



GENÇ İSTİHDAMI

2021



**Tüm hakları saklıdır. Bu eserin tamamı ya da bir bölümü, 4110 sayılı Yasa ile değişik 5846 sayılı FSEK. uyarınca kullanılmadan önce hak sahibinden 52. Maddeye uygun yazılı izin alınmadıkça, hiçbir şekilde ve yöntemle islenmek, çoğaltılmak, çoğaltılmış nüshaları yayılmak, satılmak, kiralananmak, ödünç verilmek, temsil edilmek, sunulmak, telli/telsiz ya da başka teknik, sayısal ve/veya elektronik yöntemlerle iletilmek suretiyle kullanılamaz.*

***Bu raporda yer alan değerlendirmeler uzman görüşü olup sadece bilgilendirme amacıyla hazırlanmıştır. Bu raporda yer verilen görüş ve değerlendirmeler, hiçbir şekilde T.C. Mevlana kalkınma Ajansı'nın kurumsal görüş ve yaklaşımını yansıtmamaktadır.*

****Bu raporun hazırlanmasında emeği geçen Muhammed Söğüt'e teşekkür ederiz.*

İÇİNDEKİLER

1	GİRİŞ	7
2	DÜNYADAKİ DURUM	9
2.1	DÜNYADA GENÇ İSTİHDAMI	9
2.1.1	Dünyada Genç İşsizliği	11
2.2	Dünyada Genç İstihdamına Yönelik Uygulama Örnekleri.....	11
2.2.1	Japonya.....	12
2.2.2	Çin.....	13
2.2.3	Avrupa Birliği	15
2.2.4	Almanya.....	18
2.2.5	Güney Kore	19
2.2.6	Kanada	21
3	TÜRKİYE'DEKİ DURUM.....	23
3.1	TÜRKİYE'DE GENÇ İSTİHDAMI.....	23
3.1.1	Genç Nüfusa Genel Bakış.....	23
3.1.2	Genç Nüfus İstihdam verileri	24
3.2	TÜRKİYE'DE GENÇ İŞSİZLİK.....	26
3.2.1	Genç Kadın İşsizliği.....	28
3.2.2	Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençler (NEET)	30
4	KONYA-KARAMAN TR52 BÖLGESİNDE DURUM	32
4.1	KONYA-KARAMAN TR52 BÖLGESİ'NDE GENÇ İSTİHDAMI	32
4.1.1	Genç Nüfusun Durumu	32
4.1.2	TR52 Bölgesi Genel İstihdam Verileri	34
4.1.3	TR52 Bölgesi Genç İstihdam Verileri.....	34
4.2	TÜRKİYE VE TR52 BÖLGESİNDE GENÇ İSTİHDAMI İÇİN YAPILAN ÇALIŞMALAR	39
4.2.1	TÜRKİYE'DE YAPILAN ÇALIŞMALAR	39
4.2.2	TR52 KONYA KARAMAN BÖLGESİNDE YAPILAN ÇALIŞMALAR	42
4.3	ENDÜSTRİ 4.0 DÖNEMİ VE GELECEK NESİL MESLEKLERİ	45
4.3.1	Genel Bakış	45
4.3.2	Dünya'da Sanayi 4.0 Çalışmaları.....	49
4.3.3	Türkiye ve TR52 Bölgesi'nde Sanayi 4.0 Çalışmaları	50
4.4	GENÇ İŞSİZLİĞİ NEDEN VE SONUÇLARI.....	52
4.4.1	Genç İşsizliği Nedenleri.....	52
4.4.2	Genç İşsizliği Sonuçları.....	52
4.5	GENÇ İSTİHDAMINA YÖNELİK UYGULANAN POLİTİKALAR	53

4.5.1	Eğitim Politikaları.....	54
4.5.2	Doğrudan İş İmkânı Oluşturma Programları.....	55
4.5.3	Ücret/İstihdam Sübvansiyonları	55
4.5.4	Gençler Arasında Girişimciliğin Özendirilmesi.....	56
4.5.5	Kadın İstihdamının Artırılması	56
5	SONUÇ VE DEĞERLENDİRMELER	57

TABLolar

Tablo 1: Dünyanın Farklı Bölgelerinde İşgücüne Katılım Oranları (15-24), (%)	10
Tablo 2 Türkiye Senelere Göre Genç İstihdam Verileri (15-24), (%).....	24
Tablo 3: Senelere Göre Genç İşsizlik Oranının Türkiye, Dünya ve Avrupa Birliği İle Kıyaslanması	27
Tablo 4: Genç İşsizlik Oranının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı (15-24), (%).....	27
Tablo 5: Kadınların İş Hayatına Katılmama Sebepleri.....	29
Tablo 6: Senelere Göre Türkiye’deki NEET verileri.....	31
Tablo 7: Senelere Göre Türkiye’deki Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olanların Eğitim Durumu	31
Tablo 8: TR52 Bölgesi Genel İstihdam Verileri (15+)	34
Tablo 9: Senelere Göre TR52 Bölgesi İşgücüne Katılma Oranları (15-24)	35
Tablo 10: Senelere Göre TR52 Bölgesi İstihdam Oranları (15-24).....	35
Tablo 11: Senelere Göre TR52 Bölgesi İşsizlik Oranı (15-24).....	35
Tablo 12 Senelere Göre TR52 Bölgesi’nde Verilen İşbaşı eğitim Programı Yararlanıcıları (15-24).....	43
Tablo 13: Senelere Göre TR52 Bölgesi’nde Verilen İşbaşı eğitim Programı Yararlanıcıları (15-24).....	44
Tablo 14: Geleceğin Temel Becerileri.....	47
Tablo 15: Mesleklerin Bilgisayar Tarafından Yapılma İhtimali, (%)	48

GRAFİKLER

Grafik 1: Dünya Genç Nüfusu İstihdam Verileri.....	9
Grafik 2: Dünya İşgücüne Katılma Oranları (15-24), (%).....	10
Grafik 3: Yıllara Göre Dünyada işsizlik (15 +) ve Genç İşsizlik (15-24) Oranları, (%)	11
Grafik 4: Senelere Göre Japonya Genç İşsizlik Oranı (15-24), (%)	13
Grafik 5: Senelere Göre Çin Genç İşsizlik Oranı (15-24), (%)	14
Grafik 6: Senelere Göre Avrupa Birliği Genç İşsizlik Oranı (15-24), (%).....	18

Grafik 7: Senelere Göre Almanya Genç İşsizlik Oranı (15-24), (%)	19
Grafik 8: Senelere Göre Güney Kore Genç İşsizlik Oranı (15-24), (%)	20
Grafik 9: Senelere Göre Kanada Genç İşsizlik Oranı (15-24), (%)	21
Grafik 10: Dünyada Bazı Ülkelerin Genç İşsizlik Oranları (15-24), (%), 2020.....	22
Grafik 11: Türkiye Senelere Göre Genç Nüfus Oranı, (%).....	23
Grafik 12: Türkiye Senelere Göre Genç İşgücüne Katılma Oranı (15-24), (%)	25
Grafik 13: Türkiye Senelere Göre Genç İstihdam Oranı (15-24), (%).....	25
Grafik 14: Türkiye Senelere Göre Genç İşsizlik Oranı (15-24), (%)	26
Grafik 15: Türkiye’de Senelere Göre Genç İşsizlik (15-24) ve Genel İşsizlik (15+) Oranları, (%)	26
Grafik 16: Türkiye Halkı Çalışmama Sebepleri.....	28
Grafik 17: Dünya’da Kadın İstihdam Oranları (15+) ve Genç Kadın İstihdam Oranları (15-24)	29
Grafik 18: Senelere Göre TR52 Bölgesi Genç Nüfusu (15-24)	32
Grafik 19: Bölgelere Ait Genç Nüfus Oranları (15-24), (%), 2020	33
Grafik 20: TR52 Bölgesi Sektörlere Göre İstihdam Oranları (15+) 2020.....	34
Grafik 21: Düzey 2 Bölgeleri İşgücüne Katılma Oranları (15-24), (%), 2020.....	36
Grafik 22: Düzey 2 Bölgeleri İstihdam Oranları (15-24), (%), 2020	37
Grafik 23 Düzey 2 Bölgeleri İşsizlik Oranları (15-24), (%), 2020	38

KISALTMALAR

AB: Avrupa Birliği

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

AİPP: Aktif İşgücü Piyasası Politikaları

AİS: Avrupa İstihdam Stratejisi

BİGG: Bireysel Genç Girişim

ESF: Avrupa Sosyal Fonu

EURES: Avrupa İstihdam Hizmetleri

EUROSTAT: Avrupa İstatistik Ofisi

HMB: Hazine ve Maliye Bakanlığı

İİBS: İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

İMD: İş ve Meslek Danışmanı

İŞGEM: İş Geliştirme Merkezi

İŞKUR: Türkiye İş Kurumu

KOSGEB: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme Başkanlığı

NEET: Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olanlar

OECD: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

UİS: Ulusal İstihdam Stratejisi

UNESCO: Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü

YES: Youth Employment Service

YÖK: Yükseköğretim Kurulu

TANIMLAR

Kurumsal Olmayan Nüfus: Üniversite yurtları, yetiştirme yurtları (yetimhane), huzurevi, özel nitelikteki hastane, hapisane, kışla vb. yerlerde ikamet edenler dışında kalan nüfustur

Kurumsal Olmayan Çalışma Çağındaki Nüfus: Kurumsal olmayan nüfus içerisindeki 15 ve daha yukarı yaşta nüfustur

İşgücü: İstihdam edilenler ile işsizlerin oluşturduğu nüfusu kapsar

İşgücüne Katılma Oranı: İşgücünün, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır

İstihdam: Aşağıda yer alan işbaşında olanlar ve işbaşında olmayanlar grubuna dahil olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus, istihdam edilen nüfustur

İşbaşında olanlar: Ücretli, maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans haftası içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan kişilerdir

İşbaşında olmayanlar: 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

Resmi tatil veya senelik izin, hastalık izni, çalışma saati düzenlemesi, işle ilgili eğitim veya yasal doğum izni nedeniyle referans haftasında işbaşında olmayan kişiler ek kritere ihtiyaç olmadan istihdamda alınmaktadır

Yasal doğum izni sonrasında çocuğunu büyütmek için işe ara veren (ebeveyn izni, çocuk bakımı için ücretsiz izin) ve bu nedenle referans haftasında işlerinin başında bulunmayan fertler, 3 ay ve daha kısa süre içinde işlerinin başına geri döneceklerse veya işten uzak kaldıkları süre zarfında işleriyle bağlantılı gelir elde etmeye devam ediyorsa istihdamda kabul edilmektedir

Sezon dışı dönem nedeniyle referans haftasında işlerinin başından olmayan kişiler, sezon dışı dönemde görev ve sorumluluklarını yerine getiriyorsa istihdamda kabul edilmektedir. Diğer nedenlerle referans haftasında işlerinin başından olmayan kişiler ise 3 ay ve daha kısa süre içinde işlerinin başına geri döneceklerse istihdamda kabul edilmektedir

Üretici kooperatifi üyeleri ile mesleki bilgilerini artırmak amacıyla belirli bir menfaat (aynı ya da nakdi gelir, sosyal güvence, yol parası, cep harçlığı vb.) karşılığında çalışanlar (çırak, stajyer vb.) istihdamda kabul edilmektedir

İstihdam Oranı: İstihdamın, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır

İşsiz: Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan kişilerden iş aramak için **son dört hafta** içinde aktif iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler işsiz nüfusa dahildir

İşsizlik Oranı: İşsiz nüfusun işgücü içindeki oranıdır

İşgücüne Dahil Olmayanlar: İşsiz veya istihdamda bulunmayan kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfustur

Ne eğitimde ne de istihdamda olanlar: İşsiz ve işgücüne dahil olmayan genç nüfusta yer alıp aynı zamanda eğitime (örgün eğitim, yaygın eğitim, çıraklık eğitimi, kurs) devam etmeyen nüfusu kapsar

Ne eğitimde ne de istihdamda olanların oranı (NEET): Ne istihdamda, ne de eğitimde olan genç nüfusun toplam genç nüfusa oranıdır

Genç kavramı, ulusal ve uluslararası kuruluşların yayınlarında, bilimsel ya da hukuki literatürde çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır. Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü'ne (UNESCO) göre; "Genç, öğrenim yapan, hayatını kazanmak için çalışmayan, kendine ait bir konutu bulunmayan kişidir. Gençlik, bir toplumun en dinamik, en akışkan, en hareketli kesimidir." şeklinde ifade edilmektedir.¹

Gençlik kavramı tanımlanırken en çok kullanılan ölçütlerden biri yaş faktörü olmaktadır. Ancak kullanılan yaş ölçütü de ülkelerin gençlere verdikleri tanımlar çerçevesinde 7 yaşından 39 yaşına kadar değişebilmektedir. Örneğin; Uganda'da 12 yaşından 30 yaşına kadar olan kişi genç olarak tanımlanırken, Nijerya ve Bangladeş'te kişinin genç olarak sayılabilmesi için 18 ile 35 yaşları arasında olması gerekmektedir. Gelişmiş ülkelerde bu yaş faktörünün üst sınırı değişmekle birlikte alt sınır genellikle zorunlu eğitimin bittiği yaşa tekabül etmektedir. Örneğin İngiltere'de 16- 24 yaş aralığında olanlar İtalya'da 15-29 yaş aralığında olanlar genç olarak tanımlanmaktadır. Birleşmiş Milletlerin standart tanımında 15-24 yaş arası bireyleri kapsamaktadır.² Ülkemizde ise genç yaş aralığı 15-24 yaş arası kabul edilmektedir. Ülkelerdeki genç yaş aralıklarının farklı olması dünyada bütün bir şekilde analiz yapılmasını zorlaştırmaktadır.

Gençlerin iş hayatına katılması hem kendilerine hem de ülke ekonomilerine katkısı yönünden son derece önem arz etmektedir. Aktif, dinamik, yüksek enerjili olan bu yaş grubunun efektif politikalar uygulanarak istihdam edilmeleri, getireceği faydalar açısından oldukça önemlidir. Bu bağlamda gerek dünya çapında gerek ülkemizde birçok kurum ve kuruluş aktif olarak çalışmakta ve genç istihdamına yönelik politikalar üretmektedir. Aksi takdirde; yetenek, beceri ve donanım sahibi gençler üretimden ve ekonomiye fayda sağlamaktan uzak kalacak bu da toplumlar için bir kayıp teşkil edecektir. Çünkü gençlik dönemi hayatın üretim ve verim açısından en yüksek dönemidir. Bu potansiyelin istihdama katılması işveren açısından fayda sağlayacak ve alınan yüksek verim sonucunda daha yüksek kazançlar elde edebilecektir. Gençlerin kendilerini geliştirme kapasiteleri de yüksek olduğundan, belirli konularda uzmanlaşması ve kendini geliştirmesi sektörel bazda fayda sağlayacak ve ekonomi açısından ülkede ve bölgede kalkınmaya fayda sağlayacaktır. Sosyolojik ve psikolojik açıdan gençlerin heves ve istekleri fazla olduğundan tüketim konusunda da harcama yapma istekleri yüksektir. Dolayısıyla gençlerin istihdamının artırılması, gençlerin gelir sahibi olması ülke içindeki ticari hareketliliğe de yansıyacaktır diyebiliriz.

Genç işsizliği uzun vadede ülke ekonomilerine zarar vermektedir. Gençler potansiyel sermaye olduğundan iş hayatından uzak kalmaları ülke açısından sermaye kaybına sebep olacaklardır. Kavrama kapasitesi ve öğrenme arzusu daha fazla olan gençler, değişen iş sistemlerine ve yeniliklere daha kolay adapte olup iş konusunda daha yüksek bir performans sergileyeceklerdir. Dolayısıyla bu avantajdan uzak kalmak ülkedeki sektörleri de olumsuz etkileyecektir. Genç işsizliği sadece ekonomik anlamda değil sosyal, kültürel ve psikolojik olarak da toplumu etkileyecektir. Genel olarak işsiz olan bir genç ihtiyaçları bakımından ailesine bağımlı durumdadır. Böyle bir durum da gençlerin kendisini psikolojik olarak yetersiz ve başarısız görmesine sebep olacak ruh sağlığı sorunlarına neden olabilecektir. Bu durum gençlerin illegal işlere meyletmesine ve toplumsal sorunların ortaya çıkmasına sebep

¹ Halim Baş, "Türkiye'de Genç Nüfus: Sorunlar ve Politikalar" Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl: 2017/2, Sayı:27, s.255-288

² Dr. Hülya Altınsoy, "Türkiye'de Genç İşsizliğinin Boyutları ve Çözümüne İlişkin Öneriler", Ocak 2020, Cilt 11, Sayı 1, Sayfa: 69-89

olabilecektir. Bu nedenlerden dolayı genç istihdamı bir bölgenin veya ülkenin kalkınması açısından büyük önem taşımaktadır.

Dünyamız 18. yüzyıldan itibaren başlayan Sanayi Devrimi ile birlikte bu zamana kadar köklü değişiklikler yaşamıştır. Her alanda etkisini hissettiren bu değişimin istihdamı etkilemesi kaçınılmazdır. Bundan ötürü istihdam alanında da birçok değişim yaşanmış; birtakım meslekler zaman içinde kaybolurken yeni teknolojilere bağlı yeni istihdam alanları ortaya çıkmıştır. Yapay zeka, robotik, kodlama, sanal gerçeklik vb. gibi geleceğin sektörleri de yeni istihdam alanları ortaya çıkaracaktır. Gelişen bu yeni sistemlere gençleri adapte etmek istihdam alanlarındaki açığı kapatmakla beraber gençlerin istihdamda olmalarını sağlayacaktır.

İşsizlik tüm dünyada yaygın olan ve de toplumları etkileyen bir sorun olarak öne çıkmaktadır. Özellikle genç işsizliği bu hususta daha yaygın olup gelişmişlik konusunda daha negatif bir etki bırakmaktadır. Dünya genelinde genç işsizliği(15-24) yetişkin işsizliğine nazaran üç kat daha fazladır.³ Özellikle, 15-24 yaş grubunun işgücü piyasasına ilk kez giriş yaşı olması, daha önce bir iş tecrübesine sahip olmamaları nedeniyle işverenler tarafından ek maliyet yaratmaları yüzünden tercih edilmemeleri, işgücü piyasasını yeterince tanımamaları, eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasında etkin bir bağın kurulamaması gibi sebepler dolayısıyla genç işsizlik oranları, genel işsizlik oranlarından daha yüksek olmasına neden olmaktadır.⁴ Bu da genç işsizliğinin çözümünde etkin politikalar üretilmesinin ve de çok yönlü bir çalışma yapılması gerektiğinin göstergesidir. Bu raporda genç istihdamının dünyadaki, Türkiye'deki ve de TR52 Konya-Karaman bölgesindeki durumu incelenmiş olup konuyla ilgili dünya genelinde, ülkemizde ve TR52 bölgesinde uygulanan politikalardan bahsedilmiştir. Endüstri 4.0 başlığına değinilmiş gelecekteki işler ve değişen dünyada genç istihdamının durumu incelenmiştir. Genç işsizliğinin sebep ve sonuçları araştırılmış ve de konuya yönelik dünya genelinde uygulanan politikalardan bahsedilmiştir.

³ *Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs International Labour Office – Geneva: ILO, 2020*

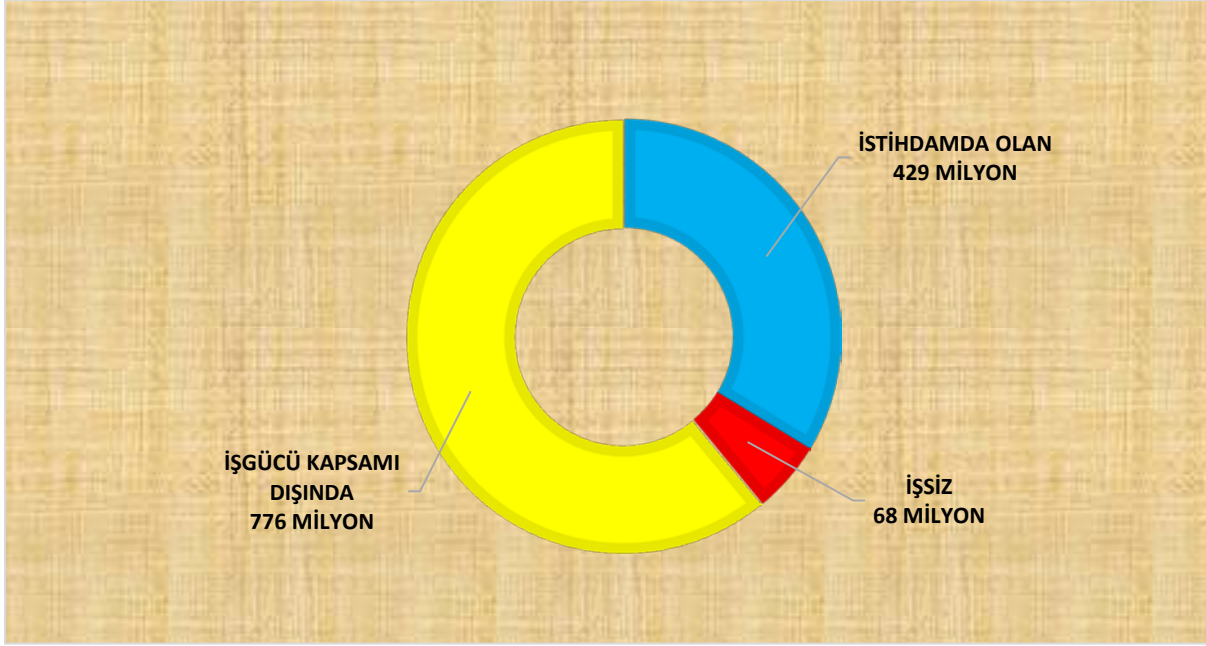
⁴ *Dr. Hülya Altınsoy, "Türkiye'de Genç İşsizliğinin Boyutları ve Çözümüne İlişkin Öneriler", Ocak 2020, Cilt 11, Sayı 1, Sayfa: 69-89*

2 DÜNYADAKİ DURUM

2.1 DÜNYADA GENÇ İSTİHDAMI

Dünya genelinde yaklaşık olarak 1,3 milyar genç(15-24) nüfus bulunmaktadır. Bu sayının yaklaşık olarak 497 milyonu genç işgücünü oluşturmaktadır. Aktif olarak çalışan genç(15-24) sayısı yaklaşık 429 milyon, işsiz kısmını oluşturan sayı ise yaklaşık 68 milyon 'dur. Yaklaşık 776 milyon genç ise işgücü kapsamı dışındadır ve bu kesim çalışmayan, iş aramayan ama yaş olarak 15-24 yaş grubunda yer alan kesimi teşkil etmektedir.(öğrenciler, asker olanlar, NEET, vb.).⁵

Grafik 1: Dünya Genç Nüfusu İstihdam Verileri



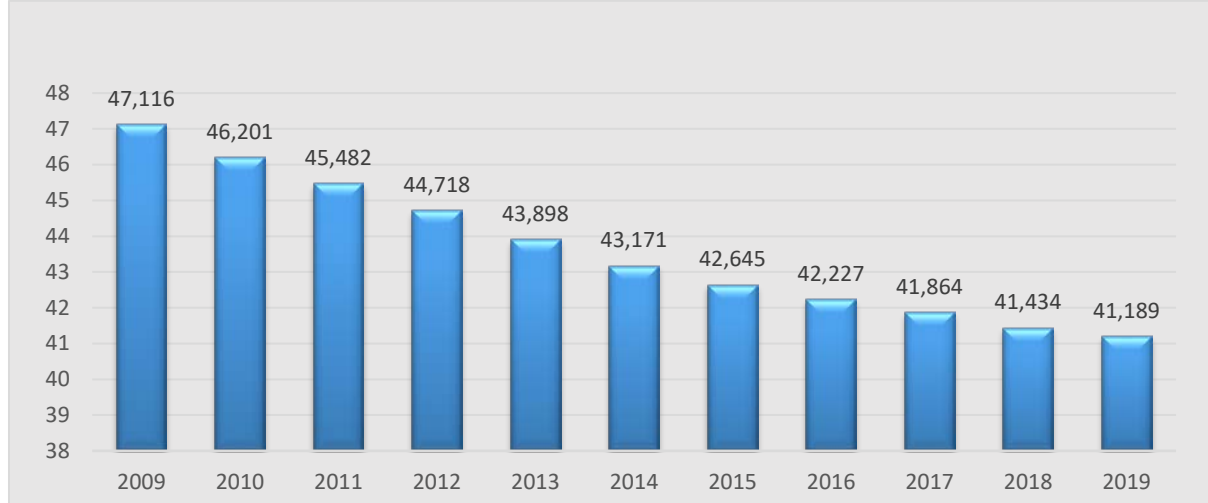
Kaynak: ILO Global Employment Trends For Youth 2020

İşgücü kapsamı dışındaki 776 milyon gencin 267 milyonu ne eğitimde ne istihdamda olan kesimi(NEET) 509 milyonu ise eğitimde olan kesimi oluşturmaktadır. Son yıllarda dünya çapında gençlerin istihdama katılma oranları gittikçe azalmaktadır. Özellikle eğitime yönelen gençlerin iş hayatına geçiş yapması zaman almaktadır. 1999-2019 yılları arasında genç nüfus sayısı 1 milyardan 1,3 milyara çıkmasına rağmen aktif işgücü piyasasındaki genç sayısı 568 milyondan 497 milyona gerilemiştir.⁶ Dünya genelinde NEET grubu oldukça fazladır ve bu kesim ne eğitime katılıp kendilerini geliştirmekte ne de iş arayarak istihdama katılıp ülke için üretime katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla bu konu önem teşkil edip üzerinde çalışmalar yapılması gerektiğinin göstergesidir.

⁵ Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs International Labour Office – Geneva: ILO, 2020

⁶ Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs International Labour Office – Geneva: ILO, 2020

Grafik 2: Dünya İşgücüne Katılma Oranları (15-24), (%)



Kaynak: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.1524.ZS?end=2019&start=1990&view=chart>

Grafikte görüldüğü üzere gençlerin işgücüne katılma oranı sürekli bir düşüş performansı sergilemektedir. Bununla birlikte dünya genelinde işgücüne katılım oranları bölgeden bölgeye değişiklik göstermektedir. Kuzey Amerika'da bu oran %52,6 Latin Amerika'da ve Karayipler'de %48,9 gibi oranlardayken Kuzey Afrika ve Arap Ülkelerinde bu oran %27 gibi daha düşük seviyelerdedir.⁷

Tablo 1: Dünyanın Farklı Bölgelerinde İşgücüne Katılım Oranları (15-24), (%)

BÖLGE	ALTBÖLGE	1999			2019		
		TOPLAM	ERKEK	KADIN	TOPLAM	ERKEK	KADIN
AFRİKA	Kuzey Afrika	35,4	50,5	19,8	27,5	38,2	16,3
	Sahra Altı Afrika	53,3	55,6	51	48,2	50,5	46
AMERİKA	Latin Amerika ve Karayipler	54,3	66,7	41,9	48,9	57,9	39,6
	Kuzey Amerika	62,7	65,1	60,3	52,6	53	52,1
ARAP ÜLKELERİ	-	33,6	53,3	12,8	27,7	45,6	8,3
ASYA VE PASİFİK	Doğu Asya	67	67,3	66,6	45,2	46,5	43,8
	Güneydoğu Asya ve Pasifik	57,6	64,7	50,4	47,4	54,5	39,9
	Güney Asya	44,9	65	23,1	31,6	47,4	14,2
AVRUPA VE MERKEZ ASYA	Kuzey Güney ve Batı Avrupa	47,9	51,6	44,1	43,8	46,1	41,4
	Doğu Avrupa	41,9	45,9	37,7	32,2	35,9	28,3
	Merkez ve Batı Asya	46,4	56,2	36,4	43	52,6	33
DÜNYA		53,1	62,2	43,7	41,2	49,1	32,8

Kaynak: ILO Global Employment Trends For Youth, 2020

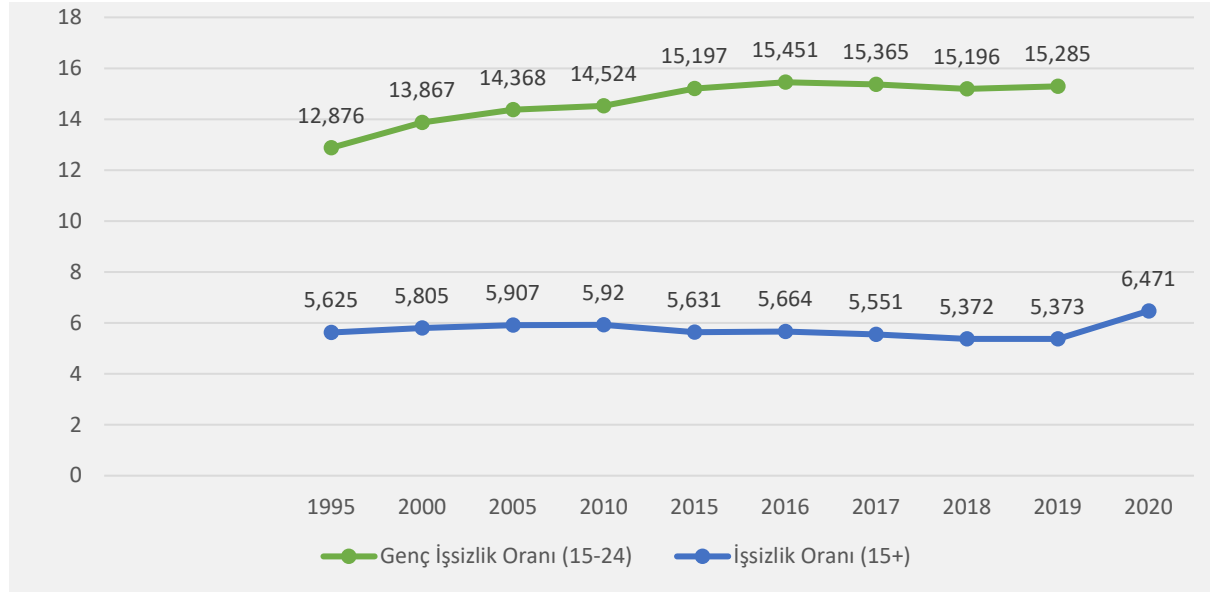
⁷Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs International Labour Office – Geneva: ILO, 2020

2.1.1 Dünyada Genç İşsizliği

İşsiz, en genel anlamda çalışma çağı içerisinde olup aktif olarak çalışabilecek, iş arayan fakat iş bulamayan olarak tanımlanabilir. İşsizlik konusu tüm dünyada önemli hale gelmiş bir sorundur. 1800'lü yıllardan itibaren teknolojik gelişmeler hızlanmış günümüze kadar da son derece hızlı bir değişim ve gelişim göstermiştir. Buna bağlı olarak yeni istihdam alanları ortaya çıkmış ve insan gücüne dayalı birçok istihdam alanı da zamanla yerini makinelerle bırakarak yok olmuştur. Gelişen teknolojiye ayak uyduramayan ülkelerde işsizlik artış göstermiş olup ülke ekonomisi için sıkıntı oluşturmıştır. Ayrıca nüfusun artması, küresel ekonomik krizler, sendikaların güçsüzleşmesi, ucuz işgücü arayışı gibi nedenler dünyada işsizlik oranlarını etkilemiştir.⁸

Genç işsizliği genel işsizliğe göre daha yüksek olup aynı zamanda genel işsizliğe nazaran seneler içerisinde daha fazla artış göstermiştir. ILO verilerine göre 1995 yılında %5,625 olan dünya işsizlik oranı(15+) 2010 yılında %5,92 seviyesine çıkmış 2019 da %5,373 olan oran, Covid-19 etkisiyle %6,471 gibi seviyelere ulaşmıştır. Genç İşsizliği(15-24) ise 1991 yılında %10,849 iken 2019 yılı itibarıyla bu oran %15,285 seviyelerine yükselmiştir.

Grafik 3: Yıllara Göre Dünyada işsizlik (15 +) ve Genç İşsizlik (15-24) Oranları, (%)



Kaynak: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.1524.ZS?end=2019&start=1991>

2.2 Dünyada Genç İstihdamına Yönelik Uygulama Örnekleri

Dünya genelinde genç işsizliği ve istihdamı önemli bir mesele olarak görüldüğünden dolayı birçok ülke bu konuda somut adımlar atmış ve sorunun çözümüne yönelik eylemlerde bulunmuşlardır. Özellikle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler bu konuya daha yakından yaklaşmış daha etkin politikalar üretmeye çalışmışlardır. Genç nüfus, bir ülkenin ekonomisi için en fazla potansiyel katkı sağlamaya uygun kesim olduğundan, bu konuda yapılan çalışmalar hem gençler için hem de ülke ekonomileri için fayda sağlayacaktır. Nitekim bu sorunun üzerine eğilmiş ve gerekli adımları atmış ülkelerde genç işsizliğinin azaldığı somut bir biçimde görülmüştür.

⁸ Arş. Gr. Hülya Yeşilyurt Temel-Arş. Gr. Halil Yapraklı "Küreselleşen Dünyada İşsizlik", Conference Paper, June 2015

2.2.1 Japonya

Japonya’da gençlere yönelik istihdam politikaları 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, iş arayan gençler için okul tarafından kariyer rehberliği ve danışmanlığı hizmeti müfredat dışı olarak sağlanmaktadır. İkinci bölüm ise iş için başvuran öğrencilere ücretsiz işe yerleştirme konusunda yetki verilmiş okullar ve kamu istihdam kurumları tarafından bilgi ve önerilerde bulunur. Üçüncü bölümde; Okul harici genç işçiler veya iş arayanlar için mesleki rehberlik, yerleştirme, mesleki eğitim hizmetleri mesleki eğitim okulları ve kamu istihdam ofisleri tarafından sunulur.⁹

2.2.1.1 İşe Yerleştirme Sistemi

Okuldan iş hayatına geçiş istihdam kanunun düzenlemeleri ile yakından ilgilidir. Söz konusu kanun işe yerleştirme hizmetlerinin temelini oluşturur. Kamu istihdam ofisleri bu kanun çerçevesinde işe yerleştirme hizmetlerini gerçekleştirir. Buradaki amaç uygun işgücü talebi ve arzını birleştirmektir. Kamu istihdam hizmetleri birçok alanda mevcuttur.¹⁰

- Hem iş ilanı hem de iş başvuruları alır
- Uzman kadrolar tarafından mesleki yetenek değerlendirmesi yapar
- Mesleki rehberlik ve danışmanlık sunar
- İş başvurusunda bulunanları işe yerleştirir
- İşe yerleşenlere çalışma hayatı boyunca destek sağlar

2.2.1.2 Yeni Mezunlarda İşe Alım Uygulamaları ve Japonya'nın İstihdam Modeli

Japonya'da büyük şirketler ve devlet kurumları, aynı zamanda bir işe alım uygulaması yapmaktadır. Mart ayında mezun olanlar takip eden nisan ayında, sabit sözleşmeli istihdam süresine sahip olmayan tam zamanlı çalışan olarak işe yerleştirilmektedir. Genellikle yeni mezunlar tercih edilir. Birçok küçük ve orta ölçekli firma ayrıca iş gücündeki diğer gruplar yerine yeni mezunlar seçmeyi tercih etmektedir. Japonya'nın işe alım biçimi, çoğunlukla birçok büyük şirketin tükenmiş vasıflı iş gücünün yerini alması için genç nüfusu tercih ettiği ve onların organizasyonlarına uyması için eğittiği, savaş sonrası geliştirilen bir uygulamadır. İstihdam güvenlik önlemleri, ulusal düzeyde arz ve talebin ayarlanmasında, ülke çapında kamu istihdam güvenlik ofisleri ağı aracılığıyla kentlerde bir işgücüne olan artan talebi karşılamak için yeni lise mezunlarının yerel piyasalara aktarılmasında önemli bir rol oynamıştır. Aslında birçok şirket, istihdam için ayrı bir kota oluşturmaktadır. Yeni mezunlar ve genel nüfusun diğer üyeleri için teklifler oluşturulmuştur. Kamu istihdam güvenliği büroları da bu iki grubu ayrı ayrı ele almaktadır. İlgili istatistikler ayrıca bu ofislerde derlenmektedir. İşletmeler son derece eğitilmiş bir iş gücünü temsil eden yeni mezunlar için kurum içi eğitimlere aktif olarak yatırım yapmaktadırlar.¹¹

Japonya’da gençlerin iş hayatına geçişini kolaylaştıracak bir dizi uygulamalar mevcuttur. “Deneme Süresi İstihdam Programı” çerçevesinde bir gencin mesleki eğitim ve beceri geliştirmek amaçlı 3 aylık bir süre için çalıştırılması için işverene sübvansiyon teşviki verilmektedir. Bu program kapsamında çalışan gençlerin % 80, çalıştıkları iş yeri tarafından istihdam edilmişlerdir. Bu programın amacı yeni

⁹ Yoshimoto Keiichi; “Youth Employment and Labour Market Policies in Japan”, ILO Japan Regional Meeting on Youth Employment in Asia and the Pacific, Bangkok 2002, s. 1.

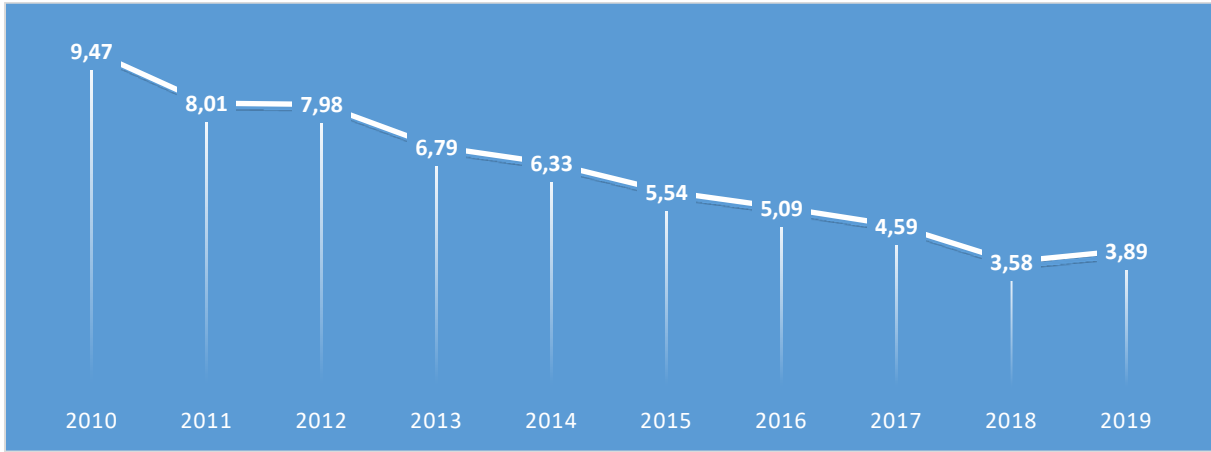
¹⁰ Yoshimoto Keiichi; “Youth Employment and Labour Market Policies in Japan”, ILO Japan Regional Meeting on Youth Employment in Asia and the Pacific, Bangkok 2002, s. 1.

¹¹ Yoshimoto Keiichi; “Youth Employment and Labour Market Policies in Japan”, ILO Japan Regional Meeting on Youth Employment in Asia and the Pacific, Bangkok 2002, s. 1.

mezun gençleri ve kayıt dışı ekonomide çalışanları kayıtlı ve düzenli bir işe yerleştirmektir. Japonya’da ilk olarak engelli bireyleri hedef alarak uygulanan bu program daha sonra gençleri de içine alarak genişletilmiştir. Ekonomik krizler sonrasında programa katılımcı sayısı artmış ve programın başarısı fark edilmiştir. Gençler için yerel destek istasyonları da faydalı bir uygulamadır. Bu istasyonların sayısı 116’dır ve STK’lar veya Sağlık Çalışma ve Refah Bakanlığı’nın akredite ettiği özel işletmeler bu istasyonlarda hizmet vermektedirler. Bu istasyonların hedef kitleleri öğrenimini yarıda bırakmış gençler ve onların aileleridir. Okulu yarıda bırakmış gençlerin ailelerine danışmanlık hizmeti sunulmaktadır. Bu istasyonlar okulu yarıda bırakan gençlerin nasıl becerilerini geliştireceklerine ve düzenli bir iş sahibi olacıklarına çözüm aramaktadırlar. Ayrıca yerel yönetimler kapsamında “Job Cafe” ler görev yapmaktadır. Japon Sağlık ve Çalışma Bakanlığı Kamu istihdam bürolarını desteklemiş ve güçlendirmiştir. Alınan tedbirlerin faydası ile kamu istihdam bürolarının danışmanlık hizmetlerinin verimi artmıştır. Yani eşleştirme hizmetleri sayesinde her üç gençten biri bir işe yerleştirilmiştir.¹²

Japonya’nın genç istihdamına yönelik erken önlemleri sonuç getirmiş ve seneler içerisinde genç işsizliğinde önemli ölçüde düşüş yaşanmıştır.

Grafik 4: Senelere Göre Japonya Genç İşsizlik Oranı (15-24), (%)



Kaynak:

https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.1524.ZS?end=2019&locations=JP&name_desc=true&start=2003

2.2.2 Çin

Çin’de gençlerin istihdam yetersizliğinin en büyük nedeni yeterli mesleki beceri ve iş deneyimlerinin olmamasıdır. Söz konusu eksikliği giderebilmek için işgücü eğitim programları düzenlenmiştir. Örneğin geliştirilen “vasıflı işçi okulları” sayesinde genç işgücünün istihdam edilebilirliği artmaktadır. Vasıflı işçi okulları, nitelikli işgücünün yetiştirilmesini sağlamak için eğitim veren kapsamlı bir eğitim üssü olarak görülmektedir. Bu okullar ayrıca uzun ve kısa dönemli çeşitli eğitim kursları da düzenlemektedir. Ayrıca gençlerin kendi işlerini kurmalarını sağlamak ve istihdamlarını teşvik etmek amacıyla “girişimcilik eğitimleri” de verilmektedir. Çalışma Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı ve Komünist Gençlik Konseyi genç istihdamını artırmak ve gençlere yardımcı olmak amacıyla aşağıdaki önlemleri almışlardır:¹³

¹² Filiz Açıkgöz “ Seçilmiş Ülke Uygulamalarında Genç İstihdamına Yönelik Aktif İşgücü Politikaları ve İşkur için Öneriler Ankara 2017

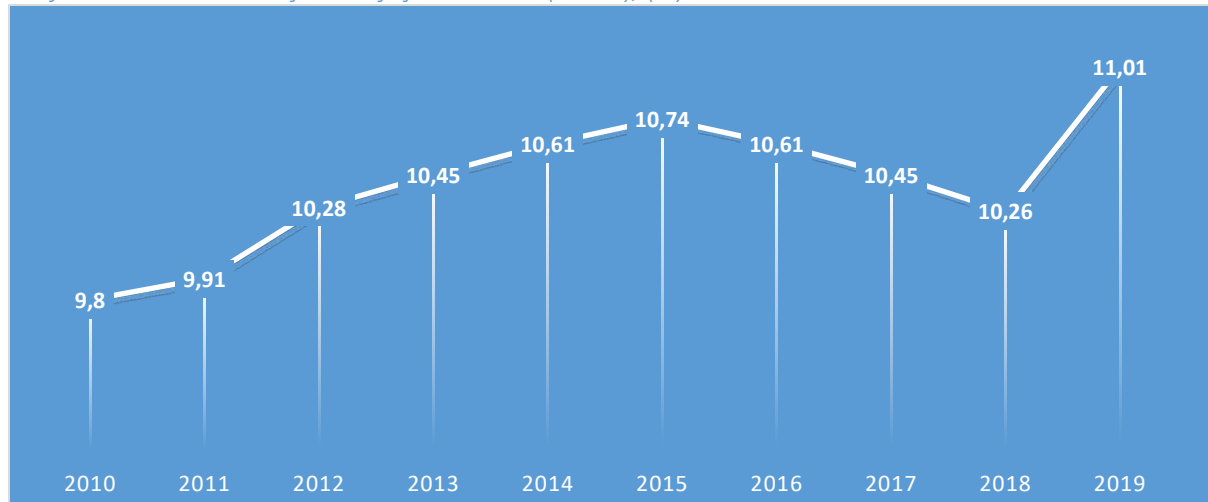
¹³ Yrd. Doç. Dr. Sevgi Işık EROL, “Gençlere Yönelik Aktif İstihdam Politikaları: Japonya, Kore, Çin ve Türkiye Örnekleri” TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 24 Sayı: 6 / Cilt: 25, Sayı: 1-2

- Kentlerde genç istihdamını teşvik etmek için vergiler indirilmiştir
- Daha iyi iş piyasası tanzim etmek için yeni düzenlemelerin yapılması teşvik edilmiştir
- Bin okulda bir milyon genç projesi ile kırsal kesimdeki gençlerin eğitimi sağlanarak şehirlerde istihdamı kolaylaştırılmıştır
- Genç istihdamın artırılması için istihdam ajansları tarafından elde edilen bilgilerin, gençlere daha hızlı ve zamanında iletilmesi için gerekli önlemler alınmıştır
- İşsiz gençler üzerindeki, iş arama baskısı hafifletilmeye çalışılmıştır

Genç işgücünün niteliğinin artırılması son derece önemli bir olgudur. Bu bağlamda, kamu tarafından yeni düzenlemeler uygulamaya koyulmuştur. Bu uygulamalar yalnızca şehirde değil; kırsal alanda da yapılmıştır. Hedef grup olarak ilköğretim ve ortaöğretim okullarını tamamlayamayanlar seçilmişlerdir. Söz konusu projeye 730 bin kişi katılmış olup söz konusu katılan kitlenin niteliklerinin ve becerilerinin artırılması hususu ön plana çıkmıştır. Bu kapsamda, işsiz gençlere süresi 1 ile 3 yıl arasında değişen meslek eğitim programları düzenlenmiştir. İşgücü piyasasının ihtiyaçları göz önüne alınarak mesleki beceri ve eğitimin geliştirilmesi kapsamında eğitim programları düzenlenmiştir. Bunun yanı sıra; iş arayanların niteliklerini yükseltmek adına işgücü piyasalarına giriş yapabilmeleri için en azından bir sertifika sahibi olmaları ön koşul olarak sunulmuştur. Sertifikası olmayanların işe alınmaması ve kamu istihdam kurumlarının verdiği hizmetlerden yararlanamaması gibi şartlar getirilmiştir. Ayrıca, uzun süredir mesleki eğitim kurslarına devam eden (1 yıldan fazla) genç işsizlerden işe girecek olan ya da kendi işini kuracak olanlara devlet tarafından mali yardımda bulunulması sağlanmıştır. Mesleki eğitime katılan genç işsizlerin kamu istihdam kurumları tarafından işgücü piyasası ile ilgili bilgilendirme hizmeti verilmiş ve devletin sağladığı sübvansiyonlar sayesinde bu eğitimlerin mali yönü sağlanmıştır.¹⁴

Çin genç istihdamı konusunda yaptığı çalışmalara rağmen tam olarak düşüş sağlayamamış 2010 yılında %9,8 olan genç işsizlik oranı 2015 yılında %10,74 seviyesine yükselmiş 2018 yılına kadar da düşüş performansı sergileyerek %10,26 ya gerilemiştir.

Grafik 5: Senelere Göre Çin Genç İşsizlik Oranı (15-24), (%)



Kaynak:

https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.1524.ZS?end=2019&locations=CN&name_desc=true&start=2003

¹⁴ Filiz Açıkgöz "Seçilmiş Ülke Uygulamalarında Genç İstihdamına Yönelik Aktif İşgücü Politikaları ve İşkur için Öneriler" Ankara, 2017

2.2.3 Avrupa Birliği

İşsizlik sorununu çözmek üzere ilk kez 1997 yılında Lüksemburg’da istihdam zirvesi düzenlenmiştir. Söz konusu zirvede 15-24 yaş grubu arasındaki işsizlere 6 ay içerisinde iş, eğitim ya da yükseköğrenim kazandırma garantisi verilmiştir. Üye devletler arasında bu hedefe ulaşmak için 5 yıllık bir süre verilmiş olsa da İspanya’nın ısrarlı tutumu üzerine çok yüksek işsizlik düzeylerine sahip ülkelerin bu hedefi daha uzun bir zaman diliminde yerine getirilmesi esnekliği getirilmiştir. İstihdam politikaları ülkelerin eğitim sistemleri, işgücü piyasası özellikleri ve sosyo-kültürel tabanlarına göre farklılık göstermektedir. Bu bağlamda Avrupa Birliği ülkelerini 4 farklı kategoride değerlendirmek mümkündür.¹⁵

1. Almanya, Avusturya ve Lüksemburg: Bu ülkelerde genç işsizliğinin düşük olduğu izlenmektedir. Yetişkin işsizliği ile mukayese edildiğinde az bir farka rastlanmaktadır. Bu ülkelerde eğitim ve ilk iş deneyimi arasında işlevselliği olan ve etkin bir ilişki mevcuttur. Yarı-zamanlı çalışmalar da sınırlıdır.
2. Danimarka, İsveç, İngiltere ve Hollanda: Genç işsizliği kısa süreli olarak mevcuttur. Ortalama genç işsizliği düşük seviyededir. Ulusal politikalarda aktif istihdam politikaları uzun dönemli genç işsizliğini engellemek adına önemlidir.
3. Fransa, Belçika, Portekiz ve İrlanda: Genç işsizlik düzeyi ortalama seviyededir. Genç yetişkin işsizliği birbirine yakındır. Genel eğilim uzun süreli işsizliktir.
4. Yunanistan, İtalya ve İspanya: Yüksek seviyede uzun dönem işsizliği vardır. Yetişkin işsizliği ve uzun dönem genç işsizliği arasında fark büyüktür. Yarı zamanlı çalışmalar sınırlıdır.

2.2.3.1 Mesleki Eğitimin Etkin ve Verimli Hale Getirilmesi

Mesleki eğitimin etkin ve verimli hale getirilmesi kapsamında çeşitli uygulamalar mevcuttur. İşletmelerle iş piyasası arasındaki bağların kuvvetlendirilmesi bu uygulamalardan biridir. İtalya, Yunanistan, Almanya ve Avusturya gibi ülkelerde yoğun olarak görülmektedir. Eğitimin bir parçası olarak gençlere bir işletmede ya da Yunanistan’da olduğu gibi Work Centers’da iş deneyimi kazandırılmaktadır. Özellikle işverenlerin katılımı ile sağlanan bu eğitim İtalya’da ulusal sözleşme ile Almanya ve Avusturya’da ikili anlama ile İngiltere’de ise genç ve işveren arasında yapılan bir sözleşme ile yürümektedir. Eğitim Öncesi Kurslar bu kapsamda yer alan diğer uygulamalardandır. Belçika ve Almanya’da özellikle uygulanır. Eğitime katılmak için gerekli nitelikleri sağlamayan gençlere verilir.¹⁶

Avrupa Birliği’nin mesleki eğitim konusuna yönelmesi konunun istihdam için önemli bir yer tuttuğunun göstergesidir. Çünkü erken yaşlarda kişiye bir meslek eğitimi vermek o mesleğe yönelik adaptasyon süreci oluşturmak gelecekte hem bireyin iş bulmasına, istihdama katılmasına fayda sağlayacak hem de o mesleğe yönelik gelecekte işçi açığı oluşturmayacaktır.

Ayrıca Avrupa Birliğinde ortak bir strateji belirlemek adına bildirgeler düzenlenmiştir. Bu bildirgelerden en önemli olanlardan biri 2011-2020 dönemi için mesleki eğitim sektörüne ilişkin ortak hedefler sunan “Mesleki Eğitimde Daha Gelişmiş Bir Avrupa İşbirliği Konusunda Bruges Bildirgesi” ile yeniden başlatılmıştır. Öncelikler, ulusal yeterlilik çerçevelerinin geliştirilmesi ve üretim sektörleriyle yakın

¹⁵ Filiz Açıkgöz “Seçilmiş Ülke Uygulamalarında Genç İstihdamına Yönelik Aktif İşgücü Politikaları ve İşkur için Öneriler Ankara 2017

¹⁶ Filiz Açıkgöz “Seçilmiş Ülke Uygulamalarında Genç İstihdamına Yönelik Aktif İşgücü Politikaları ve İşkur için Öneriler” Ankara, 2017

ortaklıkların oluşturulması yoluyla mesleki eğitim ve yükseköğretim arasındaki geçişlerin kolaylaştırılmasını kapsamaktadır. Bunlar:¹⁷

- Yaygın ve enformel öğrenmenin tanınmasını teşvik etmeyi amaçlayan tedbirler
- Genç işsizleri, işgücü piyasasına girişi kolaylaştırmayı hedefleyen özel programları izlemeye teşvik eden tedbirler
- Eğitimi iş deneyimi ile birleştirmek amacıyla uygulanan tedbirler
- Eğitim sistemlerinin işgücü piyasasının nitelik taleplerini karşılamasını sağlayacak tedbirler
- Yükseköğrenim ve hayat boyu öğrenme ile ilgili tedbirler
- Gençlere sağlanan garantiler
- Eğitim alanında yapılan faaliyetlerin alt başlıklarını oluşturmaktadır

2.2.3.2 Genç Girişimciliğin Desteklenmesi

Avrupa Birliği Komisyonu 2014-2020 bütçesi için 960 milyar avro ayrılmış ve öncelik işsizlikle ilgili olan “iş yaratma” politikalarına verilmiştir. Avrupa Sosyal Fonuna üye ülkeler toplamda 70 milyar avro ayırmıştır. Şubat 2013’te başlatılan “Gençler için İstihdam İnisiyatifi” programı çerçevesinde, Avrupa Sosyal Fonu’na yapılan bu kaynak aktarımına ek olarak yıllık 6 Milyar Avro ek bütçe 2014-2015 dönemi için “Gençlik garantisi” programlarını desteklemek amacıyla öngörülmüştür. AB Komisyonu Gençlik garantisi programı ile gençlere yönelik bir dizi tedbir kararı almıştır.¹⁸

25 yaşın altındaki, okuldan yeni mezun olmuş, öğrenimini yarıda bırakmış veya istihdamda olmayan, AB sınırları içerisinde ikamet eden gençlere, kişisel bilgi ve becerileri ile uyumlu uygun bir iş, staj ya da mesleki eğitimi 4 ay içerisinde sunmayı hedeflemektedir. AB Komisyonunun bu kararları etkilidir ancak ulusal yasalarda yer almadığı için bağlayıcılıkları azdır. Çünkü AB parlamentosunun çıkardığı kararlar bağlayıcı değildir. Öte yandan programların işlevsel olması için AB uzmanlık hizmetlerini İspanya, Yunanistan, Slovakya, İtalya, Litvanya ve İrlanda’da sağlamıştır. Gençlik garantisi programı başladığı tarihte AB ülkelerinden İspanya ve Yunanistan’da her iki gençten biri işsiz, AB ortalaması ise %23 ile epey yüksekti. Avusturya, Finlandiya gibi bazı ülkelerde Gençlik Garantisi uygulamalarının paralelinde politikalar uygulanmış olup; verimli sonuçlar alınmıştır. Mesela Avusturya’da uygulanan benzer bir uygulama ile en geç altı ay içerisinde gençlerin bir meslek okulundan mezun olmaları ya da okulu bırakmaları sonrasında işgücü piyasasında çiraklık yahut mesleki eğitim fırsatı bulamamaları halinde belediye ve ticaret odaları tarafından söz konusu gençlerin mesleki eğitim programlarına katılmaları öngörülmektedir.¹⁹

Aynı program içerisinde belediyenin veya ticaret odalarının düzenledikleri mesleki eğitim kurslarına devam eden gençlere bu kurumların işbirliği içerisinde olduğu işletmelerde işbaşı eğitimi imkanı da verilmektedir. Bu kurumlardaki mesleki yeterliliklerin geçerliliği ve piyasadaki imajı oldukça olumludur. Avusturya’da yılda 10.000 genç bu uygulamadan faydalanarak mesleki yeterliliğe, bilgi, beceri ve donanımına kavuşmaktadır. Finlandiya’da gençlik garantisi benzeri Avusturya’nın uygulamasına çok yakın bir program başlatmıştır. Fakat Finlandiya’da söz konusu uygulama diğer ülkelerden farklı olarak 30 yaş altına hitap etmektedir. Bu uygulama Avusturya’da iş ajansları ve dolayısıyla Çalışma Sosyal İşler ve Tüketicuyu Koruma Bakanlığı tarafından yürütülürken Finlandiya’da Eğitim ve Kültür Bakanlığının

¹⁷ Filiz Açıkgöz “ Seçilmiş Ülke Uygulamalarında Genç İstihdamına Yönelik Aktif İşgücü Politikaları ve İşkur için Öneriler” Ankara, 2017

¹⁸ Filiz Açıkgöz, “ Seçilmiş Ülke Uygulamalarında Genç İstihdamına Yönelik Aktif İşgücü Politikaları ve İşkur için Öneriler”, Ankara, 2017

¹⁹ Filiz Açıkgöz, “ Seçilmiş Ülke Uygulamalarında Genç İstihdamına Yönelik Aktif İşgücü Politikaları ve İşkur için Öneriler” Ankara, 2017

sorumluluğundadır. Genç işsizlikle etkin mücadele Avrupa Birliği istihdam politikalarının merkezidir. Birçok Avrupa ülkesinde gençlerin yarısı işsizdir. AB gençlerin Avrupa'nın geleceği olacağı vizyonu ile hareketle genç işsizleri; daha işsizlik durumunun moral bozucu ve çalışma hayatından uzaklaştırıcı ortamına girmeden, yüksek maliyetler göze alınarak çalışma hayatının verimli birer bireyi olarak kazandırılma çabasında ve misyonundadır. AB en iş garantili programlara yatırım yaparak gençlerin gelecek kaygısını azaltmaya çalışmaktadır.²⁰

Ayrıca AB işgücü hareketliliğini arttırmak ve işveren-işe giren eşleştirme hizmetlerinin etkinliğini arttırmak için 1993 yılında "EURES" (Avrupa İstihdam Hizmetleri) adlı bir internet portalı kurulmuş olup; bilgi ağı niteliği taşımaktadır. Adı geçen bilgi ağı 1998 senesinde web aracılığı ile hizmet vermeye başlamıştır. Daha sonra bazı kararlarla hukuki alt yapısına kavuşmuştur. EURES bilgi ağının yapılandırılması ulusal ve bölgesel olarak yapılmıştır. Koordinasyon Ofisleri sayesinde hizmetini sürdürmektedir. İşleyiş alt seviyelere ayrılarak olmaktadır. EURES yöneticileri kamu istihdam kurumlarına bağlı olarak çalışmaktadır. EURES'in işleyiş süreçleri, sunulan hizmetlerin standartlaştırılması ve EURES'e yönelik farkındalığın artırılması yapılan en önemli reformlar arasındadır. Bugün geldiği nokta incelendiğinde kapsamlı bir danışmanlık ve eşleştirme hizmeti verdiği görülmektedir.²¹

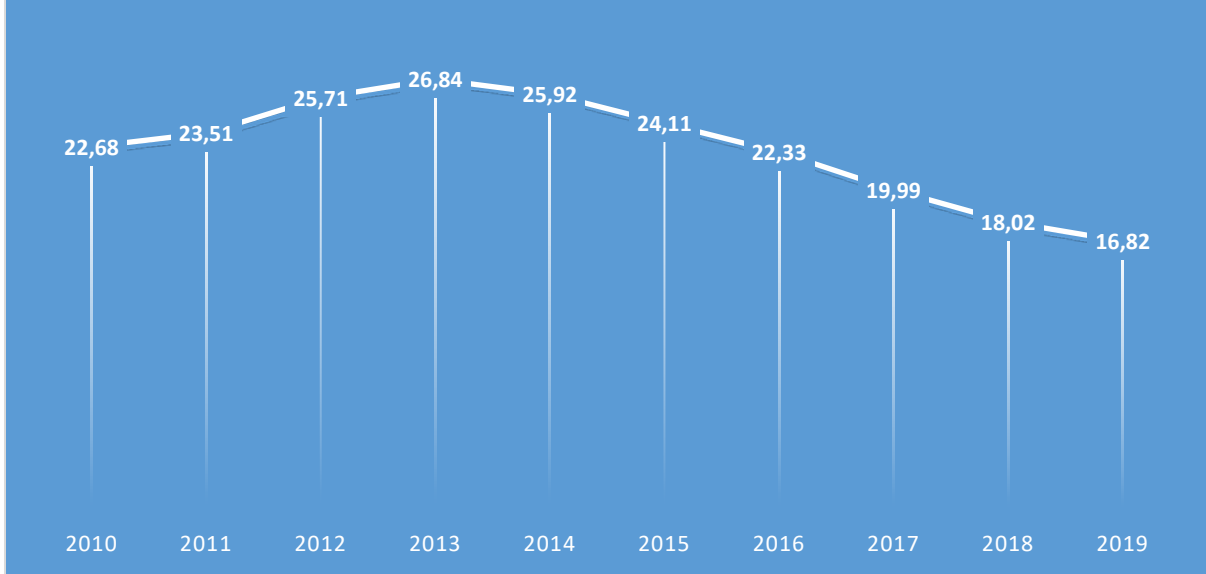
- 25 dilde hizmet vermekte
- Tüm AB ülkelerinden 900'ün üzerinde profesyonel "EURES İş ve Meslek Danışmanı" ile online olarak irtibatı sağlamakta
- Son dönemde 28 ülkeden 1,4 milyonun üzerinde iş ilanını yayınlamakta
- Başka bir üye ülkede çalışmak isteyenlere yönelik, 28 üye ülkenin mevzuatı ve aradığı nitelikleri aktaran bilgi formları bulunmakta
- Ayrıca söz konusu portalda iş görüşmesi, iş başvurusu yapma özgeçmiş hazırlama konularında birçok faydalı yazı bulunmakta
- Mesleki eğitim bilgilendirme havuzu mesleki eğitim için başka bir üye ülkeye gitmek isteyenlere yönelik olarak bir hizmet sunmakta
- İş ilanının EURES üzerinden nasıl verilebileceği, diğer bir AB üyesi ülkeden gelen adayın hangi masraflarının "EURES" çerçevesinde karşılanabileceği, çalışan ihtiyacının nasıl karşılanabileceği, AB ülkesi vatandaşı istihdam etme noktasında hangi prosedürlerin izlenmesi gerektiği işverenlere yönelik hizmetler konularında danışmanlık hizmetleri verilmektedir.

Avrupa Birliği'nin genç işsizliği ile çalışmaları yükselen genç işsizlik oranlarının düşmesini sağlamıştır. 2010 yılında %22,68 olan genç işsizlik oranı 2013 yılında %26,84 seviyesine yükselmiş 2019 yılında ise %16,82 seviyesine düşmüştür.

²⁰ Filiz Açıkgöz, "Seçilmiş Ülke Uygulamalarında Genç İstihdamına Yönelik Aktif İşgücü Politikaları ve İşkur için Öneriler" Ankara, 2017

²¹ Filiz Açıkgöz, "Seçilmiş Ülke Uygulamalarında Genç İstihdamına Yönelik Aktif İşgücü Politikaları ve İşkur için Öneriler", Ankara, 2017

Grafik 6: Senelere Göre Avrupa Birliği Genç İşsizlik Oranı (15-24), (%)



Kaynak:

https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.1524.ZS?end=2019&locations=EU&name_desc=true&start=2003

2.2.4 Almanya

Alman işgücü piyasasında genç işsizlik oranı düşüktür. Bu bağlamda, Almanya'nın başarılı bir genç istihdam politikası uyguladığı düşünülmektedir. Mesleki eğitim Alman işgücü piyasasını şekillendiren temel etkenlerden biridir. Çıraklık sistemi ile Alman mesleki eğitim sisteminin yakın ilişkisi gözlemlenmektedir. Alman çıraklık sistemi genç istihdam politikasının temelidir. Söz konusu sistemin ikili yapısı vardır ve en önemli özelliği gençlerin iş piyasası ile bütünleşmesini eğitimden çalışma hayatına geçişi kolaylaştırmayla yapmasıdır. Almanya işgücü incelendiğinde büyük bir kısmının çıraklık eğitimi aldığı görülmektedir. Okulda verilen teorik bir eğitim ve işyerinde verilen pratik eğitim ile birleşen sistem "ikili sistem" olarak adlandırılır. Teorik eğitim genç istihdamı için genç bireye nitelik sağlarken pratik eğitim ise gencin kolayca iş piyasasına girmesini sağlamaktadır. Çıraklık programını kısaca özetlemek gerekirse 375 mesleki eğitim alanında ve ulusal bir müfredata dayalı olarak yürütülür. Eğitim süresi 2 ile 3 yıl arasında değişiklik gösterir. 16-19 yaş gençlere hitap etmektedir. Haftanın 2 günü okulda diğer günler de bağlı bulundukları iş yerinde geçirmektedirler. Ulusal düzeyde çıraklık diploması kazanabilmek için eğitim sonrası başarılı olmak gerekir. Söz konusu ikili sistemi bitirenlerin %75'i eğitim gördükleri yerde işe girmektedirler. Avrupa Komisyonu verilerine göre ikili sistemde eğitim görenlerin %55'i staj yaptıkları işyerlerinde çalışmaktadırlar. Alman çıraklık sisteminin Almanya için önemi "Her şeyden önce, herkes için mesleki eğitim" şeklinde özetlenebilir. Almanlara göre eğitimsizlik kadar kötü bir durum mevcut değildir ve herhangi bir alandaki mesleki eğitim çok değerlidir. Almanlar için mesleki yetenekler sahip oldukları bir değerdir. Çıraklık eğitimi aynı zamanda sosyalleşme aracı olarak da algılanmaktadır. Genç birey, dakiklik, disiplin ve hiyerarşi gibi işin ve işyerinin değer ve kuralları öğretirken, ona bir gruba ait olma ve birtakım değerleri onlarla paylaşma duygusunu da vermektedir.²²

Almanya mesleki eğitim politikasının temeli gönüllülüktür. Mesleki eğitim sağlamak bir yükümlülük değildir. İşletmeler, öğrencilere beceri eğitimi yaptırmakta (mesleki eğitim) tamamen özgürdür. Sadece istekli ve imkâna sahip, ayrıca odalarca uygunluğu onaylanan işletmeler öğrencilere işletmeleri

²² Filiz Açıkgöz, "Seçilmiş Ülke Uygulamalarında Genç İstihdamına Yönelik Aktif İşgücü Politikaları ve İşkur için Öneriler", Ankara, 2017

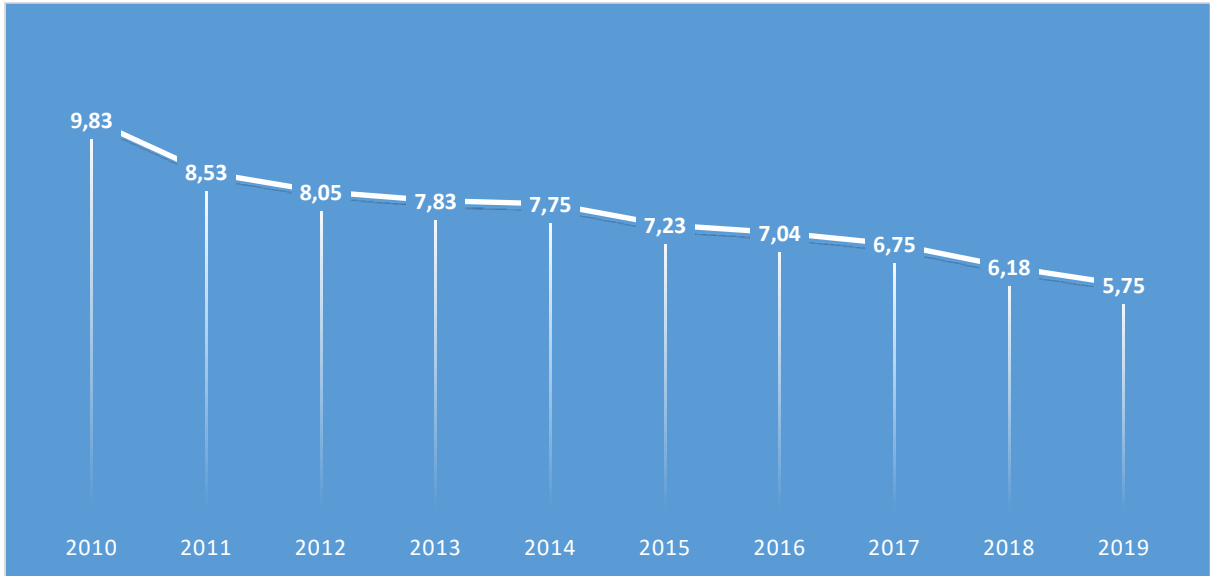
bünyesinde uygulamalı meslek eğitim sağlayabilmektedir. Bu çerçevede, uygun eğitmen çalıştıran, çalışma ortamı ve teçhizatı eğitime uygun olan işletmeler mesleki eğitim verebilmektedir.²³

Alman çıraklık sistemi oturmuş bir sistem olmakla birlikte bazı olumsuzluklara sahiptir; esnek bir yapısı yoktur. Genç bireylerin kariyerlerine çok erken yaşta karar vermeleri sistemin olumsuz yönlerindendir. Avusturya, İsviçre ve Danimarka gibi ülkelerde Alman Çıraklık sistemine benzer ikili sistem uygulamakta ve çırak kabul eden işyeri sayısında büyük düşüş gözlenmektedir. Avrupa Komisyonuna göre bu sistemin reform ihtiyacı içinde olduğunu göstermektedir.²⁴

Alman çıraklık sistemi incelendiğinde sistemin hem kamu için hem de özel sektör için karşılıklı fayda sağladığı görülmektedir. Şirketler gelecekte ihtiyaç duyacağı işgücünü erkenden yetiştirip, işe adapte edip çalışan ihtiyaçlarını karşılamakta iken genç işsizliğin azalmasına katkı sağlamaktadırlar.

Almanya genç işsizlik oranı 2010 yılında %9,83 iken ilerleyen yıllar boyunca sürekli bir düşüş performansı sergileyerek 2019 yılında %5,75 seviyelerine kadar gerilemiştir. Bu da Almanların politikalarının efektif olduğunu ve de fayda sağladığının göstergesidir.

Grafik 7: Senelere Göre Almanya Genç İşsizlik Oranı (15-24), (%)



Kaynak:

https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.1524.ZS?end=2019&locations=DE&name_desc=true&start=2003

2.2.5 Güney Kore

Devlet Güney Kore’de işgücü piyasası programlarının uygulanması konusunda son derece aktif olup aktif istihdam politikalarının mali yükünün ulusal sandık ve istihdam sigorta fonundan karşılanmasına imkân kılmaktadır. Genç işsizliği ile etkin bir şekilde mücadele edebilmek için kamu istihdam ve çeşitli mesleki eğitim programları uygulanmaktadır. Gençlere Çalışma Bakanlığı tarafından sunulan ve devlet destekli stajyer programı olan uygulama deneyimsiz gençlere kısa süreliğine de olsa deneyim kazanma fırsatı sunmaktadır.²⁵

²³ Ayşe Aydın, “Genç İşsizliği Sorunun Almanya ve Türkiye Mesleki Eğitim Sistemi Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, Sosyal Güvenlik Dergisi / Yıl: 6 / Sayı: 11

²⁴ Filiz Açıkgöz, “Seçilmiş Ülke Uygulamalarında Genç İstihdamına Yönelik Aktif İşgücü Politikaları ve İşkur için Öneriler”, Ankara, 2017

²⁵ Filiz Açıkgöz, “Seçilmiş Ülke Uygulamalarında Genç İstihdamına Yönelik Aktif İşgücü Politikaları ve İşkur için Öneriler”, Ankara, 2017

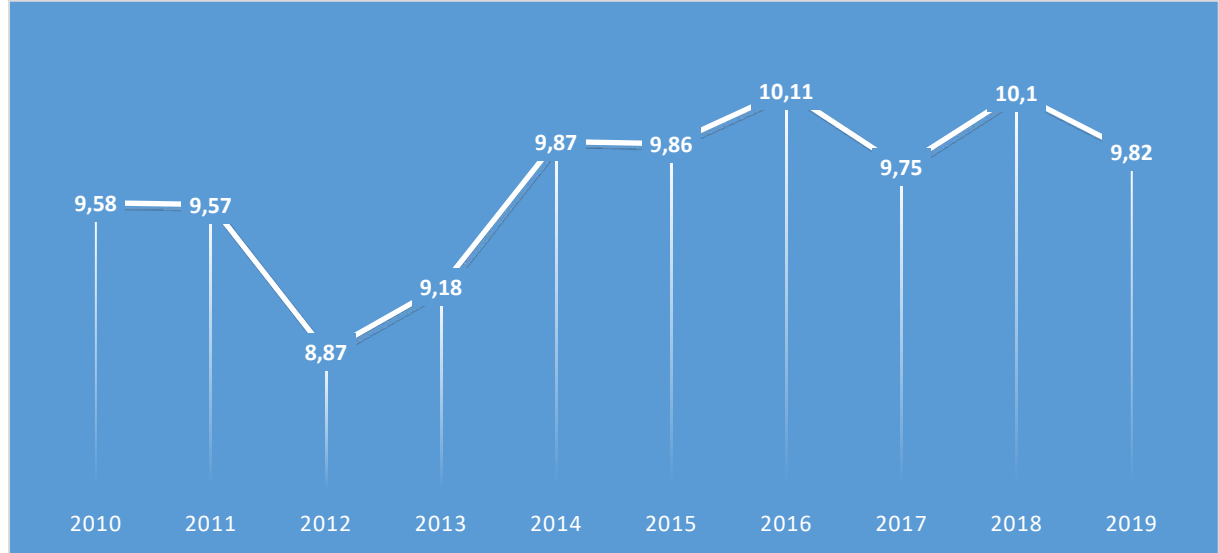
Kore işgücü piyasası bir taraftan çok hızlı yaşanan bir işgücü ile karşı karşıya kalırken, diğer yandan genç istihdam oranı, özellikle de dezavantajlı genç istihdam oranı düşmektedir. Bu nedenle Kore, genç beşeri sermayesinin atıl kalmasını önlemek ve verimliliğini artırmak için 2008 yılında, dezavantajlı gençlere yönelik olarak “genç istihdam hizmet projesini (Youth Employment Service-YES)” hayata geçirmiştir. Projenin amacı 15-19 yaşları arasındaki eğitim seviyesi düşük, işsiz ve işsizlik sigortasından yararlanmayan gençleri işgücü piyasasına kazandırmaktır. Projenin 2009 yılında içeriğinde yapılan değişiklikler ile ismi “gençler için yeni bir başlangıç projesi” olarak değişmiştir.²⁶

Güney Kore’de gençlerin çalışma hayatına geçişlerini kolaylaştırmak amaçlı bir dizi tedbirler alınmıştır. Güney Kore’de alınan tedbirler Japonya’da alınan tedbirlerle benzerlik göstermektedir. Devlet destekli staj programları uygulanmaktadır. Bu uygulamanın amacı gençlerin kısa süreli istihdamları ile tecrübe kazanmalarını sağlamaktır. Çeşitli teşvikler uygulama sonrasında işverenlere verilmektedir. Stajyer olarak istihdam edilen genç için işveren ilk 3 ay belli bir teşvik almaktadır; eğer bu genç staj süresinin sonunda da sürekli olarak işe devam ederse işveren bir 3 ay daha aynı teşvikten faydalanacaktır. Söz konusu program 18-30 yaş arası gençlere hitap etmektedir.²⁷

Gençlere yönelik programların bir diğer hedefi işsizlik ödeneği almaya henüz hak sahibi olmamış gençler ile uzun süreli genç işsizlerdir. İstihdam Hizmetleri Paket Programı gençlere yönelik geniş bir istihdama destek programıdır. Gelir desteği ve mali teşvikleri içeren bu program süresi 12 ay olup 3 aşamadan oluşmaktadır. “my work-my tomorrow” projesi gençlerin istihdamı konusunda göze çarpan bir diğer projedir. Bu program iki basamağa sahiptir:²⁸

- Birinci basamakta gençleri istihdama kazandırmaya yönelik programlar
- İkinci basamakta, istihdama dâhil olduktan sonra gençlerin kendi kalifikasyonlarını kapasitelerini artırmalarına yönelik programlar

Grafik 8: Senelere Göre Güney Kore Genç İşsizlik Oranı (15-24), (%)



Kaynak:

https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.1524.ZS?end=2019&locations=KR&name_desc=true&start=2003

²⁶ Yrd. Doç. Dr. Sevgi Işık EROL Gençlere Yönelik Aktif İstihdam Politikaları: Japonya, Kore, Çin ve Türkiye Örnekleri TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi Cilt: 24 Sayı: 6 / Cilt: 25 Sayı: 1-2

²⁷ Filiz Açıkgöz, “Seçilmiş Ülke Uygulamalarında Genç İstihdamına Yönelik Aktif İşgücü Politikaları ve İşkur için Öneriler”, Ankara, 2017

²⁸ Filiz Açıkgöz, “Seçilmiş Ülke Uygulamalarında Genç İstihdamına Yönelik Aktif İşgücü Politikaları ve İşkur için Öneriler”, Ankara, 2017

2.2.6 Kanada

Kanada “Genç İstihdam Stratejisi” kapsamında 15-24 yaş arası gençlerin istihdamını desteklemek için 300 milyon dolarlık bütçe harcamıştır. Daha sonraki dönemler için 50 milyon dolarlık bir kaynak aktarımı yapılmıştır. Bu kapsamda;

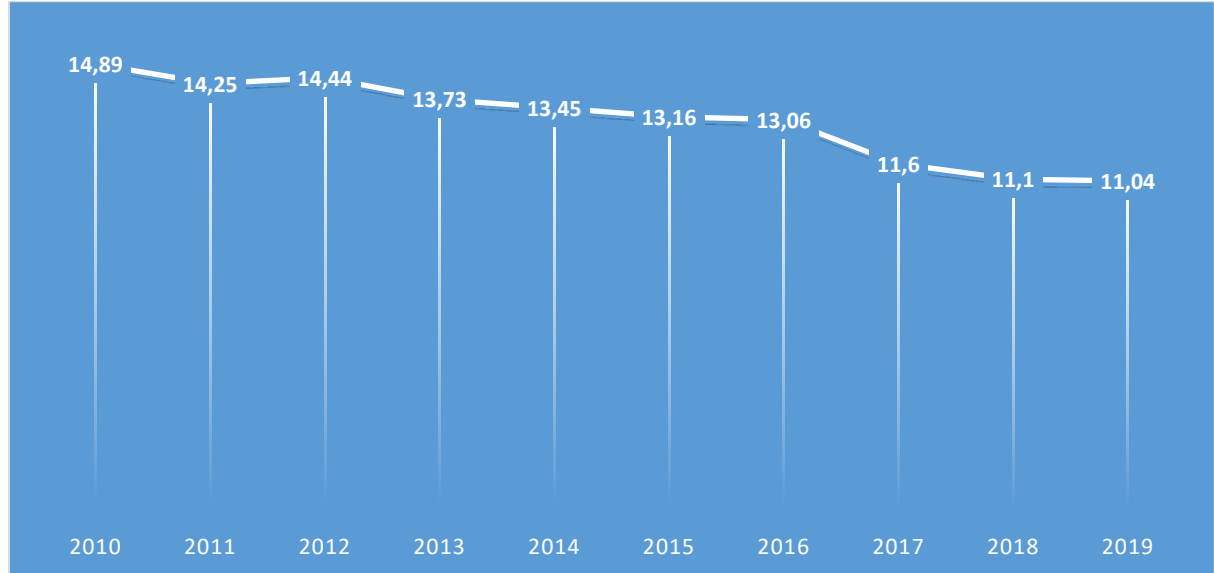
- Beceri gelişimine yönelik tedbirler (Skills Link),
- Kariyer odaklı danışmanlık (Career Focus),
- Okul tatillerinde istihdamda tecrübe edinmeyi teşvik eden uygulamalar (Summer Work Experience)

Beceri Gelişimine Yönelik Tedbirler gençlerin istihdam edilebilirliğini destekleyen önlemler, özellikle öğrenimlerini yarıda bırakmış gençlere, engelli gençlere, yerli Kanadalı topluluklardan olan gençlere, kırsal alanda yaşayan gençlere ve kırsal alandan şehirlere yeni göç etmiş gençlere yönelik temel beceri geliştirme kursları düzenlemektedir.²⁹

Kariyer odaklı danışmanlık, donanımlı ve nitelikli gençlerin meslek seçiminde ve kariyer planlamasında ihtiyaç duyacakları piyasa ile ilgili bilgilere erişimini sağlamayı hedefler. Ayrıca bu gençlerin iş deneyimi kazanmaları da bu hizmet için önemli bir amaçtır. Gençlerin mezun olduktan sonra iş hayatına geçişlerini sağlamak amacıyla bu uygulamaları gerçekleştirmek amacıyla 70 milyon dolarlık ek bir kaynak aktarılmıştır.³⁰

Kanada genç işsizlik oranı 2010 yılında %14,89 iken gençlere yönelik politikalar ve çalışmalar etkisini göstermiş ve 2019 yılı için %11,04 oranına düşmüştür.

Grafik 9: Senelere Göre Kanada Genç İşsizlik Oranı (15-24), (%)



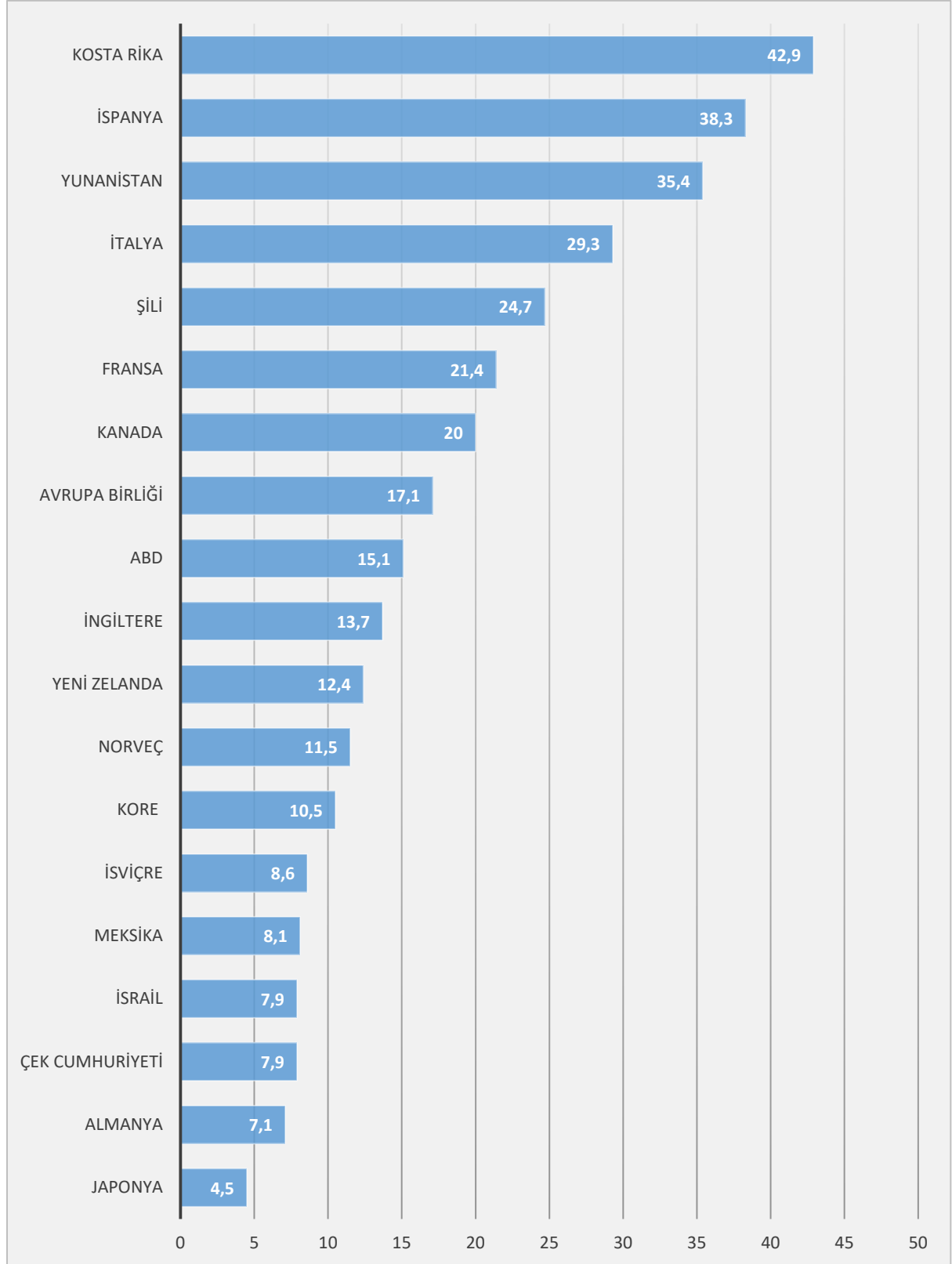
Kaynak:

https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.1524.ZS?end=2019&locations=CA&name_desc=true&start=2003

²⁹ Filiz Açıkgöz, “ Seçilmiş Ülke Uygulamalarında Genç İstihdamına Yönelik Aktif İşgücü Politikaları ve İşkur için Öneriler”, Ankara, 2017

³⁰ Filiz Açıkgöz, “ Seçilmiş Ülke Uygulamalarında Genç İstihdamına Yönelik Aktif İşgücü Politikaları ve İşkur için Öneriler”, Ankara, 2017

Grafik 10: Dünyada Bazı Ülkelerin Genç İşsizlik Oranları (15-24), (%), 2020



Kaynak: <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate-by-age-group.htm#indicator-chart>

3 TÜRKİYE'DEKİ DURUM

3.1 TÜRKİYE'DE GENÇ İSTİHDAMI

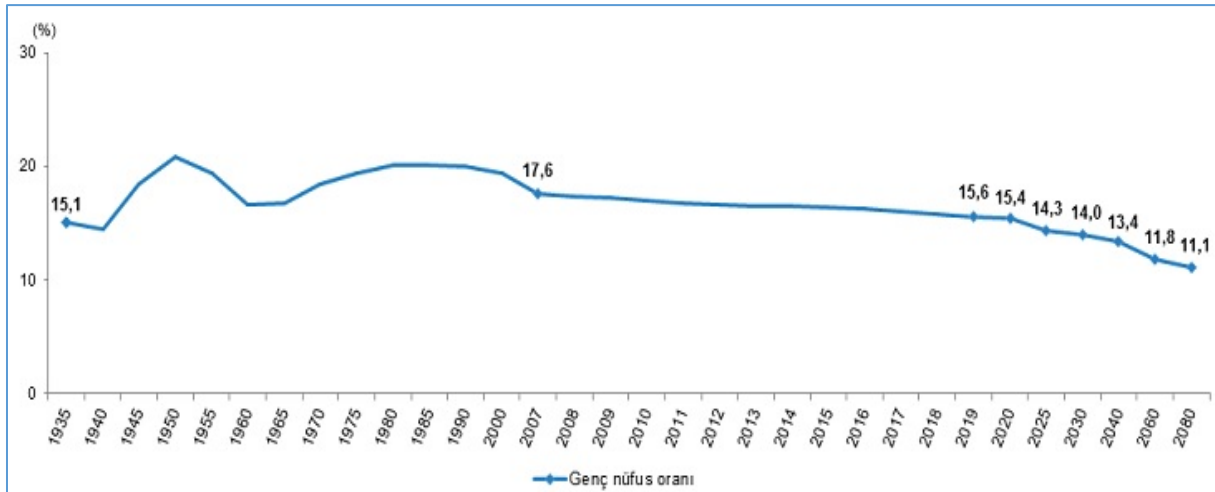
3.1.1 Genç Nüfusa Genel Bakış

Türkiye dünyada çok az ülkede görülen genç nüfus farklı bir durumla karşı karşıyadır. Türkiye'nin, genç nüfus açısından önemli bir potansiyele sahip olduğu anlamına gelen demografik fırsat penceresinde bulunmasıdır. Fırsat penceresinin 2040 yılında kapanacağı, bu yıla kadar gençler iyi eğitilerek üretime kanallı edildiği takdirde, Türkiye'nin ciddi bir ekonomik büyüme gerçekleştirebileceği ve işsizlik sorununun çözülebileceği belirtilmektedir. Çünkü 2023 tarihine kadar, Türkiye'nin çalışma çağındaki nüfusu artarak yaklaşık %70'e ulaşacak ve bu tarihten sonra 2040 yılına kadar azalan bir hızla artmaya devam edecektir. 2040 yılından sonra ise, nüfus yaşlanma eğiliminde olacak, yani demografik fırsat penceresi kapanacaktır.³¹ Demografik fırsat penceresinde bulunan Türkiye'de çalışma çağındaki nüfus giderek artmakta ve fırsat penceresi hızla kapanmaktadır. Emeklilik yağındaki artış kısmen etkileri hafifletecek olsa da hem emeklilik hem de sağlık sistemleri on yıldan kısa bir süre içinde yeni baskılarla karşılaşacaktır.³²

2020 yılı sonu itibariyle TÜİK verilerine göre Türkiye'de 15-24 yaş arası nüfus 12.893.750 kişi olarak tespit edilmiştir. Türkiye genç nüfusu toplam nüfusun %15,4'üdür. Genç nüfusun %51,3'ünü erkek %49,7'sini kadın nüfus oluşturmaktadır. Genç nüfus yaş grubuna göre incelendiğinde; 2020 yılında genç nüfusun %28,6'sının 15-17 yaş grubunda, %19,8'inin 18-19 yaş grubunda, %31,3'ünün 20-22 ve %20,4'ünün ise 23-24 yaş grubunda yer aldığı görülmüştür.

Nüfus projeksiyonlarına göre genç nüfusun toplam nüfus içindeki oranının 2025 yılında %14,3, 2030 yılında %14,0, 2040 yılında %13,4, 2060 yılında %11,8 ve 2080 yılında %11,1'e düşeceği öngörülmektedir.

Grafik 11: Türkiye Senelere Göre Genç Nüfus Oranı, (%)



Kaynak: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Genclik-2020-37242>

³¹ UNDP, "Youth in Turkey", Human Development Report, Turkey, 2008

³² Dr. Hülya Altınsoy, "Türkiye'de Genç İşsizliğin Boyutları ve Çözümüne İlişkin Öneriler" Ocak 2020, Cilt 11, Sayı 1, Sayfa: 69-89

3.1.2 Genç Nüfus İstihdam verileri

Türkiye’de 2020 yılı itibarıyla 15-24 yaş arası gençlerin genel istihdam verileri senelere göre tabloda verilmiştir.³³ Tablo incelendiğinde Türkiye’de son yıllarda genç işsizliği artış göstermektedir. İşgücüne katılma oranı ise 2019 yılına kadar yükselme göstermiş 2020 yılı itibarıyla düşüş performansı sergilemiştir.

Tablo 2 Türkiye Senelere Göre Genç İstihdam Verileri (15-24), (%)

Seneler	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Genç Nüfus (15-24)	11.724	11.800	11.845	11.875	11.785	11.667	11.711
İşgücü(bin kişi)	4.789	4.958	5.025	5.146	5.182	5.182	4.574
İşgücüne Katılma Oranı (%)	40.80	42.0	42.40	43.30	44.0	44.40	39.10
İstihdam (bin kişi)	3.930	4.039	4.040	4.077	4.130	3.866	3.418
İstihdam Oranı (%)	33.50	34.20	34.10	34.30	35.0	33.10	29.20
İşsiz (bin kişi)	858	919	985	1.069	1.052	1.317	1.156
İşsizlik Oranı (%)	17.90	18.50	19.60	20.80	20.30	25.40	25.30

Kaynak: www.data.tuik.org.tr

3.1.2.1 İşgücüne Katılım Oranı

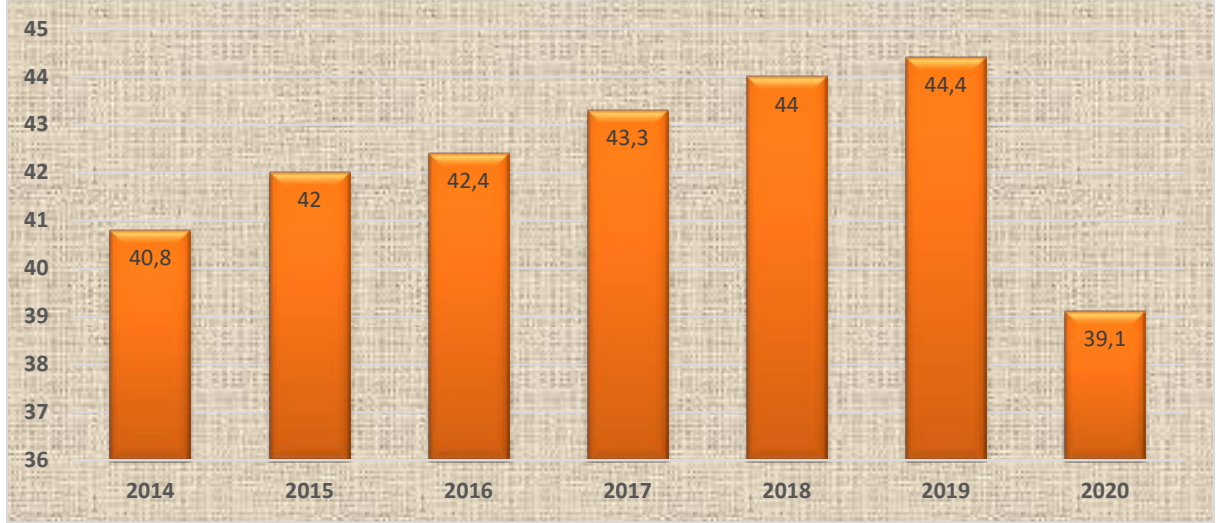
İşgücü piyasasının kapsamının belirlenmesi açısından en önemli gösterge işgücüne katılma oranıdır. TÜİK tarafından gerçekleştirilmekte olan hane halkı işgücü anketleri üzerinden hesaplanan işgücüne katılım oranı; işgücünün, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusa oranıdır. Buna göre; işgücüne katılım oranı, istihdam edilenler ve işsizlerin, üniversite yurtları, yetiştirme yurtları, huzurevi, özel nitelikli hastane, hapisane, kışla vb. gibi yerlerde ikamet edenler dışında kalan, 15 ve üzeri yaştaki nüfusa oranını ifade etmektedir. İşgücüne katılma oranının yüksek olması, çalışma çağındaki nüfusun işgücü piyasasına girme yönünde eğilim gösterdiğini, işgücü arzının işgücü piyasasından gelir elde etmek yönünde inisiyatif aldığını ortaya koymaktadır. Bu çerçevede işgücüne katılma oranının yüksek olması işgücü piyasasının etkin olduğunu göstermekle birlikte istihdam oranı ile birlikte değerlendirilmesi gereken bir göstergedir. İşgücüne katılım oranının yüksek olması bu kişilere istihdam imkânı sağlanamadığı takdirde tek başına bir anlam ifade etmeyecektir ve olumsuz sosyal sonuçlara yol açabilecektir.³⁴

³³ Türkiye’deki genç nüfus (15-24), 2020 yılı itibarıyla 12.893.750 kişi iken istihdam verilerinde 11.700.000 olarak verilmesinin sebebi, TÜİK hesaplamalarında kurumsal olmayan nüfusu kullanmasından kaynaklanmaktadır. Bkz: Tanımlar—Kurumsal Olmayan Nüfus

³⁴ On Birinci Kalkınma Planı, “İşgücü Piyasası ve Genç İstihdamı”, Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara, 2018

TÜİK verilerine göre 2020 yılı itibarıyla Türkiye’deki genç işgücü sayısı ortalama olarak 4.574.000, genç işgücüne katılma oranı da %39,1 olarak belirlenmiştir.

Grafik 12: Türkiye Senelere Göre Genç İşgücüne Katılma Oranı (15-24), (%)



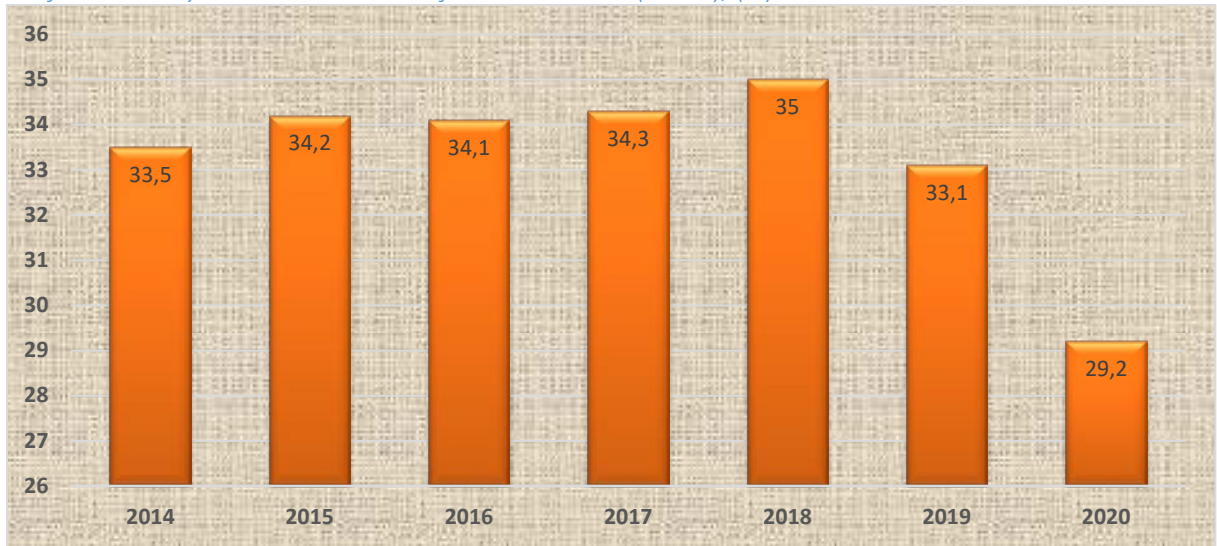
Kaynak: www.data.tuik.org.tr

3.1.2.2 İstihdam Oranı

İstihdam oranı, işgücünün hangi oranda ekonomik faaliyetlere katılabildiğini göstermesi bakımından önemlidir. Bir ekonominin tam istihdamda olması kaynakların tam olarak kullanıldığı anlamına gelmektedir. İşgücü piyasasında da tam istihdam durumu, işgücü içerisinde yer alanların tamamının istihdam edilebildiği durumu ifade etmektedir. Hedeflenen tam istihdam durumuna erişilebilmesi için bu yönde ekonomi politikalarının izlenmesi ve işgücünün niteliği ve beceri seviyesine göre üretim mekanizmalarının hayata geçirilmesi gerekmektedir.³⁵

TÜİK verilerine göre 2020 yılı itibarıyla Türkiye’deki genç istihdamda olanların sayısı ortalama olarak 3.418.000, istihdam oranı ise %29,2 olarak belirlenmiştir.

Grafik 13: Türkiye Senelere Göre Genç İstihdam Oranı (15-24), (%)



Kaynak: www.data.tuik.org.tr

³⁵ On Birinci Kalkınma Planı, “İşgücü Piyasası ve Genç İstihdamı”, Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara, 2018

3.1.2.3 İşsizlik Oranı

İşsizlik, bir ekonomide işi olmayıp iş arayanların işgücüne oranıdır. Bir ekonomide işsiz sayısının az olması ekonominin iş yaratma kapasitesinin yeterli, üretim ve harcamanın dengede olduğunu göstermektedir. Üretim ve satış düzeyi yükseldiğinde işsizlik oranı azalmakta, tersi durumda ise işsizlik artmaktadır. Bu çerçevede işsizlik doğrudan ekonomik performans ile ilişkilidir.

Türkiye’de son yıllarda işsizlik oranında bir artış gözlemlenmektedir. TÜİK 2020 yılı verilerine göre genç işsiz sayısı yaklaşık olarak 1.156.000 olup işsizlik oranı %25,3 olarak belirlenmiştir.

Grafik 14: Türkiye Senelere Göre Genç İşsizlik Oranı (15-24), (%)

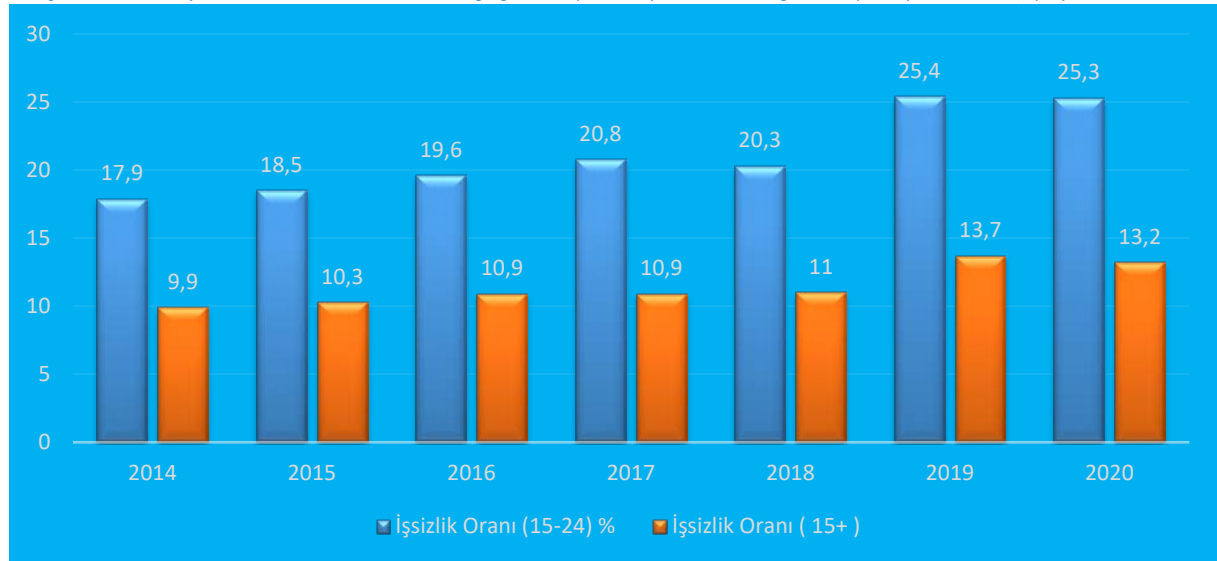


Kaynak: www.data.tuik.gov.tr

3.2 TÜRKİYE’DE GENÇ İŞSİZLİK

Tüm dünyada olduğu gibi genç işsizliği Türkiye için de önemli bir sorun teşkil etmektedir. Her ne kadar genç nüfus açısından önemli bir potansiyele sahip olsa da yüksek orandaki genç işsizliği Türkiye için bir dezavantaj olarak görülmektedir. 2020 yılı sonunda Türkiye genç işsizlik %25,30 olarak tespit edilmiştir. Genel işsizlik oranı ise 2020 yılı sonu itibarıyla %13,20 olup genç işsizlik genel işsizliğin neredeyse iki katı oranındadır.

Grafik 15: Türkiye’de Senelere Göre Genç İşsizlik (15-24) ve Genel İşsizlik (15+) Oranları, (%)



Kaynak: www.data.tuik.gov.tr

Dünya genç işsizliği 2019 yılında World Bank verilerine göre %15,28 olarak belirlenmiştir. Avrupa Birliğinde ise, OECD 2020 verilerine göre, bu oran %17,1'dir Türkiye'deki genç işsizlik oranı dünya ve Avrupa Birliği ortalamasından yüksektir.

Tablo 3: Senelere Göre Genç İşsizlik Oranının Türkiye, Dünya ve Avrupa Birliği İle Kıyaslanması

Seneler	İşsizlik Oranı % (15-24)		
	Türkiye	Dünya	Avrupa Birliği
2014	17,9	14,92	23,71
2015	18,5	15,2	22,02
2016	19,6	15,45	20,36
2017	20,8	15,36	18,21
2018	20,3	15,19	16,36
2019	25,4	15,28	15,32
2020	25,3		17

Kaynak: www.data.tuik.gov.tr-www.dataworldbank.com

Tablo incelendiğinde Türkiye'de genç işsizliği senelere göre artış gösterirken dünya genelinde hemen hemen aynı seyretmiştir. Avrupa Birliği ülkelerinde ise senelere bağlı olarak gözle görülür bir düşüş gerçekleşmiştir. Bu da gerek genç istihdamına yönelik uyguladıkları politikalar gerek yapılan somut uygulamaların sonucu olarak görülebilir. Ancak 2019-2020 Covid-19 küresel salgınından Avrupa Birliği ülkeleri olumsuz etkilenmiş işsizlik artış göstermiştir. Türkiye'de ise Covid-19 döneminde tam tersi yaşanmış ve işsizlik oranında kısmi bir azalma gözlemlenmiştir. 2019-2020 yılı arasındaki verilerde görülen bu farklı seyir, Covid-19 salgını kapsamında işgücü piyasasını korumaya dönük alınan tedbir ve verilen desteklerin (işten çıkarma yasağı, kısa çalışma ödeneği, ücretsiz izin, normalleşme desteği vb.) bir sonucu olarak değerlendirilmektedir.³⁶

Türkiye işgücü piyasasında yaşanan işsizlik, özellikle eğitimli nüfus açısından büyük ölçüde bir sorun teşkil etmektedir. 2020 yılı itibarıyla yükseköğretim mezunu genç nüfustaki işsizlik oranı %35,8'dir. Eğitimli nüfustaki yüksek işsizlik oranları, bu nüfus grubunun aldığı eğitim sonucu kazandığı nitelikler ile işgücü piyasasının talep ettiği nitelikler arasında bir uyumsuzluk olduğuna işaret etmektedir. Yüksek işsizlik oranının diğer bir sebebi ise üniversite mezunlarına yönelik yeni iş alanlarının açılmaması ve istihdam imkânlarının kısıtlı olmasıdır.³⁷

Tablo 4: Genç İşsizlik Oranının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı (15-24), (%)

Eğitim Düzeyi	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Okuryazar olmayanlar	12,1	7,9	13,4	12,1	12	20,9	14,3
Lise altı eğitilmiş	14,7	15,3	15,3	15,2	15,8	19,9	20,4
Lise	20,4	22,2	22,8	24,4	23,5	28,9	27,6
Mesleki veya Teknik Lise	19,3	18,1	21	21,8	21,3	27,4	25,2
Yükseköğretim	28,3	29,5	30,8	34,4	30,6	35,6	35,8

Kaynak: www.data.tuik.gov.tr

³⁶ Ulusal İstihdam Stratejisi 2021-2023, T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

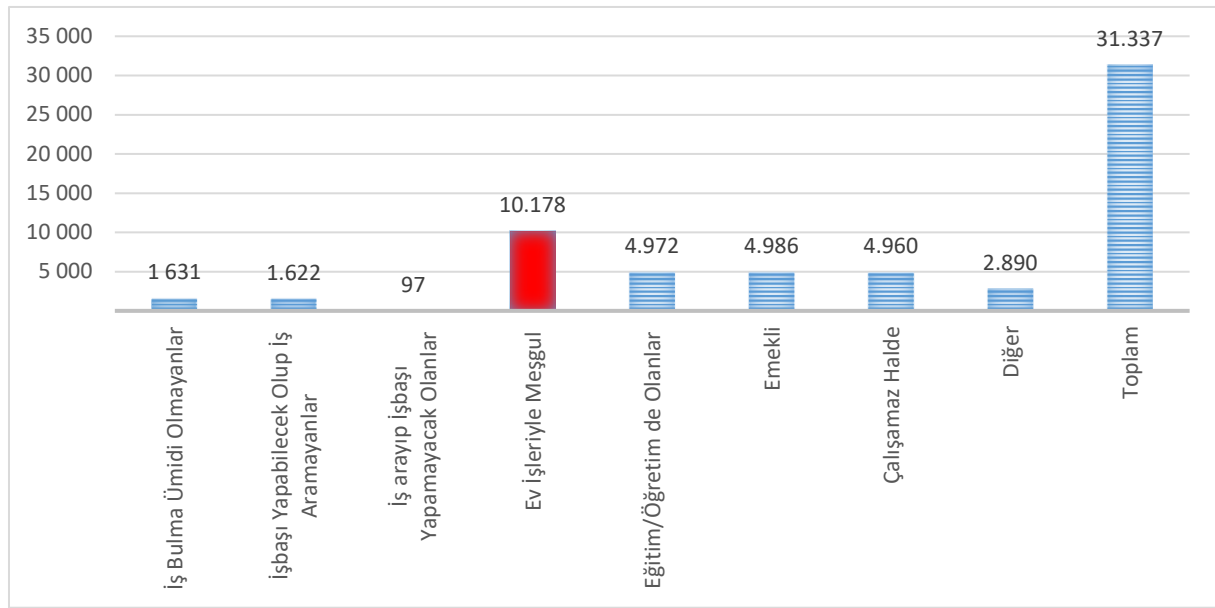
³⁷ Ulusal İstihdam Stratejisi 2021-2023, T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Eğitim durumuna göre gençlerde işsizlik oranları incelendiğinde, genç işsizlerde eğitim düzeyi arttıkça işsizlik oranının da arttığı gözlemlenmektedir. En yüksek işsizlik oranı yükseköğretim mezunlarında görülmektedir. Bu durumun en önemli nedenleri arasında ise gençlerde eğitim düzeyinin artmasına bağlı olarak işgücüne katılım oranlarının da artması yer almaktadır.³⁸

3.2.1 Genç Kadın İşsizliği

Türkiye’de genç işsizliği konusunda göze çarpan bir diğer husus ise kadınlardır. Kadınlar genel olarak işgücü piyasasında daha az yer almaktadır. Bu durumun Türk halkının kadına bakış açısından kaynaklandığını söyleyebiliriz. Toplumumuzda kadın daha çok ev işleri ile ilgilenen, çalışmaması gereken birey olarak görülmektedir. Nitekim TÜİK verilerine göre çalışmama sebepleri arasında bulunan ev işleriyle meşgul olma oranın çok yüksek olması da bu durumu desteklemektedir.

Grafik 16: Türkiye Halkı Çalışmama Sebepleri



Kaynak: www.data.tuik.gov.tr

Dolayısıyla kadınların işgücü piyasasından uzak kalması hem üretime, topluma fayda sağlamayı engellediği için hem de kadınların bireysel hayatlarını kazanamamalarından dolayı toplum açısından olumsuz sonuç doğurmaktadır. TÜİK 2020 yılı verilerine göre Türkiye’de genel istihdam oranının %59,4’ünü erkekler oluştururken kadınlarda bu oran %26,2’dir. 15-24 arası nüfusta ise erkeklerin istihdam oranı %39 iken kadınlarda %19,5 oranındadır. Kadınlarla erkekler arasındaki fark açık bir şekilde ortada olup ülkemizde kadınların iş hayatında daha az rol aldığı görülmektedir.

³⁸ Ulusal İstihdam Stratejisi 2021-2023, T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

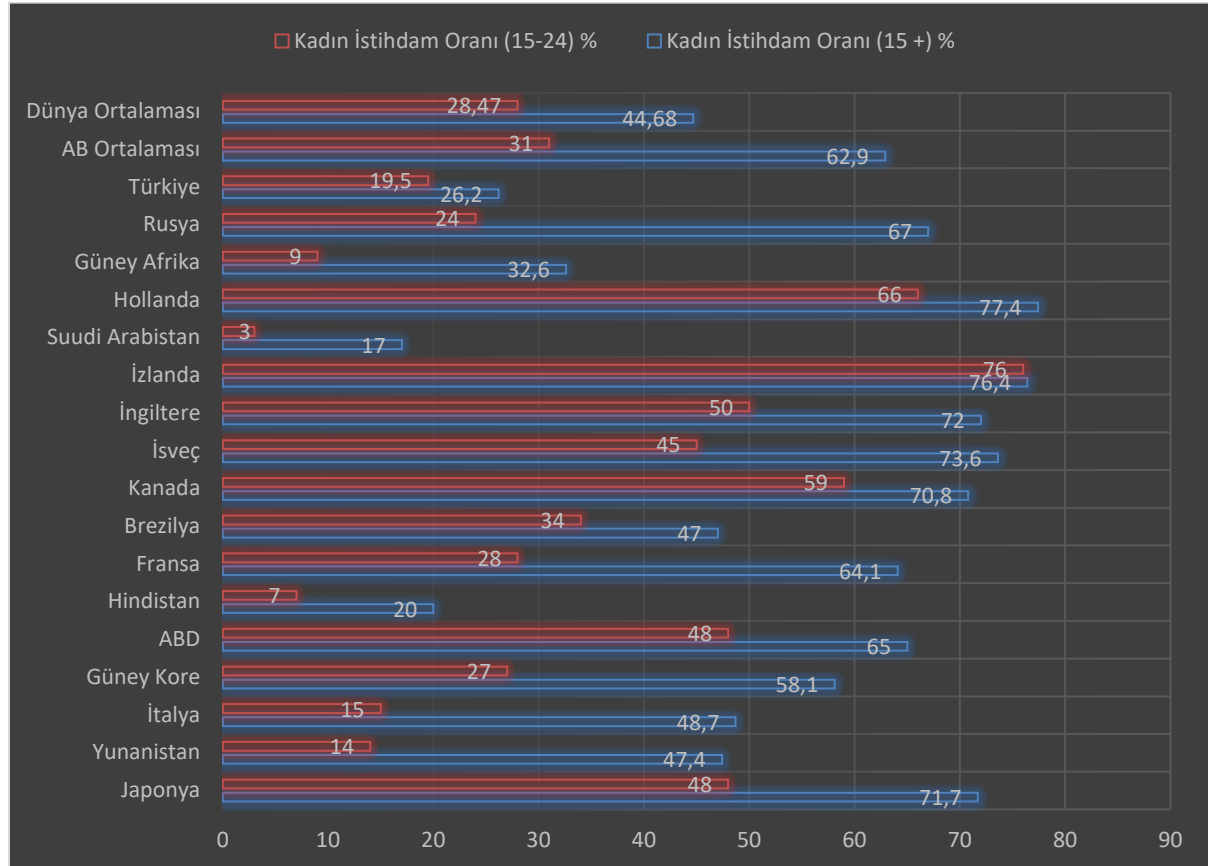
Tablo 5: Kadınların İş Hayatına Katılmama Sebepleri

Sosyal ve Kültürel Faktörler	Kadınların toplumsal rol dağılımı nedeniyle üstlendiği görevler, bakım sorumluluğu.
Eğitim	Eğitim düzeyi düşük kadınların işgücü piyasasına katılma oranları da düşüktür. Eğitim düzeyinin artması kendine saygıyı ve rekabetçi beceriler elde etme ihtimalini güçlendirmektedir.
Kentleşme	Kentleşme kırdaki işgücü yapısını dağıtmış ve kırdaki ücretsiz aile işçisi kadınlar, kentsel işgücü piyasasında cesareti kırılmış işgücü haline gelmiş ve işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu becerilerden yoksun kalmıştır.
Medeni Durum	Evli ve bekar kadınların işgücü piyasasından beklentileri farklılaşmaktadır. Bu durum işgücüne katılma oranını da değiştirmektedir.
Ekonomik Dönem	Güçenmiş işçi ve ilave işçi etkisi ile ekonomik konjonktüre göre kadınların işgücüne katılma eğilimi farklılaşmaktadır.

Kaynak: On Birinci Kalkınma Planı "İşgücü Piyasası ve Genç İstihdamı" Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara 2018

Dünya Bankası verilerine göre dünya genelinde kadınların istihdama katılma oranı %44,68, 15-24 arası yaş grubundaki kadınların istihdama katılma oranı ise %28,47'dir. Türkiye kadınların iş hayatına katılması bakımından dünya ortalamasının altında yer almaktadır. Genç istihdamını ve kalkınmışlık seviyesini artırmak için kadınların iş hayatına kazandırılması gerekmektedir.

Grafik 17: Dünya'da Kadın İstihdam Oranları (15+) ve Genç Kadın İstihdam Oranları (15-24)



Kaynak: <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm#indicator-chart>
<https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.1524.SP.FE.ZS?locations=GR-JP>

Grafik İncelendiğinde sosyal, kültürel ve ekonomik yönden kalkınmış olan ülkelerin kadın istihdam oranlarının yüksek olduğu göze çarpmaktadır. Hollanda, İzlanda, İsveç, Japonya gibi ülkelerin kadın istihdam oranı yüksek iken Suudi Arabistan, Hindistan gibi ülkelerde bu oran düşüktür. Genç kadın istihdam oranı ise yine genel kadın istihdam oranına göre daha düşük kalmaktadır.

İşgücüne dahil olmama eğiliminin arkasında yatan diğer nedenler eğitim – öğretime devam etmek, emekli olmak, engelli – yaşlı veya hasta olmak, iş aramayıp çalışmaya hazır olmak şeklinde sıralanmaktadır. Doğrudan bu nedenlerin ortadan kaldırılmasına yönelik olarak üretilebilecek politikalar söz konusu olabileceği gibi işgücü piyasasının etkinliğinin sağlanmasına yönelik olarak üretilecek politikaların bu nedenleri de dolaylı olarak ortadan kaldırılması söz konusu olabilecektir.³⁹

3.2.2 Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençler (NEET)

Toplum içerisinde ne eğitimde olup kendini geliştiren ne de iş hayatında olup üretime katkı sağlayan NEET grubu hem birey hem toplum için zarar teşkil etmektedir. Çünkü bu kesim aktif olarak herhangi bir faaliyette bulunmayarak hem kendi potansiyel yetenek ve becerilerini köreltmekte hem de işgücü piyasasına katkı sağlamamaktadır. Bu durum hem ekonomik hem de sosyal açıdan toplumlar için potansiyel kayıp oluşturmaktadır.

NEET kavramı, ilk olarak Birleşik Krallık'ta ortaya çıkmıştır. 1970'li yıllarda bu ülkede, gençlerin kendilerine sağlanan eğitim ödeneğinden yararlanmak yerine işsizlik yardımı almayı tercih ettikleri ve bu süreci hem işsiz hem de eğitimsiz şekilde sürdürdükleri tespit edilmiştir. Diğer taraftan, genç işsizliğin azaltılmasına yönelik yeni politikalar geliştirme ve gençlerin mesleki becerilerini çeşitli eğitim programlarıyla destekleme yolunu tercih eden Birleşik Krallık, genç işsizliği sorununa çözüm sürecinde bu durumdaki işsiz gençleri, “genel işsiz” kategorisinden çıkartarak “ne eğitimde ne istihdamda ne de yetiştirmede” biçiminde sınıflandırmış ve anılan kavramı literatüre kazandırmıştır. Eurofound'ın 2012 yılına ait “NEET'ler: Avrupa'da Özellikleri, Maliyetler ve Politika Yanıtları Raporu”nda belirtildiği gibi bahse konu gençler toplum ve ekonomi için büyük bir yük oluşturmakta ve potansiyel işgücünün israfı anlamına gelmektedir. NEET'lerin tespiti ve işgücü piyasasına veya eğitime yeniden dâhil edilebilmeleri yalnızca istihdam edilebilirliklerini ve kişisel yararlarını artırmakla kalmamakta, aynı zamanda toplumun bir bütün olarak sosyal ve ekonomik yönden refahının artmasına katkı da sağlamaktadır. Yıllar içerisinde NEET'lerde meydana gelen hızlı artış da bu sınıfa daha fazla önem verilmesi gerekliliğini göstermektedir.⁴⁰

Genç işsizlik sorunu ile karşı karşıya olan Türkiye’de TÜİK verilerine göre, NEET oranı; 2019 yılında 3 milyon 39 bin kişi ile %26,0 iken, 2020 yılında ise 3 milyon 317 bin kişi ile %28,3 oranına ulaşmıştır. NEET oranı, 2021 yılı ikinci çeyreğinde ise %23,5 olarak gerçekleşmiş; ne eğitimde ne istihdamda olan genç nüfusun sayısı ise 2 milyon 805 bin kişi olmuştur.

³⁹ On Birinci Kalkınma Planı, “İşgücü Piyasası ve Genç İstihdamı”, Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara, 2018

⁴⁰ Ulusal İstihdam Stratejisi 2021-2023, T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Tablo 6: Senelere Göre Türkiye’deki NEET verileri

Seneler	Ne Eğitimde Ne İstihdamda olanlar (Bin Kişi)	Erkek (Bin Kişi)	Kadın (Bin Kişi)	Erkek %	Kadın %	Toplam %
2014	2.914	862	2.052	14,7	35,0	24,9
2015	2.836	844	1.991	14,3	33,8	24,0
2016	2.838	868	1.970	14,6	33,5	24,0
2017	2.872	879	1.993	14,6	34,0	24,2
2018	2.882	936	1.947	15,6	33,6	24,5
2019	3.039	1.084	1.955	18,3	34,0	26,0
2020	3.317	1.266	2.051	21,2	35,7	28,3

Kaynak: www.data.tuik.com

Türkiye’de, okuryazar olmayanlar hariç eğitim durumu yükseldikçe NEET oranlarının da yükseldiği dikkat çekmektedir. Nitekim TÜİK’in “Ne eğitimde ne istihdamda olan 15 - 24 yaş grubundaki genç nüfusun bitirdiği eğitim düzeyi” verilerine göre Türkiye’de, 2020 yılında NEET oranları; okuryazar olmayanlarda %81,4, lise-altı eğitimlilerde %23,1, lise düzeyinde %26,7, mesleki veya teknik lise düzeyinde %34,2 ve yükseköğretim düzeyinde ise %41,7 olarak gerçeklemiştir. Askerlik vazifesi, bu oranın yüksek olmasının önemli nedenlerinden biridir. Ancak, özellikle yükseköğretim mezunu olan 15-24 yaş arası nüfusun ne eğitimde, ne istihdamda olması, eğitimden işgücü piyasasına geçişte önemli sorunların olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun temel sebeplerinden bir tanesi de ilköğretim mezunu insanların üniversite ve daha yüksek eğitim almış bireylere göre daha kolay iş bulmasıdır. Eğitim seviyesi düşük olan gençlerin daha kolay istihdama katılabilesinin nedeni, bu grubun işgücü piyasasında düşük ücretlere razı olması ve yüksek eğitimli gençlerin diğer ilköğretim ve lise dengine göre yüksek ücrette bir işte çalışma arzusunda olmalarıdır.⁴¹

Tablo 7: Senelere Göre Türkiye’deki Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olanların Eğitim Durumu

Seneler	Okuryazar Olmayanlar %	Lise altı Eğitimliler %	Lise %	Mesleki Lise veya Teknik Lise %	Yükseköğretim %
2014	77,6	23,8	19,7	22,6	27,8
2015	76,8	22,6	19,4	22,1	30,3
2016	81,1	22,1	19,9	23,4	30,8
2017	78,3	21,6	20,7	24,6	34,4
2018	78,9	21,6	21,6	26,5	32,2
2019	80,7	22,2	22,5	30,9	36,2
2020	81,4	23,1	26,7	34,2	41,7

Kaynak: www.data.tuik.gov.tr

⁴¹ Ulusal İstihdam Stratejisi 2021-2023, T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

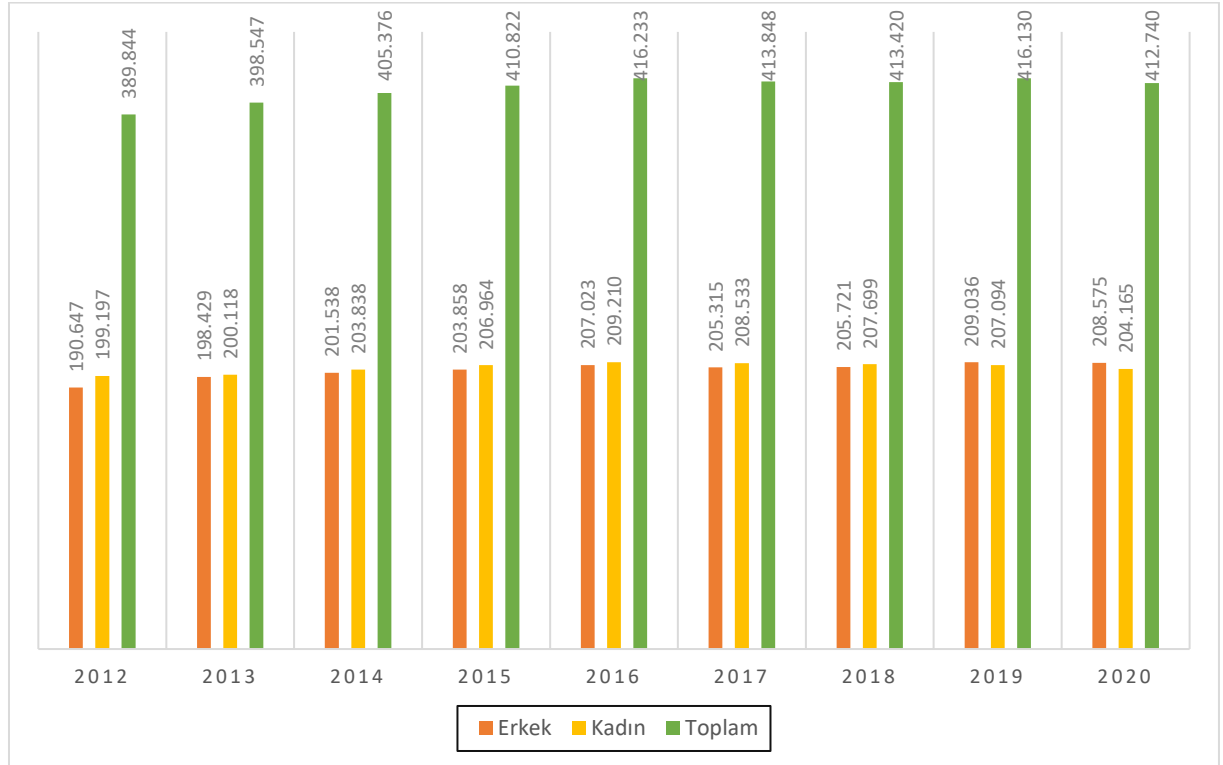
4 KONYA-KARAMAN TR52 BÖLGESİNDE DURUM

4.1 KONYA-KARAMAN BÖLGESİ'NDE GENÇ İSTİHDAMI

4.1.1 Genç Nüfusun Durumu

TÜİK 2020 yılı verilerine göre TR52 (Konya Karaman) bölgesi toplam nüfusu 2.504.939 olup 1.246.679 erkek 1.258.260 kadından oluşmaktadır. Bölgenin genç nüfusu(15-24) 412.740 olup 208.575 erkek 204.165 kadın nüfusu bulunmaktadır. Genç nüfusun 371.183'ü Konya ilinde olup 41.557'si de Karaman ilinde bulunmaktadır.

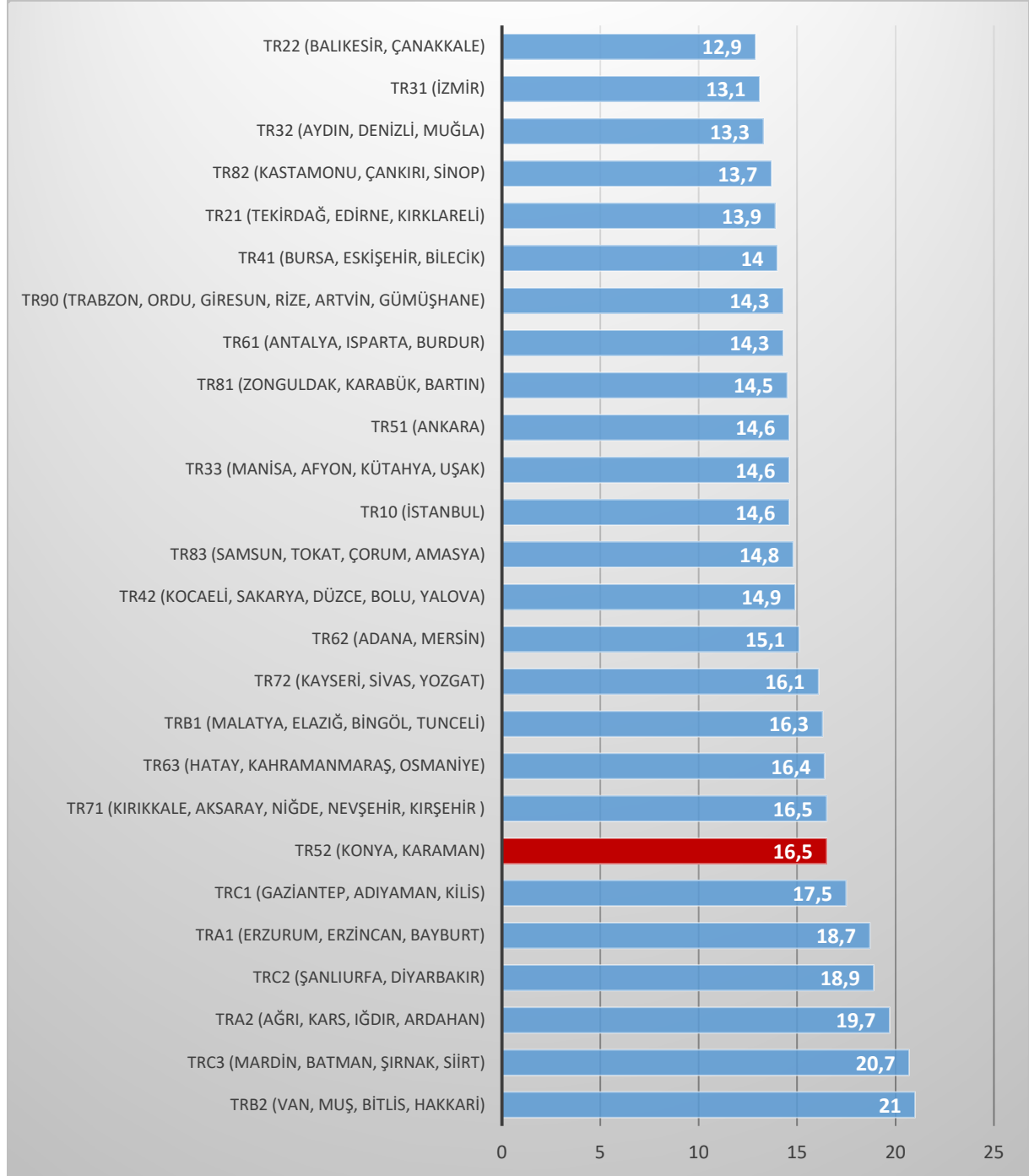
Grafik 18: Senelere Göre TR52 Bölgesi Genç Nüfusu (15-24)



Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselstatistik/degiskenlerUzerindenSorgula.do>

Genç nüfusun bölgedeki toplam nüfus içerisindeki payı %16,5 civarındadır. Türkiye'deki genç nüfusun toplam nüfus içindeki oranı olan %15,4'ten fazladır. Bu da bölgenin genç nüfusu bakımından avantajlı bir konumda olduğunun ve de demografik fırsat penceresinde olduğunun göstergesidir. Bölgedeki genç nüfusun istihdama entegre edilmesi bölgeye sosyal, kültürel ve ekonomik anlamda fayda sağlayacak olup bölgenin kalkınmasına imkan sağlayacaktır.

Grafik 19: Bölgelere Ait Genç Nüfus Oranları (15-24), (%), 2020



Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/degiskenlerUzerindenSorgula.do>

Bölgelerdeki genç nüfus oranları incelendiğinde genç nüfus oranının %20,7 ile en yüksek olduğu bölge TRC3 (Mardin, Batman, Siirt, Şırnak), en düşük olan bölgenin de %12,9 ile TR22 (Balıkesir, Çanakkale) olduğu görülmektedir.

4.1.2 TR52 Bölgesi Genel İstihdam Verileri

Türkiye genelinde işgücüne katılma oranı 2020 yılında %49,3 iken TR52 bölgesinde hemen hemen Türkiye oranına yakın olup %48,6 değerindedir. İşsizlik oranı ise Türkiye’de %13,2 iken TR52 bölgesinde %8 oranında olup Türkiye geneline nazaran işsizlik oranı daha düşüktür.

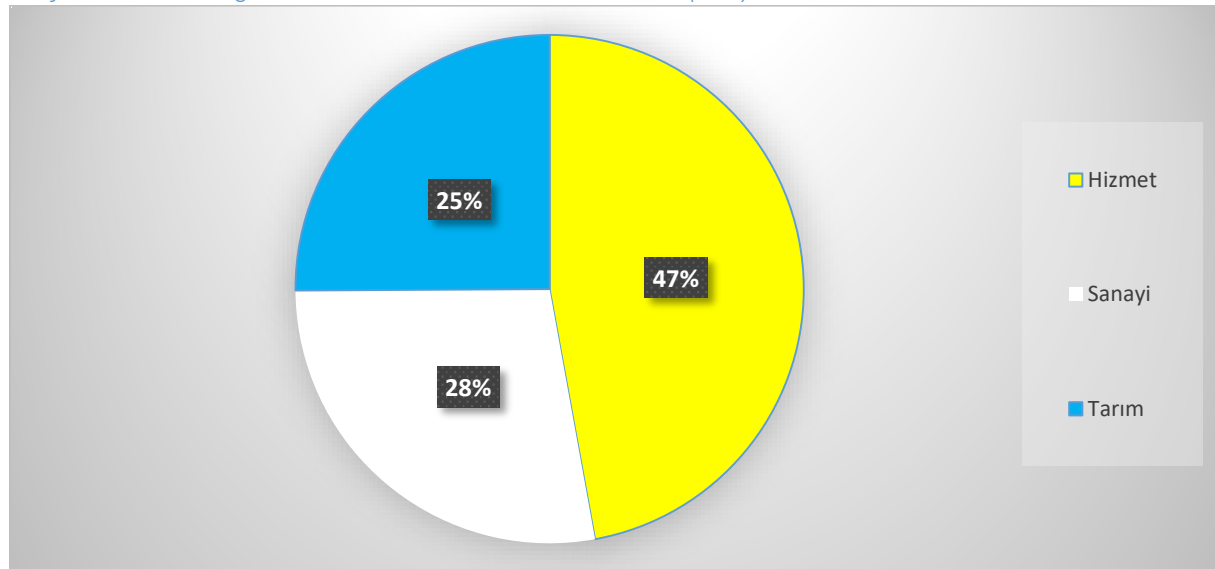
Tablo 8: TR52 Bölgesi Genel İstihdam Verileri (15+)

Seneler	15 + Nüfus (bin kişi)	İşgücü (bin Kişi)	İşgücüne Katılma Oranı (%)	İstihdam Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)
2015	1690	865	51,2	47,8	6,5
2016	1691	845	50	46,9	6,1
2017	1747	879	50,3	47,3	5,9
2018	1777	901	50,7	47,7	5,9
2019	1793	915	51	46,9	8
2020	1834	891	48,6	44,7	8

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/degiskenlerUzerindenSorgula.do>

Bölgede iktisadi faaliyetlere göre çalışma alanları incelendiğinde Türkiye ortalamasına benzer bir tablo görülmektedir. Çalışan nüfusun büyük bir kısmı hizmet sektöründe olup bunu sanayi ve tarım iş kolları takip etmektedir. TÜİK 2020 yılı verilerine göre bölgede 387.000 kişi hizmet sektöründe, 228.000 kişi sanayi sektöründe ve 206.000 kişi de tarım sektöründe istihdam edilmektedir.

Grafik 20: TR52 Bölgesi Sektörlere Göre İstihdam Oranları (15+) 2020



Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/tabloOlustur.do>

4.1.3 TR52 Bölgesi Genç İstihdam Verileri

4.1.3.1 İşgücüne Katılma Oranı

Bölgede 2020 yılı itibarıyla genç nüfusun işgücüne katılma oranı %42,3 tür. Erkeklerde bu oran %56,4 kadınlarda ise %28,4 oranındadır. Erkeklerin işgücüne katılma oranı kadınların işgücüne katılma oranının iki katı kadardır. Türkiye genç nüfus işgücüne katılma oranı %39,10 dur. Bölgede gençlerin işgücüne katılma oranı 2020 yılı için Türkiye ortalamasının üzerindedir.

Tablo 9: Senelere Göre TR52 Bölgesi İşgücüne Katılma Oranları (15-24)

Seneler	TR52 BÖLGESİ			TÜRKİYE
	Erkek (%)	Kadın (%)	Toplam (%)	Toplam (%)
2014	57,4	21,3	39,3	40.80
2015	59,7	24,8	43,4	42.0
2016	62,8	26,7	45,1	42.40
2017	65,5	25,8	45,2	43.30
2018	61,6	27,5	43,8	44.0
2019	61,8	29,1	45,1	44.40
2020	56,4	28,4	42,3	39.10

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/degiskenlerUzerindenSorgula.do>

4.1.3.2 TR52 Bölgesi İstihdam Oranı

Bölgede istihdam oranı 2020 yılı itibarıyla %35,5 olup erkeklerde %48,9 kadınlarda ise %22,2 olarak belirlenmiştir. Türkiye genç nüfus istihdama katılma oranı %29,20'dir. Bölge istihdam oranında da Türkiye ortalamasının üzerindedir.

Tablo 10: Senelere Göre TR52 Bölgesi İstihdam Oranları (15-24)

Seneler	TR52 BÖLGESİ			TÜRKİYE
	Erkek	Kadın	Toplam	Toplam
2014	51,9	17,7	34,7	33.50
2015	53,8	19,7	37,8	34.20
2016	57,5	21,5	39,9	34.10
2017	59,2	21,4	39,9	34.30
2018	55,3	23,2	38,5	35.0
2019	53,5	22,6	37,7	33.10
2020	48,9	22,2	35,5	29.20

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/degiskenlerUzerindenSorgula.do>

4.1.3.3 TR52 Bölgesi İşsizlik Oranı

Bölgede 2020 yılı itibarıyla genç işsizlik oranı %16,1 olarak belirlenmiştir. Türkiye ortalamasına göre belirgin bir fark söz konusudur. Genç işsizlik ortalamasının Türkiye'nin altında olması bölgedeki gençlerin iş bulma potansiyelinin daha fazla olduğunu göstergesidir.

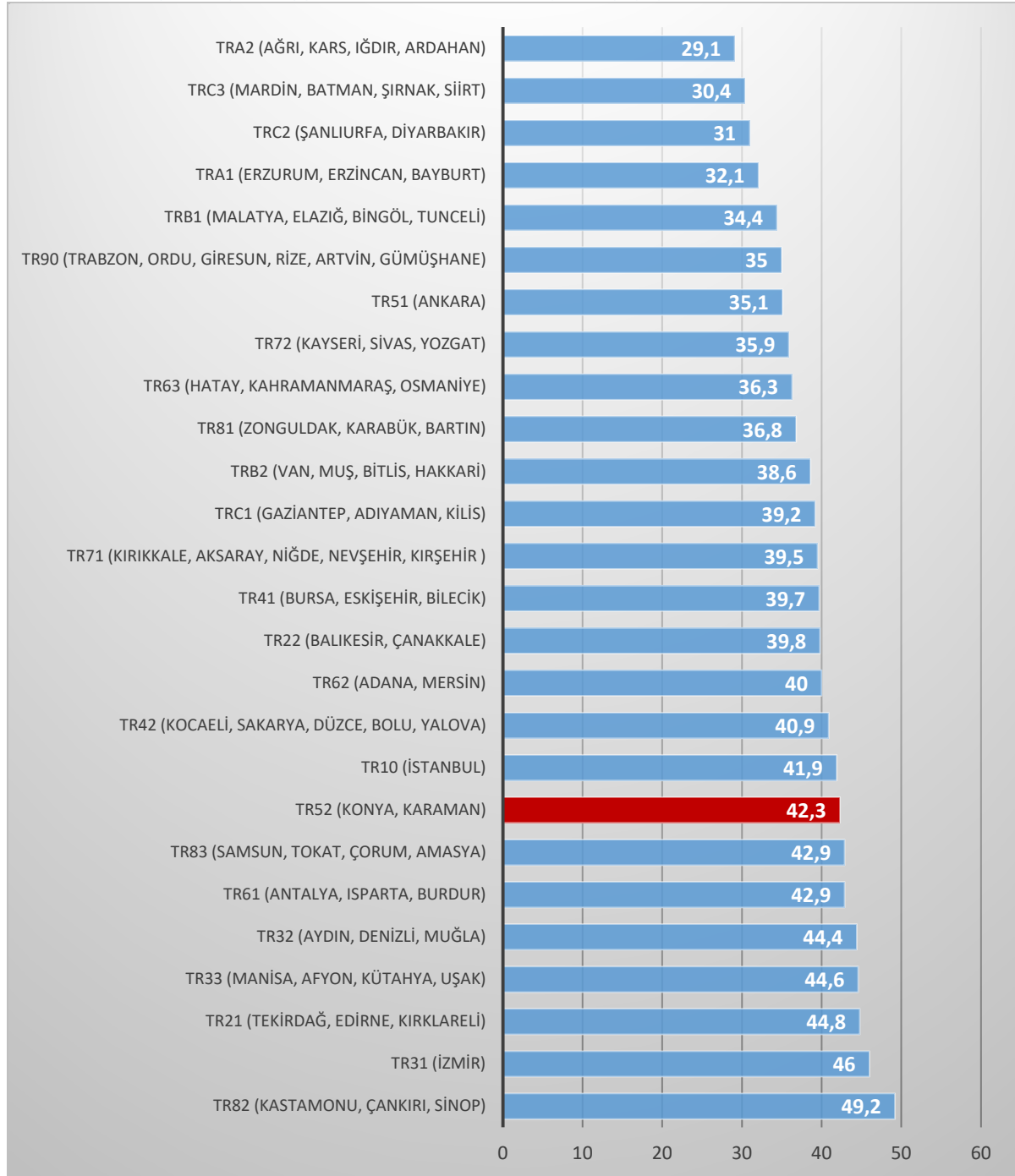
Tablo 11: Senelere Göre TR52 Bölgesi İşsizlik Oranı (15-24)

Seneler	TR52 BÖLGESİ (15-24)			TÜRKİYE (15-24)
	Erkek	Kadın	Toplam	Toplam
2014	9,6	17	11,6	17
2015	9,9	20,7	12,8	18,5
2016	8,5	19,6	11,7	19,6
2017	9,6	16,8	11,7	20,8
2018	10,2	15,9	12,1	20,3
2019	13,5	22,2	16,4	25,4
2020	13,2	21,9	16,1	25,3

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/degiskenlerUzerindenSorgula.do>

Düzyey 2 seviyesi 26 bölgenin istihdam verileri tablolar halinde verilmiştir.

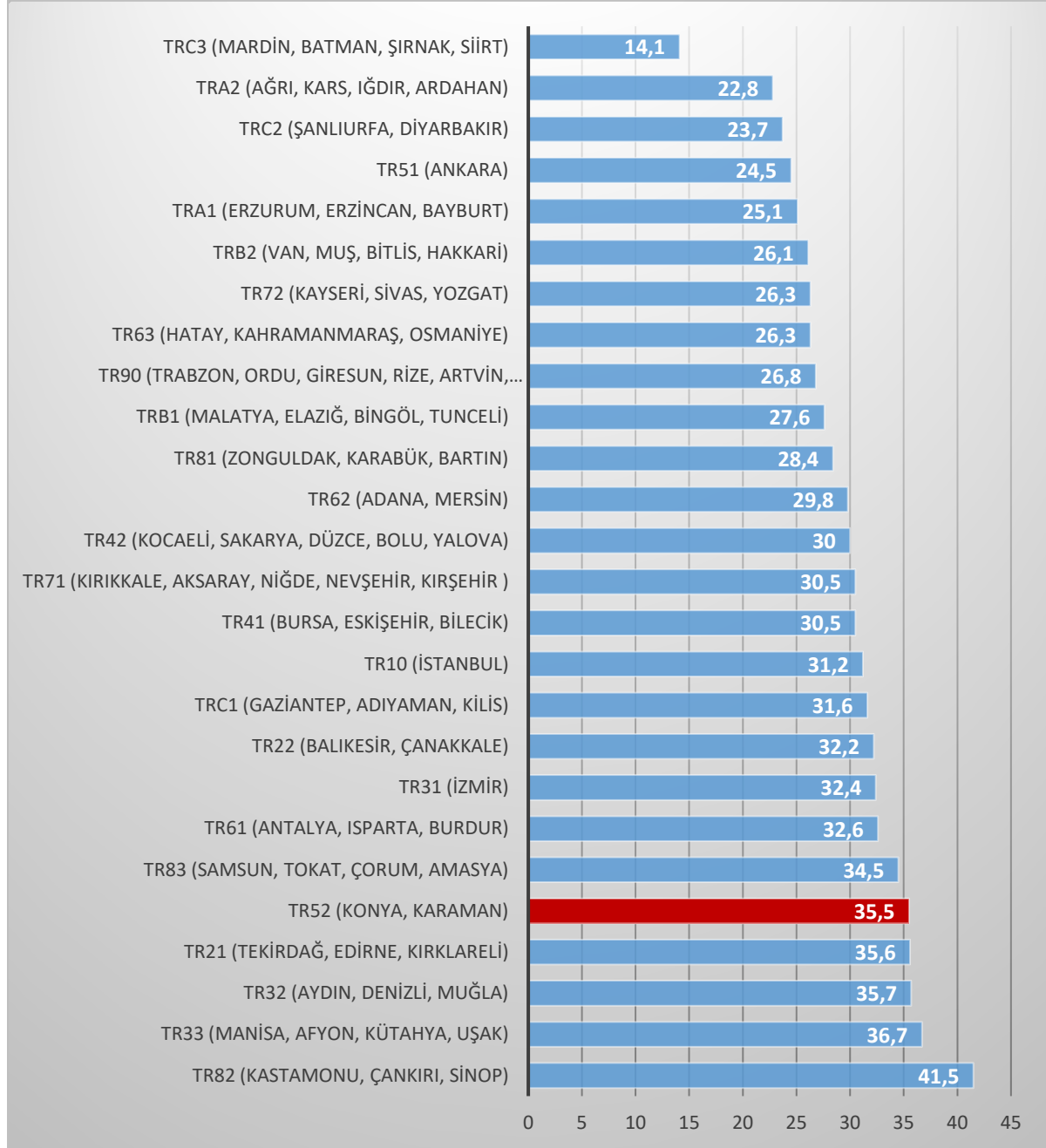
Grafik 21: Düzyey 2 Bölgeleri İşgücüne Katılma Oranları (15-24), (%), 2020



Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselististik/degiskenlerUzerindenSorgula.do>

Grafik incelendiğinde Türkiye’de Düzyey 2 bölgeleri arasında işgücüne katılma oranının en yüksek olduğu bölge %49,2 oranıyla TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop) bölgesinin olduğu görülmektedir. En düşük işgücüne katılma oranının ise %29,1 ile TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan) bölgesinin olduğu görülmektedir.

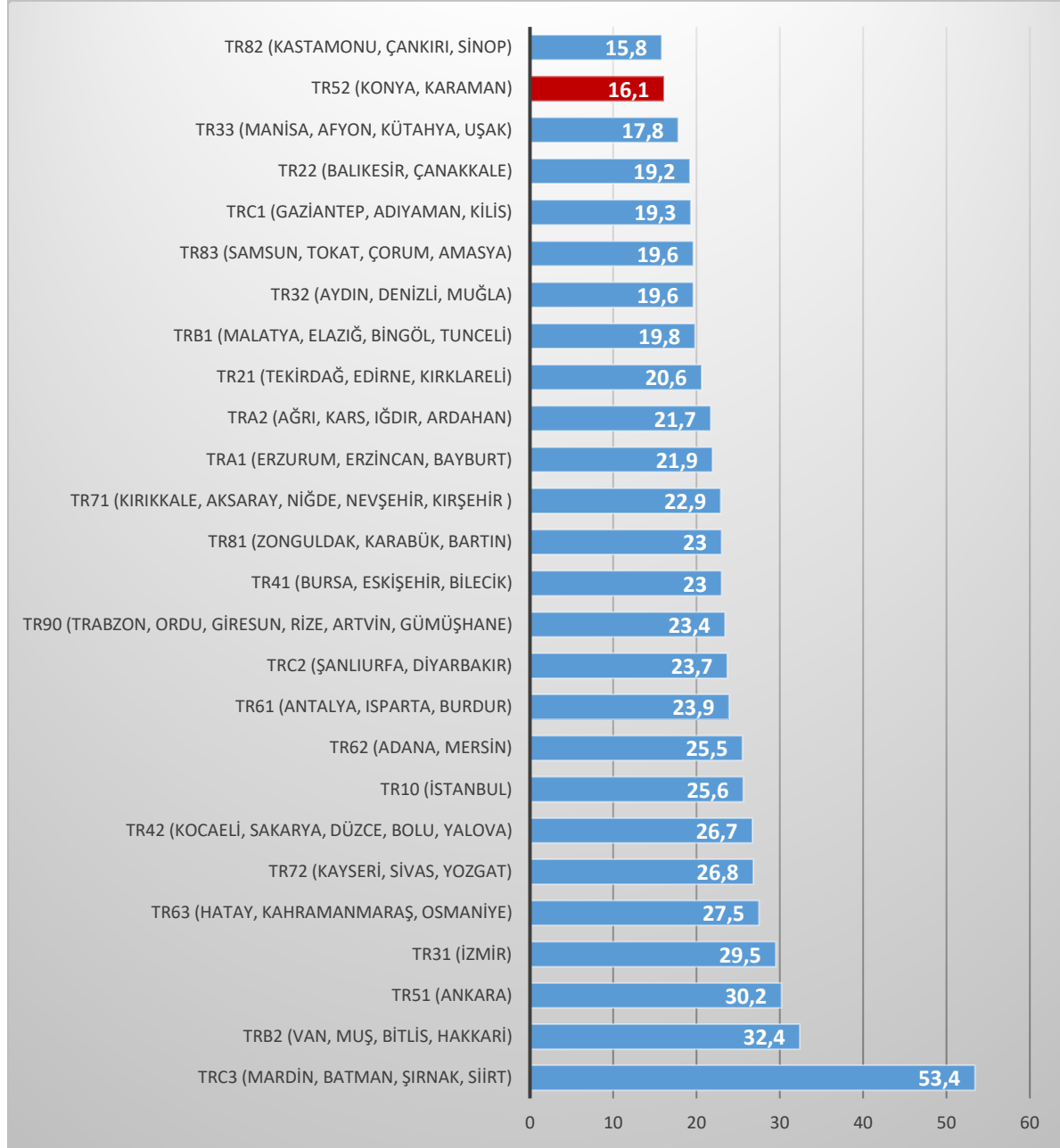
Grafik 22: Düzey 2 Bölgeleri İstihdam Oranları (15-24), (%), 2020



Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/degiskenlerUzerindenSorgula.do>

Grafik incelendiğinde Türkiye’de Düzey 2 bölgeleri arasında istihdam oranının en yüksek olduğu bölge %41,5 oranıyla TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop) bölgesinin olduğu görülmektedir. En düşük istihdam oranının ise %14,1 ile TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgesinin olduğu görülmektedir.

Grafik 23 Düzey 2 Bölgeleri İşsizlik Oranları (15-24), (%), 2020



Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/degiskenlerUzerindenSorgula.do>

Grafik incelendiğinde Türkiye’de Düzey 2 bölgeleri arasında işsizlik oranının en yüksek olduğu bölge % 53,4 oranıyla TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgesinin olduğu görülmektedir. En düşük işsizlik oranının ise %15,8 ile TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop) bölgesinin olduğu görülmektedir.

4.2 TÜRKİYE VE TR52 BÖLGESİNDE GENÇ İSTİHDAMI İÇİN YAPILAN ÇALIŞMALAR

Genç istihdamı ülkeler için önemi göz önüne alındığında Türkiye’de de bu konuda çalışmalar yapılmış ve ilgili kurum ve kuruluşlar öncülüğünde geleceğe yönelik planlamalar yapılmıştır. Daha önce belirtildiği gibi Türkiye genç nüfusu bakımından avantajlı bir konumda olup genç potansiyeline sahip bir ülkedir. Bu avantajı en etkin bir şekilde kullanmak ülke olarak gelişmeye ve kalkınmaya neden olacaktır.

4.2.1 TÜRKİYE’DE YAPILAN ÇALIŞMALAR

4.2.1.1 Ücret/İstihdam Sübvansiyonları

2008’de 5763 Sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda değişiklik yapılması hakkında kanun uyarınca kadınların ve 18-29 yaş aralığındaki gençlerin istihdamının teşviki için işverene esas prim payının 5 yıl içinde ilk yıl için %100’ünün, ikinci yıl için %80’inin, üçüncü yıl için %60’ının, dördüncü yıl için %40’ının ve beşinci yıl için %20’sinin İşsizlik Sigortası Fonu’ndan karşılanacağına ilişkin teşvik indirimi düzenlemesi yapılmıştır. 2012 yılında 5673 sayılı Kanun ile getirilen genel teşvik sistemindeki düzenleme ile işverenlere sigorta primi işçi hissesi desteği sunulmuş olup, ilgili destek yalnızca Doğu ve Güneydoğu’ndan oluşan İİBS 6. Bölge illerine sağlanmıştır ki bu düzenleme ile 10 yıl için işveren hissesinin asgari ücrete ilişkin kısmından işverenlerin muaf tutulacağı öngörülmüştür. Ancak bu destek doğrudan genç işsizlere yönelik olmayıp bölgesel yatırım ve istihdam kapasitesini geliştirilmeye yönelik fonksiyon görmüştür. 2015’te 6111 Sayılı Kanun ile bu uygulamanın süresi uzatılmıştır. Ancak ilgili uygulamadan yararlanılabilmesi için yeni işe alınmış olanların, İŞKUR’da mesleki eğitim kursuna katılımda bulunmuş olanların ya da çalışmakta iken mesleki yeterlik belgesi almış olanların yararlanabildiği bir takım kısıtlayıcı düzenlemelerde bulunulmuştur.⁴²

10.02.2016’da uygulanan Genç Girişimci desteği ise ilk kez 6663 sayılı Kanunun 1 inci maddesi Gelir Vergisi Kanununun mükerrer 20. maddesi ile yeniden düzenlenerek, toplamda 3 yıl için yararlanılabilen, her yıl 75.000 TL indirim hakkı tanıyarak vergi matrahını düşürme imkânı veren, 29 yaşını doldurmamış yeni iş kuran girişimci gençlerin yararlanabileceği bir istisnadır. Uygulamaya ilişkin 05.05.2016 tarihli 29703 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 292 seri no.lu Gelir Vergisi Genel tebliğine göre; Ticari, zirai veya serbest meslek faaliyeti nedeniyle 10.02.2016 tarihi itibarıyla ilk defa gelir vergisi mükellefi olanlar ve mükellefiyet başlangıç tarihi itibarıyla yirmi dokuz (29) yaşını doldurmamış tam mükellef gerçek kişiler genç girişimci kazanç istisnasından yararlanır. Ayrıca istisnadan yararlanabilmek için iki şartın taşınması gereklidir. Bunlar;

a) İşe başlamanın kanuni süresi içinde bildirilmesi

b) Mükellefin kendi işinde bilfiil çalışması ya da işin kendisi tarafından sevk ve idare edilmesidir.

İstisnadan yararlanılabilmesi için mükellefin kendi işinde bilfiil çalışması veya kendi işinde bilfiil çalışmadığı durumlarda ise işin kendisi tarafından idare edilmesi gerekmektedir. Bir şahsın kendi işinde bilfiil çalışması, işinde ve bu işin gerektirdiği konularda fikri ve bedeni bir mesai sarf etmesidir. Kendi işinde bilfiil çalışılması veya işin kendisi tarafından sevk ve idare edilmesi şartını sağlayan mükelleflerin, faaliyetin yürütülebilmesi için çırak, kalfa veya yardımcı işçi çalıştırması istisna şartını bozamaz. Seyahat,

⁴² Işın Fulya Orkunoğlu Şahin, “Genç İşsizliği ve Mücadele Yöntemleri”, *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, Nisan, 2020, 8(20), 135-153

hastalık, askerlik, tutukluluk ve hükümlülük gibi zaruri ayrılmalar dolayısıyla geçici sürelerde fiilen işin başında bulunulmaması halinde de söz konusu şart ihlal edilmiş olmaz.⁴³

4.2.1.2 Eğitim Politikaları

Türkiye’de işgücü piyasası koşullarına ilişkin beklentilerin etkisiyle, yükseköğretime yönelik talep gittikçe artmaktadır. Söz konusu talebi karşılamaya yönelik olarak son yıllarda yükseköğretim kurumlarında gözlenen hızlı artış, bu kurumlardaki eğitimin içeriğini yani kalitesini tartışılır hale getirmiştir. Bu tartışmalara karşı Yükseköğretim Kurulu (YÖK) tarafından “Geleceğin Meslekleri Çalışması” başlatılmış olup, YÖK 100/2000 projesi ile Türkiye’nin ihtiyacı olan öncelikli alanlarda ve kritik teknolojiler konusunda disiplinler arası lisansüstü çalışmalar, mezun yetkinliklerini artıracak şekilde yürütülmektedir. Mesleki eğitim ve öğrenimine, özellikle meslek yüksekokullarında veya uygulamalı alanlarda devam eden öğrencilerin mesleki niteliklerini geliştirebilmeleri için devlet yükseköğretim kurumları ve lisans düzeyinde fen ve mühendislik programlarıyla sınırlı olmak üzere, öğrenimlerinin son yılında bir yarıyılı özel sektör işletmeleri, teknoparklar, araştırma altyapıları, Ar-Ge merkezleri ya da sanayi kuruluşlarında uygulamalı eğitim olarak tamamlayanlara uygulamalı eğitimleri süresince destek sağlanmakta, ayrıca sektörün ihtiyaçlarına binaen YÖK tarafından organize sanayi bölgelerinde meslek yüksekokulu açılmasına yönelik çalışmalar devam etmektedir. İstihdamı artırmaya yönelik de üniversite öğrencilerinin, sektörü tanımaları, iş hayatına uyum sağlamaları, mesleki tecrübe edinmelerini ve gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmelerini temin etmek amacıyla “Uygulamalı Eğitimler Çerçeve Yönetmeliği” çıkartılmıştır.⁴⁴

Üniversite eğitimine devam eden gençlerin kariyer gelişimlerini desteklemek, fırsat eşitliği çerçevesinde ve liyakat esaslarına uygun olarak kamu kurumlarınca sağlanan kariyer olanaklarından faydalanmasını sağlamak amacı ile Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi tarafından Staj Seferbirliği Programı başlatılmıştır. Program kapsamında, adayların lise eğitimlerinden başlayıp günümüze kadar sergiledikleri performans, yetkinliklerini arttırmaya yönelik gerçekleştirdikleri çalışmalar ve elde ettikleri başarıların değerlemesi esas alınmaktadır. Adayların yetkinlikleri; akademik/mesleki, sanatsal/sosyal ve sportif olmak üzere üç ana yeterlilik alanında 28 gösterge altında değerlendirilmektedir. Program, pilot uygulamasının gerçekleştirildiği 2020 yılında; şeffaf, objektif ve sorgulanabilir niteliği, yenilikçi ölçme ve değerlendirme modelleriyle desteklenmesi, paydaşlar arası etkileşime dayanması ve geniş staj imkânı sağlamasıyla OECD’nin 22 Ekim 2020 tarihli Gençlik, Güven ve Kuşaklararası Adalet İçin Yönetişim Raporu’nda örnek uygulama olarak gösterilmiştir. Ayrıca OECD tarafından 6 Temmuz 2021 tarihinde yayımlanan “COVID-19 Krizinde Ülkeler Gençleri Desteklemek İçin Ne Yaptı?” başlıklı politika dokümanında tanıtılan 3 projeden biri olmuştur. Staj Seferbirliği Programı, “2021 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı”na dâhil edilmiş, kamu kurumlarında uygulama birliği sağlanarak yaygınlaştırılması uygun görülmüştür. 2021 yılında Program’a 135.698 aday başvurmuştur. Kamu ve özel sektörden 3.000’e yakın işverenle yapılan iş birliği ile stajyer kontenjanı 50.000’e yükseltilmiştir.

Gençler daha iş kariyerlerinin en başında oldukları için iş tecrübeleri yoktur veya çok azdır ve işverenler tarafından talep edilen niteliklere tam olarak sahip değildirler. Bu yüzden gençlerin iş arama süreleri uzayabilmektedir. Gençlerin aslında başkaca bilgi, nitelik ve becerileri de mevcut olabilir ancak onlar da işverenler tarafından pek talep edilmeyebilmektedir. Uyumsuz eşleşme olarak tanımlanan bu durum, işgücünün sahip olduğu nitelikler ile potansiyel işverenler tarafından talep edilen niteliklerin

⁴³ Işın Fulya Orkunoğlu Şahin, “Genç İşsizliği ve Mücadele Yöntemleri”, *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, Nisan, 2020, 8(20) 135-153

⁴⁴ Ulusal İstihdam Stratejisi 2021-2023, T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

birbirinden farklı olması anlamına gelmektedir. Nitelik ve beceri uyumsuzluğu sorununu çözmek amacıyla Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR) tarafından Aktif İşgücü Piyasası Programları (AİPP) kapsamında mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programları düzenlenmektedir. AİPP'ler ile işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde işsizlerin nitelikleri geliştirilmekte, istihdam edilebilirlikleri artırılmakta ve özel politika gerektiren kişi ve grupların işgücü piyasasına kazandırılması sağlanmaktadır. 2020 yılında İŞKUR'un düzenlemiş olduğu AİPP'lerden 423.133 kişi yararlanmış olup katılımcıların %47'sini (200.847 kişi) 15-24 yaş aralığındaki gençler oluşturmuştur. Gençlerin en yoğun yararlandığı işbaşı eğitim programlarından ise 2020 yılında toplam 335.761 kişi yararlanmış olup, katılımcıların %50'sini (166.495 kişi) 15-24 yaş arasındaki gençler oluşturmuştur. AİPP'ler ile gençlerin nitelik ve beceri uyumsuzlukları giderilmekte ve gençlerin işgücü piyasasına katılımları desteklenmektedir. Ayrıca, gençlerin istihdam edilebilirliğini artırmak amacıyla İŞKUR ve Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) işbirliği ile mesleki eğitimlerin teorik ve uygulamalı olarak verilmesini konu edinen Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği Protokolü (MEGİP), 2018 yılında hayata geçirilmiştir. Protokol kapsamında işgücü piyasasının talep ettiği niteliklerde işgücünün yetiştirilebilmesi için kamu-özel sektör işbirliğinde teorik ve uygulamalı eğitimler birleştirilerek, mesleki eğitimler düzenlenmektedir. 2018 yılından 2020 yıl sonuna kadar protokol kapsamında 61.190 kişiye mesleki eğitim verilmiştir.⁴⁵

4.2.1.3 Girişimciliğin Özendirilmesi

Girişimcilik, önemini koruyan bir başlık olarak varlığını sürdürmekte ve iş yaratma ile olan ilişkisi açısından gençler, bu alanda en önemli kaynağı oluşturan grup olarak ön plana çıkmaktadır. Özellikle genç nüfusu fazla olan Türkiye'de ve gelişmekte olan diğer ülkelerde, gençlerin girişimciliğe yönlendirilmesi, genç işsizliği ile mücadelede üzerinde çok fazla durulan konuların başında gelmektedir. Yeni işlere duyulan ihtiyaç ile ekonomik büyüme ve istihdama olan katkısı açısından girişimcilik konusu, On Birinci Kalkınma Planında (2019-2023) önem atfedilen bir başlık haline gelmiş ve söz konusu alana yönelik makro politika ve amaçlar belirlenmiştir. Girişimcilik, genç insanlar için genç işsizliği ile mücadelede önemli bir güçlendirme faktörü olarak değerlendirilmektedir. Hem kamu hem de özel sektörün desteği, gençler tarafından oluşturulan küçük işletmelerin sürdürülebilir olarak büyümesi için önem arz etmektedir.⁴⁶

Türkiye'de girişimcilik konusunda İŞKUR ve Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), önemli faaliyetler yürütmektedir. 2002 yılından 2019 yılı sonuna kadar, % 47,9'u kadın olmak üzere, 449 bin 653 kişi, İŞKUR tarafından düzenlenen Girişimcilik Eğitim Programlarına katılım sağlamıştır. 2020 yılında itibaren ise KOSGEB tarafından girişimcilik eğitimleri çevrimiçi ortama taşınmış olup, e-devlet üzerinden girişimcilik eğitimlerini tamamlayan kişiler KOSGEB tarafından verilen hibe desteklerinden faydalanabilmektedir. Genç girişimcileri desteklemek ve gençleri girişimciliğe yönlendirmek için 01/06/2018 tarihinden itibaren yürürlüğe giren bir uygulama ile genç girişimcilerin bir yıl süreyle ödeyecekleri sigorta primleri Hazine tarafından karşılanmaya başlanmıştır.

⁴⁵ Ulusal İstihdam Stratejisi 2021-2023 T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

⁴⁶ Ulusal İstihdam Stratejisi 2021-2023 T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

4.2.1.4 Geleceğe Yönelik Planlamalar

Ülkemizin kalkınma vizyonunu ortaya koyarak temel yol haritası olma niteliği taşıyan On Birinci Kalkınma Planı'nda (2019 - 2023) gençlerin istihdamına geniş yer verilmiştir. Plan kapsamında, gençlerin eğitimden işgücüne geçişleri, staj ve ilgili kurs/programlara katılımları, çalışma hayatına uyumları, işsiz olan gençlerin istihdama kazandırılmaları ve benzeri birçok başlıkta politika ve tedbirler bulunmaktadır. Planda, 2023 yılına kadar genç işsizliğinin %17,8'e düşürülmesi hedefi kapsamında, gençlerin işgücüne katılımının ve istihdamının artırılması adına politika ve eylemlere yer verilmiştir.

Türkiye ekonomisinde yaşanan ilerleme ve gelişmeler, işgücü piyasasında olumlu bir süreci başlatarak, istihdamın ve işgücü verimliliğinin artmasını sağlamıştır. Ancak gelişmekte olan ülkeler arasında yer alan Türkiye'nin, yüksek gelir düzeyine sahip ekonomiler arasına girebilmesi için işgücü piyasasının etkinliğini daha fazla artırmak, nitelikli işgücü yetiştirerek bu işgücünün üretimde yer almasını sağlamak ve istihdam oranları ile işgücü verimliliğini daha da yükseltmek amacıyla güçlü ve etkin istihdam stratejilerine ihtiyacı bulunmaktadır. Bu doğrultuda, işgücü piyasasının ihtiyaçları, sorunları ve beklentileri dikkate alınarak, 2014 - 2023 dönemini kapsayan Ulusal İstihdam Stratejisi (UIS) belgesi hazırlanmıştır. Stratejinin, Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması Temel Politika Ekseninde gençler, özel politika gerektiren gruplar arasında yer almaktadır. Bu kapsamda Strateji, genç istihdamına yönelik hedef, politika ve eylemler içermektedir.

Son dönemde tüm dünyayı tesiri altına alan ve Türkiye'de de büyük etkileri görülen COVID-19 salgınının, doğurduğu olumsuz sonuçları minimize etmek ve yapısal ekonomik problemleri çözmek için Türkiye birçok eylem ve reform paketi hazırlamıştır. Bu doğrultuda, işgücü piyasasının ihtiyaçları, sorunları ve beklentileri dikkate alınarak, Hazine ve Maliye Bakanlığı (HMB) tarafından hazırlanan Ekonomi Reformları Eylem Planının "İstihdam" başlığı altında "Genç İstihdamını ve İşgücü Niteliğini Artıracak Adımlar Atılacaktır" politikası kapsamında "Genç istihdamını artırmak için Genç İstihdam Ulusal Strateji Belgesi hazırlanıp hayata geçirilecektir" eylemine yer verilmiştir.⁴⁷

4.2.2 TR52 KONYA KARAMAN BÖLGESİNDE YAPILAN ÇALIŞMALAR

4.2.2.1 İşbaşı Eğitim Programı

İşsizliğin en önemli nedenlerinden biri; mevcut açık işler için talep edilen iş tecrübesinin iş arayan kişilerde yeterli seviyede bulunmamasıdır. İşbaşı eğitim programının temel amacı mesleki deneyimi ve yeterli iş tecrübesi olmayan kişilere mesleki deneyim ve iş tecrübesi kazandırılarak bu kişilerin istihdam edilebilirliklerinin artırılmasıdır. Bununla birlikte nitelikli işgücü temin etmekte zorlanan işverenlere işe alacakları kişileri işyerinde belli bir süre gözlemleyerek ve eğitim vererek iş arayanlar hakkında ayrıntılı bilgi sahibi olma ve işe alma konusunda isabetli karar verme imkânı sunmaktır. İşverenler tarafından oldukça rağbet gösterilen işbaşı eğitim programları, katılımcılar açısından da pratik eğitim almaları ve işyerinde tecrübe kazanarak sonrasında daha kolay iş bulmaları açısından önemli bir aktif işgücü programı olarak değerlendirilmektedir.⁴⁸

⁴⁷ Ulusal İstihdam Stratejisi 2021-2023, T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

⁴⁸ İşgücü Piyasası Araştırması Konya İli 2020 Yılı Sonuç Raporu, Konya Çalışma ve İş Kurumu Müdürlüğü

Tablo 12 Senelere Göre TR52 Bölgesi'nde Verilen İşbaşı eğitim Programı Yararlanıcıları (15-24)

Seneler	KONYA			KARAMAN		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
2018	1545	1828	3373	385	454	839
2019	1782	1573	3355	772	777	1549
2020	1299	1195	2494	756	618	1374

Kaynak: <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>

Konya ilinde verilen işbaşı eğitim programına yönelik meslekler:⁴⁹

- Perakende Satış Elemanı (Gıda)
- Konfeksiyon İşçisi
- Perakende Satış Elemanı (Tezgâhtar)
- Reyon Görevlisi
- Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi
- Büro Memuru (Genel)
- Garson (Servis Elemanı)
- Unlu Mamuller Paketleme İşçisi
- Temel İmalat (Talaşlı) Ve Montaj Eleman
- Pazarlamacı

Karaman ilinde verilen işbaşı eğitim programına yönelik meslekler:⁵⁰

- Bisküvi İmalat İşçisi
- Ambalajlama İşçisi (El İle)
- Reyon Görevlisi
- Müşteri Hizmetleri Görevlisi/Asistanı
- Konfeksiyon İşçisi
- Perakende Satış Elemanı (Gıda)
- Mobilya Paketleme İşçisi
- Ambalajcı (El İle)
- Büro İşçisi
- Perakende Satış Elemanı (Tezgâhtar)

4.2.2.2 Mesleki Eğitim Kursları

Mesleki eğitim kursları; yeni bir meslek kazandırılması veya var olan mesleki becerilerin geliştirilmesi suretiyle bireylerin istihdam edilebilirliğini arttırmaya yönelik düzenlenen aktif işgücü piyasası programlarıdır. Bu kapsamda düzenlenecek kursların beceri eksikliği olan kitlelere ulaşması büyük önem taşımaktadır. Cinsiyet bazında kursa katılan bireyler incelendiğinde kadın katılımcıların da yoğun şekilde yararlandığı görülmektedir. Kadınların eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılımlarının arttığı

⁴⁹ İşgücü Piyasası Araştırması Konya İli 2020 Yılı Sonuç Raporu, Konya Çalışma ve İş Kurumu Müdürlüğü

⁵⁰ İşgücü Piyasası Araştırması Karaman İli 2020 Yılı Sonuç Raporu, Konya Çalışma ve İş Kurumu Müdürlüğü

gerçeği düşünüldüğünde mesleki eğitim kursları ile kadınların beceri seviyeleri arttırılarak işgücü piyasasına girişleri ve istihdam edilebilirlikleri kolaylaştırılmaktadır.⁵¹

Tablo 13: Senelere Göre TR52 Bölgesi'nde Verilen İşbaşı eğitim Programı Yararlanıcıları (15-24)

Seneler	KONYA			KARAMAN		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
2018	99	281	380	40	42	82
2019	117	326	443	99	118	217
2020	91	172	263	59	65	124

Kaynak: Kaynak: <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>

Konya ilinde verilen mesleki eğitim kurslarına yönelik meslekler:⁵²

- Reçmeci/Reçme Makinesi Operatörü
- Overlok Makinesi Operatörü (Overlokçu)
- Halı Dokuyucu (El Tezgahı)
- Erkek Dış Giysileri Dikimi Elemanı
- Ev Tekstili Ürünleri Hazırlama Elemanı
- Sepet İmal İşçisi
- Paketleme İşçisi (Gıda)
- Mimari Yapı Teknik Ressamı
- Çeyiz Ürünleri Hazırlama Elemanı
- Düz Dikiş Makineci

Karaman ilinde verilen mesleki eğitim kurslarına yönelik meslekler:⁵³

- Meyve Toplama İşçisi
- Dokuma Konfeksiyon Makineci
- Kadın Giyim Modelist Yardımcısı
- Erkek Dış Giysileri Dikimi Elemanı
- Şiş Ve Tığ Örücülüğü İle Oyuncak Bebek Yapımcısı (Amigurumi)
- Kilim Dokuyucu (El Tezgahı)
- Erkek Üst Giysileri Dikim Elemanı

4.2.2.3 Girişimciliğin Özendirilmesi

Bölgede girişimcilik adına çalışmalar yapan kuruluşlar incelendiğinde Mevlana Kalkınma Ajansı, İŞKUR, KOSGEB ile birlikte Konya ilindeki İnnopark ve Karaman ilindeki İŞGEM (İş Geliştirme Merkezi) öne çıkmaktadır.

Innopark bünyesindeki InnoVadi Girişimcilik Merkezi, üniversite öğrencileri, akademisyenler ve inovatif fikirlere sahip bireyleri eğiterek girişimci olma yönünde motive ve teşvik etmekte; bölgede yeni ve

⁵¹ İşgücü Piyasası Araştırması Konya İli 2020 Yılı Sonuç Raporu, Konya Çalışma ve İş Kurumu Müdürlüğü

⁵² İşgücü Piyasası Araştırması Konya İli 2020 Yılı Sonuç Raporu, Konya Çalışma ve İş Kurumu Müdürlüğü

⁵³ İşgücü Piyasası Araştırması Karaman İli 2020 Yılı Sonuç Raporu, Konya Çalışma ve İş Kurumu Müdürlüğü

yüksek teknoloji odaklı inovatif işletmelerin kurulmasını sağlayarak bölge sanayiine dinamizm kazandırmaktadır. InnoVadi Girişimcilik Merkezi'nde aşağıdaki programlar uygulanmaktadır:⁵⁴

- InnoVersity-Girişimcilik Motivasyon Programı
- Girişimci Rampası TÜBİTAK BİGG(Bireysel Genç Girişim) Destekli Ön-Kuluçka Programı
- InnoGaraj-Ön Kuluçka Programı
- InnoGirişim Kuluçka Programı
- InnoStar-Girişim Hızlandırma Programı

İŞGEM (İş Geliştirme Merkezi) yeni girişimcilerin iş kurmalarını destekleyen, kolaylaştıran, işletmelerin başlangıç aşamalarında karşılaştıkları riski en aza indiren bir iş kurma modelidir. Yapılan bir araştırmaya göre işletmelerin kuruluş aşamasından itibaren %80'inin 2 yıl içerisinde iflas ettiği görülmüştür. Bu bağlamda girişimciliğin desteklenmesi, yaygınlaştırılması ve başarılı işletmelerin ortaya çıkmasını sağlamak için İŞGEM modeli ortaya çıkmıştır. İŞGEM in amacı, yeni girişimcileri, en zayıf durumda oldukları iş kurma aşamasında destekleyerek, bu zor aşamayı sağlıklı bir şekilde aşamalarını ve ayakta kalmalarını sağlamaktadır. Yeni işletmelerin kuruluş yıllarındaki başarısızlık oranları %60 ile %80 arasındadır. İŞGEM ortamında ise bu oran %10'a düşmektedir. Bu da İŞGEM modelinin yeni işletmelere getirdiği avantajların önemi göstermektedir. İŞGEM'in amaçları:⁵⁵

- İş ve istihdam sağlamak
- Girişimciliği özendirmek
- Yetişmiş iş gücünü üretime yönlendirmek
- Başarılı işletmeler kurulmasına öncü olmak
- Üretimde ve emekte verimliliği sağlamak
- Yeni ve değişik girişimlere rehberlik ederek değerlendirmek
- Rekabet ortamını iyileştirmek
- Güvenli ve sağlıklı bir iş ortamı sağlamak
- Yerel ve bölgesel kalkınmayı hızlandırmak

4.3 ENDÜSTRİ 4.0 DÖNEMİ VE GELECEK NESİL MESLEKLERİ

4.3.1 Genel Bakış

Sanayi Devrimi, 18. yüzyılda üretimde yeni buluşların etkisiyle, klasik kol gücü ve el aletlerinin yerini buharlı makinelerin, motorların ve büyük endüstriyel üretim yapan işletmelerin alması, böylece üretim yapısı ve ekonominin değişmesini ifade etmektedir. En belirgin özelliği, ekonomik ve toplumsal örgütlenmede büyük ve köklü değişiklikler doğurmasıdır. Bu değişiklikler aşağıdaki şekilde sıralanabilmektedir:⁵⁶

- Birinci Sanayi Devrimi, buhar gücünü makineye uygulayarak sanayide kitlesel üretime imkan veren tarım toplumundan sanayi toplumuna dönüşü başlatmış, tarım alanında çalışan köylü yahut tezgah ve atölyelerde çalışan zanaatkarların fabrikalarda üretim atölyelerinde işçi olarak çalışmasına yol açmıştır.
- İkinci Sanayi Devrimi, elektrik teknolojisini kullanarak üretim bantlarında seri üretime geçilmesine sebep olmuştur.

⁵⁴ <https://innopark.com.tr/hizmetlerimiz/>

⁵⁵ https://www.karamanisgem.com.tr/Ing/Ing_3/1979-%C4%B0%C5%9EGEM-Nedir?.html

⁵⁶ Ulusal İstihdam Stratejisi 2021-2023, T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

- Üçüncü Sanayi Devrimi, özellikle imalat sanayinde bilgisayar destekli otomasyon ve seri üretim teknolojileri mavi yaka işçiliğini ikame etmeye başlamıştır.

Endüstri 4.0 ya da 4. Sanayi Devrimi terimi ilk olarak 2011 yılında Almanya Hannover Fuarı'nda kullanılmıştır. Fuarda, bilişim çağının modern yüzünün üretim süreçlerine yepyeni bir boyut kazandırdığı ve yeni bir Sanayi Devriminin yaşanmakta olduğu ortaya konmuştur. Üretim sektöründeki önemli endüstriyel devrimler sonrası ülkeler ve şirketler, küresel boyutta yaşanan bu değişimlere ayak uydurmak zorunda kalmış ve artan rekabet koşulları arasında üstünlüklerini devam ettirebilmek amacıyla bazı stratejiler geliştirmişlerdir. Almanya bu değişimi tanımlarken 'Endüstri 4.0', Japonya 'Toplum 5.0', İngiltere 'Catapult', Amerika Birleşik Devletleri (ABD) 'Yaşam 3.0' ve 'Birey 4.0' kavramını kullanırken, ülkemiz, 'Milli Teknoloji Hamlesi ve Dijital Türkiye' yaklaşımıyla bu değişime uyum sağlamaya çalışmaktadır.⁵⁷

Temel olarak bilişim teknolojileri ile endüstriyi bir araya getirmeyi hedefleyen 4. Sanayi Devriminin temel iki bileşeni bulunmaktadır. Bunlardan ilki, yeni nesil yazılım ve donanımdır. Söz konusu unsurlar, düşük maliyetli, az yer kaplayan, az enerji harcayan, az ısı üreten ancak bir o kadar da yüksek güvenilirlikte çalışan donanımlar ve bu donanımları çalıştıracak işletim ve yazılım sistemlerinin kaynak ve bellek kullanımı açısından tutumlu olması şeklinde ifade edilmektedir. Nesnelerin interneti ise diğer bileşeni oluşturmaktadır. Söz konusu kavram, interneti aracı olarak kullanmaları ile birbirleriyle iletişim içerisinde olmaları ve işleri kendi aralarında yönetmeleri durumu ve siber-fiziksel sistemler aracılığıyla fiziksel dünya ile siber alanı internet ile birbirine bağlayan sistemleri ifade etmektedir. Sonuç olarak, insanlardan neredeyse bağımsız, kendi kendilerini koordine ve optimize ederek üretim yapabilecek 'akıllı fabrikalar' çağına işaret edilmekte; üretim süresi, maliyetler ve üretim için ihtiyaç duyulan enerji miktarının azalacağı, üretim miktarı ve kalitesinin artacağı öngörülmektedir.⁵⁸

Gelişen teknoloji ile birçok alanda değişimler yaşanacaktır. Çalışma sistemleri, iş araç gereçleri, çalışma mekanları gibi birçok alanda dönüşümler olacağından yeni meslek kollarının çıkmasına bazı meslek dallarının ise yok olmasına neden olacaktır. Bu noktada değişimlere uyum sağlama adına gelecek planlaması yapma, geleceğin mesleklerine yönelik işgücü yetiştirme ve de gelecekteki teknolojik ortama ayak uydurabilmesi adına gençlere eğitim verilmelidir.

Geleceğin Meslekleri Raporu'nda(2016), 2015 ve 2020 yılları için iş dünyasının beklentileri doğrultusunda ihtiyaç duyulan 10 temel beceri sıralanmıştır. Söz konusu sıralamaya göre, 2015 yılı için öne çıkan beceriler, problem çözme becerisi, işbirliği, insan yönetimi, eleştirel düşünme, müzakere becerileri, kalite kontrol, hizmet oryantasyonu, muhakeme gücü ve karar verme, aktif dinleme ve yaratıcılık şeklindedir. Diğer taraftan, dijital dönüşüm sürecinin etkisiyle 2020 yılında bu sıralamanın değişmesi ve yeni becerilerin de listeye eklenmesi beklenmektedir. Bu anlamda, Dünya Ekonomik Forumuna göre 2020'nin işgücü piyasasında kendisine iyi bir yer arayanların sahip olması gereken ilk üç beceri; problem çözme, eleştirel düşünme ve yaratıcılık şeklinde olacaktır. Diğer taraftan, Tablodan da görüldüğü üzere, duygusal zeka ve bilişsel esneklik gibi yeni beceriler de listeye girmektedir.⁵⁹

⁵⁷ Ulusal İstihdam Stratejisi 2021-2023, T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

⁵⁸ Ulusal İstihdam Stratejisi 2021-2023, T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

⁵⁹ On Birinci Kalkınma Planı "İşgücü Piyasası ve Genç İstihdamı" Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara 2018

Tablo 14: Geleceğin Temel Becerileri

	2015	2020
1	Problem çözme becerisi	Problem çözme becerisi
2	İşbirliği	Eleştirel düşünme
3	İnsan yönetimi	Yaratıcılık
4	Eleştirel düşünme	İnsan yönetimi
5	Müzakere becerileri	İşbirliği
6	Kalite kontrol	Duygusal zeka
7	Hizmet oryantasyonu	Muhakeme gücü ve karar verme
8	Muhakeme gücü ve karar verme	Hizmet oryantasyonu
9	Aktif dinleme	Müzakere becerileri
10	Yaratıcılık	Bilişsel esneklik

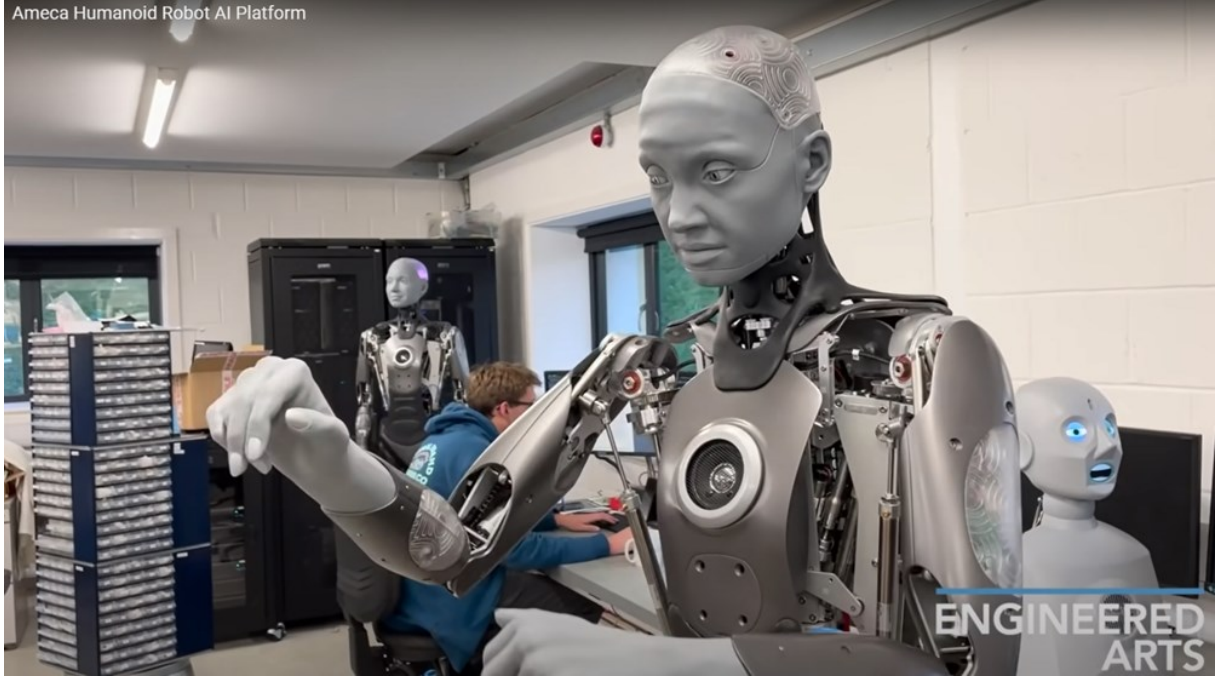
Kaynak: On Birinci Kalkınma Planı “İşgücü Piyasası ve Genç İstihdamı” Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara 2018

2016 yılında Dünya Ekonomik Forumu tarafından yayımlanan “Mesleklerin Geleceği Raporu”, Yeni Sanayi Devriminin istihdam üzerinde etkisinin olacağına ilişkin değerlendirmeyi destekler niteliktedir. Rapora göre, vasıfsız işgücü önemini tamamen kaybedecek, vasıflı işgücü, özellikle bilişim teknolojisi ile bağlantılı meslek mensupları büyük önem kazanacaktır. Düşük kalifiye işgücüne yönelik istihdam olanakları azalırken, farklı yetkinliklere sahip elemanlara olan talep ise artacaktır. Yeni işgücüne olan talep, en fazla mekanik-mühendislik sektöründe hissedilecektir.⁶⁰

Günümüzde robotların iş dünyasının kaçınılmaz birer parçası haline geldikleri gerçeğinden yola çıkılarak, robotların insanlarla birlikte hareket etmeleri ve bir arada uyum içerisinde yönetilmeleri zorunluluğu ortaya çıkmıştır. ABD merkezli bir düşünce kuruluşu olan PEW Araştırma Merkezi’nin 2014 yılının Ağustos ayında yaptığı araştırmaya göre, “2025 yılında Sayısal Hayat: Yapay Zeka, Robotlar ve İşlerin Geleceği” adlı anket çalışmasına katılan 1.896 teknoloji yetkilisi ve analistin %48’i, robotların mavi ve beyaz yakalı istihdamını yerinden edeceği konusunda hemfikirdir. Bu yorumu yapan yetkililer, bahse konu durumun gelir dağılımında eşitsizliği artıracığı ve sosyal düzende bozulmayı beraberinde getireceğini değerlendirmektedir.⁶¹

⁶⁰ Ulusal İstihdam Stratejisi 2021-2023, T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

⁶¹ Ulusal İstihdam Stratejisi 2021-2023, T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı



Kaynak: https://www.ntv.com.tr/galeri/teknoloji/en-gelismis-insansi-robot-ameca-tanitildi,uTmABupFaEad1_L1deoRjA/ryej95ha_E6Al1f05sk8Aw

Dijital dönüşümün meslekleri ortadan kaldırma ihtimali yanında, mesleklerin bazı aktivitelerinin bilgisayarlar tarafından üstlenilmesi durumu da söz konusu olmaktadır. Bu nedenle, dijital dönüşümün tehdit ettiği mesleklerin, yaş gruplarının ve cinsiyetin belirlenerek politika önerilerinin önceliklerinin ve hedef gruplarının belirlenmesi gerekliliği söz konusudur. Bu konuyla ilgili yapılmış çalışmalar, dijital dönüşümün tehdit ettiği meslek, yaş grubu ve cinsiyetler arası risk oranının belirlenmesi yönünde yol gösterici niteliktedir.⁶²

Tablo 15: Mesleklerin Bilgisayar Tarafından Yapılma İhtimali, (%)

	Kadın	Erkek	15-24	25-44	45-59	60 +
Düşük İhtimal	12	15	5	16	13	9
Orta İhtimal	29	24	25	30	26	12
Yüksek İhtimal	58	61	70	54	61	79

Kaynak: On Birinci Kalkınma Planı “İşgücü Piyasası ve Genç İstihdamı” Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara 2018

Mesleklerin bilgisayar tarafından yapılma ihtimali açısından kadın – erkek arasında önemli bir fark bulunmadığı görülmektedir. Dolayısıyla dijitalleşme konusunda işgücü piyasasında çoğu konuda dezavantajlı konumda olan kadınlara yönelik ayrıca politika üretilmesi gerekliliğinin söz konusu olmadığı söylenebilmektedir. Diğer yandan yaş grupları kırılımında risk düzeyine bakıldığında orta ve üst yaş grubunun mesleklerini kaybetme ihtimallerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu nedenle dijitalleşmenin işgücü piyasasına etkileri konusunda yaş grupları özelinde farklı politikalar üretilmesi gerekliliği söz konusudur.⁶³

⁶² On Birinci Kalkınma Planı, “İşgücü Piyasası ve Genç İstihdamı” Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara, 2018

⁶³ On Birinci Kalkınma Planı, “İşgücü Piyasası ve Genç İstihdamı”, Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara, 2018

4.3.2 Dünya’da Sanayi 4.0 Çalışmaları

4. Sanayi Devriminde öne çıkan ülkeler incelendiğinde ise, Almanya’da Endüstri 4.0 platformunun oluşturulduğu ve ayrıca Ulusal Dijital Ajansının kurulmasının planlandığı görülmektedir. İngiltere’de yapay zeka, sanayi stratejisinin ana unsurlarından biri haline gelmiştir. Catapult merkezleri ile dijital dönüşüm desteklenmektedir. Çin’de, Made in China 2025 Stratejisi hazırlanmış olup, dijitalleşmeye mega fonlarla destek olunmaktadır. Yüksek teknoloji inkübatörü 1.600 firma için 230 milyar dolar seviyesinde girişim sermayesi fonu oluşturulmuştur. Hollanda’da, Dijital Dönüşüm Stratejisi hazırlanmış ve Field Lab (dijital mükemmeliyet merkezleri) ağı oluşturulmuştur. Japonya’da, Toplum 5.0 kavramı ile dijital dönüşüm, ekonominin ve toplumun dönüşümü olarak görülmektedir. Fransa’da, Geleceğin Sanayi Stratejisi hazırlanmıştır. Aynı zamanda kritik teknoloji ve sektörler için stratejiler belirlenmiş ve buna ek olarak Geleceğin Endüstrileri Programı için 10 milyar dolar kredi bütçesi ayrılmıştır. ABD’de "Amerika Üretiyor" programı başlatılmış ve Ulusal İmalatta Yenilik Enstitüleri Ağı kurulmuştur. Güney Kore’de ise Akıllı Sanayi Stratejisi hazırlanmış ve aynı zamanda eklemeli imalat alanında tasarımcı ordusu yetiştirilmektedir.⁶⁴

Bu ülkelerin arasında ilk defa Endüstri 4.0 kavramını ortaya atan ve bu konuda detaylı çalışmalar yapan en önemli ülke Almanya olarak görülmektedir. Alman Hükümeti tarafından hazırlanan ve sağlık ve bakım, sürdürülebilirlik, iklim koruma ve enerji, kentsel ve kırsal alanlar, güvenlik, ekonomi ve iş 4.0 gibi geleceğin teknolojik gelişmelerinden etkilenecek alanlar için araştırma ve yenilik desteklerine ilişkin stratejiler oluşturan HighTech 2025 Stratejisinde, 2018-2021 yılları döneminde uygulanan Mesleki Eğitim Paketi girişimi ile geleceğe dönük, rekabetçi ve çekici meslekler için işgücünün hazırlanması taahhüt edilmektedir. Yine aynı Stratejide veri analizinin ve yapay zekâ gibi yeni nesil teknolojilerin artık tüm disiplinlerin merkezinde olduğu belirtilmekte ve bu kapsamda üniversitelerin dijitalleşme stratejilerinin destekleneceği, böylece ihtiyaç duyulan becerilere sahip işgücünün de artacağı vurgulanmaktadır.⁶⁵

Almanya İstihdam ve Sosyal İşler Bakanlığı tarafından ve meslek odaları, ticaret ve sanayi odaları, üniversiteler, kamu ve özel sektör paydaşlarıyla teknolojik gelişmelerin gelecekte işgücü piyasasında yaratacağı sorunları tespit etmek üzere 2015 yılında Green Paper Work 4.0 hazırlanmıştır. Mekânsal ve zamansal yönden çalışma biçimlerinde görülecek değişimler, kaybolan ve ilk kez ortaya çıkan meslekler, yeni çalışma koşulları ve sağladığı kayıplar ve kazançlar dokümanda bahsedilen ana temalardır. 2017 yılında hazırlanan White Paper Work 4.0 ile dijital çağda daha çok esnek zamanlara taşınan işlerin, herkes için güvenli ve insana yaraşır ve özel hayatla dengeli olmasının sağlanması amacıyla Green Paper Work 4.0’da bahsedilen eğilimler ve sorun alanlarından hareketle politika önerileri geliştirilmektedir. Doküman genelinde toplu iş kayıplarının olmayacağı ancak toplu olarak işlerin değişeceği varsayımı hâkimdir. Bu noktada da hayat boyu öğrenme ve mesleki eğitimler daha da önemli bir konuma taşınmaktadır. İhtiyaç duyulacak kalifiye işgücünün yetiştirilmesi ve sektörel ve bölgesel beceri eşleşmesinde ortaya çıkan uyumsuzlukların önlenmesini sağlayacak geleceğe dönük işgücü piyasası tahminlerinin düzenli olarak yapılması politika seçenekleri arasında sunulmaktadır.⁶⁶

2016 yılında Almanya Çalışma ve Sosyal İlişkiler Bakanlığı tarafından “2030 yılında Almanya İşgücü Piyasası: Dijital Çağda Ekonomi ve İşgücü Piyasası Raporu” hazırlanmıştır. Dijitalleşmenin genel anlamda işler üzerinde yarattığı etki sorusuna yanıt oluşturmak üzere hazırlanan Rapor, ileriye dönük işgücü piyasasında görülecek kayıp ve kazançların ne olacağına ilişkin tahminler içermektedir. Çalışmaya göre, dijitalleşme nedeniyle 27 farklı sektörde 700 bin işin kaybolacağı ancak 13 farklı

⁶⁴ Ulusal İstihdam Stratejisi 2021-2023, T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

⁶⁵ Ulusal İstihdam Stratejisi 2021-2023, T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

⁶⁶ Ulusal İstihdam Stratejisi 2021-2023, T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

sektörde 1 milyon yeni işin ortaya çıkacağı tahmin edilmektedir. Özellikle perakende, otel ve restoran hizmetleri, temel madenlerin işlenmesine dayanan imalat sanayi gibi sektörler istihdam kaybının en çok görüleceği sektörlerdendir. BİT ve Ar-Ge sektörleri ise istihdam artışının en fazla görüleceği sektörlerdir. Bu sonuçtan hareketle, işgücü piyasasında polarizasyonun yaşanma riskine dikkat çeken Rapor, beceri geliştirme politikalarının ve uygulamalarının tasarlanmasıyla bu riskin bertaraf edilebileceğini belirtmektedir.⁶⁷

Bununla birlikte AB’de, Avrupa 2020 kapsamında Dijital Gündem hazırlanmış ve Sanayinin Dijitalleşmesi Stratejisi geliştirilmiştir. Ek olarak, temel teknolojilerde Ar-Ge ve yenilik için 100 milyar dolarlık hibe programı oluşturulmuştur. Avrupa toplumunun ve ekonomisinin dijital dönüşümünü şekillendirmek üzere, AB tarafından 2021-2027 Çok Yıllı Mali Çerçevesi kapsamında başlatılan 8,2 milyar Euro bütçeli Dijital Avrupa Programı (Digital Europe Programme); kamu yönetiminin, özel sektör kapsamındaki işyerlerinin ve vatandaşların dijital teknoloji kullanımlarını artırmayı ve dijital dönüşümü hızlandırmayı amaçlamaktadır. Program kapsamında süper bilgisayar, yapay zekâ, siber güvenlik gibi gelişmiş dijital teknolojiler ile dijital beceriler alanında yatırımların artırılması hedeflenmektedir. Artan yatırımlar ile Avrupa’nın küresel dijital ekonomideki rekabet gücünün ve teknolojik özerkliğinin artmasına katkı sağlayacağı beklenmektedir. Dijital beceriler kapsamında, yeni teknolojiler konusunda uzman yetiştirme ve mevcut işgücünün becerilerini artırma ve güncelleme için toplam 600 milyon Euro bütçe tahsis edilmiştir. Programda, dijital teknolojilerde nitelikli uzman yetiştirmek amacıyla yapay zekâ, siber güvenlik ve yüksek başarımlı hesaplama alanlarında en yeni teknolojiler üzerine geliştirilen 160 yeni yüksek lisans programının açılması kararlaştırılmıştır. İşgücünün beceri düzeyini artırma kapsamında ise dijital teknolojilerin ekonominin tüm sektörlerine yayılmasını sağlayacak yeterliklerle donatmak üzere iş arayan ve özellikle KOBİ’de çalışan yaklaşık 150 bin kişi için gelişmiş dijital teknolojiler konusunda kısa süreli uzmanlık eğitimi kurslarının geliştirilmesi eylemi belirlenmiştir.⁶⁸

4.3.3 Türkiye ve TR52 Bölgesi’nde Sanayi 4.0 Çalışmaları

Değişen dünya koşullarına adapte olabilmek bir ülkenin geleceği açısından oldukça önemlidir. Çünkü gelişen ve değişen dünyaya uyum sağlayamamak ülkeler için sorun oluşturmaktadır. Çağın gerisinde kalmamak adına yeni gelişmeler ve teknolojiler takip edilmeli ve buna yönelik gerekli hamleler yapılmalıdır. Bu sebeple ülkemizde de geleceğe yönelik politikalar belirlenmiştir. TR 52 bölgesi içinde de ulusal alanda yapılan çalışmalar Teknokent, Innopark, İŞKUR, İŞGEM ve ilgili kurum ve kuruluşlarla uygulanmakta bölgenin çağın gereklerine uygun teknoloji ve istihdam alanları oluşturulmaya çalışılmaktadır.

Ülkemizde yeni Sanayi Devrimini yakalama noktasında, Milli Teknoloji Hamlesi ve Dijital Türkiye olarak tanımlanan süreç devam etmektedir. Dijital dönüşümün kamu hizmetlerini, sosyal ve ekonomik hayatı çok boyutlu ve küresel ölçekte etkileyecek önemli bir gelişme olduğu öngörüsüyle, ülkemizde 4. Sanayi Devrimi yolunda atılan adımlar; Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi Başkanlığı’nın (CBDDO) kurulması, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (STB) tarafından “Türkiye’nin Sanayi Devrimi: Dijital Türkiye Yol Haritası” ile “İmalat Sanayinin Dijital Dönüşümü Raporu ve Yol Haritası”nın hazırlanması ve Sanayide Dijital Dönüşüm Platformu’nun kurulması şeklinde sıralanabilmektedir.⁶⁹

Temel koordinasyon kurumlarının kurulması ve stratejilerin hazırlanmasının yanında işgücü piyasasında dönüşümü yakalamak için aktif politikalar sürdürülmektedir. İŞKUR, bahse konu alanda belirlenen hedefler doğrultusunda 4. Sanayi Devrimi ile ortaya çıkacak beceriler ve mesleklerde nitelikli

⁶⁷ Ulusal İstihdam Stratejisi 2021-2023, T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

⁶⁸ Ulusal İstihdam Stratejisi 2021-2023, T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

⁶⁹ Ulusal İstihdam Stratejisi 2021-2023, T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

işgücünün yetiştirilmesini sağlamaya yönelik özel politikalar ve uygulamalar geliştirmekte ve işverenlerin ihtiyaç duyduğu işgücünün yetiştirilmesine yönelik mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programları düzenlenmektedir. 2018 yılında hayata geçirilen “Geleceğin Mesleklerinde İşbaşı Eğitim Programları” uygulaması ile geleceğin meslekleri olarak görülen alanlarda düzenlenen işbaşı eğitim programlarına katılan 18-29 yaş arası gençler için işbaşı eğitim programı süresi 3 aydan 9 aya çıkarılmıştır. Ayrıca, bu mesleklerde düzenlenen programlara katılan gençlere diğer mesleklerde düzenlenen işbaşı eğitim programları katılımcılarına göre daha fazla zaruri gider ödemesi yapılmaktadır. Bu uygulama ile Teknokentler, Ar-Ge Merkezleri, Tasarım Merkezleri ve bilişim sektöründe faaliyet gösteren işyerlerinde geleceğin mesleklerinde düzenlenen işbaşı eğitim programları ile dijital dönüşümü sağlayacak nitelikli işgücünün yetiştirilmesi sağlanmaktadır.⁷⁰

Yeni Sanayi Devrimini belirleyen teknolojik gelişmeler, yalnızca üretim yöntemlerini ve iş hayatını değil, sosyal ve gündelik hayatı da doğrudan etkilemektedir. Dijital teknolojilerin sosyal ve ekonomik hayata nüfuz etmesiyle her bireyin öğrenmesi, çalışması ve toplumla entegre olabilmesi için dijital yetkinliklere sahip olması zorunlu hale gelmektedir. Dijital becerilerden yoksun olmak, özellikle istihdam edilebilmede sorun olarak kabul edilse de en temelde bireylerin gündelik hayatlarını etkileyebilmektedir. Bu kapsamda, vatandaşların dijital yeterliklerini geliştirmek ve desteklemek, bireylerin giderek dijitalleşen toplumda dijital teknolojileri kendinden emin, yaratıcı ve güvenli bir şekilde kullanabilmesi ve topluma dâhil olabilmesini sağlamak üzere politika ve uygulamaların geliştirilmesi gerekmektedir.⁷¹

Görüldüğü gibi, özellikle çalışma hayatının yapısında meydana gelen ya da gelecek değişikliklere yönelik oluşan olumsuz görüş ve bakış açıları olduğu kadar, gelişen teknolojinin üretimde bir çığır açacağı yönünde değerlendirmeler de oldukça fazladır. Tüm bu farklı görüşlere rağmen açık olan husus, günümüzde gelişme ve büyümeyi hedefleyen, ekonomik ve sosyal açıdan geri kalmak istemeyen tüm ülkelerin var olan yenilikleri takip etmesi ve teknolojiye uyum sağlamasının bir zorunluluk haline gelmiş olmasıdır. Genç nüfusun ekonomik ve sosyal açıdan önemi göz önüne alındığında, genç istihdamının artırılması adına teknolojik gelişmelerle uyumlu hale getirilmiş örgün, yaygın, mesleki ve hizmet içi eğitim yoluyla gençlerin niteliklerinin geliştirilmesi, politika üretilmesi gereken hususların başında yer almaktadır.⁷²

Ekonomilerin büyümesi, rekabet edebilmesi ve ülkelerin kalkınması için teknolojik ilerlemeleri takip etmek ve üretim süreçlerini buna göre adapte etmek kaçınılmaz olmaktadır. Ancak teknolojik gelişme, büyümenin temel dinamiklerinden olduğu gibi ekonomik büyümenin getirdiği faydaların dengesiz paylaşılması nedeniyle eşitsizliğin de kaynağı olabilmektedir. Bu nedenle yeni dönemin gerektirdiği becerilere hızlı adaptasyonun sağlanması kapsamında ekonominin ve toplumun dijitalleşmesi, 4. Sanayi Devriminin getireceği fırsatlardan maksimum düzeyde faydalanılabilmesi için elzem olmaktadır.

Bu konuda ulusal istihdam planında yer alan hedefler aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

1. Gelecekte dönüşüm geçirecek veya yeni ortaya çıkacak sektör, meslek ve becerilerin tespit edilmesi için orta ve uzun vadeli projeksiyon çalışmaları yapılacaktır.
2. Meslek kategorileri güncellenecek ve bu doğrultuda gerekli mevzuat çalışmaları yapılacaktır.

⁷⁰ Ulusal İstihdam Stratejisi 2021-2023, T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

⁷¹ Ulusal İstihdam Stratejisi 2021-2023, T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

⁷² Ulusal İstihdam Stratejisi 2021-2023, T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

3. Kamu kurum ve kuruluşları, meslek kuruluşları, üniversiteler, sosyal taraflar ve STK'ların bu alanda kurumsal kapasitelerinin artırılması, çalışma hayatının geleceğinin değerlendirilmesi ve konuya ilişkin çalışmaların desteklenmesi sağlanacaktır.

4. Geleceğin işlerine yönelik eğitim, tanıtım ve aktif işgücü piyasası programları faaliyetleri artırılacaktır.

5. Geleceğin işleri alanında destek faaliyetleri artırılacaktır.

4.4 GENÇ İŞSİZLİĞİ NEDEN VE SONUÇLARI

4.4.1 Genç İşsizliği Nedenleri

Genç işsizlik birçok faktörden etkilenmektedir. Genel olarak genç işsizliği etkileyen faktörler makro ve mikro nedenler olarak iki sınıfa ayrılmaktadır. Makro nedenler olarak:

- Talebin yetersiz olması
- Ekonomik krizler
- Ülkenin demografik yapısı
- Eğitim sisteminin nitelikli işgücünü sunamaması
- İstihdamda ücret politikaları ve asgari ücret uygulamaları, sayılabilir.⁷³

Mikro nedenler ise:

- Gençlerin günümüzde eğitimlerine devam etmek istemesi
- Eğitimli işsizlerin ortaya çıkması
- Gençlerin işten ayrılmaya ve daha sık iş değiştirmeye yatkın olması
- İşverenlerin yetişmiş işgücü talebinden dolayı gençlerin işe alımlarına olumsuz bakmaları
- Gençlerin ilk defa bir işe girecek olması
- Gençlerin işe alımlarının yetişkinlere göre daha masraflı olması
- Bireylerin etnik kökeni ve engellilik durumları, şeklinde sayılabilir.⁷⁴

4.4.2 Genç İşsizliği Sonuçları

Genç işsizliğin belirtilen birçok nedeni belirli sonuçları da beraberinde getirmektedir. Genel olarak genç işsizlik; ekonomik, sosyal ve psikolojik sonuçlar doğurmaktadır. Ekonomik olarak:

- Gençlerin üretime katılamamaları
- Üretimde eksik ya da kayıp istihdamın ortaya çıkması
- Vergilerin azalması
- Kayıt dışı istihdamın artması
- Bireysel gelirin azalması ve gelir dağılımının bozulması
- Devlet giderlerinde artış olması
- Tasarrufların azalması

⁷³ Muammer Maral, Furkan Yıldız, Yusuf Alpaydın, "Türkiye'de Yükseköğretim Harcamaları ve Genç İşsizliği İlişkisi Üzerine Bir Analiz", İktisat Politikası Araştırmaları Dergisi - Journal of Economic Policy Researches Cilt/Volume: 8, Sayı/Issue: 2, 2021

⁷⁴ Muammer Maral, Furkan Yıldız, Yusuf Alpaydın, "Türkiye'de Yükseköğretim Harcamaları ve Genç İşsizliği İlişkisi Üzerine Bir Analiz", İktisat Politikası Araştırmaları Dergisi - Journal of Economic Policy Researches Cilt/Volume: 8, Sayı/Issue: 2, 2021

- Gençlerin eğitimleri için ayrılan kaynakların israf olması, genç işsizliğin ekonomik sonuçlarındandır.⁷⁵

Genç işsizliğin sosyal sonuçları ise ekonomik sonuçları gibi çeşitlilik göstermektedir:

- İşsiz gençlerin sisteme kızgın olmaları
- Suç işleme oranlarının artması
- Politik olarak bireylerin marjinalleşmesi
- Gençlerin sosyal dışlanmaları
- Zararlı alışkanlıkların artması
- Bireylerin uzun süre işsiz kalma nedeniyle çok düşük ücretli işlerde çalışmaları gibi etkenler, genç işsizliğin sosyal sonuçları arasında sayılabilir.⁷⁶

Genç işsizliğin psikolojik sonuçları arasında ise:

- Stres
- Özgüven kaybı
- Psikolojik sağlık problemleri
- Yaşam tatmininin azalması
- İntihar oranlarının artması, sayılabilir.⁷⁷

Genç işsizliğin birçok nedeni olup birçok açıdan incelenmesi gereken bir konu olduğu anlaşılmaktadır. Görüldüğü üzere genç işsizliğin toplum açısından ciddi zararları bulunmaktadır. Ekonomik, sosyal, kültürel, psikolojik gibi birçok konuda hem toplumu hem genç bireyi zarara uğratmaktadır. Genç işsizliği üzerine çalışmak konuyla ilgili politika üretmek ve sorunun çözümüne yönelik uygulamaları hayata geçirmek bölge ve ülke için olumlu sonuçlar doğuracaktır.

4.5 GENÇ İSTİHDAMINA YÖNELİK UYGULANAN POLİTİKALAR

Ülkelerin işsizlikle mücadelesinde özellikle iki önemli politikadan söz edilebilir; aktif istihdam politikaları ve pasif istihdam politikaları. Pasif işgücü piyasası politikaları özellikle 20. yy. ilk çeyreğinden itibaren uygulama alanı bulmuştur. Pasif işgücü piyasası politikalarının sorunun çözümünde yetersiz kalması ise aktif işgücü piyasası politikalarına gereksinimi ortaya çıkarmıştır. Pasif işgücü piyasası politikaları doğası gereği, işsizlik karşısında bireylerin gelir kayıplarını telafi etmeyi amaçlayan gelir desteği tedbirlerini kapsamaktadır. Bu tür politikalar, özellikle kısa dönemde işsizliğin yaratacağı olumsuz ekonomik ve sosyal etkilerin hafifletilmesinde önemli rol oynayarak kısmen gelir devamlılığını sağlayabilmektedir. Aktifleştirme stratejileri ve aktif işgücü piyasası politikaları ise gençlerin istihdam edilebilirliğini geliştirmeye yönelik uygulamaları içermekte ve kendi içerisinde çeşitlilik göstermektedir.⁷⁸

1970’li yıllarda küresel boyutlarda yaşanan ekonomik krizlerle birlikte önlenemez bir şekilde yükselen işsizlik sorununa karşın, özellikle 1980 ve 90’lı yıllar işgücü piyasasına yönelik müdahalenin gerekliliği

⁷⁵ Muammer Maral, Furkan Yıldız, Yusuf Alpaydın, “Türkiye’de Yükseköğretim Harcamaları ve Genç İşsizliği İlişkisi Üzerine Bir Analiz”, İktisat Politikası Araştırmaları Dergisi - Journal of Economic Policy Researches Cilt/Volume: 8, Sayı/Issue: 2, 2021

⁷⁶ Muammer Maral, Furkan Yıldız, Yusuf Alpaydın, “Türkiye’de Yükseköğretim Harcamaları ve Genç İşsizliği İlişkisi Üzerine Bir Analiz”, İktisat Politikası Araştırmaları Dergisi - Journal of Economic Policy Researches Cilt/Volume: 8, Sayı/Issue: 2, 2021

⁷⁷ Muammer Maral, Furkan Yıldız, Yusuf Alpaydın, “Türkiye’de Yükseköğretim Harcamaları ve Genç İşsizliği İlişkisi Üzerine Bir Analiz”, İktisat Politikası Araştırmaları Dergisi - Journal of Economic Policy Researches Cilt/Volume: 8, Sayı/Issue: 2, 2021

⁷⁸ Dr. Hülya Altınsoy, “Türkiye’de Genç İşsizliğinin Boyutları ve Çözümüne İlişkin Öneriler” Ocak 2020, Cilt 11, Sayı 1, Sayfa: 69-89

üzerine sıkça tartışmaların yaşandığı bir dönem olmuştur. Bu doğrultuda, 90'lı yıllardan itibaren ağırlıklı olarak iş arama yardımları, iş odaklı eylem planları, eğitim merkezli uygulamalara ve esnek çalışma faaliyetlerinin genişletilmesine dayandırılarak oluşturulan aktif istihdam politikaları, işgücü piyasalarının yeniden düzenlenmesi ve işsizliğin azaltılıp istihdamın artırılması amacıyla birçok ülkede yaygın olarak kullanılmıştır. Aktif işgücü piyasası politikaları, büyüyen bir ekonomi ve sürdürülebilir sosyal ekonomik kalkınma için önemli görülmektedir. Bu politikalar yapısal ve teknolojik değişime adapte edilebilen ve mobilitesi yüksek işgücü oluşturmak için gereklidir. Aktif istihdam politikalarının işsizliğe karşı en iyi koruma politikası olduğu genel olarak kabul görmektedir. İşsizlere geçinebilecekleri ücret düzeyi vermek yeterli değildir. Asıl olan istihdam yaratmaktır. Rekabetçi ülkeler için aktif istihdam politikaları bir yatırım niteliğindedir. Aktif istihdam politikaları beceri geliştirme, yeniden istihdam ve diğer politikaları teşvik etmelidir. En önemlisi sürekli büyüyen işgücü için insana yakışır iş oluşturulması gerekmektedir.⁷⁹

4.5.1 Eğitim Politikaları

Makro açıdan istihdam yaratmada ve dolayısıyla genel ve genç işsizlik sorununun çözümünde; mikro açıdan ise kaliteli işgücünün yaratılmasında en önemli etkenlerin başında eğitim gelmektedir. Bir ülkede eğitim seviyesi ne kadar artarsa, ekonomik performans üzerinde o oranda bir gelişme meydana gelecektir. Eğitime yapılan katkı beşerî sermaye birikimi sağlamakta, beşerî sermaye birikimi de istikrarlı bir ekonomik büyüme, dolayısıyla gelir artışı meydana getirmektedir. Eğitim ile sağlanan bilgi ve beceriler insanların istihdam edilebilirliklerini artırır ve dolayısıyla işsizlik üzerinde olumlu tesir yapar.⁸⁰

Eğitim bireyin donanım ve kapasitesini artıracaktır. Özellikle teknoloji alanındaki yenilikler ve ardı ardına meydana gelen yeni sistemler çalışma koşullarını değiştireceğinden gençlerin gelişen yeni sistemleri öğrenmeleri ve benimsemeleri açısından eğitim son derece önem taşımaktadır. Genç işsizliği sorununun çözümünde gençlere, günümüzün ve geleceğin işgücü piyasasının gerekliliklerini karşılayacak eğitim verilmelidir.

Eğitim kalitesinin artırılması ve eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması adına eğitim hizmetine ilişkin olarak alınabilecek tedbirler:

- Gençlere temel eğitim sağlanmasını ve okuldan erken ayrılmanın önlenmesini amaçlayan tedbirler
- Mesleki eğitim sisteminin, gençlerin işgücü piyasasına girmeleri için sadece temel eğitimin sağlanmasını amaçlayan tedbirler
- Yaygın ve enformel öğrenmeyi teşvik etmeyi amaçlayan tedbirler
- Genç işsizleri, işgücü piyasasına girişi kolaylaştırmayı hedefleyen özel programları izlemeye teşvik eden tedbirler
- Eğitimi iş deneyimi ile birleştirmek amacıyla uygulanan tedbirler
- Yükseköğrenim ve hayat boyu öğrenme ile ilgili tedbirler
- Gençlere sağlanan garantiler, olarak sayılabilir.⁸¹

⁷⁹ Dr. Hülya Altınsoy, "Türkiye'de Genç İşsizliğinin Boyutları ve Çözümüne İlişkin Öneriler" Ocak 2020, Cilt 11, Sayı 1, Sayfa: 69-89

⁸⁰ Dr. Hülya Altınsoy, "Türkiye'de Genç İşsizliğinin Boyutları ve Çözümüne İlişkin Öneriler" Ocak 2020, Cilt 11, Sayı 1, Sayfa: 69-89

⁸¹ Dr. Hülya Altınsoy, "Türkiye'de Genç İşsizliğinin Boyutları ve Çözümüne İlişkin Öneriler" Ocak 2020, Cilt 11, Sayı 1, Sayfa: 69-89

4.5.2 Doğrudan İş İmkânı Oluşturma Programları

İş yaratma programları iş bulmaları çok olan işsizlere yönelik olarak geliştirilmiş programlardır. Dolayısıyla katılımcılarının büyük bir kısmını uzun dönemli işsizler oluşturmaktadır. Özellikle, 1980li yıllarda uzun dönemli işsizlerin toplam işsizler içerisindeki oranında meydana gelen hızlı artış, iş yaratma programlarının da önemini arttırmıştır. Doğrudan iş yaratma programları, çoğu ülkede gençlerin çalışma hayatı ile ilişki kurmaları ve bir deneyim kazanmaları amacıyla yönelik, tamamlayıcı bir politika aracı olarak kullanılmaktadır. Bu tür programlarda işveren genellikle kamu veya kâr amacı gütmeyen kuruluşlar olurken, işler de toplumsal fayda gözetilerek geçici süreli olarak belirlenmektedir. Amaç, işsiz kalan bireye kısa vadeli çalışma imkânı sunabilmektir. Ayrıca daha minimal farklı programlar da bulunmaktadır. Bu programlar; yerel yönetimler, sivil örgütler ve gönüllü gruplar tarafından desteklenmektedir. Doğrudan kamu istihdamı sağlayan programların genelde kısa süreli çözümler olarak görüldüğü bilinmekle beraber, bazı ülkelerde devamlı istihdam aracı olarak kullanıldığı da gözlemlenmektedir. Programların hedef kitlesini engelliler, yoksullar ve gençler oluşturmaktadır. Programa katılım karşılığı ayni ya da nakdi yardım şeklinde ödeme yapılmaktadır ve yapılan yardımların düşük seviyelerde olmasına dikkat edilir. Bunun sebebi gerçekten programa en çok ihtiyaç duyulan kesime ulaşılma isteğidir.⁸²

4.5.3 Ücret/İstihdam Sübvansiyonları

Çeşitli finansal destekler ile istihdamı arttırmayı hedefleyen, aktif istihdam politikaları arasında önemli bir noktada bulunan ücret/istihdam sübvansiyonları, gelişmişlik düzeyi bakımından farklılık gösteren birçok ülkede gerek işverenlere gerekse kişilere hükümetler eliyle sosyal sigorta prim sübvansiyonları, ücret sübvansiyonları, vergi indirimi şeklinde tanınan finansal teşvikleri kapsamaktadır. Bu teşviklerin, gençler gibi işgücü piyasasında dezavantajlı durumda bulunan kesimlerin istihdamını arttırma noktasında nadiren de olsa başvurulmuş bir yöntem olduğu belirtilmektedir.⁸³

Uygulama noktasında süresi, miktarı ve işgücü piyasasının genel yapısı bakımından farklılık gösteren ücret/istihdam sübvansiyonları, işletmelere de kişilere de verilse, işverenleri yeni işçi istihdam etmeye teşvik etmektedir. Bu durumun iki temel sebebi vardır. İlki işverenin yükleneyeceği ilave işçi maliyetinin azalması, diğeri ise sübvansiyonlar sayesinde işverenin alacağı riski belli bir düzeyde telafi ederek, dezavantajlı konumda olan genç işgücüne karşı işverenlerin takındıkları olumsuz tavırların yumuşatılmasıdır.⁸⁴

Ücret/istihdam sübvansiyonları; özellikle uzun süreli işsizliğin ve/veya genç işsizliğin yüksek olduğu dezavantajlı bölgelerde, işsizlerin istihdamını ücret veya istihdam sübvansiyonları ile destekleyerek işgücü piyasasının canlandırılmasına yönelik uygulamalardır. Sübvansiyonlar, değişen ekonomik koşullar altında tesis edilse de en sık ekonomik gelişme dönemlerinde uygulama alanı bulmaktadır. Bu program dezavantajlı gruplarda sosyal dışlanmayı önlemek amacıyla istihdamı teşvik ederek toplumsal bir amaca da öncülük etmektedir. Sübvansiyonlu istihdamda dikkat edilmesi gereken en önemli nokta “fayda maliyet analizinin” çok iyi şekilde yapılması gerekliliğidir. Çünkü bu programda daha önceden sübvansiyon edilmeden istihdam edilmiş işçilerin yerine sübvansiyon edilmiş işçilerin istihdam edilmesi veya

⁸² Dr. Hülya Altınsoy, “Türkiye’de Genç İşsizliğin Boyutları ve Çözümüne İlişkin Öneriler” Ocak 2020, Cilt 11, Sayı 1, Sayfa: 69-89

⁸³ Dr. Hülya Altınsoy, “Türkiye’de Genç İşsizliğin Boyutları ve Çözümüne İlişkin Öneriler” Ocak 2020, Cilt 11, Sayı 1, Sayfa: 69-89

⁸⁴ Dr. Hülya Altınsoy, “Türkiye’de Genç İşsizliğin Boyutları ve Çözümüne İlişkin Öneriler” Ocak 2020, Cilt 11, Sayı 1, Sayfa: 69-89

işverenin sübvansiyonlu işçileri işe alıp sübvansiyon süresi sona erdikten sonra işten çıkarması söz konusu olabilir. Bu nedenle bu programın iyi bir şekilde izlenmesi ve tasarlanması gerekmektedir.⁸⁵

4.5.4 Gençler Arasında Girişimciliğin Özendirilmesi

Girişimcilik faaliyetlerinin geliştirilerek gençler arasında bağımsız çalışmanın yaygınlaştırılması, 2001 yılında BM, ILO ve Dünya Bankası himayesinde uluslararası düzeyde kurulan Gençlik İstihdam Ağı (YEN) tarafından özellikle üzerinde durulan konulardan biridir. İş fırsatlarının görece olarak sınırlı olduğu şartlarda girişimlerin desteklenmesinin, genç işsizliği ile mücadelede büyük önem taşıdığı vurgulanmaktadır.

Girişimciliğin yaygınlaştırılması ve etkinliğinin artırılması için yapılması gerekenler:

- Girişime başlamaya engel olan yasal ve kurumsal çerçevenin yumuşatılarak yeni iş kuranlara kolaylıklar sunulması, Girişimcilere kolaylıklar sunmanın, aynı zamanda enformel sektörün büyüklüğü üzerinde yararlı bir etki yapacağı varsayılmaktadır. Çünkü yasal ve kurumsal engeller kaldırılırsa işletmeler yasal çerçevede kurulmayı tercih edeceklerinden kayıt dışı kuruluşlar sınırlanacaktır.
- Girişimciliğin hükümetler tarafından teşvik edilmesi ve sağlanan kredi imkânları ile desteklenmesi
- Girişimcilik konusunda tecrübe eksikliği olan gençlere, girişimcilik becerileri ile ilgili eğitim ve danışmanlık hizmetlerinin sunulması şeklinde sıralanabilir.

4.5.5 Kadın İstihdamının Artırılması

Kadınların işgücüne katılma oranının yükseltilmesi açısından çözüm odaklı bir strateji belirlenmesi gerekliliği söz konusudur. . Bu çerçevede ilk etapta kadınların eğitime erişme noktasındaki durumlarının sorgulanması gerekmektedir. Bu çerçevede kadınların okullaşma oranının yükseltilmesine yönelik olarak yürütülen çalışmaların kararlılıkla sürdürülmesi gerektiği açıktır. Diğer yandan eğitime erişen ve işgücü piyasasının gerektirdiği becerilere sahip kadınların da işgücüne katılma oranlarının düşük olmasının nedenlerinin araştırılması gerekmektedir. Bu konudaki veriler, toplumsal rol dağılımının kadınları işgücü piyasasından uzaklaştırdığı yönündedir. Kadınların aile içerisindeki sorumluluklarının, işgücü piyasasına katılma noktasında en önemli engel olarak ortaya çıktığı görülmektedir.⁸⁶

⁸⁵ Dr. Hülya Altınsoy, "Türkiye'de Genç İşsizliğinin Boyutları ve Çözümüne İlişkin Öneriler" Ocak 2020, Cilt 11, Sayı 1, Sayfa: 69-89

⁸⁶ Dr. Hülya Altınsoy, "Türkiye'de Genç İşsizliğinin Boyutları ve Çözümüne İlişkin Öneriler" Ocak 2020, Cilt 11, Sayı 1, Sayfa: 69-89

5 SONUÇ VE DEĞERLENDİRMELER

Genç istihdamı günümüz dünyasında önemli bir başlık olarak karşımıza çıkmaktadır. Dünya genelinde normal işsizlik oranının üç katı kadar olan genç işsizliği bu konunun önemini ortaya koymaktadır. Gençlik dönemi hayatın en üretken ve verimli dönemi olduğundan bu potansiyelin en etkili bir şekilde kullanılması topluma birçok açıdan fayda sağlayacaktır. Gençler değişen ve gelişen dünya dinamiklerine uyum sağlama ve öğrenme konusunda daha başarılıdırlar. Dolayısıyla gençler bir ülkenin geleceği olduğu için gençlere yönelik istihdam politikaları yaratmak hem ülkenin hem de gençlerin menfaatinedir. Aksi takdirde hayatlarının en verimli dönemlerindeki gençler hem üretimden uzak kalacak hem de kendilerini geliştirme fırsatı bulamayacak sonuç olarak potansiyel bir kayıp teşkil edeceklerdir.

TR52 bölgesinde genç nüfus sayısı 412.740 olarak tespit edilmiştir. Genç nüfusun bölge içindeki oranı %16,5 olarak belirlenmiştir. Dünya genelinde genç işsizlik oranı %15,28, Türkiye’de bu oran % 25,30 ve TR52 bölgesinde %16,1 olarak tespit edilmiştir. Hem ülke oranı hem de bölge oranı dünya ortalamasının üstünde kalmaktadır. TR52 bölgesinin genç işsizlik oranının Türkiye oranına nazaran daha düşük olması dikkat çekmektedir. Bu da gençlerin istihdamı bakımından bölgenin görece avantajlı olduğunun göstergesidir.

Gençlerin en büyük dezavantajlarından biri de işe girmede yaşanan tecrübe eksikliğidir. Henüz herhangi bir meslekte ya da alanda uzmanlaşmadıklarından iş piyasasında yer edinmekte zorlanmaktadırlar. İş piyasasında işverenler genel olarak tecrübesiz personel istemediklerinden bu durum genç istihdamını olumsuz şekilde etkilemektedir. Bu konuda dünyada Japonya ve Almanya’nın uyguladığı politikalar dikkat başarılı bir performans sergilemişlerdir. Ülke uygulamalarına bakıldığında, Japonya’da “Deneme Süresi İstihdam Programı” dikkat çekmektedir. Bu programın amacı genç işsiz eğitim ve becerisini geliştirmek için 3 ay süre ile çalıştırılması ve işverenin mali açıdan desteklenmesidir. Bu program kapsamında çalışan gençlerin %80’i, çalıştıkları iş yeri tarafından istihdam edilmişlerdir. Bu uygulama ülkemizde İŞKUR’un yürüttüğü “İşbaşı Eğitim Programları” ile benzerlik göstermektedir. Almanya’nın sistemi incelendiğinde ise işgücünün büyük bir kısmının çıraklık eğitimi aldığı görülmektedir. Okulda verilen teorik bir eğitim ve işyerinde verilen pratik eğitim ile birleşen sistem ikili sistem olarak adlandırılır. Teorik eğitim genç istihdamı için genç bireye nitelik sağlarken pratik eğitim ise gencin kolayca iş piyasasına girmesini sağlamaktadır. Bu uygulamalar gençlerin tecrübe sorununu ortadan kaldırarak mesleğe yönelik gelişmesini sağlayıp hem işveren için hem de gençler için menfaat sağlamaktadır. Genel olarak dünyada genç istihdamı politikaları incelendiğinde mesleki eğitimin oldukça önemli ve de faydalı olduğu saptanmıştır. Mesleki eğitimin geliştirilip yaygınlaştırılması bölgede genç istihdamına fayda sağlayacaktır.

Dünya genelinde genç istihdamına yönelik yaşanan sorunlardan biri de ne eğitimde ne istihdamda olan(NEET) gençlerdir. Bu gençler ne eğitimde olup kendilerini geliştirmekte ne de istihdamda olup üretime katkı sağlamaktadır. Bu durum hayatlarının en efektif dönemlerinin boşa geçmesine sebep olmakta aynı zamanda kendilerine de psikolojik olarak zarar vermektedir. Böylece genç birey hem kendine hem de topluma fayda sağlamaktan uzak kalmaktadır. Bu nedenle bölgedeki gençlere yönelik bu konuda çalışmalar yapılmalı gençlerin bu boşluktan kurtarılmalı gerekmektedir. Bu durum zeki ve de başarılı gençlerin keşfedilmesine olanak sağlayacak ve bölge adına fayda sağlayacaktır.

Geleceğin teknolojileri, dijitalleşme ve de değişen dünya düzeni her konuda olduğu gibi genç istihdamı konusunda da önemli bir başlık teşkil etmektedir. 18. Yüzyıldan itibaren girilen Sanayi Devrimi’nden bu yana dünyada çok hızlı değişimler yaşanmış ve hayatımızda her alanda yer etmiştir. İstihdam konusunda birçok meslek kaybolmuş yerini yeni mesleklere bırakmıştır. Endüstri 4.0 dönemi yani 4. Sanayi Devrimi dünya çapında yer etmiş bir konudur. Birçok ülke bu konuda çalışmalar yapmış ve

geleceğe yönelik programlar oluşturma hedefi içine girmişlerdir. Çünkü değişen sisteme uyum sağlamak ülkeler için her alanda elzemdir. Ülkemizde bu konuya yönelik 'Milli Teknoloji Hamlesi ve Dijital Türkiye' yaklaşımıyla konuya yaklaşmıştır. Gelecekte bilgisayar odaklı ve de robotik sistemlerin iş hayatında daha fazla yer edecek olması işgücü açısından her ne kadar bir azalmaya sebep olsa da yeni alanlar yeni sektörlerin de ortaya çıkmasını sağlayacaktır. Bu konuda gençler için geleceğe yönelik eğitimlerin verilmesi, yeni teknolojilere adapte edilmesi ve gerekli donanımın sağlanması gençlerin istihdamı açısından fayda sağlayacak hem bölge hem de ülke genelinde istihdam konusunda avantaj sağlayacaktır.

Genç işsizliği beraberinde birçok sorun doğurmaktadır. Her şeyden önce gençlerin istihdama katılamamaları potansiyel bir kayıp teşkil etmektedir. Bölgenin potansiyel dinamik ve aktif işgücü israf olmaktadır. Var olan potansiyel kullanılamamakla beraber gençlerin de kendi alanlarında tecrübe sahibi olamayıp kendilerini geliştirememelerine sebep olmaktadır. Genç bireyin işsiz kalması aynı zamanda kendini yetersiz hissetmesine neden olup psikolojik olarak çöküntüye neden olabilecektir. İşsizlikten kaynaklı, gençlerin illegal gelir elde etme yöntemlerine başvurup gayrimeşru işlere girişmesi olası olacaktır. Bu durum bölgede suç işleme oranlarının artmasına neden olabilecektir.

Genç istihdamına yönelik birçok uygulanan politika bulunmaktadır. Bunlar aktif istihdam politikaları ve pasif istihdam politikaları olarak ikiye ayrılmaktadır. Aktif istihdam politikaları direk istihdam yaratmaya yönelik olup sorunun çözümünde etkin mücadele sergilemektedirler. Bunlar; eğitim politikaları, doğrudan iş imkânı oluşturma programları, ücret sübvansiyonları, gençler arasında girişimciliğin özendirilmesi olarak sayılabilir. Pasif istihdam politikaları ise soruna kalıcı çözümler bulmayı geçici önlemler olduğu söylenebilir. Türkiye'de ve TR52 bölgesinde genç istihdamına yönelik bu politikalar T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İŞKUR, KOSGEB ve ilgili kurum/kuruluşlarca uygulanmış olup geleceğe yönelik çalışmalar devam etmektedir.

Görüldüğü üzere genç istihdamı dünya ve Türkiye'de önemli bir konudur. Ekonomik, sosyal ve kültürel olarak bir bölgeyi veya ülkeyi etkilemektedir. Bu da sorunun çözümüne yönelik gerçekleştirilen politikaların ve çözümlerin bölgede gelişmişlik ve kalkınmışlık seviyesini artıracığının göstergesidir. Nitekim genç bireylerin aktif, özgüvenli ve mutlu olduğu bir bölgenin huzur ve refah düzeyi de yüksek olur.