlarını doğru yönlendirmesi açısından faydalı buluyorum İŞKUR'u. Ayrıca psikolojik olarak da güvendiğimiz bir kurum olarak İŞKUR bizi rahatlatıyor.

Katılımcı 3:Üniversite mezunu olarak her zaman istediğiniz işi istediğimiz zamanda bulamıyoruz. İŞKUR bize nereden başlayacağımızı nerelere başvuru yapmamız gerektiğini gösteriyor. Staj eksiklerimiz varsa onu kapatıyor. Eğitim eksiklerimiz varsa onu kapatıyor.

Katılımcı 4:İŞKUR üniversite mezunu olarak piyasada ne yapacağımızı gösteriyor bize. İş ilanlarına daha kolay ulaşıyoruz. Diğer özel ilan sitelerinden İŞKUR kadar hızlı yanıt gelmiyor.

Katılımcı 5:Bizler zaten aslında üniversitede belli eğitimleri alıyoruz. Bizdeki eksik tecrübe eksikliği sadece. Bunu da İŞKUR bize sunduğu istihdam edilmede kolaylık sağlayan kurslar ile giderebiliyoruz.

Katılımcı 6:Güzel ve faydalı buluyorum. Okulda aldığımız eğitimde açık kalan yönümüzü tamamlıyor İŞKUR bizim.

Katılımcı 7:Üniversite mezunu olarak iş bulamadım. İŞKUR eğitimleri ile bu açığı kapatarak istihdam edilme şansı buldum. İŞKUR bir nevi kurtarıcı tamamlayıcı bir kurum.

Katılımcı 8:Üniversitede okuduğumuz bölüm bazen iş bulmamızı sağlamıyor. Ya da mesleğimiz güncelliğini yitiriyor. Yada istihdam alanı dar olan bir bölümden mezun olmuş oluyoruz. Bu açıkları meslek seçme ve meslek değiştirme şansımızın olduğu İŞKUR ile yerine getiriyoruz.

Katılımcı 9:Üniversite mezunu olarak aldığım eğitim doğrultusunda iş bulamayınca başka bir mesleğe İŞKUR un verdiği sertifika ile ulaşabiliyorum. Üniversite mezuniyeti artı sertifika bana iş olanağı sağlıyor. Nitelikleri artırıcı yönü var.

Katılımcı 10:Bence üniversite mezunu olarak iş bulamamak kötü bir şey. Bu şunu gösteriyor. Üniversite eğitiminin iş bulmak için yetersiz olduğunu ve İŞKUR olmadan işe girilemeyeceğini.

Katılımcı 11:Üniversite mezunu olarak sadece diplomayla işe giremedim. İŞKUR bana yetkinliklerimi tamamlamayı sağladı. Bu sayede iş bulabiliyorum.

Katılımcı 12:Aslında üniversite mezunu olarak iş bulabilecek bir bölümden mezun olunduysa İŞKUR'a gerek yok. Ancak meslek değiştirilmek isteniyorsa İŞKUR iyi bir çözüm.

Katılımcı 13:Üniversite mezunu olarak İŞKUR programına katılmak üniversite eğitiminin yeterli olmadığını gösteriyor.

Katılımcı 14:Bilişim sektöründe eğitim almak istiyordum üniversite mezuniyetime ek olarak. Piyasada bu eğitimler çok pahalı. Çalışmayan biri olarak bu parayı karşılamak mümkün değildi. İŞKUR bu hayalimi ücretsiz olarak gerçekleştirdi.

Katılımcı 15:Biz aslında üniversite mezunu olarak zaten mesleki anlamda gelişmiş olmamız lazım. Neden birde İŞKUR 'a gidiyoruz. Bence bu eğitimin yetersizliğini gösteriyor.

Araştırmanın kısıtlılıkları:

Katılımcılar genellikle detay vermekten kaçınmıştır. Ses cihazıyla kayıt edilmesine izin vermemişlerdir. Bu sebeple kişilerden cevaplar not edilerek alınmıştır.

Araştırmanın bulguları:

Yukarıda İŞKUR'un MEK ve İEP programı gibi istihdam edilmede aracı olan kurs programları hakkında ön lisans ve lisans mezunu 21-35 yaş arası 15 üniversite mezunu genç birey ile yapılmış 11 sorudan oluşan detaylı görüşmenin cevapları yer almaktadır. Verilen cevapların yaşa ve cinsiyete göre değişkenlik göstermediği sadece mezun oldukları alanlara göre cevapların değişkenlik gösterdiği anlaşılmıştır. Aldığımız cevaplar daha çok programların etkililiği üzerinde değerlendirilecektir. Yani eksik ve

faydalı yönleri üzerinde değerlendirilme yapılacaktır. Ayrıca üniversite eğitimi ile İŞKUR programları da kıyaslanacaktır. Değerlendirmeler soru soru analiz edilecektir

Yaptığımız mülakat uygulamasında verilen cevaplara baktığımızda, MEK kursunu daha çok teknik alanda bilgi ve beceri sahip olmak isteyenler başvuru yapmış. Buda daha çok yazılım ve bilişim alanlarında yoğunlaşmıştır. Aslında İŞKUR açısından bakıldığında MEK kursu olarak yazılım alanına son yıllarda önem verdiği anlaşılmaktadır. İEP kurslarına ise çeşitli mesleklerden kişiler katılarak daha çok tecrübe edinme eğilimindedir. Buradan çıkarılacak sonuç ise yeni bir meslek edinmek isteyenler daha çok MEK kursunda yoğunlaşırken Bildiği mesleği tecrübe etmek isteyenler İEP programına başvuru yapmıştır. Ancak İEP programı tabi ki de sadece mesleğini tecrübe etmek isteyenlerin değil az da olsa yeni bir meslek de tecrübe etmek isteyenlerinde başvuru adresi olmuştur.

Araştırma sonuçları ve değerlendirilmesi:

İŞKUR da ki MEK ve İEP programlarını genel olarak herkes faydalı bulmuştur. İep programının etkililiği konusunda ise cevaplar genelde İŞKUR ‘un işverene sağladığı teşvikler nedeniyle İEP programının etkili olduğu yönündedir. Ancak bunun dışında tecrübe kazanma, iş bulmaya yardımcı olması ve yeni meslek edinilmesi açısından edinilmiş cevaplarda mevcuttur. Yani genel olarak işveren sağladığı desteğin, iş bulmaya yardımcı olmasının, yeni meslek edindirmesinin ve tecrübe kazandırmasının etkililiği sonuçlarına varılmıştır.

MEK programının etkililiği konusunda ise genelde sertifika sağlaması, verdiği eğitim ile meslek öğrenilmesi, bilgi eksiğinin kapatılması sonuçları elde edilirken sadece olumsuz olarak İEP programının MEK den daha etkili olduğu sonucuna da nadiren de olsa varılmıştır.

İŞKUR’un genel hizmetlerinin değerlendirildiği sorudan alınan cevaplardan ise İŞKUR’un işverenle işçi arasında köprü olduğu, işe girebilmek ve meslek edinmek için doğru adres olduğu sonuçlarına varılmıştır.

İŞKUR’da var olan birimlerin ve faaliyetlerin dışında istediğiniz başka bir uygulama olup olmadığının sorgulandığı soruda, kurs çeşitlerinin artırılması MEK ve İEP programına ek başka programlar ve farklı mesleklerde kursların açılması, kursların hepsinin iş garantili olması, sadece üniversite mezunlarının işlemleriyle ilgilenecek bir

birime ihtiyaç duyulduğu, ayrı bir tanıtım birimin olması, kişiye özel danışmalık ve kurs faaliyetlerinin olması, İŞKUR'un ülkede işe alımları tek elden yapması gerekliliği, uygulanan İEP ve MEK programlarının kamuda da yapılarak kamuda da istihdam sağlanması, seminer faaliyetlerine daha çok ağırlık verilmesi ve teknolojik konularla ilgili mesleklerde daha çok kurs ve programın açılması sonuçları çıkarılmıştır.

MEK ve İEP kurslarının eksik yönlerinin belirlenmesinde kurs süresinin kısa olduğu, kursiyerlere ödenen ücretin miktarının az olması, kurslarda denetleme eksikliği, kurs programları öncesi kursiyerlere oryantasyon verilmesi, kursların ulaşım açısından daha merkezi yerlerde olması gerekliliği, kuralarda emeklilik primi de yatırılması, kurslarda eğitim verilen mesleklerin çeşitlendirilmesi, kurs şubeleri arasında geçiş olması ve eğitimcilerin daha donanımlı olması gibi sonuç ve istekler dile getirilmiştir.

Üniversite eğitimin İŞKUR eğitim programlarına katkısının sorgulandığı soruda, MEK ve İEP kurslarına alınan üniversite eğitiminin genellikle katkısının olduğu, kursiyerlerin mesleki eğitim konularını daha iyi öğrendiği ancak kendi mezun oldukları alanla ilgili olduğu zaman kurs eğitimlerin daha çok katkı sağladığı sonuçları elde edilmiştir.

Katılımcılar üniversite eğitiminin iş bulabilmeye katkısını ise genel olarak olumlu değerlendirmiş yani üniversite mezunu olmak iş bulmaya katkı sağlıyor sonucu elde edilmiş . Ancak İŞKUR programları ve başka programlar ile staj ve tecrübe edinilirse daha anlamlı katkı sağlayacağı yönünde de sonuçlar elde edilmiştir. Çok az kişi üniversite mezuniyetinin iş bulabilmeye katkısının olmadığını ve ek programlara ihtiyaç olduğunu belirtmiştir.

İŞKUR eğitim programlarında alınan eğitimin eksik ve faydalı yönleri, bilgilendirmenin eksik olduğu, denetimlerin yetersiz olduğu, kursiyer ücretlerinin düşük olduğu, eğitim içeriğinin daha da zenginleştirilmesi gerekliliği, eğitmenlerin daha donanımlı seçilmesi gerekliliği, bazılarının göre uzun bazılarının göre kısa olan kurs süresinin yeniden gözden geçirilmesi durumu, kurslarda uygulama eğitimin daha çok yer alması gerekliliği gibi sonuçlarla vurgulanmıştır. Eğitimin ücretsiz olması kursiyerler için en olumlu yön olarak karşımıza çıkmakta ve genel olarak kurs programları kursiyerler tarafından iş bulabilmeye yardımcı olması sebebiyle faydalı bulunmuştur.

Katılımcılar üniversite mezunu olarak kurslara katılmayı genel olarak büyük bir eksiklik olarak görüyor. Üniversiteden alınan eğitimin yetersiz olduğu görüşü ve bu sebeple İŞKUR eğitimlerine başvurmuş oldukları görüşü katılımcılar arasında hakim. Meslek değiştirmek isteyenlere avantaj sağladığı ve okuldan alınan eğitimin eksik yönlerini kapattığı için bazı katılımcılar tarafından da üniversite mezunu olarak kurslara katılmak olumlu karşılanmıştır. Bir sertifikaya sahip olarak üniversitede aldıkları eğitime bir belge daha da kazandırdıkları için de eğitimleri faydalı buluyorlar.



7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Üniversite mezunu istihdamı tüm dünyada ve ülkemizde önemle üzerinde durulması gereken bir konudur. Bu sebeple dünyada ve ülkemizde uygulanan istihdam politikaları benzerlik gösterse de bir takım farklılıklar söz konusudur. Bu politikaların gerçekleştirilmesinde tüm dünyada rol oynayan istihdam kuruluşları vardır. Ülkemizde istihdama can veren kuruluş olarak bu görevi İŞKUR üstlenmiştir. Ancak tüm uygulamalarda olduğu gibi üniversite mezunu istihdamında uygulanan projeler yeterli olmamaktadır. Ve sürekli geliştirilmesi gerekliliği değişen dünyadan dolayı mecburi olmaktadır. Hali hazırda İŞKUR da uygulanan politikalar tezimizin içinde ayrıntılı olarak işlenmiştir. Üniversite mezunlarına yönelik istihdam politikalarına baktığımızda bunlar İEP, MEK, GEP ve iş kulüpleridir. Zorunluluk özellikle ve en azından İEP programı için kesinlikle geçerli olması gerekmektedir. Çünkü dünyada ve ülkemizde genel olarak üniversite mezunu ve genç işsizliğin nedenlerine dönecek olursak ortak ve en önemli neden gençlerin işgücü piyasasına nitelik uyumsuzluğu ve tecrübe eksikliği ile çıkmasıdır. Tecrübe eksikliği ancak İEP programı ile yani üniversite mezunu gencin bir işyerinde tecrübe kazanmasıyla giderilir. Bunun dışında diğer nedenlerden olan nitelik eksikliğini de yine eğitim aldığı alandaki bilgileriyle gidererek piyasaya uygun hale gelebilecektir. Yine aynı şekilde MEK programı ile nitelik eksikliği giderilerek piyasanın istediği mesleklerde istihdam sağlanacaktır. Girişimcilik programı ile yaratıcı yönü ve ticari zekâsı yüksek bireylerin harcanması önlenerek yatırımcı olmaları sağlanmalıdır. Ayrıca üniversite mezunu gençlerin kamuda çalışmaya özendirilmesi anlamında sosyal çalışma programları uygun bir mecradır. Ancak bütün bunlar üniversitelerde güçlü bir kariyer merkezi birimin olmasını gerekli kılmıştır. Bu birimler sayesinde İŞKUR projeleri hakkında daha çok tanıtım yapılacak ve mezunların, öğrencilerin her uygulamadan bilgi sahibi olması sağlanacaktır. Ayrıca işsizlik nedenlerinden biri olan sanayi ile yani işgücü piyasası ile işbirliği konusu da kariyer merkezleri, İŞKUR birimleri ile çözüme kavuşacaktır. Daha çok birim, daha çok zaman ve daha çok ilişki kurmak demektir. Üniversitelerde, İŞKUR ve kariyer merkezleri işbirliği, mezunların ve öğrencilerin işgücü piyasası ile buluşmasını sağlayacak ve istihdam daha da artacaktır. Tabi ki bu durum sadece işbirliği ile yeterli olmamaktadır. Çeşitli ücret teşvikleri ile işverenlerin talep oluşturması sağlanmalı ve daha çok personel alması sağlanmalıdır. Yine bu birimlerin,

işsizlik nedenlerinden olan iş sayısı ve okullarda açılan bölüm ve kontenjan sayılarının uyumsuzluğunu ayarlama aracı olarak çalışması sağlanmalıdır. İş piyasasıyla ne kadar çok ilişki kurulursa planlamalarda ona uygun yapılmaktadır.

Diğer taraftan tüm dünyayı etkileyen demografik neden olan nüfus artışı yüzünden, okullarda bölümler iş gücü piyasasının isteğinden fazla kontenjanla açılmaktadır. Ancak bu durum mezun fazlalığına yol açmaktadır. Mezun fazlalığını, ya bazı bölümleri kapatarak veya kontenjanları azaltarak eritmenin yanı sıra, İŞKUR programlarını fazlalık oluşturan bölümlere uygulayarak yakın alanlarda veya isteğe bağlı başka alanlarda eğitim verilerek istihdama katkı sağlanmalıdır.

Bu şekilde İŞKUR vasıtasıyla aranacak çözümlerle bir nebze olsun, mezun psikoloji düzeltilecektir. İşsizlik sonucunda ortaya çıkan, intihar, depresyon, topluma ve aileye yabancılaşma, özgüven kaybı ve umutsuzluk gibi psikolojik sonuçlar ortadan kalkmaya başlayacaktır.

Ve tabi istihdam politikalarının doğru işleyebilmesi ve engelle karşılaşmadan yola devam etmesi de önemli bir durumdur. Her toplumda olduğu gibi ülkemizde küresel dünyada ekonomik anlamda mücadele vermektedir. Kriz, doğal afet, hastalık ve savaş gibi durumlar elverdiği müddetçe ya da siyasi olarak engellenme olmadığı müddetçe politikalar istediğimiz şekliyle uygulanabilecektir. Ancak bu tarz beklenmedik olaylarda bile ekonominin acil planları olması gerektiği gibi, istihdam için uygulanacak acil planlarında olması bir gerekliliktir. Dolayısıyla uygulanacak politikalar olası durumların varlığı göz önüne alınarak ve ileriye görerek planlanmalı ve revize edilmelidir.

Özetle, üniversite mezun sayısını eritmek ancak ve ancak piyasada ihtiyaç duyulan işgücü sayısı kadar üniversitede bölümlere kontenjan vermekle veya fazla olan mezun sayısını İŞKUR' un politikalarıyla istihdama katarak başarılabilir. Ayrıca tüm politikaların bilinmesi ve programlara daha çok üniversite mezunu katılımcı sağlanabilmesi için İŞKUR tanıtım faaliyetlerine hem toplumda hem de üniversitelerde daimi personelle kesintisiz devam etmelidir. Teşvik ve programlar üniversite mezunlarına ve işverenlere daha çekici gelecek şekilde istihdam garantili ve para destekli olmalıdır. Ayrıca üniversitelerde kariyer merkezi, bilinçlendirme ve sanayi işbirliği için zorunlu olarak açılmalıdır. Ve buralarda mutlaka İŞKUR

personelleri de görev yapmalıdır. Ayrıca İŞKUR politikaları her yıl güncellenmek kaydıyla ders olarak okullarda okutulmalıdır.

Vardığımız genel sonuç ve önerilerden sonra tezimizin asıl konusunu oluşturan araştırma çalışmamızın sonuç ve önerilerini de sunarsak eğer karşımıza çıkan noktalar şunlar olmuştur:

Alınan sonuçların yapılacak iyileştirmelerde ve alınması gereken tedbirlerde kullanılması amacıyla, önerilerimizi ve sonuçlarımızı maddeler halinde özetlersek;

1.İŞKUR hizmetlerini kullanan kişiler tarafından faydalı ve tavsiye edilebilecek bir kurum olmuştur.

2.Yüksek vasıf gerektirecek mesleklerle ilgili kurslar daha çok lisans mezunları tarafından seçilmiştir. Örneğin; yazılım kursu mühendislik mezunları tarafından tercih edilmiştir.

3.İşbaşı eğitim programı ve Mesleki eğitim programları gençlerin istihdamını kolaylaştıran programlar olarak yer almıştır.

4.Mesleğini değiştirmek isteyen gençlerin başvuru merci İŞKUR olmuştur.

5.İŞKUR genel olarak tüm hizmetleri bakımından gençler için gerekli ve faydalı bir kurum olmuştur.

6.İŞKUR üniversite mezunu gençlerin iş bulamama korkusuna çare olan ve onları psikolojik olarak da destekleyen bir kurum olmuştur.

7.İŞKUR programları ile işe girebilmenin gençler tarafından bilinirliği artmıştır.

8.İŞKUR gençlerin staj ve tecrübe eksikliğini kapatan bir kurum olmuştur.

9.Gençler yenilik olarak İŞKUR dan bireysel danışmanlık hizmeti birimi istemiştir.

10.İŞKUR gençlere ücretsiz kurs eğitimi sunarak onları ekonomik olarak rahatlatmıştır.

11.Kurslarda kursiyerlere verilen ücretin artırılması istenmiştir.

12.Kurslarda sunulan eğitim programlarının çeşitlendirilmesi istenmiştir.

13.İŞKUR kurslarının hepsinin istihdam garantili olması istenmiştir.

14.Kurslarda gençlere emeklilik priminin de yatırılması istenmiştir.

- 15.Kurs sürelerinin yeniden gözden geçirilmesi
 - 16.Kursların ulaşım açısından daha merkezi yerlerde olması
 - 17.Kurs ve programların denetimin arttırılması
 - 18.Kurslar işverenler tarafından avantajlı olması nedeniyle çok tercih edilmektedir ve gençler bunun farkındadır.
 - 19.Kurslardaki eğitmenlerin sınavla seçilmesi ve yetkinliklerinin ölçülmesi gündeme gelmiştir.
 - 20.Kurs öncesi oryantasyon eğitimiyle katılımcıların eşit seviyeye getirilmesi
 - 21.Kurslarda uygulamaya ayrılan sürenin arttırılması
 - 22.Gençler üniversiteden mezun olduktan sonra İŞKUR'a kurtarıcı gözüyle bakmaktadır.
 - 23.Üniversitelerde tanıtım faaliyetlerinin daha çok yapılması
 - 24.Üniversitelerde gençlerin istihdamına yönelik seminer forum gibi faaliyetlerin daha çok yapılması
 - 25.Üniversitede İŞKUR hizmet merkezlerinin daimi personelle birim olarak yer alması
 - 26.Kurs ve programlar arasında saat ve zaman uyumsuzluğu nedeniyle geçişlere esneklik getirilmesi
 - 27.Kurs ve programların kamu kurumlarında da yapılarak mezunların kamu personeli olmasının önünün açılması
 - 28.Üniversiteden mezun olan herkesin İŞKUR vasıtasıyla staj yapmasının sağlanması
 - 29.Üniversite mezunu gençler okullarından aldıkları eğitimi yetersiz görmektedir.
- Sonuç olarak İŞKUR tavsiye edilebilecek ve gençlere istihdam ve eğitim konusunda yol gösterecek kurum olarak bir kez daha önemini arttırmıştır.
- 30.Mezun olduğu alandan farklı bir alanda istihdam sağlamak isteyenler genelde İŞKUR kurslarını tercih etmişlerdir.

KAYNAKLAR

- Acun, S. (2020). Türkiye’de genç işsizliğin görünümü ve özellikleri üzerine inceleme. *Emek Araştırma Dergisi*, 161-162.
- Açıkgöz, F. (tarih yok). *Seçilmiş ülke uygulamalarında genç istihdamına yönelik aktif işgücü politikaları ve işkur için öneriler* [Yayımlanmamış uzmanlık tezi]. ÇSGG-İŞKUR-Ankara
- Akgün, M. (2019). *Türkiye’de genç işsizlik sorunu ve bu sorunun çözümüne yönelik istihdam politikaları* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi].Maltepe Üniversitesi.
- Akkaya, T. (2017). *Türkiye’de işsizlik olgusu bağlamında iş beğenmeme nedenleri istanbul ili örneği* [Yayımlanmamış uzmanlık tezi]. ÇSGB-İŞKUR-Ankara
- Akyıldız, Y. (2019). İşsizlik ve işkur’un aktif istihdam politikaları. *Akademik Bakış Dergisi*, 109-110.
- Akyol, P., & Ökten, Ç. (2020). Esas sosyal ilk fırsat programı demografi projesi *yüksek öğrenim ve istihdam*.
- Altınsoy, H. (2020). Türkiyede genç işsizliğin boyutları ve çözümüne ilişkin öneriler. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 70-71,77.
- Apaydın, F. (2018). Türkiyede işsizliğin karakteristiklerinin karşılaştırmalı analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 164-165.
- Ayan, S. (2014, Nisan). *G-20 süreci ve aktif istihdam politikaları, Türkiye Ve G-20 ülkelerindeki uygulamaların değerlendirilmesi* [Yayımlanmamış uzmanlık tezi].ÇSGB Ankara
- Bağcı, E. (2018). Eğitim düzeyinin işsizlik üzerindeki etkisi gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin karşılaştırılması. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 351-355.
- Bayrak, Y. (2020). *Türkiye’de genç işsizliği ve yükseköğretim öğrencileri arasında işsizlik kaygısı:bir alan araştırması örneği*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi].Uludağ Üniversitesi
- Bekiroğlu, C. (2010).*Türkiye’de işsizlik sorununun çözümlenmesinde uygulanan ekonomi politikalarının analizi*[Yayımlanmamış yüksek lisans tezi].Kadir Has Üniversitesi
- Boztepe, Y. (2007). *Türkiye’de işsizlik Kavramı Ve İşsizliğin Ortadan Kaldırılması İle İlgili Bir Model Oluşturulması*[Yayımlanmamış yüksek lisans tezi].Yıldız Teknik Üniversitesi
- Caroleo, F. E., & Mazzotta, F. (1999). Youth unemployment and youth employment policies in Italy. *Employment and Training Papers*.

- Cepar, Z., Ojstersek, M., & Milost, F. (2018). Youth unemployment and higher education, the case of slovenia. *Socio-Economic Problems and the State*, 12.
- Cerev, G., & Yenihan, B. (2017). İşgücü piyasası temel kavramları doğrultusunda elazığ ili işgücü piyasasının mevcut durumu ve analizi. *Fırat Üniversitesi Harput Araştırmaları Dergisi*, 80.
- Çakır, Ö., & Kellevezir, I. (2020). Yükseköğretim mezunlarında işsizlik ve nitelik uyumsuzluğu olgusu: UNI-VERI araştırma sonuçları ışığında bir değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 4-6.
- Çalışkan, Ş., & Dönüm, N. (2019). Türkiye'de Genç İşsizliği-Eğitim İlişkisi. İzmir.
- Çetinkaya, E. (2010). Genç işsizliğinin teorik açıklamaları. *Sosyal Politika Konferansları Dergisi*, 47, 49-52,54-55.
- ÇSGB, (2021). Makroekonomik çevre-mevcut durum. "*Ulusal Genç İstihdam Stratejisi 2021-2023*".
- Ekin, N. (2011). Gençlerin işsizlik sorunu. *Sosyoloji Konferansları Dergisi*, 41-43.
- Ekiz, M. F., & Özel Örk, S. (2020). Genç işsizliğini belirleyen unsurlar:Türkiye Örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1028-1029.
- Erday, A. (2009). Dünyada genç işsizliği sorununun çözümüne yönelik ulusal politikalar ve Türkiye. *Çalışma ve Toplum*, 136-139.
- Erikli, S., & Bayat, B. (2019). Üniversite mezunu uzun süreli genç işsizlerin eğitim ve çalışma yaşamı beklentisi. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 299-305, 310-311.
- EUROSTAT. (2021, Ağustos). *AB Genç İşsizlik Oranı*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Youth_unemployment. adresinden alındı
- EUROSTAT. (2021, Haziran). *Yeni Mezunların İstihdam Oranları*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_rates_of_recent_graduates. adresinden alındı
- Görlich, D., Stepanok, I., & Al-Hussami, F. (2013, January). Youth unemployment in europe and the world: Causes, consequences, solutions. *Kiel Institute for the World Economy*.
- Güçlüoğlu, Ü. (2017). *Türkiye'de istihdam analizi ve bazı makroekonomik değişkenlerin istihdam üzerindeki etkisi* [Yayımlanmamış uzmanlık tezi].ÇSGB Ankara
- Haşımoğlu, C., Gündüz, A., & Gündüz, H. (t.y.). *İşsizliğin sonuçları ve işsizliğe karşı çözüm önerileri*. TMMOB Jeoloji Mühendisleri Odası Öğrenci Üye Kurultayı,İstanbul.

- Huu, T., Nhat, T., Thanh, T., & Hoang, G. (2022). The reason why the unemployment rate of college graduates is increasing: case study in Ho Chi Minh city, Vietnam. *International Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 20-21.
- Işık Erol, S. (2013). Gençlere yönelik aktif istihdam politikaları: Japonya, Kore, Çin ve Türkiye örnekleri. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 17-19, 20-25, 25-26, 27-29, 29-31, 31-33, 34-39.
- İŞKUR. (2018). *İmek faaliyet raporu 2018-14.sayfa*. <https://media.iskur.gov.tr/30137/2018-iimek-faaliyet-raporu.pdf>. adresinden alındı
- İŞKUR. (2019). *İmek Kurul Raporları-2019-Sayfa 11*. <https://media.iskur.gov.tr/39366/2019-iimek-faaliyet-raporu.pdf>. adresinden alındı
- İŞKUR. (2020). *Raporlar 2020 İmek Faaliyet Raporu-Sayfa 11-14*. <https://media.iskur.gov.tr/48924/2020-iimek-faaliyet-raporu.pdf>. adresinden alındı
- İŞKUR. (2021). İşe İlk Adım Projesi iskurisbası.org. adresinden alındı
- İŞKUR. (2021). *İş Arayan-Aktif İşgücü Programları-Çalışanların Mesleki Eğitimi*. <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-isgucu-programlari/calisanlarin-mesleki-egitimi>. adresinden alındı
- İŞKUR. (2021). *İş Arayan-Aktif İşgücü Programları-Engelli Hibe Desteği*. <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-isgucu-programlari/engelli-ve-eski-hukumlu-projeleri/>. adresinden alındı
- İŞKUR. (2021). *İş Arayan-Aktif İşgücü Programları-Sosyal Çalışma Programı*. <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-isgucu-programlari/sosyal-calisma-programi>. adresinden alındı
- İŞKUR. (2021). *İşveren Teşvikler-Artı İstihdam Teşviki*. <https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/>. adresinden alındı
- İŞKUR. (2021). *İşveren-Teşvikler-Kadın Genç ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Olanların Teşviki*. <https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/kadin-genc-ve-mesleki-yeterlilik-belgesi-olanlarin-tesviki/>. adresinden alındı
- İŞKUR. (2021). *İş Arayan -İş ve Meslek Danışmanlığı-İş Kulüpleri*. <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/is-ve-meslek-danismanligi/is-kulupleri/>. adresinden alındı
- İŞKUR. (2021). *İş Arayan-Aktif İşgücü Programları-Mesleki Eğitim Kursları*. <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-isgucu-programlari/>. adresinden alındı

- İŞKUR. (2021). *İş Arayan-Aktif İşgücü Programları-Toplum Yararına Programlar*. <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-isgucu-programlari/toplum-yararina-programlar-typ/>. adresinden alındı
- İŞKUR. (2021). *İş Arayan-İş ve Meslek Danışmanlığı*. <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/is-ve-meslek-danismanligi/>. adresinden alındı
- İŞKUR. (2021). *İşkur İş Arayan-Aktif İşgücü Programları-İşbaşı Eğitim Programı*. <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-isgucu-programlari/isbasi-egitim-programlari>. adresinden alındı
- İŞKUR. (2021). *İŞKUR İşveren Teşvikler-İstihdama Dönüş Teşviki-Geçici İşgücü Desteği*. <https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/>. adresinden alındı
- İŞKUR. (2021). *İŞKUR İşveren Teşvikler-Normalleşme Teşviki*. <https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/>. adresinden alındı
- İŞKUR. (2021). *İşveren -Teşvikler-Engelli İstihdamı Teşviki*. <https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/engelli-istihdami-tesviki/>. adresinden alındı
- İŞKUR. (2021). *İşveren Teşvikler-İstihdama Dönüş Teşviki -Prim Desteği*. <https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/>. adresinden alındı
- İŞKUR. (2021). *İşveren Teşvikler-İşsizlik Ödeneği Alanlara Yönelik Teşvik*. <https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/issizlik-odenegi-alanlara-yonelik-tesvik/>. adresinden alındı
- İŞKUR. (2021). *İşveren-İlave İstihdam Teşviki*. <https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/ilave-istihdam-tesviki/>. adresinden alındı
- Kabaklarlı, E., & Gür, M. (2011). Türkiye'de genç işsizlik sorunu ve ekonomik belirleyicilerinin uzun dönem eş- bütünleşme analizi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Kurumsal Akademik Arşiv*, 3-4.
- Kanca, O. (2012). Türkiyede'de işsizlik ve iktisadi büyüme arasındaki nedenselliğin ampirik bir analizi. *Ç.Ü.Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2.
- Karabıyık, İ. (2009). Avantaj ve dezavantajları İle genç işsizliğinin değerlendirilmesi. *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 303-305.
- Kıcır, B. (2017). Eğitimli genç işsizliği üzerinden işsizlik kaygısına bir bakış. *Çalışma ve Toplum*, 1378-1380.
- Kurnaz Baltacı, I., & Özaydın, M. (2020). Eğitimin işgücü piyasasındaki rolü çerçevesinde uyumsuz eşleşme olgusu:Türkiye işgücü piyasasına ilişkin talep yönlü bir değerlendirme. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 325-326.
- MEDIA İŞKUR (t.y.). *İşe İlk Adım Projesi Usul Ve Esasları*. <https://media.iskur.gov.tr>. adresinden alındı

- Onoyase, A. (2019). Causal factors and effects of unemployment on graduates of tertiary institutions in ogun state south west Nigeria: implications for counselling. *Journal of Educational and Social Research*, 121.
- Ökten, Ç., & Akyol, P. (2019). *Esas sosyal ilk fırsat programı demografi projesi, yüksek öğrenim ve istihdam*,.
- Öz, K. (2019). *Türkiye'de genç işsizlerin emek piyasasına geçişte yaşadıkları sorunlar:Sivas ilinde bir alan araştırması*[Yayımlanmamış yüksek lisans tezi].Cumhuriyet Üniversitesi
- Öztürk, Ö. (2012). Türkiye'de genç istihdamı -genç işsizliğinin nedenleri ve sonuçları. *İstihdamda 3i-İşkur*, 48-49.
- Sadıq, M. (2020). *Gelişmekte olan ülkelerdeki üniversite mezunları arasında işsizlik nedenleri*, Uluslararası Öğrenci Sempozyumu ,Sakarya.
- SERKA KALKINMA AJANSI. (2013, Nisan). *100 Soruda İşkur , Umem ve Sgk Prim Teşviki Uygulaması Destekleri-Sayfa 13*.
<https://www.serka.gov.tr/assets/upload/dosyalar/aa22e0b3f844e7ea0549c87c64c8bb5e.pdf>. adresinden alındı
- Şahin, M., & Tepençelik, F. (2015). Kariyer geliştirmede yükseköğretimin rolü Ve işveren algıları :bir alan araştırması. *Eğitim Ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 47-48,53.
- Şahin, M., Nal, M., & Kaya, F. (2019). Aktif işgücü piyasası politikaları işsizliği nasıl etkiliyor? işkur eşleştirme hizmeti etki analizi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 164-165,166.
- T.C Kalkınma Bakanlığı, .. (2018). *İş Gücü Piyasası ve genç istihdamı,özel ihtisas komisyonu raporu*.TÜRKİYE ANKARA.T.C Kalkınma Bakanlığı Onbirinci Kalkınma Planı(2019-2023).
- Taş, H. Y., & Bilen, M. (2014). Avrupa birliği ve Türkiye'de genç işsizliği sorunu ve çözüm önerileri. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 58-60.
- Taş, H. Y., & Güder, F. (2021).Değişen Dünyada Sosyal Politika. Tuncay Güloğlu, Eyüp Sabri Kala(Ed). *Dünyada ve Türkiye'de Covid-19 Sürecinde İşsizlik ve Genç İşsizliği Sorunu* içinde(43-45).Bursa:Ekin Yay.
- Thomas, B., Ruth, B., & Blessio, B. (2016). An investigation into the causes of unemployment among youths in the city of harare. *Global Journal of Arts, Humanities and Social Sciences*, 92-93.
- Tufan Demiray, H. (2003) *Türkiye'de genç işsizliği ve yüksek öğretim mezunu gençlerin çalışma yaşamına geçişteki sorunları*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi].Ankara Üniversitesi
- TÜİK. (2018). *Tüik Veri Portalı-İstatistiklerle Gençlik 2017*. data.tuik.gov.tr. adresinden alındı

- TÜİK. (2021). *İstatistik Veri Portalı*.
<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>. adresinden alındı
- TÜİK. (2021). *İstatistikler, İstihdam İşsizlik ve Ücret, İstatistiksel Tablolar*.
<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>. adresinden alındı
- TÜİK. (2021). *İstatistikler, İstihdam İşsizlik ve Ücret, Meta Veri*.
[https://www.tuik.gov.tr/-istatistikler,istihdam işsizlik ve ücret, meta veri](https://www.tuik.gov.tr/-istatistikler,istihdam%20işsizlik%20ve%20ücret,%20meta%20veri).
adresinden alındı
- Uyar Bozdağlıoğlu, E. (2008). Türkiye'de işsizliğin özellikleri ve işsizlikle mücadele politikaları. *Adnan Menderes Üniversitesi -Sosyal Bilimler Dergisi*, 47-50.
- VERİKAYNAĞI (2020). *Yıllara Göre Genç İşsizlik Oranı (15-24) Yaş*.
<https://www.verikaynagi.com/grafik/yillara-gore-genc-issizlik-orani-15-24-yas/>. adresinden alındı
- VERİKAYNAĞI. (2022). *Yüksek Öğretim Mezunu Genç İşsizliği Oranı*.
<https://www.verikaynagi.com/konu-basligi/istihdam/>. adresinden alındı
- Whitaker, N. (t.y.). *Effects of Unemployment on College Graduates*.
- Yanbaşı, E. (2014). *Türkiye'de genç işsizliği sorunu ve işsizlikle mücadelede uygulanan ekonomi politikalarının analizi*[Yayımlanmamış yüksek lisans tezi].Andan Menderes Üniversitesi.
- Yazar Aslan, B. (2014). *Türkiye'de genç işsizliğine yönelik bir alan Araştırması:üniversite öğrencileri arasında kaygı ve umutsuzluk düzeylerinin belirlenmesi* [Yayımlanmamış uzmanlık tezi].ÇSGB Ankara
- Yıldız, K. (2014). İşsizlik türleri, her bir işsizlik türünün toplam işsizlikteki payı ve çeşitli demografik parametrelerle ilişkisi. *Akademik Bakış Dergisi*, 3.

ÖZGEÇMİŞ

İlkokulu Yalova'da, ortaokulu ve liseyi İstanbul'da tamamladı. İlk lisans programı Fizik(İngilizce) bölümünden 2007 yılında mezun oldu.2019 yılında ikinci üniversitesi olan Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünden mezun oldu. Üçüncü lisans programı olan Sağlık Yönetimi lisans programından 2022 yılında mezun oldu.2012 yılından itibaren Çalışma ve İş Kurumu'nda İş ve Meslek Danışmanı olarak çalışmaktadır.

