

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**TÜRKİYE’DE GENÇ İŞSİZLİĞİ İLE MÜCADELEDE
AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI**

DOKTORA TEZİ

Emel ÇETİNKAYA

Enstitü Anabilim Dalı :Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tez Danışmanı : Prof.Dr. Engin YILDIRIM

AĞUSTOS - 2008

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TÜRKİYE’DE GENÇ İŞSİZLİĞİ İLE MÜCADELEDE
AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI

DOKTORA TEZİ

Emel ÇETİNKAYA

Enstitü Anabilim Dalı :Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Bu tez 12/08/2008 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı

- Kabul
 Red
 Düzeltme

Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Emel ÇETİNKAYA

23.07.2008

ÖNSÖZ

Tüm dünyada özellikle son yıllarda artan genç işsizliği ve genç işsizlikle mücadelede önemi giderek artan aktif işgücü piyasası politikaları bu çalışmayı yapmaya değer kılmıştır. Bu tez Sakarya Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Komisyon Başkanlığı tarafından desteklenmiştir.

Öncelikle bu çalışmanın hazırlanmasında bilgi ve tecrübesinden yararlandığım danışman hocam Prof. Dr. Engin YILDIRIM'a,

Bu uzun ve yorucu süreçte bana yol gösteren, önemli katkılar sağlayan ve her zaman motive edici davranışlarıyla destek veren değerli hocam Doç. Dr. M. Kemal BİÇERLİ'ye,

Çalışmalarım sırasında ihtiyacım olan kaynakları benimle paylaşan ve içten yardımlarıyla bana destek olup katkı sağlayan değerli hocam Öğr. Gör. Şuayip ÇALIŞ'a,

Ayrıca, bu günlere ulaşmamda emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim AİLEME,

yürekten ve sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Emel ÇETİNKAYA

23.07.2008

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	v
TABLolar LİSTESİ	vi
ÖZET	xi
SUMMARY	xii
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: GENÇ İŞSİZLİĞİ SORUNU	9
1.1. Genç İşsizliği Kavramı	9
1.2. Genç İşsizliğindeki Eğilimler	11
1.3. Genç İşsizliğinin Boyutları	12
1.4. Genç İşsizliğinin Genel Karakteristikleri	14
1.5. Değişen Koşullar ve Genç İşsizliği ve İstihdamına Etkileri	15
1.6. Genç İşsiz Nüfus İçinde Dezavantajlı Gruplar	18
1.7. Genç İşsizliğinin Etkileri	22
1.7.1. İşsizliğin Gençler Üzerindeki Ekonomik Etkileri	23
1.7.2. İşsizliğin Gençler Üzerindeki Sosyal Etkileri	25
1.7.3. İşsizliğin Gençler Üzerindeki Psikolojik Etkileri	28
1.8. Genç İşsizliğinin Teorik Açıklamaları	29
1.8.1. Konjonktürel Açıklamalar.....	30
1.8.2. Yapısal Açıklamalar	32
1.8.3. Demografik Açıklamalar	37
1.9. Genel Bir Değerlendirme	38
BÖLÜM 2: GENÇ İŞSİZLİĞİ İLE MÜCADELEDE AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI	41
2.1. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları: Kavram, Amaç ve Önemi	41
2.2. Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Ekonomik ve Sosyal Etkileri	43
2.3. Genç İşsizlere Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları	46
2.3.1. Genç İşsizliği İle Mücadelede Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Önemi ..	46
2.3.2. Genç İşsizliği İle Mücadelede Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Yaklaşımları	48

2.3.2.1. Arz Yönlü Aktif İşgücü Piyasası Politikaları	49
2.3.2.2. Talep Yönlü Aktif İşgücü Piyasası Politikaları	53
2.3.2.3. İşgücü Piyasasının İşleyişini Geliştirmeye Amaçlayan Politikalar	59
2.4. Gençlere Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Seçimi, Uygulanması, İzlenmesi ve Değerlendirilmesi	62
2.4.1. Gençlere Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Seçimi ve Uygulanması	62
2.4.2. Gençlere Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının İzlenmesi	64
2.4.3. Gençlere Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Değerlendirilmesi ...	65
2.5. Gençlere Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerdeki Sonuçları	69
2.6. Genel Bir Değerlendirme	77

BÖLÜM 3: TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINDA GENÇLERİN DURUMU VE GENÇ İŞSİZLİĞİ

3.1. Türkiye İşgücü Piyasasının Genel Durumu	81
3.2. Türkiye İşgücü Piyasasında Gençler	84
3.2.1. Genç Nüfus, Genç İşgücü ve Gençlerin İşgücüne Katılımı	84
3.2.2. Genç İstihdamının Yapısı.....	87
3.2.2.1. İşteki Durumuna Göre İstihdamdaki Gençler.....	89
3.2.2.2. İktisadi Faaliyet Koluna Göre İstihdamdaki Gençler	90
3.2.2.3. Meslek Gruplarına Göre İstihdamdaki Gençler	91
3.2.2.4. Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığa Göre İstihdamdaki Gençler	92
3.2.2.5. İşyeri Büyüklüğüne Göre İstihdamdaki Gençler	93
3.3. Türkiye’de Genç İşsizliği ve Özellikleri	95
3.3.1. Genç İşsizliği ve Boyutları.....	95
3.3.2. Genç İşsizliğinin Özellikleri	98
3.3.2.1. Eğitim Durumuna Göre Genç İşsizler	98
3.3.2.2. İşsizlik Nedenlerine Göre Genç İşsizler	100
3.3.2.3. İş Arama Süresine Göre Genç İşsizler	102
3.3.2.4. Aradıkları İşin Türüne Göre Genç İşsizler	104
3.3.2.5. Son Çalışılan İktisadi Faaliyet Koluna Göre Genç İşsizler	106

3.3.2.6. Aranılan Meslek Gruplarına Göre Genç İşsizler	106
3.4. Genel Bir Değerlendirme	107

BÖLÜM 4: TÜRKİYE’DE GENÇ İŞSİZLİĞİ İLE MÜCADELEDE AKTİF

İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI 109

4.1. Kalkınma Planlarında Aktif İşgücü Piyasası Politikaları	110
4.2. İŞKUR’un Öngördüğü ve Uyguladığı Aktif İşgücü Piyasası Politikaları	116
4.2.1. İş ve Meslek Danışmanlık Hizmetleri.....	118
4.2.2. İşgücü Yetiştirme Kursları	120
4.3. Diğer Kamu Kuruluşlarının Çalışmaları	123
4.4. Türkiye’de Gençlere Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları İle İlgili Yeni Gelişmeler	125
4.4.1. Avrupa İstihdam Stratejisine Dahil Olma Çalışmaları	125
4.4.2. Aktif İşgücü Programları Projesi	126
4.4.3. Gençler İçin Başlama Vuruşu-Rosetta Planı	127
4.4.4. Bilişim Çırakları Projesi	130
4.4.5. Yeni İstihdam Paketi	131
4.5. Türkiye’de Uygulanan Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Sonuçları	132
4.6. Genel Bir Değerlendirme	134

BÖLÜM 5: GENÇ İŞSİZLERE YÖNELİK AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI

POLİTİKA ARAÇLARI İLE İLGİLİ BİR DEĞERLENDİRME:

“BİLİŞİM ÇIRAKLARI PROJESİ” ÖRNEĞİ 136

5.1. “Bilişim Çırakları Projesi”nin Genel Bir Tanıtımı	136
5.2. Araştırmanın Yöntemi, Evreni ve Örneklemi	138
5.3. Araştırmanın Bulguları	141
5.3.1. Katılımcılara İlişkin Bulgular ve Yorumlar	141
5.3.1.1. Katılımcılara İlişkin Genel Bilgiler	141
5.3.1.2. Katılımcıların Kursu Katılmadan Önceki İş ve İşsizlik Durumları	144
5.3.1.3. Katılımcıların Aldıkları Kurslara İlişkin Görüşleri	146
5.3.1.4. Katılımcıların Çalıştıkları İş ve İşyeri Koşullarına İlişkin Görüşleri	172
5.3.1.5. Katılımcıların İş ya da İşyeri Değiştirmelerine İlişkin Görüşleri	177
5.3.1.6. Katılımcıların Projenin Başarı ya da Başarısızlığına İlişkin Görüşleri ..	181

5.3.1.7. Katılımcıların Kursların Nasıl ve Hangi Konularda Düzenlenmesi Gerektiğine İlişkin Önerileri	184
5.3.1.8. Katılımcıların Gelecekte Genç İşsizlere Uygulanması Gereken Politika ve Programlara İlişkin Görüşleri	189
5.3.2. Politika Uygulayıcılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	190
5.3.2.1. Politika Uygulayıcılarına İlişkin Genel Bilgiler	190
5.3.2.2. Politika Uygulayıcılarının Projenin Başarı ya da Başarısızlığına İlişkin Görüşleri	191
5.3.2.3. Politika Uygulayıcılarının Gelecekte Genç İşsizlere Uygulanması Gereken Politika ve Programlara İlişkin Görüşleri	194
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	196
KAYNAKLAR	209
EKLER.....	226
ÖZGEÇMİŞ.....	233

KISALTMALAR

AB	:Avrupa Birliği
AİPP	:Aktif İşgücü Piyasası Politikaları
AİS	:Avrupa İstihdam Stratejisi
ÇSGB	:Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DPT	:Devlet Planlama Teşkilatı
ILO	:International Labour Office
İşKUR	:Türkiye İş Kurumu
KOBİ	:Küçük ve Orta Boy İşletme
KOSGEB	:Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
LİMME	:Lise Mezunlarını Meslek Edindirme Projesi
MEB	:Milli Eğitim Bakanlığı
OECD	:Organisation for Economic Co-Operation and Development
TİM	:Türkiye İhracatçılar Meclisi
TİSK	:Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜİK	:Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRKONFED	:Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu
TÜSİAD	:Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Toplam Genç İşsizliği, 1995, 2004 ve 2005	13
Tablo 2: Türkiye’de İşgücü Durumu (2005-2006)	81
Tablo 3: 15-24 Yaş Grubundaki Nüfusun (Genç Nüfus) Yıllara Göre İşgücü Durumu	85
Tablo 4: 15-24 Yaş Grubundaki Nüfusta İşgücüne Dahil Olmayanların Yıllara Göre İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri	86
Tablo 5: Genç Nüfusun Eğitim Durumu, 2006	87
Tablo 6: 15-24 Yaş Grubundaki Nüfusun (Genç Nüfus) Yıllara Göre İstihdam ve Eksik İstihdam Durumu	88
Tablo 7: İşteki Durumuna Göre İstihdam Edilen Gençler	89
Tablo 8: İktisadi Faaliyet Koluna Göre İstihdamdaki Gençler	90
Tablo 9: Meslek Gruplarına Göre İstihdamdaki Gençler	92
Tablo 10: Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığa Göre İstihdamdaki Gençler	93
Tablo 11: İşyeri Büyüklüğüne Göre İstihdamdaki Gençler	94
Tablo 12: 15-24 Yaş Grubundaki Nüfusun (Genç Nüfus) Yıllara Göre İşsizlik Durumu	96
Tablo 13: İşsizlik Göstergeleri (2006)	97
Tablo 14: Eğitim Durumlarına Göre Genç İşsizler	99
Tablo 15: İşsizlik Nedenlerine Göre Genç İşsizler	101
Tablo 16: İş Arama Süresine ve Yıllara Göre Genç İşsizler	103
Tablo 17: Aradıkları İşin Türüne Göre Genç İşsizler	104
Tablo 18: Son Çalışılan İktisadi Faaliyet Koluna Göre Genç İşsizler	105
Tablo 19: Aranılan Meslek Gruplarına Göre Genç İşsizler	106
Tablo 20: Meslek Danışma Merkezi Faaliyetleri	119
Tablo 21: İş ve Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri	119

Tablo 22: Yıllara Göre Düzenlenen İşgücü Yetiştirme Kursları (2002-2006)	121
Tablo 23: 2005-2006 Yılında Düzenlenen İşgücü Yetiştirme Kursları	121
Tablo 24: Kursiyer Evreni ve Örneklemi	139
Tablo 25: Politika Uygulayıcıları Evren ve Örneklemi	139
Tablo 26: Yaşlara Göre Dağılım	141
Tablo 27: Cinsiyete Göre Dağılım	142
Tablo 28: Medeni Duruma İlişkin Dağılım	142
Tablo 29: Çocuk Sayısına İlişkin Dağılım	143
Tablo 30: Eğitim Düzeyine Göre Dağılım	143
Tablo 31: Kurstan Haberdar Olma Biçimine İlişkin Dağılım	144
Tablo 32: Kursu Katılmadan Önce Bir İşleri Olup Olmamalarına Göre Dağılım	144
Tablo 33: Kurstan Önce Ne Kadar Süre İşsiz Kaldıklarına İlişkin Dağılım	145
Tablo 34: Katılımcıların Kursu Katılmaları Yönünde Kendilerini Motive Eden Faktörler Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Dağılım	146
Tablo 35: Katılımcıların Kurs ve Kurs Eğitmenlerinin Kalitesi ve Kursun Etkileri Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Dağılım	148
Tablo 36: Alt Gruplara Göre Katılımcıların Kurs Eğitmenlerinin Eğitcilik Anlamında Yeterli Olduğu Düşüncesine Katılma Derecesi	151
Tablo 37: Alt Gruplara Göre Katılımcıların Kursta Teorik ve Pratik İçin Ayrılan Sürenin Yeterli Olduğu Düşüncesine Katılma Derecesi.....	152
Tablo 38: Alt Gruplara Göre Katılımcıların Programın Mesleki Görev ve Sorumluluklarını Öğrenme ve Yerine Getirmelerine Katkısı Olduğu Düşüncesine Katılma Derecesi	153
Tablo 39: Alt Gruplara Göre Katılımcıların Program Sonunda Bilgi, Beceri ve Uygulama Düzeyinde Bir Artış Olduğu Düşüncesine Katılma Derecesi ..	154
Tablo 40: Programın Kursu Katılanlar Üzerindeki Psiko-Sosyal Etkilerine İlişkin Dağılım.....	155

Tablo 41: Alt Gruplara Göre Katılımcıların Program Sonrası Kendini İşinde Daha Yeterli ve Yetkin Hissetme Düşüncesine Katılma Derecesi	156
Tablo 42: Alt Gruplara Göre Katılımcıların Programın Moral ve Motivasyonlarını Olumlu Yönde Etkilediğini Hissetme Düşüncesine Katılma Derecesi	157
Tablo 43: Alt Gruplara Göre Katılımcıların Program Sonunda Kendini Daha Değerli Hissetme Düşüncesine Katılma Derecesi	158
Tablo 44: Alt Gruplara Göre Katılımcıların Eğitim Sayesinde Gelir Düzeyinde Artış Olacağı Düşüncesine Katılma Derecesi	159
Tablo 45: Alt Gruplara Göre Katılımcıların Kurs Sonrası Sosyal Bağlantılarının Arttığı Düşüncesine Katılma Derecesi	160
Tablo 46: Katılımcıların Kursa Katılmanın Yararlı Olup Olmadığına İlişkin Görüşleri.....	161
Tablo 47: Alt Gruplara Göre Kursa Katılmanın Yararlı Olup Olmadığına İlişkin Görüşleri	162
Tablo 48: Katılımcıların Kurstan Elde Ettikleri Becerilerin İş Bulmalarına Yardımcı Olup Olmadığına İlişkin Görüşleri	163
Tablo 49: Alt Gruplara Göre Katılımcıların Kurstan Elde Ettikleri Becerilerin İş Bulmalarına Yardımcı Olup Olmadığına İlişkin Görüşleri	164
Tablo 50: Katılımcıların Kursu Bitirdikten Bugüne Kadar Süreçte Bir İş Bulup Bulmadıklarına İlişkin Dağılım	165
Tablo 51: Alt Gruplara Göre Katılımcıların Kursu Bitirdikten Bugüne Kadar Süreçte Bir İş Bulup Bulmadıklarına İlişkin Dağılım	165
Tablo 52: Katılımcıların Şu Anki İş Durumlarına İlişkin Dağılım	166
Tablo 53: Alt Gruplara Göre Katılımcıların Şu Anki İş Durumlarına İlişkin Dağılım.	167
Tablo 54: Katılımcıların Kaç Ay Sonra İş Bulduklarına İlişkin Dağılım	167
Tablo 55: Katılımcıların Gelirlerinde Bir Artış Olup Olmadığı İle İlgili Görüşlerine İlişkin Dağılım	168

Tablo 56: Katılımcılardan Halen Çalışmakta Olanların Şu An Elde Ettikleri Gelirlere İlişkin Dağılım	169
Tablo 57: Alt Gruplara Göre Katılımcılardan Halen Çalışmakta Olanların Şu An Elde Ettikleri Gelirlere İlişkin Dağılım	170
Tablo 58: Katılımcıların Kurstan Elde Ettiği Becerileri Hala Kullanıp Kullanmadıklarına İlişkin Dağılım	171
Tablo 59: Alt Gruplara Göre Katılımcıların Kurstan Elde Ettiği Becerileri Hala Kullanıp Kullanmadıklarına İlişkin Dağılım	171
Tablo 60: Katılımcıların Halen Çalışmakta Olanların Yaptıkları İşin Aldıkları Kursla İlişkili Olup Olmadıklarına İlişkin Görüşleri	172
Tablo 61: Alt Gruplara Göre Katılımcıların Halen Çalışmakta Olanların Yaptıkları İşin Aldıkları Kursla İlişkili Olup Olmadıklarına İlişkin Görüşleri	173
Tablo 62: Katılımcıların Halen Çalışmakta Oldukları İşyerlerinde Ne Kadar Süre Çalıştıklarına İlişkin Dağılım	175
Tablo 63: Katılımcılardan Halen Çalışmakta Olanların Herhangi Bir Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlı Olup Olmadıklarına İlişkin Dağılım	175
Tablo 64: Alt Gruplara Göre Katılımcılardan Halen Çalışmakta Olanların Herhangi Bir Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlı Olup Olmadıklarına İlişkin Dağılım.....	176
Tablo 65: Katılımcıların Halen Çalıştıkları İşlerinin Kurs Bitiminden Sonraki İlk İşleri Olup Olmadığına İlişkin Dağılım	177
Tablo 66: Katılımcılardan İşyeri Değiştirenlerin, Kaç İşyeri Değiştirdiğine İlişkin Dağılım	177
Tablo 67: Katılımcılardan İşyeri Değiştirenlerin Diğer İşleri Bulmada Sertifikaların Yararlı Olup Olmadığına İlişkin Görüşleri	178
Tablo 68: Katılımcılardan İş ya da İşyeri Değiştiren ya da Ayrılanların, İş ya da İşyeri Değiştirme veya Ayrıılma Nedenlerine İlişkin Dağılım	179
Tablo 69: Katılımcıların Projenin Başarı ya da Başarısızlığına İlişkin Görüşleri	181

Tablo 70: Alt Gruplara Göre Katılımcıların Projenin Başarı ya da Başarısızlığına İlişkin Görüşleri	181
Tablo 71: Katılımcılardan Projenin Başarısız Olduğunu Belirtenlerin, Projenin Başarısızlığının Nedenlerine İlişkin Görüşleri	182
Tablo 72: Katılımcıların Kursların Nasıl ve Hangi Konularda Düzenlenmesi Gerektiğine İlişkin Önerileri	185
Tablo 73: Katılımcıların Gelecekte Genç İşsizlere Uygulanması Gereken Politika ve Programlara İlişkin Tercihleri	189
Tablo 74: Ünvanlarına Göre Dağılım	190
Tablo 75: Eğitim Düzeyine Göre Dağılım	191
Tablo 76: Politika Uygulayıcılarının Projenin Başarı ya da Başarısızlığına İlişkin Görüşleri	191
Tablo 77: Politika Uygulayıcılarından Projenin Başarısız Olduğunu Belirtenlerin Projenin Başarısızlığının Nedenlerine İlişkin Görüşleri	192
Tablo 78: Politika Uygulayıcılarının Gelecekte Genç İşsizlere Uygulanması Gereken Politika ve Programlara İlişkin Tercihleri	194

Tezin Başlığı: Türkiye’de Genç İşsizliği İle Mücadelede Aktif İşgücü Piyasası Politikaları

Tezin Yazarı: Emel ÇETİNKAYA

Danışman: Prof. Dr. Engin YILDIRIM

Kabul Tarihi: 12 Ağustos 2008

Sayfa Sayısı: XII (ön kısım)+225 (tez)+8 (ekler)

Anabilimdalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Özellikle 1990’lardan bu yana tüm dünyada işsizliğin giderek arttığı gözlenmiş ve genç işsizliği genel işsizlik oranlarının çok üstünde bir oranla, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeler için önemli bir sorun haline gelmiştir. 1980’lerde küreselleşme ile beraber hızla değişen teknoloji, bilgi ekonomisi ve artan uluslararası rekabet diğer alanlarda olduğu gibi işgücü piyasalarını etkilemiş ve işgücü piyasasında eğitilmiş, becerili, genç işgücüne gereksinim artmıştır. Bu süreç, genç işsizlikle mücadelede aktif işgücü piyasası politikalarının önemini artırmış ve aktif işgücü piyasası politikalarının ana hedef gruplarından biri gençler olarak belirlenmiştir.

Dünyanın pek çok ülkesinde olduğu gibi Türkiye’de ciddi bir genç işsizliği sorunu yaşamaktadır. Türkiye genç işsizlik mücadelesinde 1980’li yılların ortasından bu yana OECD ülkelerindeki deneyimlerden de yararlanarak çeşitli aktif işgücü piyasası program ve projelerini uygulamaya koymuştur.

Genç işsizlere yönelik aktif politikaların etkilerinin tespit edilmesi, gelecekte bu gruplara yönelik doğru politika ve program oluşturmada büyük önem taşımaktadır. Ancak, Türkiye’de aktif işgücü piyasası politikaları için bir değerlendirme kültürü yoktur. Bu araştırma, genç işsizler üzerinde aktif işgücü piyasası politikalarının sonuçlarını ortaya koyan ulusal literatürdeki ilk çalışma olması açısından önemlidir.

Bu araştırmanın temel amacı, ülkemizde genç işsizlere yönelik olarak uygulanan aktif işgücü piyasası programlarından biri olan “Bilişim Çırakları Projesi”nin genç işsizler üzerinde etkilerinin neler olduğunu, başarı veya başarısızlıklarının nelerden kaynaklandığını öğrenmek ve elde edilen bulgulara dayanarak ülkemizde genç işsizlikle mücadele edilmesi için önerilerde bulunmaktır.

Çalışmanın amacı doğrultusunda; ‘Bilişim Çırakları Projesi’ni bitiren gençler ile projeyi yürüten Türkiye İş Kurumu idarecilerine anket ve mülakat çalışması yapılmıştır.

Bu çerçevede yapılan çalışma neticesinde, Türkiye’de genç işsizlere yönelik olarak uygulanan aktif işgücü piyasası programlarından biri olan ‘Bilişim Çırakları Projesi’nin genç işsizliğini azaltma ve genç istihdamını artırma yönünde çok fazla etkili olmadığı tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarının gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki değerlendirme literatürünü desteklediği görülmüştür.

Anahtar kelimeler: Genç İşsizliği, Aktif İşgücü Piyasası Politikaları, Politika Değerlendirme.

Title of the Thesis: Active Labour Market Policies at Combating Youth Unemployment in Turkey	
Author: Emel ÇETİNKAYA	Supervisor: Prof. Dr. Engin YILDIRIM
Date: 12 August 2008	Nu. of pages: XII (pre text)+225 (main body)+8 (appendices)
Department: Labour Economics and Industrial Relations	
<p>Especially since 1990s, unemployment has been increasing throughout the world and youth unemployment has become one of the significant problems for both developed and underdeveloped countries indicating higher rates than general unemployment. Advancing technology, information economy and increasing international competition boosted by globalisation since 1980 have affected labour markets and necessitated highly qualified youth labour force in the labour markets. This process has increased the importance of active labour market policies at combating youth unemployment and youth have been determined as the main target of active labour market policies.</p> <p>Turkey has been experiencing serious youth unemployment problems. Turkey has implemented various active labour market programmes and projects at combating youth unemployment since the mid-1980s benefiting the experience of OECD countries.</p> <p>The results of current active policies for youth unemployed are important in producing suitable policies and programmes for youth in future. There is no “evaluation culture” for active labour market programmes in Turkey. This research is important because of showing the results of the active labour market policies on youth unemployed for the first time in Turkish labour literature.</p> <p>The main aim of the thesis is to examine the effects of “IT Apprentices Projects” which is one of the active labour market programmes implemented for youth unemployed and the reasons of success/failure and to suggest measures which aim at combating youth unemployment.</p> <p>In this context, Interviews and surveys have been conducted with participants of project and administrators of the “Turkish Employment Office”</p> <p>As a result of the research, it can be concluded that “IT Apprentices Projects” on youth unemployment which is one of the active labour market programmes implemented for youth unemployed in Turkey has a minor effect on decreasing youth unemployment and increasing youth employment. The result supports the existing literature in developed and underdeveloped countries.</p>	
Keywords: Youth Unemployment, Active Labour Market Policies, Policy Evaluation.	

GİRİŞ

Gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerin en önemli sorunlarından biri işsizlik ve istihdamdır. Liberal ekonomik politikaların uygulandığı günümüzde ülkelerin artan işsizliğin ciddi ekonomik ve sosyal sorunlara yol açması karşısında kayıtsız kalmaları mümkün olmamıştır. Özellikle işgücü piyasalarında 1970'lerin ikinci yarısından itibaren yaşanan değişim, işsizlik sorunuyla karşı karşıya gelen ülkeleri, bu sorunun çözümü için istihdamı arttıran ve istihdam edilebilirliği kolaylaştıran istihdam politikalarına başvurmalarına sebep olmuştur.

Son yıllarda tüm dünyada enformasyon ve iletişim çağının değişen teknolojik ve ekonomik yapıları içerisinde küreselleşme süreci ile birlikte yaygınlaşan küresel işsizlik, 15-24 yaş arasındaki genç nüfusu önemli bir şekilde etkilemekte ve genç işsizliği önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Her geçen gün daha fazla genç insan ilk kez iş arayışlarında sorun yaşamakta ve genç işsizliği oranları birçok ülkede önemli boyutlara ulaşmaktadır.

Yaş grubu itibarıyla kendisine özgü ve işgücü piyasasının yapısına bağlı çeşitli nedenleri olan genç işsizliği, gerek Türkiye'de gerekse diğer ülkelerde önemli derecede sıkıntı yaratmaktadır. Özellikle, 15-24 yaş grubunun işgücü piyasasına ilk kez giriş yaşı olması, daha önce bir iş tecrübesine sahip olmamaları nedeniyle işverenlere ek maliyet yaratmaları, işgücü piyasasını yeterince tanımamaları, eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasında etkin bir bağın kurulamaması gibi sebepler dolayısıyla genç işsizliği oranları, genel işsizlik oranlarının göre çok daha yüksek seviyelerde ortaya çıkmaktadır.

Genel işsizlik gibi gençlerin işsiz kalmaları hem bireysel hem de toplumsal anlamda ekonomik, sosyal ve psikolojik açıdan ciddi sorunlara yol açmaktadır. Her yıl iş piyasasına yeni giren gençlerin iş piyasasına başarılı bir şekilde entegre edilememeleri, öncelikle ülkenin gelecekteki refah ve kalkınma beklentilerine ciddi bir tehdit oluşturmaktadır. Dinamik, esnek, yaratıcı ve yeni teknikleri daha hızlı öğrenebilen genç işgücünün içinde bulunduğu işsizlik, gençlerin yapabileceği gelişme ve büyüme katkısından toplumun yoksun kalması demektir. Genel işsizlikte olduğu gibi genç

işsizliği de bireyler için bir gelir kaybı olduğu kadar toplum içinde gerçek bir verim kaybını göstermektedir.

Dünya gençliğinin çoğu, yasal hak ve düzenlemelere riayet edilmediği, genelde işlerin düşük ücretli, güvencesiz ve geçici olduğu informal ekonomide çalışmaktadır. Bu durum, işgücü piyasasının en dinamik tabakası olan gençlerin yeteneklerinden tam olarak yararlanılamamasına ve gençlerin toplum refahına katkıda bulunamamalarına neden olmaktadır. Gençler bu nedenle sık sık iş değiştirmekte, işsizlik dönemleri tekrarlanmakta ve uzamaktadır. Çünkü daha önce deneyim edilmiş işsizlik, daha sonraki işsizlik olasılığını arttırmaktadır.

İşsizliği azaltmak ve istihdamı artırmak için en etkili politika, sürdürülebilir ve yüksek bir ekonomik büyüme oranını sağlamaktır. Ancak, ekonomik büyüme tek başına mevcut işsizlere ve işgücü piyasasına yeni giren gençlere iyi işlerin sağlanmasında yeterli olmamakta ve aktif işgücü piyasası politikalarının etkin olarak uygulanması gerekmektedir.

Diğer taraftan, hızla değişen teknoloji, bilgi ekonomisi, küreselleşme ve artan uluslararası rekabet diğer alanlarda olduğu gibi işgücü piyasalarını ve çalışma yaşamını da etkilemektedir. İşgücü piyasasında eğitilmiş, becerili, genç işgücüne gereksinim artmıştır. Bu nedenle işgücünün yalnızca tek bir alanda eğitimi artık yeterli olmamakta, bunun yerine değişen işgücü piyasasının gereklerine kısa sürede uyum sağlayabilecek niteliklere sahip genç işgücünün yaşam boyu eğitimi öngörülmektedir. İşgücünün daha eğitilmiş hale getirilmesi verimliliği de artırmaktadır. Bu süreç, genç işsizliği ile mücadelede aktif işgücü piyasası politikalarının önemini artırmaktadır.

Ayrıca son yıllarda işsizlere gelir desteği sağlayarak işsizliği tazmin etmeyi amaçlayan pasif politikaların ekonomi ve işgücü piyasası üzerinde olumsuz etkilere sahip olduğunun düşünülmesi ile birlikte işsizliği azaltmayı ve istihdamı arttırmayı amaçlayan aktif işgücü piyasası politikalarına yönelim artmıştır, Özellikle OECD ve AB ülkelerinde bu politikalar işsizlikle mücadelede büyük önem kazanmıştır. Sadece gelişmiş ülkelerde değil, gelişmekte olan ülkelerde de aktif politikalar, işsizlikle mücadele ve istihdam yaratmada önemli bir araç olarak görülmüş ve uygulanmaya başlanmıştır.

Yine son zamanlarda hem gelişmiş hem de gelişmekte olan artan genç işsizliği ile birlikte gençlere yönelik AİPP'ları, önemli bir politika aracı olarak kabul edilmiş ve aktif işgücü piyasası politikalarının ana hedef gruplarından biri gençler olarak belirlenmiştir.

Özellikle OECD ve AB ülkelerinde aktif işgücü piyasası politikalarının etkilerini değerlendiren pek çok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalar sonucunda, bir taraftan bu politikaların işsizlikle mücadelede ve istihdam yaratmada sihirli bir araç olarak gören yaklaşımlar bulunurken, diğer taraftan bazı çalışmalar ise aktif işgücü piyasası politikalarının işsizlikle mücadelede etkin olmadığını, beklentilere cevap veremediğini ve kaynakların boşa harcandığını iddia etmektedir.

Dünyada önemli bir sorun haline gelen genç işsizliği sorunu, gerek küresel eğilimler gerekse Türkiye işgücü piyasasının kendine özgü koşulları ve iç dinamikleri göz önüne alındığında daha fazla önem kazanmaktadır.

Türkiye bir taraftan “demografik geçiş dönemi” olarak adlandırılan nüfusun arttığı ancak nüfus artış hızının sürekli olarak düştüğü bir süreci yaşamaktadır. Bu süreçte Türkiye’de toplam nüfusun büyük bir bölümünü gençler oluşturmakta ve sürekli artan genç işgücünü istihdam edebilmek önemli bir sorun olarak görülmektedir. Diğer taraftan da ekonomik anlamda sanayileşme aşamasını tamamlamadan tarım toplumundan bilgi toplumuna doğru geçişi ifade eden bir yeniden yapılanma süreci yaşamaktadır.

Tarım ağırlıklı ekonomiden, sanayi toplumuna geçişi tam yaşamadan, bilgi ekonomisine ve küresel rekabete hızla açılan ülkemizde bu değişimden en çok da dezavantajlı grupların içinde önemli bir yer teşkil eden gençler etkilenmektedir. Bilgi çağı olarak nitelendirilen bu yeni dönemde bilgi ve beceri düzeyi yüksek, değişikliklere hızla adapte olabilen, dinamik ve yaratıcı gençlere daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Dolayısıyla genç bir nüfusa sahip olan Türkiye için genç işsizliği sorununun çözülmesi ve gençlerin işgücü piyasasına entegre edilmesi, özellikle son yıllarda işgücü piyasasında yaşanan gelişmelere paralel olarak üzerinde daha önemle durulması gereken bir konu haline gelmektedir.

Ancak Türkiye’de tecrübe eksikliği, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikleri karşılayamama, iş arama konusunda yeterli derecede bilgi sahibi olmama, rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetlerinin yeterince gelişmemiş olması ve yeterli düzeyde yeni iş yaratılamaması gibi nedenlerle gençler istihdama kolay katılamamaktadır.

Genç ve dinamik bir nüfusa sahip olan Türkiye’de insan sermayesinin düşük bir seviyede olması, gençleri de kapsayacak şekilde hedef gruplara yönelik aktif işgücü politikalarına olan ihtiyacın önemini ortaya koymaktadır. Türkiye’de genç işsizliği önemli bir sorun olduğu kabul edilmekle birlikte, bu sorunun çözümüne yönelik önemli adımlar atılmamış ve bir başarı elde edilememiştir. Ancak özellikle 1990’lı yıllarda OECD ülkelerindeki deneyimlerden de yararlanarak aktif işgücü piyasası önlemlerine daha fazla yer verilmeye başlanmış ve çeşitli aktif işgücü piyasası program ve projelerini uygulamaya konmuştur.

OECD ülkeleri ile kıyasladığımızda Türkiye’de aktif işgücü piyasası politikalarının geçmişi çok kısa ve deneyimi azdır. Yaklaşık son 15 yıldır Türkiye’de aktif işgücü piyasası politikaları ile ilgili önemli adımlar atılmaya başlanmış ve çok etkili olmasa da bazı programlar uygulanmaya başlanmıştır. Türkiye’de aktif işgücü piyasası politikalarından eğitim programları en çok uygulanan programlar olup, istihdam ve danışmanlık hizmetleri, kamu yararına çalışma programları, sübvansiyonlu istihdam programları ve kendi hesabına çalışanlara yönelik programlar uygulanan diğer programlardır.

Çalışmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, genel olarak tüm dünyada işgücü piyasasında gençlerin durumunu, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde gençlere yönelik olarak uygulanan aktif işgücü piyasası politika ve programların etkilerini incelemek ve Türkiye’de de yapılacak olan bir değerlendirme araştırması ile Türkiye’de aktif işgücü piyasası politikalarının genç işsizliği ile mücadelede etkili olup olmadığını ortaya koymaktır.

Bu araştırma ile ülkemizde genç işsizlere yönelik olarak uygulanan aktif işgücü piyasası programlardan biri olan “Bilişim Çıraqları Projesi’nin genç işsizler üzerinde istihdam, gelir ve psiko-sosyal bakımdan etkilerinin neler olduğunu, başarı veya başarısızlıklarının nelerden kaynaklandığını öğrenmek ve elde edilen bulgulara

dayanarak ülkemizde genç işsizliği ile mücadele edilmesi ve genç istihdamının artırılması ve geliştirilmesi için önerilerde bulunmak mümkün olacaktır.

Böylece bu değerlendirmenin genç işsizlere yönelik uygulanan politika ve programların olumlu ve olumsuz sonuçlarını ortaya koyarak ülkemizde gelecekte genç işsizliği ile mücadele ve genç istihdamının artırılmasında doğru politika ve program oluşturmada önemli bir katkı yapacağı ümit edilmektedir.

Çalışmanın amacı doğrultusunda, Türkiye’de genç işsizliği ile mücadelede aktif işgücü piyasası politikaları etkili bir araç mıdır? sorusu, bu çalışmada cevap aranacak temel sorudur.

Çalışmanın Önemi

Genç işsizliği, genel işsizlik sorununun bir parçası olmakla beraber, genç işsizliğinin yetişkinlere göre daha yüksek olması ve yaratıcı, yenilikçi ve üretken gençlerin işsizliğinin maliyetinin yüksek olması, bu gruba uygun özel politikaların oluşturulması, uygulanması ve işsizliğin acil olarak çözümlenmesini gerektirmektedir.

Gençlere yönelik AİPP’lerinin doğru seçilmesi, değerlendirilmesi ve aksaklıkların giderilmesi, yeni aktif işgücü piyasası politika ve programları geliştirmede çok önemli unsurları oluşturmaktadır. Özellikle değerlendirme çalışması gelecekte oluşturulacak politikalar için önemli bir geribildirim olmaktadır.

Dolayısıyla gençlere yönelik olarak uygulanan aktif politikaların etkilerinin olumlu olup olmadığı, gelecekte bu gruplara yönelik doğru politika ve program oluşturmada büyük önem taşımaktadır. Ancak AİPP’ları değerlendirmek önemli kaynak ve zaman ayırmayı gerektirmekte ve özellikle bizim gibi gelişmekte olan ülkelerde dikkatli ve makul AİPP değerlendirmelerine ihtiyaç duyulmaktadır.

Türkiye’de aktif işgücü piyasası programları için bir “değerlendirme kültürü” yoktur ve aktif işgücü programlarının genç işsizler üzerindeki etkilerini ortaya koyan bir değerlendirme çalışması bulunmamaktadır. O yüzden bu çalışmanın ulusal literatüre önemli katkısının olacağı ümit edilmektedir.

Genç işsizlere yönelik uygulanan “Bilişim Çırakları Proje”sinin katılımcı gençler üzerindeki etkilerinin değerlendirilmek amacıyla yapılan alan araştırması, aktif işgücü piyasası programlarının gençlerin beceri düzeyleri, gelir ve istihdamlarına yönelik katkılarının arttırılması ve geliştirilmesi, genç istihdamını geliştirmeye yönelik oluşturulacak yeni politikaların yönlendirilmesi ve geliştirilmesine ışık tutması yönünden büyük önem taşımaktadır.

Türkiye'nin genç nüfusunu bir fırsat olarak değerlendirmesi, işgücüne ve işgücü piyasasına yapacağı yatırımlara ve aktif işgücü piyasası politikalarının doğru bir şekilde uygulanmasına bağlıdır. Bu sebeple aktif işgücü piyasası politikalarının ihtiyaçlara uygun bir şekilde planlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi ayrı bir öneme sahiptir.

Araştırmanın Metodolojisi

Bu çalışmada hem nicel hem de nitel araştırma metodolojisi benimsenmiş ve bilgi toplama aracı olarak anket ve derinlemesine mülakat uygulaması yoluna gidilmiştir.

Alan araştırmasında 09.11.2005 tarihinde başlatılıp ve 30.05.2006 tarihinde tamamlanmış olan Bilişim Çırakları Projesi'ni bitiren 160 genç ile projeyi yürüten il müdürü, il müdür yardımcısı ve şube müdürlerinden oluşan 46 Türkiye İş Kurumu idarecisine anket çalışması yapılmıştır. AİPP'lerinin genel etkilerini ortaya koymak için araştırma sonucu elde edilen niceliksel verilere frekans analizi yapılmıştır.

Niceliksel verilere ek olarak, anket uygulamaları ile ortaya konamayan, politika uygulayan ve uygulananların programa yönelik görüş ve önerilerini elde etmek üzere, Sakarya ilinde projeye katılan ve bitiren 25 kişi ile projeyi uygulayan Türkiye İş Kurumu idarecilerinden 5 kişiye derinlemesine mülakat yapılmıştır. Yapılacak niteliksel analizler ile program ile ilgili olan iki önemli tarafın yani programı uygulayan idarecilerin ve programdan faydalananların görüşleri göz önünde bulundurulmuş ve nicel olarak ölçülemeyenlerin etkilerini değerlendirilmiş olacaktır.

AİPP'lerinin genel etkilerini ortaya koymak için araştırma sonucu elde edilen niceliksel verilere frekans analizi yapılmıştır. AİPP'lerinin genel etkilerinin yanısıra bu politikaların kimler için daha çok olumlu ya da olumsuz sonuçlara yol açtığını

değerlendirmek için, analizler alt gruplar temelinde yapılması gerekmektedir. Bu yüzden bazı tablolardaki niceliksel veriler için cinsiyet, yaş ve eğitime göre detaylı analizlere yer verilmiştir. Bu analiz için Khi-kare (bağımsızlık) testi kullanılmış ve bu test için anlamlılık düzeyi 0,05 alınmıştır. Khi-kare testi için SPSS 10.0 paket programı kullanılmıştır.

Çalışmada niceliksel araştırma bulgularına ek olarak, nitel araştırma kapsamında mülakata katılanların ifadelerinden örneklere de yer verilmiştir.

Bu araştırmada yapılan anket ve mülakatlarla, hem programa katılan kursiyerlerin programı bitirdikten yaklaşık 2 yıl sonraki işgücü piyasasındaki konumlarının tespit edilmesine ilişkin bir etki değerlendirmesi hem de programların ne kadar etkin yürütüldüğüne ilişkin bir süreç değerlendirmesi yapılmış olunacaktır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmadan sağlıklı sonuçlar elde edebilmek için bazı sınırlamalar getirilmiştir. Bunlar;

-Araştırmanın birinci grubunu oluşturan proje katılımcıları için; araştırmanın niceliksel boyutu İstanbul, Sakarya, Kocaeli illerindeki kursu bitiren gençler, niteliksel boyutu ise Sakarya ilindeki kursu bitiren gençler ile sınırlıdır.

-Araştırmanın ikinci grubunu oluşturan projeyi uygulayan Türkiye İş Kurumu idarecileri için; araştırmanın niceliksel boyutu projenin yürütüldüğü 14 ildeki idarecileri ile sınırlıdır.

-Araştırma, halen bu il sınırları içinde çalışan ve oturanlar ile sınırlıdır.

Çalışmanın İçeriği

Bu çalışma beş bölümden oluşmaktadır. İlk dört bölümde, çalışmanın kavramsal yönü ortaya konmakta ve son bölümde ise alan araştırması sonuçlarına yer verilmektedir.

Birinci bölümünde; çalışmanın ana temasını oluşturan genç işsizliği sorununa yönelik genel açıklamalar, genç işsizliğinin nedenleri ve ekonomik, psikolojik ve sosyal sonuçları üzerinde durulacaktır. Genç işsizliğinin nedenlerinin ve işsizliğin gençler

üzerinde etkilerinin neler olduğunun incelenerek iyi anlaşılması, gelecekte genç işsizliği ile mücadelede doğru politikaların oluşturulması ve uygulanması için önem taşımaktadır.

İkinci bölümünde öncelikle aktif işgücü piyasası politikalarının amacı, önemi ve teorik açıdan etkileri incelenecektir. Çalışmamızın temel hedef grubunu oluşturan gençler için aktif işgücü piyasası politikalarının etkili olup olmayacağı ve hangi politikaların en uygun olduğu konusu önem taşımaktadır. Bu yüzden bu bölümde ayrıca, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde gençlere yönelik AİPP uygulamaları ve değerlendirmeleri incelenecek ve hangi programların hangi koşullar altında genç işsizler için etkili olacağı sorusuna cevap bulmaya çalışılacaktır.

Üçüncü bölümünde; Türkiye işgücü piyasasında genç işgücü, genç istihdam ve işsizliğin temel özellikleri incelenecektir. Genç işgücü piyasasının durumunun derinlemesine bilinmesi genç işsizliği sorunuyla mücadele etmeye yönelik tedbirlerin alınması için büyük önem taşımaktadır. Bu amaçla öncelikle Türkiye işgücü piyasasının genel durumu ortaya konulacak, daha sonra Türkiye işgücü piyasasındaki genç işgücünün durumu, genç istihdam ve işsizliği çeşitli yönlerden değerlendirilecektir. Türkiye’de işgücü piyasasındaki genç işgücü, genç istihdam ve işsizliğine ilişkin değerlendirmeler, TÜİK’in Hanehalkı İşgücü Anketi verileri ışığında yapılacaktır.

Dördüncü bölümünde; genç işsizliği ile mücadele konusunda ülkemizde genel olarak hangi istihdam politikaların öngörülüp bunların hangi ölçüde uygulandıkları ve istihdam politikalarında yıllar itibariyle yaşanan değişimler anlatılacaktır. Bu genel incelemeden sonra Türkiye’de genç işsizlere yönelik aktif işgücü piyasası politikalarının yapısı ve uygulamaları incelenecektir.

Son bölümde ise Türkiye’de genç işsizlere yönelik olarak uygulanan aktif işgücü piyasası programlardan biri olan “Bilişim Çırakları Projesi’nin genç işsizler üzerinde istihdam, gelir ve psiko-sosyal bakımdan etkilerinin neler olduğunu, başarı veya başarısızlıklarının nelerden kaynaklandığını öğrenmek amacıyla alan araştırmasının bulguları değerlendirilecek ve ortaya konacaktır.

BÖLÜM 1: GENÇ İŞSİZLİĞİ SORUNU

İş ve istihdam gençlerin sosyal kimliğini şekillendiren; yaşamlarını, bağımsızlıklarının gelişimini, gelirlerini, kendilerine saygılarını, sosyo-ekonomik ve politik vatandaşlıklarını düzenlemeleri için büyük bir öneme sahiptir (Calderon, 2004, 65). Bu yüzden genel işsizlik gibi gençlerin işsiz kalmaları hem bireysel hem de toplumsal anlamda ekonomik, sosyal ve psikolojik anlamda ciddi sorunlara yol açmaktadır. Özellikle 1990'lardan bu yana tüm dünyada işsizliğin giderek arttığı gözlenmiş ve genç işsizliği genel işsizlik oranlarının çok üstünde bir oranla, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeler için önemli bir sorun haline gelmiştir.

Bu çalışmanın ana temasını oluşturan genç işsizliği sorununa yönelik genel açıklamaların yer alacağı ilk bölümde öncelikle Genç kimdir? Dünyada genç işsizliği sorununun nasıl bir gelişme göstermektedir? ve Genç işsizliği sorunu neden önemlidir? sorularına cevap aranmaya çalışılacaktır.

Genç işsizliğinin nedenlerinin ve işsizliğin gençler üzerinde etkilerinin neler olduğunun incelenerek iyi anlaşılması, gelecekte genç işsizliği ile mücadelede doğru politikaların oluşturulması ve uygulanması için önem taşımaktadır. Bu yüzden bu bölümde ayrıca genç işsizliğinin nedenlerini teorik olarak açıklamaya yönelik bazı yaklaşımlar ile genç işsizliğinin ekonomik, psikolojik ve sosyal sonuçları üzerinde durulacaktır.

1.1. Genç İşsizliği Kavramı

Gençliğin tanımı, kültürel, geleneksel ve siyasal faktörlere bağlı olarak, ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Bu nedenle evrensel bir tanım yapmak güçtür. Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü'ne (UNESCO) göre, "Genç, öğrenim yapan, hayatını kazanmak için çalışmayan, kendine ait konutu bulunmayan kişidir. Gençlik bir toplumun en dinamik, en akışkan ve en hareketli kesimini oluşturur.

Toplumlar, yasal ve kültürel kurallar içinde gençlerin durumlarını tanımlarlar. Sosyolojik bir bakış açısından, yetişkinliğe geçiş sadece kurallar tarafından şekillenmez, ayrıca ekonomi, eğitim, adalet, refah vb. alanlardaki sosyal koşullar ve uygulamalar tarafından da şekillenir. Genç, sosyolojik literatürde yetişkinliğe geçiş ve sosyalizasyon aşaması olarak tanımlanmaktadır. Kişiliğin gelişmesi ve kimlik kazanma bu dönemin en

önemli olgusudur. Bununla beraber, şu anda gençlik, hayat yolunda bir merkezi ve stratejik safha olarak yeniden değerlendirilmektedir (Council of Europe, 2007).

Gençlik tanımları yapılırken en sık başvurulan ölçütlerden biri yaştır. Ülkelerin gençlere verdikleri tanımlar 7 yaşından 39 yaşına kadar değişmektedir. Örneğin; Uganda'da 12 yaşından 30 yaşına kadar olan kişi genç olarak tanımlanırken, Nijerya ve Bangladeş'te bu rakam 18 ile 35 yaşları arasında değişmektedir. Gençlik genel olarak, yetişkin yaşı başlamadan önceki yaşlar olarak tanımlanabilir. Fakat bu tanım eğitimin tamamlanması beklenen ortalama yaş, toplumda yetişkin rolleri edinilmeye başlanan yaş gibi faktörlerden etkilenir. Gençlerin yasal statüsü ise yine evlilik, seçme ve seçilme hakkı, askerlik yaşı, sağlık hizmetleri için rıza ve yasal reşitlik gibi faktörlere bağlı olarak ülkeden ülkeye değişmektedir. Bütün bu ülkelere özel karakteristikler ülkeden ülkeye değiştiği gibi ülkeler arasında da farklılık göstermektedir (ILO, 2005: 3).

Gelişmiş ülkelerde genç sayılmak için üst yaş sınırı değişmesine rağmen alt sınır zorunlu eğitimden ayrılma yaşına denk gelmektedir. Diğer ülkelerde de genç yaş grubu farklı ele alınmaktadır (O'Higgins, 1997:1).

BM, ILO ve benzeri kuruluşlar; 15-24 yaşları arasındaki kişileri genç olarak tanımlamaktadır. Birçok çalışmada ve ülkelerin çoğunda bu yaş aralığı kullanılmaktadır. Bu çalışmada gençliği, 15-24 yaş grubu genç nüfus olarak ele alacağız.

Genç tanımından sonra, genç işsizliğinden ne anlaşıldığının net biçimde tanımlanması önemlidir. ILO tanımına göre, işsizler; kısa referans süresi içerisinde (genellikle bir önceki hafta ya da gün) bir saatten fazla çalışmamış olan ancak çalışabilir durumda olup aktif olarak iş arayanlardır. Birçok gelişmekte olan ülkede kullanılan tanımda aktif olarak iş arama koşulu bulunmaz. Ancak gelişmiş ülkeler için bile, ülkeler arasında bazı farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin, pek çok ülkede öğrenciler işgücünün dışında sayılırken (Norveç gibi) bazılarında aktif olarak, iş aradıklarında işgücüne dahil edilmektedirler (O'Higgins, 2001: 18).

Birçok ülkede işsizlik istatistikleri yalnızca, gerçekten iş arayan bireyleri kapsar, dolayısıyla iş aramaktan vazgeçmiş ya da öğrenimlerini sürdürmeye karar vermiş olanları dahil etmez (ILO, 2004b: 7).

BM'in genç tanımı ile ILO'nun işsiz tanımını birleştirdiğimizde genç işsiz, 15-24 yaşları arasında olup, referans döneminde bir saatten fazla çalışmamış olan ancak çalışabilir durumda olup aktif olarak iş arayan kişi olarak tanımlanabilir.

1.2. Genç İşsizliğindeki Eğilimler

Yetişkin işsizliği üzerine araştırmalar 1930'lardan eskilere uzanmasına rağmen, genç işsizliği politika analistleri ve sosyal bilim araştırmacıları arasında 1970'lerin ortalarında ortaya çıkmıştır. 1960 ve 1970'lerdeki ABD'deki Politika Araştırmaları özellikle siyah gençler arasındaki genç işsizliği sorununu teşhis etmiştir (Lowe ve Krahn, 1999: 204). Genç nüfusta bir azalma ve gençlerin eğitime katılımlarının artmasına rağmen, genç istihdam koşulları genellikle kötüye gitmiştir. Gerçekten, küresel ekonomik krizler işsizliğe yol açmış ve gençler diğer yaş gruplarına göre daha çok etkilenmiştir (Hess ve diğ., 1994: 4-5).

1960'lı yıllarda tam istihdama yakın bir istihdam hacmine yaklaşmış, ekonomik gelişme hızı yüksek, işsizlik oranı yüzde yarım civarında olan Federal Almanya gibi gelişmiş sanayi ülkelerinde de 1970'li yıllardan sonra genç işsizliği yaşanmaya başlamış, AB'nin İtalya, İspanya gibi Akdeniz ülkelerinde daha yüksek olmak üzere, genç işsizliği yaşanmıştır. 1985 yılı istatistikleri AB ülkelerinde 15-24 yaş grubundaki genç işsizlerin, İspanya ve İtalya'da çok daha yüksek olmak üzere ortalama %40'ın üzerindeki oranlara ulaştığını göstermektedir (Kutal, 1990: 358-360). AB ülkeleri genç işsizler için istihdam stratejileri geliştirmiş ve bu konuda önemli başarılar elde ederek genç işsizliğin 1990'lı yıllarda yarı yarıya düşürmeyi başarmışlardır (Kutal, 2007: 27).

1974-1975'te takip eden durgunluk, Kanada, İngiltere, ABD ve Avustralya'da da 15-24 yaş arasındaki işsizliği çift rakamlara fırlatmış ve bu seviyeler gerilememiştir (Hess ve diğerleri, 1994: 4-5). 1980'ler başındaki ekonomik durgunluk geniş bir şekilde birçok ülkede gençler için istihdam sorunlarını arttırmıştır. 1970'ler sonunda ortaya çıkan trendler incelendiğinde OECD, gençlerin çoğunun önemli sorunlar yaşamadan okuldan işe geçiş yaptığını ortaya koymuştur. Bununla beraber dezavantajlı gençler ciddi sorunlar yaşamışlar ve daha geniş bir kesim okuldan işe geçişin normal bir özelliği olarak işsizlikle karşılaşmıştır. 1980'lerden bu yana OECD ülkelerinde genç ve yetişkin işsizlik oranları arasındaki açıklık kapanmamıştır. Diğer bir deyişle, gençlerin işsizlik

süreleri tipik olarak yetişkinlerden daha kısa olmasına rağmen genç işsizliği oranları yetişkin işsizliğinden daha yüksek olmuştur. 1990'larda, kronik bir biçimde yüksek işsizlik birçok ekonominin yapısal bir özelliği olmuştur Güçlü istihdam gelişiminin genel işsizliği düşürdüğü yer olan ABD işgücü piyasasında bile, işsizlik gençler için hala bir sorundur (Lowe ve Krahn 1999: 205).

Son 20 yıla, küresel ölçekte ekonomik, işgücü piyasası ve işyeri dönüşümleri damgasını vurmuştur. İşgücü piyasasında en önemli gruplardan biri olan gençlerin işsizliği hususunda endişe artmaktadır. Şüphesiz ki, 15-24 arası yaştakiler, birçok endüstrileşmiş ülkede en yüksek işsizlik riskiyle yüzyüzedirler. Araştırmalar bugün hem genç işsizliğinin nedenleri ve işsizliğin bireyler üzerindeki ekonomik, sosyo-psikolojik etkilerini, hemde bir yaşam dönemi olarak gençliğin nasıl daha riskli olduğuna odaklanmaktadır. Böylece son 30 yılı aşan bir sürede, genç işsizliği üzerine geniş bir araştırma ve politika literatürü ortaya çıkmıştır.

1.3. Genç İşsizliğinin Boyutları

Günümüzde 1 milyarın üstünde dünya çapında genç yaşadığı tahmin edilmekte ve bu durum dünya nüfusunun yaklaşık %18'ini gençlerin oluşturduğunu ortaya koymaktadır. Dünya genç nüfusunun payı, gelişmiş ülkelerde azalırken, gelişmekte olan ülkelerde artmaya devam etmektedir. 2005 yılında dünya gençliğinin %89'undan daha fazlası en çok gelişmekte olan ülkelerde yaşamaktadır ve bu gençler yoksulluk tehdidi altında bulunmaktadır (ILO, 2005; ILO, 2006: 11).

Gençlerin işgücüne katılım oranı, 1995 ve 2005 arasında küresel olarak %58,9'dan %54,7'e azalmıştır. Toplam genç işgücü ise son 20 yılı aşan sürede 602 milyondan 633 milyona artmıştır (%5,2) ve 2005'ten 2015'e 633 milyondan 657 milyona (%3,8) artması tahmin edilmektedir. İşgücünün büyümesi, eğer ekonomi işgücüne ihtiyaç duyuyorsa ve arz etmek için yeterince işe sahipse toplumlar ve işgücü piyasaları için önemli olabilir. Bununla beraber eğer ekonomik büyüme istihdam imkanlarının gelişimiyle bağlantılı değilse, işgücünün büyümesi bir tehdit olabilir (ILO, 2006: 13-14).

Dünya çapında genç işsizlerin sayısının epey yüksek olduğu yakın bir zamanda yapılan bir tahminde ortaya konulmuştur. ILO tarafından yayınlanan Gençlik İçin Küresel

İstihdam Eğilimleri isimli raporda, genç işsizlerinin sayısının 1995-2005 yılları arasında %14.8'lik bir artış göstererek 85 milyona ulaştığı belirtilmiştir (ILO, 2006). 1995-2005 döneminde Dünya'da genç işsizliğin gelişimini aşağıdaki tablo yardımıyla incelemek mümkündür.

Tablo 1. Toplam Genç İşsizliği, 1995, 2004 ve 2005

	Genç İşsizliği ('000)			
	1995	2004	2005	% Değişim 1995-2005
Dünya	74.302	84.546	85.278	14.8
Gelişmiş Ekonomiler ve Avrupa Birliği	10.281	8.997	8.481	-17.5
Orta ve Doğu Avrupa (non-EU) and CIS	5.962	5.724	5.900	-1.0
Doğu Asya	13.149	11.840	12.076	-8.2
Güney Doğu Asya ve Pasifik	5.242	9.687	9.727	85.5
Güney Asya	11.765	13.561	13.662	16.1
Latin Amerika ve Karayipler	7.722	9.263	9.495	23.0
Orta Doğu ve Kuzey Afrika	7.209	8.380	8.525	18.2
Sahra-Altı Afrika	12.972	17.095	17.414	34.2

Kaynak: ILO, Global Employment Trends, 2006.

ILO'nun 2007'de yayınlanan raporuna göre, 2006 yılı itibariyle 1 milyar 300 milyonu aşan bir işsizlik vardır ve bu işsizlik içerisinde, genç işsizlerin durumu çok ciddidir. Dünyada 3 milyar 100 milyon işgücü vardır; aşağı yukarı 195 milyon kişi işsizdir. Genç işsiz kişi sayısı ise 86 milyonu bulmaktadır. Genç işsizlerin genel işsizlik içerisindeki payı %44'lere ulaşmaktadır (ILO, 2007). Görüldüğü üzere dünyada işsizlik çok önemli bir sorundur ve işsizlik en çok gençleri etkilemektedir.

Ayrıca tüm dünyada çalışabilecek yaştaki nüfusun yüzde 25'ini gençlerin oluşturduğu gerçeği dikkate alınırsa işsizlik sorununun önemi ve taşıdığı potansiyel tehlike bir kez daha açığa çıkacaktır.

Küresel genç istihdamına baktığımızda; 2005 yılında on yıl öncesine göre 20,1 milyon artarak 548 milyona yükselmiştir. Ancak küresel genç nüfus, genç istihdamından daha hızlı büyüdüğü için küresel genç istihdamı 1995-2005 arasında %51,6'dan %47,3'e düşmüştür (ILO, 2007).

Gelecek için yapılan tahminlere baktığımızda, 2015 yılında 660 milyon gencin ya iş arıyor ya da çalışıyor olacağı, bu durumun, bugün işgücü piyasasında olan genç nüfusun %7,5 daha artması demek olduğunu ortaya koymaktadır. 2003 ve 2015 yılları arasında ilk

kez iş arayacakların sayısı en yüksek oranına ulaşacaktır. Bu emek arzını karşılamak için uygun iş koşulları ve iş imkanları yaratılmak zorundadır (ILO, 2005: 5).

1.4. Genç İşsizliğin Genel Karakteristikleri

Genç işsizliğin genel işgücü piyasası karakteristiği, genç işsizlik oranının yetişkin işsizlik oranından birkaç istisna dışında daha yüksek olmasıdır. Dünyadaki hemen hemen her bölgede, genç işsizlerin oranları genel işsizlerin oranından yüksektir. Gelişmiş ekonomilerde, genç işsizliği yetişkinlerinkinden 2,3 kat daha fazlayken, gelişmekte olan bölgelerde 2005 yılında 3,3 kattır. 1995-2005 arasında dünyada gençlerin işgücüne katılım oranında azalma görülmüştür. Bu durum, gençlerin daha çok okula gitmelerinden; eğitimde daha uzun zaman kalmalarından; işgücü piyasalarından çıkmalarından ve bir daha girmemelerinden kaynaklanmıştır (ILO, 2005: 4).

Gençler ilk işlerini bulmakta yetişkinlere göre önemli güçlükler içindedir. Ayrıca uzun süreli işsizler ve beceri düzeyi düşük olanlar iş bulmakta daha fazla sorun yaşamaktadır (Kutal, 2007: 27).

Bütün dünyada genç çalışanların büyük çoğunluğu, enformel işlerde istihdam edilmekte, bu sektörde istihdam edilen gençler genellikle güvencesiz bir şekilde, uzun saatler çalışmakta ve düşük ücretler almaktadır. Kötü çalışma koşullarına sahip gençler örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına sahip olamamaktadırlar. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, genç işsizliği, informal sektörde düşük-kaliteli işler ve eksik istihdam düzeyi ile şiddetlenir ve bu her iki fenomen yaygındır (O, Higgins, 2001: 9; ILO, 2004a: 12).

Gelişmiş ekonomiler, son 10 yıl içinde genç işsizliğinde, toplam işgücü içinde genç nüfusun görece azlığı ve uygulanan başarılı politikalar sayesinde, gelişmekte olan ekonomilere göre önemli bir düşüş sağlamışlardır. Böylece gençlerin işsizlik yüzünden yaşayacakları sorunlar gelişmekte olan ülkelere göreli olarak daha belirgindir çünkü bu ülkelerde gençler toplam işgücü içinde daha yüksek bir paya sahiptir (ILO, 2006).

Genç kadınlar arasında işsizlik oranları genç erkeklere göre daha yüksektir. Bu bulgular ekonomik büyüme ve kalkınmanın kötü olduğu yerlerde daha endişe vericidir. Genç kadınlar için işgücüne katılım oranı genç erkeklerden düşüktür. Genelde bu durum, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan dünyada farklı kültürel gelenekler, iş ve aile

sorumluluklarını bağdaştırmak için kadınlar için imkanların eksikliğini yansıtır Ayrıca işler azaldığında işgücü piyasaları erkeklere göre kadınları daha hızlı bir şekilde dışarıda bırakmaktadır (a.g.e).

Gençler arasında dezavantajlı olanlar, örneğin; özürlü gençler, eğitim düzeyi düşük olanlar, genç kadınlar vb. işsizlikten daha çok etkilenen gruplardır.

Sonuç olarak bu bulgular ve rakamlar gençler arasında işsizliğin yetişkinlere göre daha yüksek olduğu, gençler arasında dezavantajlı olanların işsizlikten daha çok etkilendiği, gençlerin büyük çoğunluğunun informal işlerde istihdam edildiğini ortaya koymaktadır.

Bu sorunların varlığını görmezden gelmenin maliyeti çok yüksektir. O yüzden bu sorunlara çözüm bulmak önemli kazançlar getirecektir.

1.5. Değişen Koşullar ve Genç İşsizliği ve İstihdamına Etkileri

Birçok çalışma, gençlerin küresel sosyo-ekonomik değişimin keskin ucunda olduğunu göstermektedir. Gençlerin işsizlik oranı yetişkinlere göre daha yüksektir ve gençler daha çok işlerin güvencesiz ve geçici olduğu, daha az ücretli ve kariyer imkanlarının az olduğu işlerde yer almaktadırlar. Pozitif yönden de önceki nesile göre daha çok genç daha yüksek eğitim ve öğretim imkanlarına sahip olmaktadır. Ancak bazen yüksek eğitim düzeyi bile bir iş bulmayı garanti edememekte ve genç işsizliği ve istihdamı gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin en önemli sorunlarının başında gelmektedir.

Özellikle enformasyon ve iletişim çağının değişen teknolojik ve ekonomik yapıları içerisinde küreselleşme süreci ile birlikte genel işsizlik ve genç işsizliği tüm toplumlarda hızla yayılmaktadır.

1980'lerden sonra tüm dünyayı etkisi altına alan bu sosyo-ekonomik değişimler genel olarak (Bradley ve Van Hoof, 2005: 246);

-Post endüstriyel, hizmet temelli ekonominin yükselişi, gelişmiş toplumlarda geleneksel üretimde azalma, bilgisayar teknolojisi ve e-ekonominin yaygınlaşması,

-İşgücü piyasasının yapısındaki değişimler,

-İşgücü ve işte esnekliği arttırmak için yapılan yönetim politikalarındaki gelişmeler,

- 1980'ler ve 1990'lar boyunca uzun süreli işsizliğin yükselişi
 - Daha ileri düzeyde eğitimde kalmaya devam eden gençlerin oranındaki artış
 - Genç nüfustaki azalma ve nüfusun yaşlanması
 - Genç erkekler için rekabette artış anlamına gelen işgücünün feminenleşmesi
- olarak özetlenebilir.

Bu sosyo-ekonomik değişimlerin arkasında küreselleşme, artan piyasa rekabeti, değişen uluslar arası işgücünün bölünmesi, bilgi teknolojisindeki gelişmeler gibi geniş konular bulunmaktadır. Bu yapısal güçler, gençlerin işsizlik ve istihdamı üzerinde olumlu ve olumsuz önemli etkilere sahiptir.

Son yıllarda etkisini yoğun olarak hissettiren ve ekonomiden siyasete hemen her alanda belirleyici bir rol alan küreselleşme olgusunu dikkate almak çözüm politikalarının gerçekliği ile doğrudan ilgilidir (Hotar, 2008: 56). Bu yüzden genç işsizliği konusunu bu çerçevede incelemek büyük önem taşımaktadır.

Küreselleşme, en savunmasız olan ve yeni gelenler olarak genç insanlar için işgücü piyasasını önemli bir şekilde değiştirmiştir. Yeni teknolojiler, hizmet sektöründe düşük nitelikli işleri temelde etkileyerek el emeğinin yerini almıştır. Olağanüstü bir ekonomik gelişme görülen Çin'de bile, kamu sektörünün reorganizasyonu, tarımda daha az bir istihdam ve güçlü bir imalat ve hizmet endüstrisine dönüşümün devam etmesinden dolayı işsizlik oranı yükselmektedir. Ticari liberalizasyon, işletmelere daha esnek ve rekabet edilebilir olmaları için baskı yapmaktadır. Birçoğu, artan bir biçimde kuralsız temellerde istihdam edilme, esnek piyasa ve düşük maliyete bağlı olmuştur (United Nations, 2005: 24).

Gençler artan bir şekilde informal ekonomide (genellikle güvencesiz, süreksiz, düşük ücretli olarak karakterize edilen) iş bulmaktadırlar. Çoğu endüstrileşmiş ülkelerde, gençlerin çoğu özellikle genç kadınlar hizmet sektöründe istihdam edilmektedir. Genç çalışanlar birçok sebepten dolayı hizmet endüstrisinde standartların altında çalışma koşullarına daha az itiraz etmektedirler (YES, 2006).

Artan küresel rekabet ve dünya ticaret hacmi ile birlikte teknolojik gelişmeler, maliyetler üzerinde baskı yaratarak küresel işgücü verimliliğini artırmıştır. Dünyada bir bakıma “istihdamsız büyüme” süreci yaşanmaktadır. Son 10 yıl içinde meydana gelen ekonomik büyüme, verimlilik artışı üzerinde oldukça önemli olumlu etkiler yaratırken, istihdamın genişlemesi üzerinde çok sınırlı bir etkiye sahip olabilmıştır (ILO, 2007).

Üretimde enformasyon ve iletişim teknolojilerinin başta gelişmiş ülkeler olmak üzere gittikçe yaygın bir şekilde kullanılmaya başlanması emek kalitesinin yükseltilmesini gerekli kılmaktadır. Günümüz koşullarında değişmekte olan üretim sistemleri daha kaliteli emek talep etmektedir. Bu koşullarda işsizlik ve genç işsizliği sorunlarını çözebilmenin en önemli yolunun hızlı büyüme ve emek kalitesini yükseltmekten geçmek olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Emek kalitesini yükseltmenin birincil yolu eğitim, ikincil yolu ise iş deneyimidir. Kaliteli emek oluşumunda, ülkelerin eğitim sistemleri büyük önem taşımaktadır. Eğitimli işgücü, hem verimliliğin artması hem de özellikle gelişmekte olan ülkelerin ihtiyaç duyduğu teknolojik gelişme bakımından büyük önem taşımaktadır. Eğitim sürecine katılımın artması, işgücünün eğitilmesi ve bu süreç sonunda işgücünün belli bir düzeye ulaştırılması, gelişen teknolojiyi edinip kullanabilme açısından da önemlidir (Kaynak, 2007: 69-71).

Birçok ülke, küreselleşmenin bir sonucu olarak eğitim sistemi ve refahlarında gelişmeler yaşamıştır. Küreselleşme yoksulluğun azaltılması için güçlü bir baskı olabilir. Ancak, maalesef ki, küreselleşmeden yararlanamayan (çoğunlukla Sahra Altı Afrika, Batı Asya ve Eski Sovyet Birliği bölgelerinde) ülkelerde yaklaşık 2 milyar insan yaşamaktadır (World Bank, 2002: 6). Bu ülkelerde ekonomik gelişme oranında bir azalma, iş kayıpları, gelir düşüklüğü, zayıf eğitim ve sağlık şartları görülmektedir.

Gençlik, hem ekonomik hem de kültürel olarak küreselleşen dünyayla belirsiz bir ilişkiye sahiptir. Bir yandan gençler küreselleşmeyle ortaya çıkan yeni fırsatları en iyi şekilde kullanabilmekte, bu değişimlere kolayca adapte olabilmekte ve ekonomik gelişmelerden yararlanabilmektedirler. Öte yandan ise özellikle gelişmekte olan ülkelerde gençlerin çoğu, küreselleşmenin sunduğu fırsatlardan yararlanmada ekonomik

anlamda güçlü değildirler ve modernleşme sürecinin dışında kalmaktadırlar (United Nations, 2005: 24).

Bilgi ve iletişim teknolojilerine kolay uyum sağlayan gençler, iletişim ve bilgi teknolojilerinin yayılması ve kullanımında yenilikçilere yol göstermektedirler. Bilgi ve iletişim teknolojileri, birçok ülkenin sosyal, ekonomik ve politik yaşamı üzerinde derin bir etkiye sahip olarak önemli bir gelişme faktörü olmuştur (United Nations, 2005: 24).

Bilgi ve iletişim teknolojileri gençlerin daha iyi bir eğitime girişini geliştirmek için bir potansiyele sahiptir. Genç istihdamını arttırmak için bilgi ve iletişim teknolojilerin kullanımı son 20 yıl süresince yaygınlaşmıştır. Bölgesel e-ticaret, gençler için önemli geçim olanakları açabilmektedir (a.g.e., 27).

Demografik eğilimlerin de genç işgücü piyasası üzerinde önemli etkileri vardır. Günümüzdeki nüfus eğilimleri ülkeler arasında belirgin farklılıklar göstermekte, demografik yapılar açısından dünya; gelişmiş ülkelerde giderek yaşlanan nüfus ile gelişmekte olan ülkelerde genç nüfus olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde genç nüfus artışı halen devam etmekte ve bu durumun gençler arasında kitlesel bir işsizliğe yol açacağı tahmin edilmektedir. Gelişmiş ülkelerde ise genç nüfusta azalma ve yaşlı nüfusun yaşam beklentilerindeki artış işgücü piyasalarındaki yaş yapısını değiştirecektir. İşgücü piyasasındaki yaşlanma, eğitim ve iş örgütlenmesi alanlarında özel girişimleri gerektirirken, bağımlılık oranlarındaki artış emeklilik sistemlerinin finansmanı sorununa işaret etmektedir (Thuy ve diğ., 2001: 24-25).

Yukarıda belirttiğimiz faktörlere rağmen nüfusun yaşlanması ve genç grupların oranındaki azalma, uzun vadede gençler için bazı pozitif etkilere sahip olabilir ve işgücü pozisyonlarını geliştirebilir. Ancak birçok olumlu etkinin yanı sıra daha çok genç, geçmişe göre daha uzun süre için hem ailelerine hem de devlete bağımlı olmaktadır (Bradley ve Van Hoof, 2005: 246-247).

1.6. Genç İşsiz Nüfus İçinde Dezavantajlı Gruplar

Genç işsiz nüfus içinde bazı gruplar, cinsiyet, yaş, etnik köken, eğitim düzeyi, aile geçmişi, sağlık ve engelli olmak gibi nedenlerle daha savunmasızdırlar ve işgücü piyasasına girme ve kalmada belirli dezavantajlarla yüzyüzedirler. Bu gençler işsizlik

riskine en çok maruz kalan gençlerdir. Ekonomik olarak dezavantajlı ve sosyal olarak dışlanmış olanlar, daha fazla zorluklarla karşılaşırken, eğitimini tamamlayan ve sosyo-ekonomik olarak avantajlı geçmişi olan genç insanlar daha engelsiz bir şekilde işe geçiş yaparlar (ILO, 2005: 22).

Gençlerin yetişkinlere göre iş bulma şanslarının az olmasının yanında, işsizlik oranları kendi içlerinde de yaşa, cinsiyete ve sosyo-ekonomik profile göre hissedilir biçimde değişmektedir. Bu sebeple genç işsizliğini şu özelliklere göre ayırmak önemlidir;

Eğitim/Vasıf Düzeyleri

Birçok araştırma, en yüksek işsizlik riskiyle çalışanların düşük eğitim düzeyine sahip gençlerin olduğunu göstermektedir (Hammer, 1993: 11). Düşük eğitim düzeyine sahip gençler, becerilerini ve istihdam edilebilirliği arttıran işbaşındaki eğitime daha bağımlıdırlar.

Çoğu OECD ülkesinde (Çek Cumhuriyeti, İrlanda ve Hollanda gibi) eğitim düzeyi arttıkça işsizlik oranının büyük ölçüde düştüğü görülmektedir. Bunun istisnaları, İtalya, Portekiz'le temsil edilen Güney Avrupa ülkeleri ve Japonya'dır (O'Higgins, 2001).

Gelişmekte olan ülkelerde genç işsizliğin yüksek eğitilmişler arasında yoğunlaştığı ileri sürülmektedir. Ancak, ileri eğitim seviyelerinde gençlerin daha yüksek işsizlik oranlarına sahip olduğu doğru olmakla birlikte, bu "eğitimli işsizlik hipotezi" biraz fazla vurgulanmaktadır. Yani gelişmekte olan ülkelerde işsizliğin eğitimli işsizlikle bağdaştırılması abartılıdır. Eksik istihdam ve düşük nitelikli enformal sektör istihdamı göz önüne alındığında, asıl sorun vasıfsız ve düşük eğitilmişlerin istihdama başarılı bir şekilde sokulmasıdır (O'Higgins, 2001).

Cinsiyet

Dünyanın hemen hemen tüm bölgelerinde erkeklere göre daha fazla kadın işsizdirler ve iş bulma zorluğu, genç kadınlar için daha şiddetlidir. Kadınlar, erkeklerden daha fazla savunmasız olma eğilimindedirler. 97 ülkede genç işsizliği incelemesinde, genç erkeklere göre daha çok genç kadının (ülkelerin 2/3'ünde) işsiz olduğu ortaya konmuştur. Bu ülkelerin ¼'ünde kadın işsizliği erkek işsizliğine göre %20'den daha yüksektir (YES, 2006). Doğu Asya ve Sahra-altı Afrikası dışındaki tüm gelişmekte olan

bölgelerde, kadınların işsizlik oranı erkeklere göre daha yüksektir. Kadınların işsizlik oranının erkeklerinkinden daha yüksek olduğu bölgelerde aynı eğilimi gençlerde saptamak kaygı vericidir. Ortadoğu ve Kuzey Afrika gibi Latin Amerika ve Karaip’lerde genç kadınlar için işsizlik oranı, genç erkeklerden %7’den daha yüksektir. Kadın olmak ve genç olmak, ayrımcılığın iki kat olduğunu gösterir. Genç kadınlar; ekonomik gerileme dönemlerinde istihdamda kalma ve işgücü piyasasına girmede daha büyük engellerle karşı karşıyadırlar (Elder ve Schmidt, 2004).

Genç erkeklerin faaliyet oranı, genç kadınlarınkinden daha yüksektir. Bu farklılık, toplumdaki iki cinsiyetin rolü ile ilgili kültürel görüşlerden, kadın ve erkeğe sağlanan farklı fırsatlardan çıkar. Genç kadın ve erkeklerin faaliyet oranları arasındaki farklılık, bununla beraber son 50 yılda önemli bir şekilde azalmıştır (ILO, 2004a: 8).

Eğer genç kadın bir etnik azınlık grubuna ait ise veya bir engele sahipse, ayrımcılık ve dezavantaj çoğalır (ILO, 2005: 25). Genel olarak bakıldığında özellikle gelişmekte olan ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranları genç erkeklerinkinden çok daha düşüktür. Erkekler açısından işgücü dışında kalmanın olağan etkinliği eğitimken, eğitime katılım oranları erkeklerinkinden çok daha düşük olan kadınlarda bu etkinlik ev işidir. Bu durum genç kadınların hem nitelik hem nicelik açısından uygun iş olanaklarına ulaşmadaki elverişsiz konumlarını pekiştirmektedir (O’Higgins, 2001: 27).

İşsizlik şekilleri kısmi olarak, gençlerin özellikle genç kadınların işgücü piyasası durumunu yansıtır. Endüstrileşmiş ekonomiler için yapılmış incelemelerin sonuçları göstermektedir ki; kadınlar, Avustralya, Avusturya, Almanya, Yunanistan, Danimarka, Norveç ve Portekiz’de toplam cesareti kırılmış işçilerin yaklaşık 2/3’sini teşkil etmektedir. Toplam cesareti kırılmış işçilerin erkek payı İtalya ve İsviçre’de %90’na yakındır (ILO, 2005: 25).

Aile Geliri

Gençler arasındaki işsizlik oranı, özellikle daha gelişmiş ülkelerde, gençlerin aile gelirlerinin artması ölçüsünde azalma eğilimindedir (ILO, 2004a: 15).

Genç işçiler için işsizlik yardımı ve diğer sosyal desteklerin olmadığı ülkelerde, yüksek aile geliri olanlar aile desteğinden yararlanırken, uygun iş araştırabilir veya işsiz

kalabilirler. Ailelerin gelirleri düşük olanlar işsiz olmak yerine, herhangi gelir elde etmeye (güvencesiz ve informal işler içeren) mecbur olacaklardır. Gerçekten gençler, işsiz akranlarının bazılarında daha dezavantajlı olabilirler. Bu özellikle dünyadaki daha fakir ülkelerdeki durumdur. Sıklıkla daha fakir ülkelerde, yüksek aile gelirin sahip gençler daha yüksek bir eğitime sahiptirler. Bu, yüksek eğitim isteyen işlerin azlığı ile birleştirildiğinde, daha yüksek aile geliri olan ve daha yüksek eğitimi olan işsiz gencin payında orantısız bir duruma sebep olur (Godfrey, 2003).

Engelli Gençler

İşgücü piyasasında özel zorluklarla yüzyüze olan diğer grup engellilerdir. Engelli gençlerin işsizlik oranlarına ilişkin bilgi çok az olmakla beraber elde olanlardan çıkan sonuç, bu gençlerin işgücü piyasasına girmede sorunlar yaşadıklarıdır. Birçok çalışma engelli gençlerin hem daha düşük işgücüne katılım oranı hem de daha yüksek işsizlik oranına sahip olduğunu göstermektedir (O'Higgins, 2001; Reguera, 1995). Engelli olan ve olmayan insanların işgücü piyasasında başarıları arasındaki fark yaşla birlikte açılıyor gibi gözükmektedir. Bunun bir sebebi, insanlar büyüdükçe, var olan engellerin de ciddiyetinin artıyor oluşu olabilir. Ancak aynı zamanda genç yaştaki işsizliğin uzun dönemli etkileri olarak da algılanabilir (O'Higgins, 2001: 30).

2003 yılında 100 milyonun üzerinde engelli kadın ve erkek, 15-24 yaş grubundadır. OECD ülkelerinde çalışan nüfus içinde istihdam dışı olanların ortalama %21'ini kapsayan engelliler istihdam konusunda önemli ölçüde dezavantaja sahiptirler (OECD, 2003). İş bulmada ve işte kalmada gençlerin karşılaştığı sınırların bazıları, onların engelleriyle direkt olarak bağlantılı olabilirken, birçoğu onların yaşadıkları fiziksel ve sosyal çevrenin görüşleriyle ilişkilidir. Eğitime eşitsiz giriş, ayrımcı davranışlar ve tavırlar, kamu ulaşımı ve yasa ve politikaların imkan verme konusunda eksikliği, engelli gençlerin makul iş bulmasını engelleyen belirgin faktörler arasındadır. Engelli genç kadınlar, iki veya üç kat (genç, kadın ve engelli olması sebebiyle) ayrımcılığa maruz kalmalarından dolayı iş bulma konusunda engelli genç erkeklere nazaran daha büyük dezavantajlarla yüzyüzedirler (ILO, 2005: 26).

Bölgesel Ayrılıklar

Genç işsizliğinin bölgesel farklılaşması, yetişkin işsizliğinin bölgesel farklılaşmasıyla oldukça benzeşmektedir. Bu, yetişkin işsizliğinde yüksek bölgesel farklılaşmaya sahip ülkelerde gençlerin istihdam olanaklarında da yüksek farklılıklar olması anlamına gelir. Bu duruma, hiçbir yer, ileri derecede sanayileşmiş kuzey ile daha az sanayileşmiş güney arasındaki ayrışmanın yansımalarıyla, İtalya kadar iyi örnek oluşturamaz. Örneğin, 1995'te Güney İtalya'da ortalama işsizlik oranı ergenlik çağındakiler için %56,4, genç yetişkinler için %55 ve çalışan ortalama yaş grubu (25-54) için %21,1 iken; buna denk düşen oranlar kuzeyde sırasıyla, %24,2, %7,7 ve %6,8'dir (O, Higgins, 2001: 30).

Etnik Köken

Hemen hemen her ülkede, etnik kökene göre işsiz sayısı sonuçları farklılık göstermektedir ve genellikle egemen grup azınlık gruplara göre daha iyi durumdadır. Hem etnik kökene hem yaşa göre veriler sağlayan çok az ekonomi vardır. Avustralya bunlardan biridir ve 2001'de (20-24 yaş) yerli yetişkin gençlerin %70'i tam gün öğrenim görmediği ve çalışmadığı belirtilmiştir. Bu oran genç nüfusun kalanı için geçerli olan orandan çok daha yüksektir. Yaş ve etnik kökene göre işsizlik oranları yayınlayan nadir ülkelerden biri de ABD'dir. ABD'de Nisan 2000'de genç işsizliği oranının %12,7 olduğu görülmektedir. Bununla beraber siyahların işsizlik oranları %22,2 iken beyazların işsizlik oranları %11,2'dir (O'Higgins, 2001:29; ILO, 2004a: 15). Bu durum ABD'de siyah gençlerin işsizlik oranının beyazlarınkine göre yaklaşık iki kat yüksek olduğunu göstermektedir.

1.7. Genç İşsizliğinin Etkileri

Genel işsizlik sorunu gibi, genç işsizliği de toplumsal, ekonomik ve psikolojik açıdan ciddi sonuçları olan bir sorundur. Genç işsizliğinin gençler üzerinde etkilerinin neler olduğunun incelenerek iyi anlaşılması gelecekte gençlere yönelik doğru politika oluşturmak ve gençlerin işsizlik ve istihdam sorununa çözüm üretebilmek açısından son derece önemlidir.

Dünya gençliğinin çoğu, yasal hak ve düzenlemelere riayet edilmediği, genelde işlerin düşük ücretli, güvencesiz ve geçici olduğu informal ekonomide çalışmaktadır. Bu

durum, işgücü piyasasının en dinamik tabakası olan gençlerin yeteneklerinden tam olarak yararlanılamamasına ve gençlerin toplum refahına katkıda bulunamamalarına neden olmaktadır. Gençler bu nedenle sık sık iş değiştirmekte, işsizlik dönemleri tekrarlanmakta ve uzamaktadır. Çünkü daha önce deneyim edilmiş işsizlik, daha sonraki işsizlik olasılığını arttırmaktadır (Nyysöla, 1999: 1). Ayrıca işsizlik gençleri, uyuşturucu, şiddet ve HIV/AIDS, suç kadar kişisel hayal kırıklığı, sosyal dışlanma ve yoksulluğa karşı daha savunmasız yapmaktadır. Bu durum, sosyal gerginliğin artışına katkıda bulunabilir ve hakikaten işgücü piyasalarındaki gençlerin belli olmayan pozisyonları ve işgücü piyasalarının dışında kalmaları, kendileri, yaşadığı toplum ve gelecekları için çok ciddi sonuçlara sahip olabilir (ILO, 2004a: 12).

İşsizlik tüm gençler tarafından benzer şekilde deneyim edilmemektedir. İşsizliğin gençler üzerinde yarattığı ekonomik, psikolojik ve sosyal sonuçlar yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim düzeyi, ailenin gelir düzeyi vb. değişkenlere bağlı olarak farklılık gösterebilmektedir. Gençler arasında dezavantajlı durumda olanlar bu sonuçlardan en çok etkilenenler olmaktadır.

Aşağıda işsizliğin gençler üzerindeki etkileri, ekonomik, psikolojik ve sosyal açıdan ayrıntılı olarak incelenecektir.

1.7.1. İşsizliğin Gençler Üzerindeki Ekonomik Etkileri

Yaşamlarının en dinamik ve üretken dönemini yaşayan gençlerin üretim dışında kalmaları bireysel ve toplumsal açıdan olduğu kadar ekonomik açıdan da ciddi bir kayıptır. Gençlerin ekonomik ve toplumsal kalkınma sürecinden dışlanmasıyla ortaya çıkan ekonomik kayıpların dışında, yetişmeleri için harcanan ekonomik değerlerde karşılıksız kalmaktadır (Karataş, 1994: 40).

Dinamik, esnek, yaratıcı ve yeni teknikleri daha hızlı öğrenebilen genç işgücünün içinde bulunduğu işsizlik öncelikle gençlerin yapabileceği gelişme ve büyüme katkısından toplumun yoksun kalması demektir. Genel işsizlikte olduğu gibi genç işsizliği de bireyler için bir gelir kaybı olduğu kadar toplum içinde gerçek bir verim kaybını gösterir.

Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, hem yoksulluğu önlemek hem de kalkınmayı gerçekleştirmek için genç işgücü potansiyelini kullanmak önem taşımaktadır. Gençlerin istihdamını ihmal etmenin bedelleri ağırdır. Genç yaşlarda uzun süren işsizlik; istihdam ve nitelikli işlere geçiş becerisinde kalıcı sorunlara sebep olabilir. Hükümetler için genç işsizliği, eğitim ve beceri geliştirmeye yönelik yatırımlar, düşük vergili gereksiz harcamalar ve gençler arasında zayıf oy desteği olan yüksek sosyal refah maliyeti demektir. Gençliği ihmal etmenin bedeli insani ve toplumsal kaynakların tüketilmesi açısından değerlendirildiğinde, ekonomik büyüme fırsatlarının kaybıdır. Bu kayıp, emek gücü olarak deneyim kazanmamış belirli bir yaş grubunun giderek artmasına yol açar. Gençliğe yatırım topluma yatırım anlamına gelmektedir. Onlar için uygun iş alanlarının yaratılması, tüketim talebini ve vergi gelirlerini artırmak suretiyle ekonomi üzerinde önemli etkilerde bulunur. Erken yaşlarda başarılı bir kariyer gelişimi uzun dönemde kariyer beklentileriyle ilişkilidir. Bu, gençliği sosyal bağımlılıktan kurtarır, kendine yeterliliğe yol açar, yoksulluktan kurtulmasına yardım eder ve topluma etkin bir biçimde katkıda bulunmasına yol açar (ILO, 2005).

Genç yoksulluğu önemli bir kalkınma problemidir. Çünkü kesin bir yoksulluk içinde olan geniş bir gençlik kitlesi az gelişmiş ülkelerde yaşamaktadır. Gençliğin çocukluktan erişkinliğe geçişteki dinamikler ve belirsizlikler ya da özellikle emek piyasasındaki yaş esaslı ayrımcılık sebebiyle yoksulluk çekmesi diğer yaş gruplarına oranla daha büyük bir olasılıktır (a.g.e.). Gençliğin potansiyeli boşa harcandığı sürece hem gençler, hem de genel olarak toplum refah içinde bir geleceğe sahip olamayacaklardır (ILO, 2004).

Ücret gelirini işten çıkarıldığı için kaybeden ya da şimdiye kadar hiç çalışmamış olan gençlerin istihdam edilmeyip üretim güçlerinden yararlanılmaması, ülkelerinin toplam tasarruf hacminde ve toplam talep hacminde bir açık yaratmaktadır. Kazanılmamış olan gelir ne tasarrufa ne de tüketime yönelebilecektir. Bazı gençler çalışmadıklarından dolayı aileleri tarafından desteklenmekte ve aile gelirini paylaşmaktadır. Bu bir yandan onların gereksinimlerinin sınırlı bir biçimde karşılanmasına neden olurken, ailelerini de gelirleri ölçüsünde tasarruf ve yatırım yapma olanaklarından mahrum bırakmaktadır. Bu da toplam tasarruf ve yatırımları olumsuz etkilemektedir (Kutal, 2007: 28).

İyi bir işe ve gelire sahip olmak çoğunlukla aile kurmada da en önemli kriter olarak kabul edilmektedir. İşsiz olması nedeniyle sürekli bir geliri olmayan ve ekonomik bağımsızlığını elde edemeyen genç, maddi anlamda ailesine bağımlı olacak ve bu durum onların kendi evlerini ve ailelerini kurmalarını engelleyecektir (Gündoğan, 2001: 31).

En üretken çağında işsizliğe maruz kalan genç öncelikle ekonomik bağımlılıktan dolayı bağımsız bir yaşam planı geliştiremez. Bireyin yaşamını sürdürebilecek bir gelirden yoksun oluşu, onun kendisinin ve yakın çevresinin gereksinimlerini karşılamada işlevsiz kalması, bireysel yaşam planlarını gerçekleştirememesi ve düşük bir yaşam kalitesine sahip olması demektir. Tüm bunların sonucu olarak da birey psikoloji ve sosyal birçok soruna maruz kalmakta ve bunlarla baş etmekte zorluk çekmektedir.

1.7.2. İşsizliğin Gençler Üzerindeki Sosyal Etkileri

Gençlerin maruz kaldığı işsizlik, sebep olduğu gelir kaybı ile onların yaşamına etki etmenin dışında gençleri toplumsal işbölümünün dışına iter. Toplumsal işbölümünde yer almayan bireyin sosyal ilişkileri de bozulur. Bu süreç, gencin toplumsal bütünleşmesini engeller.

İşsizlik bireyi, toplumsal işbölümünün dışında bırakarak toplumsal bütünleşmesini engellemekte ve böylece anomik davranışlara yöneltebilmektedir. Özellikle gençler arasında işsizliğin yaygınlaşması ve gençlerin bu süreçte destekten yoksun kalmaları hem kendilerini hem de tüm toplumu etkileyecek sonuçların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Gençler yaşadıkları işsizliğin, kendi yetersizliklerinden çok sistemdeki eksikliklerden kaynaklandığını düşünür ve topluma yabancılaşmaya başlar, bireysel sorumluluk geliştirmekten kaçınabilir. İşsizlik sorunlarını formel yollarla çözemeyen gençler suç ve benzeri sapma davranışlara yönelerek toplumda anomik eğilimlerin doğmasına yol açmaktadırlar (Kieselbach, 1988: 83-96).

1980'den bu yana gençlerin işgücü piyasasından dışlandığını gösteren pek çok kanıt bulunmaktadır. Küreselleşme, uluslar arası rekabet ve teknolojik ilerlemeler sonucu, artık daha ucuz, çok vasıflı ve esnek çalışanlar talep edilmektedir. Böylece gençler için tam zamanlı, güvenli, yüksek ücretli istihdam olanaklı gözükmemektedir. İşgücü

piyasasından dışlanan gençlerde, yetişkinliğe geçiş sorunları şiddetlenmekte ve böylece bu durum vatandaşlıktan dışlanmaya da sebep olmaktadır (France ve Wiles, 1997: 68).

Uzun süren işsizlik periyodu, genç insanların davranışlarını ve yaşam stillerinin etkileyebilmekte ve gençler farklı toplum sınıflarında alt kültürler geliştirebilmektedirler. Alt kültürler, gençlerin kara ekonomideki işlerde küçük çaplı kriminal davranışlar göstermesine, bağımlılık yapan madde kullanmasına ve sapkın davranışlar geliştirmesine yol açabilir. Araştırmalar, işsiz genç erkekler arasında yüksek kriminalite ve illegal ilaç kullanımının yüksek olduğunu göstermektedir (Hammer, 1997: 19). Derinlemesine yapılan araştırmalar, özellikle erkekler arasında, işsizlik ile ilaç kullanımı arasında kuvvetli ilişki olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, muhtemelen işsizlik, ilaç kullanımının artmasına yol açan özentiyile birleşerek, gençlerin sapkın davranışlar göstermesini kuvvetlendirmiş ve gençlerin ilaç kullanarak marjinalize olmasına yol açmıştır. (Kieselbach 1988), genç işsizliği ve sağlığa etkileri konusunda yaptığı çalışmada işsizlik süresinin uzadıkça gencin sağlığı olumsuz etkileyecek çeşitli davranışlar edinebileceğini, bunlar arasında alkol, madde bağımlılığı ve sigara kullanımı gibi olumsuz alışkanlıklarının da yer alabileceğini ifade etmektedir.

Genç işsizliği nedeniyle toplumların ödediği en ağır bedel, gençlerin kendisini gerçekleştirmelerine ve üretime katkıda bulunmalarına olanacak tanımayan topluma duydukları tepkidir. Topluma ve demokratik süreçlere yabancılaşan gençler suça yönelmektedir (Pirler, 2007: 148).

Yapılan çalışmalar, yüksek işsizlik düzeyinin, daha fazla suçla ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. İşsizlik oranları ile suç oranlarını karşılaştıran çalışmaların çoğu, yüksek işsizlik alanlarının yüksek suç oranlarına sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Zaman serileri çalışmalarının çoğu, ayrıca işsizlik ve toplam işgücü piyasası hareketlerinin suçtaki yükselişlerle ilişkili olduğunu ama işgücü piyasası darlığındaki konjonktürel değişimlerin suç eğilimindeki sürekli olan değişimleri açıklayamayacağını ortaya koymaktadır. Neticede, ciddi suç davranışına sahip olan bireyler, işsizlikten istihdama geçtikleri takdirde bu eğilime daha çok son vermektedirler (Freeman, 1996: 93-94).

Gençler arasındaki sapkınlık ve suça meyilli davranışların gençlerin yaşamlarında önemli bir figür haline gelmesi çok boyutlu olarak incelenmelidir. Örneğin, yüksek

okulu terk edenler arasında daha fazla suç aktiviteleri, uyuşturucu kullanımı okuldan mezun olanlara göre, daha fazla olduğu belirtilmektedir. İşgücü piyasasının zorluklarını tecrübe etmiş özellikle okulu terk eden işsizlerin daha çok suça meyilli oldukları görülmektedir. Her ne kadar esas sebebin işsizlik olduğu gösterilemese de birçok araştırma işgücü piyasası problemlerini tecrübe eden bireyler arasında ilaç kullanımının fazla olduğunu göstermiştir. Hem İngiltere hem de Amerika'daki araştırmalar benzer koşulları olan bazı genç grupları ile okuldan işe geçiş problemi yaşayan kişilerde de kriminal davranışlar olduğunu göstermiştir (Lowe ve Krahn, 1999: 216).

Hammarström(1994) araştırmasında alkol tüketiminin ve suç oranının uzun süreli işsiz genç erkeklerde genç kadınlara göre daha fazla olduğunu ortaya koymuştur.

Bay ve Blekesaune (2002) araştırmalarında gençler arasında politik marjinalleşme ile işsizlik arasında ilişki olduğunu ileri sürmekte ve işsiz ve istihdam edilen gençler arasındaki farklılıkları ortaya koymaktadırlar. Çalışmada, işsiz gençlerin, istihdam edilen gençlere oranla politik sisteme daha az güven duydukları, politika ile ilgili daha az konuştukları ve sıklıkla devrimci politik düşünceleri destekledikleri ortaya konulmuştur. Ayrıca gençler işsizlik bakımından siyasi otoritelerin çabaları ile ilgili hayal kırıklığına uğradıkları belirtilmiştir.

Yine Carle ve Hammer (2005) araştırmalarında işsiz gençlerin istihdam edilen gençlere göre politik olarak daha az aktif olduklarını ve onların politik sosyalizasyonun önemli alanı olan sendikalarda yer almadıkları ifade etmişlerdir. İşsiz gençler politik sisteme daha az güven duymakta ve böylece vatandaşlık seviyelerinde azalma görülmektedir.

Gençlerin iş dünyasına entegrasyonu daha büyük bir sosyal eşitlik için anahtardır. İşsizlik dışlanma ve ayrıma önderlik eder, hayal kırıklığına sebep olur. Çünkü işsizlik bağımsız bir yaşam planı geliştirmeyi imkansız kılar. Genç kadın ve erkek için makul bir işe giriş eksikliği iki kat problemdir. Bir taraftan, toplum gençlerin yapabileceği gelişme ve büyüme katkısından yoksun kalır. Diğer taraftan, bu gençler temel sosyal korumaya güvenebilme fırsatını kaybederler. Böylece onlar iki kez dışlanırlar. Gençleri dışlayan uygulamalar, etik olarak kabul edilemez olduğu kadar, makro ekonomik olarak etkisizdir (Calderon, 2004: 65).

1.7.3. İşsizliğin Gençler Üzerindeki Psikolojik Etkileri

İşsizliğin gencin yaşamında ekonomik ve sosyal kayıplara yol açmasının dışında, işsizliğin ruh sağlığı üzerinde olumsuz etkilere yol açtığı çeşitli araştırmalarca ortaya konmuştur.

Birçok uluslar arası araştırma, işsizliğin bir sonucu olarak gençler arasında ruh sağlığı sorunlarının arttığını belirtmektedir. Özellikle arka arkaya işsizlik tecrübesi ile tanışan gençler, kısa süreli ve bir defa bu tecrübeyi yaşamış olan gençlere göre daha çok ruhsal sorunlar yaşamaktadır (Hammer, 1997: 19).

Gençlerde işsizlik, depresif hislerin sıklığında artış, endişe semptomlarında artış, hayattan memnun olma düzeyinde düşüş ve kendine saygıda azalış gibi bazı psikolojik sorunlara yol açmaktadır.

Genç işsizlerin, işsizliğin psikolojik etkileri üzerine yapılan araştırmaların büyük bir kısmını oluşturmayan homojen bir grup olmadığı açıktır. İşsizliğin duygusal etkilerini açıklamada kullanılan faktörler arasında, işsizlik süresi, sosyal destek ve işsiz kişiler tarafından deneyim edilen ekonomik zorluklar yer almaktadır. İşsizlik oranı, işsizlik süresinin uzunluğu ve işlerin sürekliliği gençlerin psikolojik iyilikleri üzerinde önemli etkiye sahiptir. Bu faktörler, gençlerin işgücü piyasalarına başarılı bir şekilde entegrasyon olasılığını etkileyen yapısal faktörlerdir. İşsizliğin duygusal etkisini açıklamada esas alınan diğer faktör kişinin içinde bulunduğu ekonomik durumdur. Bazı araştırmalar, işsizliğin, kişinin ekonomik yoksunluk durumlarında ruh sağlığı üzerinde etkileri olduğunu ileri sürmektedir. Birçok çalışma da, ruh sağlığı üzerinde sosyal desteğin önemli bir etkisi olduğu belirtmektedir. En büyük psikolojik iyiliğe sahip gençler, ekonomik olarak kendilerine yardım etme, yapmaları için ilginç şeyler önerme ve istihdam araştırmasında pratik destek sağlama gibi konularda destekçi birilerine sahip olanlardır (Alvaro ve Garrido, 2002: 173-176).

Schaufeli (1997) işsizliğin ruh sağlığını kötüleştirdiği hipotezi ile ruh sağlığı kötü olan gençlerin iş bulma ihtimallerinin zayıflaması hipotezini araştırmıştır. Araştırma yüksek okul mezunları ile okuldan ayrılmış gençler üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonucunda işsizliğin ruh sağlığını kötüleştirmesinin sadece okuldan ayrılmış gençler için geçerli olduğunu, yüksek okul mezunlarının işsizlikle başa çıkabildiklerini ortaya koymuştur.

Lowe ve Kahn'a (1999: 214) göre işsizliğin zihin sağlığı üzerinde küçük çaplı ve sürekli olmayan etkileri sözkonusudur. İşsizlik sağlığı direkt kötüleştirmemekle beraber işgücü piyasasına giriş güçlükleri ile ruh sağlığı arasında yetişkinlerinki kadar olmasa bile belli bir korelasyon vardır. Kanada'da yüksek okul mezunları arasında 4 yıl süren bir çalışmada (1985-1989), işsizliği tecrübe eden kişilerde depresyon hissi ve güçsüzlüğün artmakta olduğu ve kendine saygı düzeyinin düştüğü görülmüştür. Güney Avustralya'da da 1980'de yapılan uzun süreli bir çalışma da, işsizliğin olumsuz psiko-sosyal sonuçlarını ortaya koymuştur.

60 yılı aşkın süredir psikoloji yayınlarının içeriğinde, ekonomik depresyon ve resesyon zamanlarında gençler, olgunlaşmamış, psikolojik olarak değişken ve eğitim sisteminde uzatılmış katılıma ihtiyaç duyan kişiler olarak tanımlanmışlardır. Yüksek işsizlik dönemlerinde, gençlerin çoğunun iş bulmaya gücü yetmediğinde, araştırmacılar işsizliğin negatif etkileri ve onun olumsuz etkilerini bertaraf etmek için gençlere nasıl yardım edileceği üzerine yoğunlaşma eğilimindedirler. Öte yandan refah dönemlerinde ve düşük işsizlik zamanlarında, araştırmacılar iş motivasyonu, iş sorumluluğu ve iş tatmini konuları üzerine yoğunlaşabilirler. Böylece şu an, genç işsizliği dünya çapında yüksek olduğundan, araştırmacılar özellikle negatif psikolojik sonuçlarla ilgileniyor gözükmektedir (Furnham, 1994: 219).

Gençler arasında işsizliğin sonuçlarında da önemli farklılıklar bulunmaktadır. İşsizlik dönemi, yüksek eğitilmiş, erkek ve yüksek aile geliri olan gençlerde, düşük eğitilmiş, kadın ve düşük aile geliri olan gençlere oranla daha kolay atlatılmaktadır (Hamilton, 1994: 251).

1.8. Genç İşsizliğinin Teorik Açıklamaları

Gençler arasındaki yüksek işsizliğinin sebeplerini tek bir unsura bağlamak mümkün değildir. Çünkü işsizlik diğer yaş gruplarına göre gençler için daha karmaşık bir olgudur. Geleneksel olarak işsizlik; konjonktürel, geçici (friksiyonel) ve yapısal olmak üzere üç kategoriye ayrılır. Çoğu yaş grupları için konjonktürel ve friksiyonel işsizlik tipleri hakimdir ve yapısal işsizlik temel bir faktör değildir. Genç yaş grubu için ise üçü de önemlidir. Bu yüzden genç işsizliğini sınıflandırmak çok daha zordur. Anahtar farklılık genç işsizliğinin friksiyonel ve konjonktürel olduğu kadar yapısal olabilmesidir

(Watcher, 1980: 37). Ancak genç işsizliği üzerine yapılan araştırmalarda sunulan açıklamalar iki temel kategoride özetlenebilir. Bunlar genç işsizliğinin konjonktürel açıklamaları ve genç işsizliğinin yapısal açıklamalarıdır. Bu açıklamalardan hangisinin ne ölçüde etkili ya da diğerinden daha etkili olduğu konusunda tam bir görüş birliği bulunmamaktadır.

Geleneksel görüş genç işsizliğinde konjonktürel faktörün daima çok daha fazla etkili olduğunu ve gençler için var olan iş eksikliğinin ise, Keynesyen para ve maliye politikaları kullanılarak çözülebileceğini iddia etmektedirler (a.g.e., 40). Diğer bir görüş ise genç işsizliğinde yapısal faktörlerin çok önemli olduğunu iddia etmektedir (Hammer, 2003: 11). Bunların dışında genç işsizliğini açıklamada, demografik faktörlerin etkili olduğunu öne süren görüşler bulunmakta ise de, genel kanı demografik faktörlerin genç işsizliğini açıklamada diğer faktörlere göre daha az etkili olduğudur.

Bu açıklamaların sonuçları genç istihdam politikaları açısından önem taşımaktadır. Çünkü iki görüş farklı politika tavsiyelerine önderlik etmektedir. Konjonktürel bir açıklama talep yönlü politikalara (doğrudan iş yaratma programları, sübvansiyonlar vb) ihtiyaç duyarken, yapısal bir açıklama ise daha çok arz yönlü politikalara (eğitim ve yeniden eğitim programları vb) ihtiyaç duymaktadır. Genç işsizliği açıklamaları aşağıda ayrıntılı bir biçimde tartışılacaktır.

1.8.1. Konjonktürel Açıklamalar

Konjonktürel açıklamaların temelinde, genç işsizliğinin hem toplamda hem de uygun tipte işlerin eksikliğinden meydana gelmesine dayanmaktadır.

II. Dünya Savaşı'ndan sonra ve özellikle 1970'lı yıllarda başlayan ekonomik durgunluk ve gerileme ile genç işsizliği sorunu ortaya çıkmıştır. Genç, durgunluktan ve genel işsizliğin artışından en çok etkilenendir. Çünkü gençler işgücü piyasasına yeni girmişlerdir, hizmet süreleri kısadır ve ailelerine karşı bir sorumlulukları yoktur. Gençler işgücü piyasasının en kıdemsiz üyeleri olduğundan, kendilerinden daha deneyimli yetişkin işgücünün işsizliğinin arttığı dönemlerde işsizlikten onlardan daha da fazla etkilenilmektedirler (Hansen, 1987: 130).

Olumsuz ekonomik koşulların genç istihdamı üzerinde çok belirgin bir etkisi vardır. İş arayan ya da yakın bir zamanda işe başlamış olan genç insanlar durgunluk dönemlerinden aşırı derecede etkilenirler. Çünkü bu dönemlerde ilk etkilenenler iş bulmakta başarısız olanlarla işten ilk çıkarılacak olanlardır. (ILO, 2005: 10).

Ekonominin durgun olduğu dönemlerde işgücü piyasasında daha çok kişi, bir veya birden fazla işsizlik dönemi ile karşılaşabilmekte ve her işsizlik döneminin süresinin diğerlerinden daha uzun olduğu görülmektedir. Kriz dönemlerinde, hem işgücü piyasasının yapısı hem de ekonomik konjonktürdeki dalgalanmalar sebebiyle gençler genelde nüfusun en çok etkilenen kesimini oluşturmaktadır. Çünkü durgunluk dönemlerinde işletmeler işçi alımını durdurur, işgücü piyasasına yeni gençler daha az iş imkanına sahip olur ve aktif yaşamlarına işsiz olarak girerler. Ayrıca, işçi çıkarma sırasında “son giren ilk çıkar” yöntemi uygulayıp gençleri öncelikle işten çıkarırlar (ILO, 2004b: 19). Casson (1979: 100) bu durumu “Seçici İşten Çıkarma Hipotezi” olarak ifade etmektedir. Casson işçi sayısının azaltılması gündeme geldiğinde bu azaltmaya genellikle genç işçilerden başlanmasının sebeplerini şöyle açıklar; a) genç işçiler, meslek içinde genellikle kendilerine en az yatırım yaptıkları için ilk olarak işten çıkarılmaları işveren açısından daha karlıdır. b) çalışma hayatına en yeni katılanlar olmaları ve sık iş değiştirmeleri yüzünden, bir işte kalma süreleri kısadır. c) işten çıkma tazminatları işçinin hizmet süresi ile orantılıdır. Bu yüzden genç işçiler işten çıkarmalarda ilk sıralarda yer alır.

Ayrıca Casson (1979: 97-100) genç işsizliğinin konjonktürel duyarlılığını açıklamada “Okuldan-Ayrılma Hipotezi”ni kullanmıştır. Bu hipotez; durgunluk dönemlerinde, yüksek genç işsizliği oranlarını ilk defa iş arayanların oluşturduğunu ve genç işsiz grubunun büyük kısmını da okuldan ayrılan düşük beceri düzeyinin belirlediğini ortaya koymaktadır. Durgunluk dönemlerinde, doldurulmamış iş pozisyonları ve işsizlerin sayısı yükselmektedir. Böylece, bir kişinin herhangi bir zamanda iş bulma ihtimali azalmakta, istihdamı bekleyen insanların oluşturduğu topluluk artmaktadır. Durgunluk dönemlerinde okuldan ayrılanlar için -bazı durumlarda askeri hizmet bir seçenek olmasına rağmen- genellikle eğitime devam etmeleri tek bir seçenek olarak görülmektedir. Devam edenler için eğitim, çalışma yaşamına girişi kısa vadeli olarak erteleyen ve maddi güç gerektiren bir edimdir. Eğer durgunluk uzun sürerse, devam

eden eğitim süreci, genç işgücü arzının azalmasına yol açabilir. Böylece resesyon başladığında, okulu terkedenlerin oranı içinde işsizlik oranı yükselecektir ve uzun bir süre önce okulu terkedenler toplam işsizler içinde büyük bir yekun oluşturacaktır. Emek piyasası içinde risk grubunu oluşturanların büyük çoğunluğunu genç yetenekli işgücü oluşturacaksa, durum o kadar ciddi olmayabilir. Çünkü eninde sonunda, devam edilen eğitimin faydası görülecektir. Fakat emek arzının emek talebini aştığı durumlarda, her bir ilan edilmiş iş pozisyonları için çok sayıda başvuran olacaktır. İşveren elaman seçiminde yüksek kalitede ısrar edecek ve başvuranların en elit kısmını işe alacaktır. Hatta bazı durumlarda iş pozisyonunun istemediği gereksiz bazı nitelikler dahi isteyebilir. Böylece durgunluk dönemlerinde, belirli bir iş için gerekli olan nitelikleri karşılamak zorlaşacaktır. Düşük niteliklere sahip olan işler için bireylerden aşırı niteliklerle donanmaları istenebilir. Her bir düzeyde daha yüksek niteliklere sahip başvuranlarla rekabet etmekle karşı karşıya kalınacak ve düşük düzeyli istihdama zorlanacaktır. Diğer bir deyişle, durgunluk zamanlarda herkes şu an ki konumdan bir ya da iki derece daha aşağı olacaktır. Kuşkusuz, durgunluk dönemlerinde işsizliğin ağır yükü, ağırlıklı olarak eğitim düzeyi düşük olanların üstüne yıkılacaktır.

1.8.2. Yapısal Açıklamalar

Genç işsizliği için yapısal açıklamalar teorisi, genç insanlar arasında işsizlik oranının ekonomik gelişmeden bağımsız bir şekilde yüksek olacağını kabul eder. Bu görüşe göre olumlu ekonomik gelişme, işgücü için yüksek bir talep, yetişkin işsizlik oranı için de bir azalmaya sebep olacaktır, ama gençler arasında işsizlik yine de yüksek kalacaktır. Yapısal açıklamanın bu şekli, özellikle talep edilen beceriler ve eğitim nitelikleri hakkında genç işsizler ve mevcut işler arasında bir uyumsuzluk olduğunu iddia etmektedir. Ayrıca, mevcut işler artan bir şekilde nitelikli çalışanları veya gençlerin genellikle sahip olmadığı diğer nitelikleri talep etmektedir.

Bu tartışma böylece, işgücü piyasasında genel durgunluktan başka faktörlerin gençler arasındaki işsizliği yükseltmesini açıklamaktadır. Bu görüşün genç işsizliği açıklarken kullandığı dayanak noktalarını üç alt başlık altında toplamak mümkündür.

1.8.2.1. Eğitim Seviyesine Göre Genç İşsizliğini Açıklama

Yapısal sorun geniş bir faktör dizisiyle ilişkilidir. En önemli faktör ise gençlerin beceri ve eğitim seviyesidir.

Bu görüşe göre gençler üretken istihdam için gerekli beceri ve deneyime sahip değillerdir. Eğitim sistemi işgücü piyasasında talep edilen beceri ve niteliklere uygun daha vasıflı ve kaliteli genç nüfus yetiştirdiği takdirde gençlerin işsizlikle karşılaşmayacağı savunulur (Hess, ve diğ., 1994: 7).

Gençlerin işgücü piyasasına girişi beşeri sermaye teorisine dayandırılabilir. Beceri ve iş deneyimi, işgücü piyasasına başarılı bir giriş sağlayan insanın bireysel sermayesinin bir parçasıdır. Birçok işveren bir iş çevresine uyum sağlamış olan genç çalışanları tercih etmektedir. Böylece eğitim programlarına katılım hem bilgi, deneyim ve eğitim hem de onların bireysel becerileri üzerine olumlu etkileri sebebiyle iş bulmaları için gençlere yardım edebilir (Alvaro ve Luque, 2005: 85). İnsan sermayesine yatırımı yansıtan eğitim ve deneyim gibi özellikler istihdam elde etmede başarı derecesini etkilemektedir. Dolayısıyla, insan sermayesine yapılan düşük yatırım, gençlerin işgücü piyasasına başarılı bir şekilde girmesini ve iş bulmasını engellemektedir.

Bu ekonomik teoriye uygun diğer yazarlar iki konsept önermişlerdir; İlki Pierre Bourdieu tarafından geliştirilen kültürel sermaye, diğeri ise sosyal sermayedir. Kültürel sermaye; ailelerden kültürel geçiş yoluyla ve eğitim sisteminden elde edilen uygulama ve bilgi donanımına işaret eder. Sermayenin bu şekli, bireyin kariyerine etki eden belirli yetenekleri sağlar. İkinci yapı ise; sosyal ilişkilerden türeyen yararlı ve duygusal sosyal desteğe dayanır ve işgücü piyasasına girişle ilgili genel ve belirli başarıyı sınırlayabilir (Alvaro ve Luque, 2005: 85).

Hammer (1993)'e göre özellikle endüstri ve hizmet sektöründe yeni teknoloji ve modernleşme, işgücü piyasasının nitelik yapısında bir değişime yol açmaktadır. Vasıf düzeylerinin artışı tartışması, vasıf taleplerinin tüm ekonomide yükselmekte olduğunu iddia etmektedir. Gençler yetişkinlerden daha az vasıf ve daha az deneyime sahiptirler ve böylece işsizliğe karşı daha fazla savunmasızdırlar. (France ve Wiles, 1997)'e göre genç işgücüne talebin azalmasının nedeni teknolojik ilerlemelerin ve değişimlerin, genç işgücünün kas gücüne dayanan geleneksel yararı üzerine bağımlılığı azaltmasıdır. 1980

sonrası yaşanan değişimler sonucu artık tek-vasıflı ve sürekli çalışanlar yerine çok-vasıflı ve esnek çalışanlar istenmektedir.

Teknolojik gelişmelerin daha karmaşık işler yarattığı ileri sürülürken bazı araştırmalar; teknoloji ve otomasyonun, giriş düzeyindeki işlerde “vasıfsızlaştırmaya” neden olduğunu göstermektedir. Basitleşmiş ve rutinleşmiş iş, disiplin, sabır ve sorumluluk derecesi yüksek olan çalışanları talep etmektedir. Gençler çoğunlukla bu niteliklere daha az sahiptirler ve gençlerin yüksek işten çıkma oranları birçok işlerin sıkıcı ve rutinleşmesine tepki olabilir (Hess ve diğ., 1994: 7).

Casson (1979: 89) ise bu durumu “iş arama hipotezi” olarak adlandırmaktadır. Bu hipotez gençler arasında yüksek işsizlik oranının iş değiştirme sıklıkları ile ilgili olduğunu öngörmektedir. Zira iş değiştirme iradidir, gençler arasında iş kayıplarının yüksek bir oranı, kovulmadan çok istifadan dolayı olduğunu ortaya koymuştur. Gençler arasında iş aramanın temel nedeni, çalıştıkları işten duydukları tatminsizliktir. Endüstriyel ekonomilerde iş tatminsizliğinin artmasından dolayı iş değiştirme sıklığı artmaktadır. İş tatminsizliği çalışanları, daha ilgi çekici işleri bulmak için işlerinden ayrılmaya teşvik etmektedir. Yetişkin insanlar işlerini değiştirme konusunda daha muhafazakardırlar ve tatminsizliğini işten ayrılmak yerine grev gibi hareketlerle göstermeyi tercih ederler. Tatminsizlik böylece gençler arasında en çok iş değiştirme sıklığının artışı şeklinde gözükür. Ancak bu hipotez, vasıflı gençler için sözkonusu değildir. Çünkü daha yetenekli gençler okuldan daha geç ayrılma eğilimindedirler. Daha fazla yetenekli olmalarından dolayı, kariyer geliştirme ve iş seçmede daha uzun vadeli düşünürler. Bu kişiler mesleki eğitimde muhtemelen kalacaklar ve eğitimdeki devamlılığı korumanın yararlarından dolayı sıklıkla iş değiştirmeyeceklerdir.

Ayrıca gençler, iş ararken istihdam bürolarına başvurmak gibi formel metodlardan çok kişisel ilişki kurma gibi informal iş arama metodlarını kullanma eğilimindedirler. İş arama ve işgücü piyasasına girmek için kullanılan metod veya stratejiler işgücü piyasasına giriş ile ilgili önemli değişkenlerdir.

Hammer (1993)'e göre gençler arasındaki yüksek işsizlik oranı, durgunluk dönemlerinde işgücü piyasasına girmeye çalışan yeni işgörenler tarafından deneyim edilmiş sorunlarla açıklanabilir. Genç bir yaşta işgücü piyasasında zaten iş bulanlar,

okuldan doğrudan gelenlere göre daha az işsizliğe maruz kalabilirler. Okuldan işe geçiş sorunları, böylece aslında eğitim seviyesine göre bir genç işsizliğini açıklama olarak daha önemli olabilir.

1.8.2.2. İşgücü Piyasasında Bireysel Pozisyona Göre Genç İşsizliğini Açıklama

Genç işsizliğinin diğer yapısal açıklaması nitelik yapısındaki değişimleri dikkate almaz ama ikincil işgücü piyasasında gençler için iş oranlarında bir artışa doğru bir eğilimi kabul eder (Hammer, 1993).

Casson (1979: 91) bu durumu “Yaşam Süreci Hipotezi” ile açıklamıştır. Bu hipotez gençlerin istihdamının ücretlerin düşük, güvencesiz ve uzun süreli kariyer beklentilerinin az olduğu işlerde yoğunlaştığını ileri sürmektedir. Bu durum gençleri işlerini değiştirmeleri için er ya da geç harekete geçirecektir. Ama eğitimleri düşük ve tecrübeleri az olduğu için nitelikli iş bulma şansları düşük olacaktır. İşlerinden ayrıldıktan sonra da ancak kendilerine yakın nitelikli iş bulabilirler.

Parçalı işgücü piyasası teorisi gençler arasındaki işgücü piyasası davranışını açıklamak için kullanılmaktadır. Birçok çalışmanın, ekonominin ikincil sektöründe “bir genç işgücü piyasası”nın varlığına bir destek verdiği gözükmektedir (Hammer, 1993).

Parçalı işgücü piyasası teorisi, ilk kez ABD’de geliştirilmiştir. Bu teoriye göre (Osterman, 1980: 22; Bourman, 1991), işgücü piyasası, birincil ve ikincil piyasa olmak üzere iki piyasadan oluşur. Birincil piyasa, yüksek kazançlı ve ürün piyasasının yüksek kontrolüne sahip, büyük sermayeli, kurumsallaşmış endüstriyel üniteler tarafından yönetilir. Birincil piyasadaki işler, işte eğitim programları sayesinde daha iyi nitelikler için imkanlar, yüksek ücret, iyi çalışma koşulları ve kariyer imkanları sunan işlerdir. Yüksek bir sendikalaşma oranı ve yüksek gelire sahip sürekli bir işgücüne sahip olma eğilimindedir ve güçlü pazarlık sayesinde çalışanlar işsizliğe karşı daha iyi korunurlar. Tersine, ikincil işgücü piyasasında, daha az ekonomik kontrole sahip daha küçük ve kurumsallaşmamış firmalar hakimdir. Bu piyasada çalışanlar, düşük ücretli, kötü çalışma koşullarına sahip, part-time veya düzensiz çalışma saatlerinin olduğu ve kariyer imkanlarının olmadığı veya az olduğu işlerdir. Düşük bir sendikalaşma oranı olduğundan işsizliğe karşı korumasızdırlar. İkincil piyasada genelde gençler, kadınlar ve

azınlıklar çalışmaktadır. Ekonominin ikincil sektörü ekonomik değişimlere ve durgunluğa karşı daha fazla savunmasızdır.

Osterman (1980)'e göre ikincil işler durgunluk döneminde gençlerin ihtiyaçlarına cevap vermektedirler. Gençler okuldan ayrıldıklarında, deneyim sahibi olmak isterler ve farklı iş çevrelerinde yeni sosyal roller denerler. İşler geçici, vasıfsız ve düşük ücretlidir ve kariyere müsaade etmez.

Düzensiz işgücü piyasası davranışına doğru bu eğilimler, gençleri istihdam etmek için birincil firmaların isteksizliğiyle sağlamlaştırılır. Osterman (1980), okuldan çıkan gençler işe yerleşmek için hazır olmadıkları ve birincil firmalar onları istihdam etmeyecekleri için, okuldan ayrılma ve düzenli bir işe yerleşme arasında birkaç yıllık bir açıklığın mevcut olduğunu tartışır. Bazı çalışmalar, okuldan ayrılma ve düzenli bir işe yerleşme arasındaki açıklığın son 10 yıl boyunca arttığını belirtmektedir (Hammer, 1993).

Casson (1979: 93) ise gençlerin ikincil işlerde yoğunlaşmasının iki temel sonucu olduğunu ifade etmektedir. Birinci olarak, gençlerin çoğu er ya da geç işlerinden ayrılacak ve başka bir iş bulacaktır. Yaş ilerledikçe, evlendiklerinde veya evlerinden ayrılmak durumunda kaldıklarında mali sorumlulukları artacak ve daha iyi maddi imkanlar sunan işler aramaya başlayacaklar. İkinci olarak da, genç işçilerin mobilitesinin yüksekliği nedeniyle işverenler genç işçilerin eğitimleri için önemli bir harcama yapmayacak bu da iyi bir mesleki eğitim olmadan daha iyi ücretli iş bulmak için işinden ayrılanların nitelikli bir iş bulma şanslarını azaltacaktır.

1.8.2.3. Ücret Düzeyine Göre Genç İşsizliğini Açıklama

Genç işçilerin ücretleri yetişkinlerden daha yüksek olduğu durumlarda, yetişkinleri istihdam etmek tercih edileceğinden, ücretlerin genç işsizliğine etkisi olumsuz olmaktadır. Ancak bu argüman, gençlerin yetişkin karşılıklarıyla yakın seçenekler oldukları durumlarda geçerlidir. Pek çok durumda, özellikle vasıflı yetişkin işçilerin varlığında durum böyle değildir. Eğer bir işyerinde genç ve yetişkin işçiler farklı vasıflara sahip iseler, genç işçilerin yetişkinlere göre ücretlerinin farklılığı etkili olmayacaktır. Bu durumda ne genç ücretleri ne de yetişkin ücretleri karşılıklı olumsuz etki yaratmayacaktır (O'Higgins, 1997, 20).

Blanchflower ve Freeman (1996) yaptıkları bir çalışmada, 1990'larda OECD ülkelerinde genç işçi ücretlerinde yaşanan düşüşün, genç grubun azalmasıyla beraber ilerlediğini ancak aynı dönemde genç işsizliği oranlarında benzer bir paralelliğe rastlanmadığını belirtmişlerdir. Yapılan çalışmada, gençlerin görece ücretleri ve genç işsizliği arasında zayıf bir ilişkinin olduğu ortaya konmuştur.

Tartışmalar bugün için asgari ücrette genç işsizliğinin sonuçlarına kaydırılmıştır.

Araştırmalar, genç istihdamı üzerinde asgari ücretin etkisi hakkında hala belirsizlik olduğunu göstermektedir. Genel kanı, asgari ücretin gençlerin istihdamı üzerinde küçük veya sıfır etkiye sahip olacaktır. Birçok ülke genç çalışanları korumak için asgari ücret koruması sağlamasına rağmen, bazıları hem genç hem de yetişkin çalışanlara aynı oranları uygulamaktadır. Bu durum, politika yapıcılarının, yetişkinlere göre onların ücretlerini azaltarak, genç çalışanlar için talebi arttırmayı umduklarını ifade eder. Birçok OECD ülkesinde 1980 ve 1990'lar boyunca gençler için görece ücretlerde azalma görülmektedir. Bu, işgücü piyasalarında gençlerin görece pozisyonlarında herhangi bir aşırı gelişmeye sebep olmamıştır (O'Higgins, 2001: 91-92).

Genç ücretlerinin düzeyi ya da son 20 yılda genç işsizliğinin artışını açıklayan asgari ücretlerin miktarı gibi faktörlerle ilgili çok kanıt bulunmamaktadır. Genç ücretlerindeki düşüşe ve en düşük seviyeye ulaşmasına karşın genç işsizliği oranında artış görülmektedir (ILO, 2005: 9).

1.8.3. Demografik Açıklamalar

Genç işsizliğini diğer bir açıklaması, işgücüne giren gençlerin sayısının, gençler için yaratılan işlerden daha yüksek bir oranda artmasıdır. II. Dünya Savaşı'ndan sonra ve takip eden yıllarda doğum oranlarında büyük bir artış olmuş ve 1970'lerin ikinci yarısından sonra zirveye ulaşmıştır. Bu dönemde genç işgücü arzı artarken geniş genç grupları için ekonomik fırsatlar azalmış, bu da hem genç kazançlarında azalma hem de işsizlikte bir artışa yol açmıştır (Smith ve White, 1994: 118). Wathcher'e göre de 1955 ve 1979 arasındaki görece genç işsizliği artışının açıklaması, aynı yaş grubundakilerin sayısının yüksekliğinden (cohort crowding) dolayı, genç için denge işsizliğindeki bir artıştır (Wathcher, 1980: 44).

Demografik faktörler, genç işsizliğindeki bazı değişimlerin sorumlusu olsa da, bu faktörler önemli veya tek başına sebep değildir. İlk olarak, tüm gençler aynı istihdam fırsatlarına sahip değildir. ABD’de siyah, düşük-gelirli gençler, sosyo-ekonomik durumları yüksek ailelerden gelen veya beyaz olanlardan daha büyük işsizliğe katlanmışlardır. İkinci olarak, genç nüfus 1970’lerin sonunda zirve yapmış ve 1980’lerde azalmaya başlamıştır. İş fırsatları, hala taleple buluşmak için yeterli olmamıştır. Üçüncü olarak, bazı ülkeler, genç nüfusundaki artışla paralel olmayacak şekilde genç işsizliğinde bir artış yaşamışlardır (Hess ve diğ., 1994: 6).

Genç nüfusun gerçek hacminin genç işsizliği üzerinde etkisi olup olmadığını, (Korenman ve Neumark, 1997) 15 OECD ülkesi için araştırmıştır. Bu araştırmaya göre, genç nüfustaki görece artış %10 olduğunda genç işsizliğinin artışı %5’dir. Ancak buna karşıt olarak genç işsizliğinin esnekliği %10’a %7’dir. Yani genç kuşağın hacmi genç işsizlik oranları üzerinde etkiye sahip olmakla beraber, toplam pazar koşulları daha büyük etkiye sahiptir.

Genç işgücünün görece büyüklüğünün genç işsizliği düzeyinde bir rol oynamasına rağmen, onun rolü diğer faktörlere göre daha azdır. Ayrıca, OECD ülkelerinde genç nüfus kitlesindeki görece azalmaya karşın genç işsizliği oranlarında artış kaydedilmektedir (ILO, 2005: 9). Genç işgücü piyasalarında gelecek ilerlemeleri üstlenen “cohort crowding” hipotezleri görece genç grup büyüklüğündeki azalmalarından dolayı revize edilmelidir. Ulusötesi karşılaştırmalı analizler ve genç işsizliği oranı tahminleri gösterir ki; genelde genç işgücü piyasalarının performansı üzerinde işgücü piyasalarının içindeki genel ilerlemelerin etkisi, görece genç grup büyüklüğündeki, büyük azalmalardan bile daha yüksektir (Korenman ve Neumark, 2000).

1.9. Genel Bir Değerlendirme

Özellikle 1990’lardan bu yana tüm dünyada işsizliğin giderek arttığı gözlenmiş ve genç işsizliği genel işsizlik oranlarının çok üstünde bir oranla, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeler için önemli bir sorun haline gelmiştir. Dünyadaki hemen hemen her ülkede, genç işsizlik oranlarının genel işsizlik oranlarından daha yüksek olduğu görülmüştür.

Bütün dünyada genç çalışanların büyük çoğunluğu, enformel işlerde istihdam edilmekte, bu sektörde istihdam edilen gençler genellikle güvencesiz bir şekilde, uzun saatler çalışmakta ve düşük ücretler almaktadır. Çalışmada elde edilen bulgular ve rakamlar gençler arasında işsizliğin yetişkinlere göre daha yüksek olduğu, gençler arasında dezavantajlı olanların işsizlikten daha çok etkilendiği, gençlerin büyük çoğunluğunun informal işlerde istihdam edildiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca 20.yy.ın son zamanlarında işsizlik ekonomik ve sosyal birçok soruna yol açmakta ve işgücü piyasasında en önemli gruplardan biri olan ve çoğu ülkede en yüksek işsizlik riskiyle yüzyüze olan gençleri en çok etkilemektedir

Özellikle enformasyon ve iletişim çağının değişen teknolojik ve ekonomik yapıları içerisinde küreselleşme süreci ile birlikte genel işsizlik ve genç işsizliği tüm toplumlarda hızla yayılmaktadır. Küreselleşme, artan piyasa rekabeti, değişen uluslar arası işgücünün bölünmesi, bilgi teknolojisindeki gelişmeler gibi yapısal güçler, gençlerin işsizlik ve istihdamı üzerinde olumlu ve olumsuz önemli etkilere sahiptir.

Gençlerin yetişkinlere göre iş bulma şanslarının az olmasının yanında, genç işsiz nüfus içinde bazı gruplar, cinsiyet, yaş, etnik köken, eğitim düzeyi, aile geçmişi, sağlık ve engelli olmak gibi nedenlerle daha fazla işsizlik riskine sahiptirler. Gençler arasında özellikle kadınlar, uzun süreli işsizler, beceri düzeyi düşük olanlar, aile geliri düşük olanlar ve engelli olanlar iş bulmakta daha büyük dezavantaja sahip olmaktadır.

İşsizlik diğer yaş gruplarına göre gençler için daha karmaşık bir olgudur. Bu yüzden Gençler arasındaki işsizliğin sebeplerini tek bir unsura bağlamak mümkün değildir. Ancak yapılan araştırmalarda, genç işsizliği için konjonktürel açıklamalar ve açıklamalar olmak üzere iki temel kategori belirlenmiştir. Bu açıklamalardan hangisinin ne ölçüde etkili ya da diğerinden daha etkili olduğu konusunda tam bir görüş birliği bulunmamaktadır.

Bir görüş genç işsizliğinde konjonktürel faktörün daima çok daha fazla etkili olduğunu ve gençler için var olan iş eksikliğinin ise, Keynesyen para ve maliye politikaları kullanılarak çözülebileceğini söylerken, diğer bir görüş ise genç işsizliğinde yapısal açıklamaların en önemli olduğunu iddia etmektedir. Bunların dışında genç işsizliğini açıklamada, demografik faktörlerin etkili olduğunu öne süren görüşler bulunmakta ise

de, genel kanı demografik faktörlerin genç işsizliğini açıklamada diğer faktörlere göre daha az etkili olduğudur.

Bu açıklamaların sonuçları, çalışmanın temel konusunu oluşturan aktif işgücü piyasası politikaları açısından büyük önem taşımaktadır. Genç işsizliği için konjonktürel bir açıklama, talep yönlü aktif işgücü piyasası politikalarına (doğrudan iş yaratma programları gibi) ihtiyaç duyarken, yapısal bir açıklama ise daha çok arz yönlü aktif işgücü piyasası politikalarına (eğitim ve yeniden eğitim programları gibi) ihtiyaç duymaktadır.

BÖLÜM 2: GENÇ İŞSİZLİĞİ İLE MÜCADELEDE AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI

İşgücü piyasasında gençlerin durumu, genç işsizliğin sebep ve sonuçlarının incelendiği birinci bölümden sonra, bu bölümde öncelikle aktif işgücü piyasası politikalarının amacı, önemi ve teorik açıdan ekonomik ve sosyal etkileri incelenecektir. Çalışmanın temel hedef grubunu gençler oluşturduğundan, gençler için aktif işgücü piyasası politikalarının etkili olup olmayacağı ve hangi politikaların en uygun olduğu konusu önemlidir. Bu yüzden öncelikle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde özellikle genç işsizleri hedefleyen AİPP'lerinin özelliklerini temel avantaj ve dezavantajlarıyla ortaya koymak gereklidir.

AİPP'lerinin gerçekten genç işsizliğini azaltıp azaltmadığı ve genç istihdamı arttırıp arttırmadığı ve hangi program türünün bu amaçları başarmada umut verici olduğu konusu çok tartışmalıdır. Bu bölümde, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde gençlere yönelik AİPP uygulamaları ve değerlendirmeleri incelenecek ve hangi programlar, ne koşullar altında genç işsizler için etkili olur? sorusuna cevap bulmaya çalışılacaktır.

2.1. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları: Kavram, Amaç Ve Önemi

İşgücü piyasası politikaları, işsizlere gelir desteği sağlamayı ve böylece işsizliği tazmin etmeyi amaçlayan pasif politikalar ile doğrudan iş yaratma, eğitim, işgücü piyasasında işgücü arz ve talebini eşleştirme vb. önlemlerle işsizlikle mücadele etmeyi ve istihdamı arttırmayı amaçlayan aktif politikalarından meydana gelmektedir.

1970'lerde ve 1980'lerde, özellikle AB ve OECD ülkelerinde artan işsizliğin meydana getirdiği ekonomik ve sosyal sorunların ülkeleri önemli bir derecede etkilemesi sonucu AİPP işsizlikle mücadelede ve istihdam yaratmada önemli bir politika aracı olarak ortaya çıkmıştır.

II. Dünya Savaşı'ndan önce de, genel politikaların bir parçası olarak iş yaratma ve bazı mesleki eğitim programları olmakla beraber bunlar AİPP olarak isimlendirilmemişti. 1948 yılında iki İsveç'li İktisatçı Gösta Rehn ve Rudolp Meidner, aktif istihdam politikalarından ilk defa tam istihdam amacını gerçekleştirirken enflasyonu kontrol altında tutan sosyal demokrat bir strateji olarak bahsetmişlerdir. OECD'nin, 1960'ların

ortalarında İsveç'teki politikalarla ilgilenip yayınlamasıyla AİPP'ları ayrı bir politika şekli olarak kabul edilmiş ve o günden bu yana birçok çalışma, ekonomik gelişme ve işsizlik üzerinde AİPP'larının etkisine odaklanmıştır (Janoski, 1996: 698).

OECD aktif işgücü piyasası politikalarını, işgücü piyasasının ve işçilerin işle ilgili niteliklerini geliştirmeye ve daha etkin bir işgücü piyasasını teşvik etmeye yönelik önlemler olarak tanımlamaktadır. Bu politikalar, işgücü arzının kalitesini arttırmayı (eğitim), işgücü talebini yükseltmeyi (doğrudan iş yaratma) veya iş arayanlar ile açık işler arasında eşleştirmeyi geliştirmeyi amaçlayan geniş bir faaliyet dizisini kapsamaktadır.

Son 20 yılda pasif politikaların ekonomi ve işgücü piyasası üzerinde olumsuz etkilere sahip olduğu ileri sürülmüş ve pasif politikalara ciddi eleştiriler getirilmiştir. İşsizliğin olumsuz sonuçlarını gidermeyi amaçlayan pasif politikaların, bireyleri işsiz olarak kalmaya özendirdiği ve bu programların finansman şeklinin işgücü maliyetlerini yükselterek işletmelerin iş yaratma isteklerini olumsuz etkilediği ve böylece yatırımları engellediği ileri sürülmüştür. Bu çerçevede özellikle 1990'lı yıllardan itibaren aktif işgücü piyasası politikalarına yönelim artmış, özellikle OECD ülkeleri ve AB'de bu politikalar işsizlikle mücadele de büyük önem kazanmıştır (Özşuca, 2003: 135-136). Sadece gelişmiş ülkelerde değil, geçiş ülkeleri ile gelişmekte olan ülkelerde de aktif politikalar, işsizlikle mücadele ve istihdamı yaratmada önemli bir araç olarak görülmüş ve uygulanmaya başlanmıştır.

Aktif işgücü piyasası politikaları birçok amaca hizmet etmekle birlikte öncelikli amacı ekonomiktir. Bu politikalar ile işsizlerin en kısa sürede istihdama dönmelerini sağlamak ve işsizliği azaltmak ve kamu tarafından finanse edilen gelir desteği ödemelerinin süresini azaltmak istenmektedir (Fretwell, 2005: 81). Yani aktif politikalar işsizlerin istihdam edilebilirliğini arttırmaktadır. Özellikle piyasada iş bulma şansları zayıf olan dezavantajlı gruplar, (gençler, kadınlar, özürllüer vb) AİPP'lerin öncelikli hedef kitesidir.

Bu politikalar, işsizlerin iş bulma veya eksik istihdamdakilerin verimlilik ve kazançlarını artırma olasılığını yükseltmektedir. Bununla beraber son zamanlarda AİPP'nin sosyal faydaları daha çok vurgulanmaktadır (Betcherman ve diğ., 2000: 1).

Sosyal bir bakış açısından AİPP'ları, işsizlik ile işgücünün yoksulluğu ilişkisine işaret etmekte ve işsizleri ve ailelerini yoksulluktan korumaya yönelik önlemler sunmaktadır. AİPP'ları, gençler ve engelliler gibi daha savunmasız olan dezavantajlı grupların lehine daha büyük eşitlik sağlamak içinde kullanılmaktadır.

Bu fonksiyonlara ilave olarak AİPP'ları çeşitli işgücü piyasası değişimleri zamanlarında daha çok gelir ve istihdam edilebilirlik güvencesi yaratmaya yardım eden acil önlemlerden biridir (Auer ve diğ., 2005).

AİPP'ları çeşitli amaçlara hizmet edebilmekte ve politika yapıcılarını bunları önceliklere göre kullanabilmektedirler. AİPP'ları bir yandan ekonomik darboğazları hafifletmek, yapısal dengesizliği azaltmak için kullanılabilirken, diğer yandan işgücü piyasasının işleyişini geliştirmek, verimliliği arttırmak, dezavantajlı grupları desteklemek için kullanılabilir veya yukarıdaki seçeneklerin bazıları kombine edilebilir. Bu amaçların her biri AİPP'larının farklı şekillerini gerektirir (Betcherman ve diğ., 2004: 7).

İşsizliğin farklı şekilleri için de farklı AİPP'ları sunulmalıdır: Friksiyonel işsizlik için genel istihdam hizmetleri, yapısal işsizlik için eğitim ve yeniden eğitim programları ve işgücü talep eksikliği için girişimcilik desteği gibi. AİPP'larının işlevlerinin iyi bilinmesi gereklidir. AİPP'ları iş yaratmamaktadır. AİPP'ları beşeri sermayeyi geliştirmeye ve işgücünün hareketliliğini arttırmaya yardım etmektedir (Fretwell, 2005: 83).

2.2. Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Ekonomik ve Sosyal Etkileri

İşsizlikle mücadele aktif politikaların önemi ve bu politikalardan beklentiler giderek artmaktadır. AİPP'larının işgücü piyasası üzerinde olumlu ve olumsuz değişik etkileri bulunmaktadır. AİPP'larının eşleştirme sorununu azaltma, insan sermayesini artırma gibi olumlu etkilerinin yanı sıra, hem katılanlar hemde katılmayanlar üzerinde olumsuz etkileri de bulunmaktadır.

İlk olarak, AİPP'larının temel işlevi, işgücü piyasasını daha şeffaf bir hale getirerek emeğini arz edenler ile emek talep edenler arasında başarılı ve etkin bir eşleştirme yaparak piyasadaki eşleştirme sorununu azaltmaktır. AİPP'ların bu konudaki diğer bir işlevi de işverenlere, programlara katılan işçilerin işsiz kalmalarının sonucu oluşan bilgi

körelmesini tedavi ettiklerini ve yeni bilgi ve beceriler ile donatılmış olduklarını düşündürerek işe alınmalarını sağlamaları ve eşleşme sürecini kolaylaştırmalarıdır (Biçerli, 2004: 54). Bir anlamda programlara katılım, iş deneyiminin yerini almaktadır ve böylece bireyler daha kısa sürede iş bulabilmektedirler. AİPP'larının eşleştirme etkinliğini arttırdığı ve eşleşme üzerinde olumlu etkisi olacağı açıktır. Bu, arzulanan tedavi (treatment) etkisidir (Calmfors ve diğ., 2001: 12).

AİPP'ları, katılanların becerilerini ve verimliliklerini arttırarak onları daha rekabet edebilir hale getirmektedir. Eğitim ve istihdam programları, katılanların insan sermayesini arttırmaya ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun yeni bilgi ve becerilerle donatmaya yardım etmektedir. Artan insan sermayesi ise daha yüksek rezervasyon ücretleri ile sonuçlanabilmektedir (Calmfors ve diğ., 2002).

Olumlu etkilerin yanında aktif işgücü piyasası politikaları birey, toplum ve devlet açılarından bazı planlanmamış ve olumsuz etkilere sahip olabilmektedir. Özellikle istihdam sübvansiyonları, iş yaratma gibi programlar düzenli istihdamı dışlayan etkinlik kaybı, ikame ve işten çıkarılma etkisi olarak adlandırılan olumsuz etkilere neden olabilmektedir.

Etkinlik kaybı (deadweight effects); istihdamı hedeflenen kişilerin, sübvansiyon edilmiş istihdam olmasaydı dahi zaten istihdam edileceği durumlarda ortaya çıkan bir etkidir (Calmfors ve diğ., 2001: 16). Piyasanın kendi işleyişi içinde zaten istihdam edilebilecek olan grupların sübvansiyon ile istihdam edilmesi, kaynakların gereksiz yere israfı anlamına gelmektedir.

Genelde istihdam sübvansiyonları ve iş yaratma programları ile istihdam halindeki işçinin programlardan yararlanan işçi ile ikame edilmesi sonucu ikame etkisi (substitution effects) ortaya çıkmaktadır ki, bu da aktif işgücü piyasası politikalarının etkinliğini ortadan kaldırmaktadır. Dolayısıyla, ikame etkisinin yoğun olduğu işgücü piyasalarında aktif işgücü piyasası politikaları istihdamın artmasına değil, işsizliğin kompozisyonunun değişmesine sebep olmaktadır (Dar ve Tzannatos, 1999: 21-28).

Yine istihdam sübvansiyonları ile desteklenenler ve mesleki eğitim programlarına katılanlar, bu programa katılmayan diğer işçiler üzerinde işten çıkarılma etkisi (displacement effects) yaratmaktadır. Diğer bir ifadeyle işveren, sübvansiyon ile ucuz

hale getirilen veya yeni teknolojilere uygun nitelik kazandırılan işçileri işe alabilmek için, kendi işçilerini işten çıkarmayı tercih edebilmektedir (Dar, Tzannatos, 1999: 21-28). Bu durumda, bu gruptaki işsizleri istihdam eden işverenler rakiplerine oranla daha düşük ücretle işçi çalıştırdıkları için rekabet avantajı elde ederek piyasalarını genişletebilirler. Bu da diğer firmaların işçi çıkarması sonucunu doğurabilir (Pierre, 1999: 4).

Aynı zamanda bazı aktif işgücü programları, katılanların iş arama faaliyeti için zamanının ve hareketliliklerinin azalması anlamına gelmektedir. “Kilitlenme etkisi” olarak adlandırılan bu etkiye göre AİPP’leri uygulanmadığında bölgeyi terk edebilecek durumda olan çalışanlar, programlara katıldıklarından dolayı işsizliğin fazla olduğu bölgelerde kalabilmekte ve bu dönem işsizlik süresinin uzamasına ve gelir kaybına neden olabilmektedir (Biçerli, 2005: 6).

Yine bazı programlar (kamu sektöründe doğrudan istihdam yaratma gibi) negatif damgalanma etkisine sahip olabilir. Damgalanma etkisi (stigmatization effect) bazı işverenlerin, programlara katılmış olan ve iş arayan işsizlere karşı ayırım yapması ve onlara program desteği olmadan iş bulabilecek ve eğitebilecek özelliklere sahip olmadıkları önyargısıyla yaklaşmasıdır (Biçerli, 2004: 80).

AİPP’lerin ekonomik etkilerinin dışında katılımcılar için önemli sosyal etkileri de bulunmaktadır. AİPP’lerinin en önemli sosyal etkisi, sosyal bakımdan dışlanmış dezavantajlı grupta yer alanların veya iş bulma ümidini yitirmiş bireylerin işgücü piyasasına yeniden girmesini kolaylaştırmasıdır.

İşsizlik, bireylerin kendine saygılarının azalması, cesaretlerinin kırılması gibi pek çok psikolojik sorunların yanı sıra suç işleme, alkol ve madde kullanımı eğiliminde artış gibi birçok sosyal soruna da yol açabilir. AİPP’ler işsizleri işgücü piyasasının taleplerine ve değişen koşullarına uydurmaya çalışmaktadır. Böylece, AİPP’ler işsizliği azaltıp istihdamı arttırarak işsizliğin sebep olduğu veya arttırdığı birçok sosyal sorunun azalmasına sebep olmaktadır (Biçerli, 2005: 6). AİPP’lerinin öncelikli amacı sosyal sorunları bertaraf etmek olmamasına rağmen, AİPP’leri işsizleri sosyal izolasyondan kurtarmak için başarılı bir yol olabilir.

AİPP'lerin olumlu sosyal etkilerinin yanı sıra birçok olumsuz sosyal etkileri de bulunmaktadır. AİPP'ler işsizlerin düşük ücretli çalışmalarına neden olmakta ve işsizlerin işten beklentilerini azaltmaktadır. Aktif politikalarından kamu da çalışma, normal bir çalışma olarak görülmediği için çalışanlar asgari ücretin altında bir ücretle çalıştırılmakta ve sendika vb. gibi çalışmaya ilişkin hakların kullanılması engellenmektedir (Kapar, 2006: 367).

2.3. Genç İşsizlere Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları

2.3.1. Genç İşsizliği İle Mücadelede Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Önemi

İşsizliği azaltmak ve istihdamı artırmak için en etkili politika, sürdürülebilir ve yüksek bir ekonomik büyüme oranını sağlamaktır. Ancak, ekonomik büyüme tek başına mevcut işsizlere ve işgücü piyasasına yeni giren gençlere iyi işlerin sağlanmasında yeterli değildir. Bu nedenle, ekonomik büyümenin yanısıra, başta istihdamın ekonomik politikaların merkezine konulması olmak üzere, insan kaynaklarına yatırım yapılması ve aktif işgücü piyasası politikalarının etkin olarak uygulanması gerekmektedir.

Diğer taraftan, hızla değişen teknoloji, bilgi ekonomisi, küreselleşme ve artan uluslararası rekabet diğer alanlarda olduğu gibi işgücü piyasalarını ve çalışma yaşamını da etkilemektedir. İşgücü piyasasında eğitilmiş, becerili, genç işgücüne gereksinim artmıştır. Bu nedenle işgücünün yalnızca tek bir alanda eğitimi artık yeterli olmamakta, bunun yerine değişen işgücü piyasasının gereklerine kısa sürede uyum sağlayabilecek niteliklere sahip genç işgücünün yaşam boyu eğitimi öngörülmektedir. Ayrıca işgücünün daha eğitilmiş hale getirilmesi verimliliği de artırmaktadır. Bu süreç, genç işsizliği ile mücadelede aktif işgücü piyasası politikalarının önemini artırmaktadır (İŞKUR, 2007b: 24).

Genç işsizliği, genel işsizlik sorununun bir parçası olmakla beraber, genç işsizliğinin yetişkinlere göre daha yüksek olması ve yaratıcı, yenilikçi ve üretken gençlerin işsizliğinin maliyetinin yüksek olması, bu gruba uygun özel politikaların oluşturulması, uygulanması ve işsizliğin acil olarak çözümlenmesini gerektirmektedir.

İşgücü piyasasındaki gençlerin durumunu geliştirmede, makro, mikro ve meso seviyede birçok yolla politika ve müdahaleler yapılabilir. Ulusal seviyede, kamu harcamalarına

ve özel sektör yatırımlarına destek olacak ve böylece formal ekonomide işgücü için talep yaratacak değişik geniş makro ekonomik reformlar düşünülebilir. Göreli olarak yüksek istihdam elastikiyetine sahip formal ekonominin belirli sektörlerinde veya yerli ekonomi üzerinde çarpan etkisinin önemli olduğu sektörlerde gelişimi hızlandırmak için gerekli müdahale ve endüstri politikalarına meso düzeyinde daha fazla odaklanılabilir. Tarım sektöründeki gelirleri, verimliliği ve gelişimi arttırmak, kırdan kente gençlerin göçünü yavaşlatmak diğer bir müdahale olabilir. Mikro düzeyde de, AİPP talep ve arz yönlü işgücü piyasası müdahaleleri olarak görülebilir. Bu talep ve arz yönlü müdahalelere, işgücü piyasasının işleyişini geliştirmeye yönelik önlemler ilave edilebilir (Kyloh, 2004: 7).

Son zamanlarda artan genç işsizliği ile birlikte gençlere yönelik AİPP'ları önemli bir politika aracı olmuş ve aktif işgücü piyasası politikalarının ana hedef gruplarından biri gençler olarak belirlenmiştir. Çünkü aktif işgücü piyasası politika uygulamaları, zorunlu bir eğitimin uzantısı, hatta devamı olarak görülmektedir. Ayrıca gençlerin, bu tür önlemleri daha kolay kabul edecekleri ve beklentilerinin daha düşük olduğu ileri sürülmektedir. Son olarak gençlerin iş etiğinin zarar görme tehlikesi, onları aktif işgücü piyasası uygulamalarının ana hedefi haline getirmektedir (Crespo ve Pascual, 2004: 14).

Dünya Bankası şu an, AİPP altında, gelişmekte olan ülkelerdeki genç istihdam sorunlarına çözüm bulmak için önemli zaman ve kaynak ayırmaktadır. ILO'da benzer bir durumdadır. Örgüt son birkaç 10 yıldır, genç istihdam meselesi üzerine çalışmakta ve bu konu üzerinde faaliyetlerini arttırmaktadır (Kyloh, 2004: 3-5).

O'Higgins (2003), genç istihdam politikalarının, işgücü piyasasında dezavantajlı gruplar üzerine daha çok odaklanmaya ihtiyaç duyduğunu ve bu yüzden kaliteli istihdam elde etme ve korumada en çok sorunlara sahip gruplara öncelik verilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Son zamanlarda gelişmekte olan ülkelerde taraf tutan bir politikanın bir sonucu olarak eğitilmiş genç işsizliğin dikkate alındığı vurgulanmaktadır. Ancak gelişmekte olan ülkelerde "eğitilmiş işsizlik" hipotezlerini ıskartaya çıkarma ve gerçekten önem isteyen gruplar üzerine yoğunlaşmanın zamanı olduğunu söylemektedir.

Godfrey de (2003) çalışmasında sadece işsiz olanlardan ziyade, gelişmekte olan ve geçiş ülkelerindeki daha dezavantajlı olan gençlerin istihdam sorunlarına odaklanması gerektiğini savunmaktadır.

AİPP'ları, şu an gelişmekte olan ülkelerdeki genç istihdamı sorunlarının muhtemel çözümleri hakkındaki tartışmalarda önemli bir şekilde dikkat çekmektedir. AİPP'larını destekleyenler AİPP'larını, işsiz ve düşük gelirlili olan gençler ile ilgilenen doğrudan ve politik olarak kabul edilebilir araçlar olarak görme eğilimindedirler. Diğer yandan AİPP'larını desteklemeyenler, AİPP'larını kaynak israfı (vergi mükelleflerinin parasının israfı) olarak görmektedirler. Gerçek muhtemelen bu iki uç arasında bir yerdedir.

Etkili aktif politikalar, işsizliği azaltmayı amaçlayan makro ve mikro-ekonomik geniş önlemler stratejisinde sadece bir unsur olarak yer almaktadır. Bununla beraber AİPP'ları, genç işsizliğe karşı savaşta potansiyel olarak önemli bir silah olarak görülebilir.

2.3.2. Genç İşsizliği İle Mücadelede Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Yaklaşımları

AİPP ile ilgili üç temel görüş bulunmaktadır (Kyloh, 2004: 8). Bunlar;

1. Kamuda doğrudan iş yaratma, ücret ve istihdam sübvansiyonları ve girişimciliği geliştirme ve kendi işini kuracaklara yardım olmak üzere işgücü piyasasının talep yönüne odaklanan politikalar,
2. Çalışanların becerilerini ve yeteneklerini eğitim veya yeniden eğitim yoluyla arttırmayı amaçlayan işgücü piyasasının arz yönüne odaklanan politikalar,
3. Bilgilendirme ve danışmanlık hizmetleri gibi işgücü piyasasının işleyişini geliştirmeyi amaçlayan politikalar

Bu çalışmada, gençlere yönelik aktif işgücü piyasası politikaları bu üç temel görüş etrafında incelenecektir.

2.3.2.1. Arz Yönlü Aktif İşgücü Piyasası Politikaları

-Eğitim Programları

İşsizlikle mücadelede başvurulan en önemli AİPP'larından biri eğitim programlarıdır. Bu programlar işgücünün vasıf düzeyini geliştirmeyi amaçlayan arz yönlü politikalardır. Eğitim programları, yüksek ve sürekli işsizliğin üstesinden gelme ve değişen işgücü piyasası taleplerine işgücünü adapte etme stratejilerinin önemli bir parçası olarak görülmektedir (Auer ve diğ., 2005: 31).

Godfrey'e (2003) göre, gençler için mesleki beceri geliştirme programlarındaki genel eğilim tedavi edici olmasıdır. Eğitim ya da yeniden eğitim programları işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda işgücü piyasasına ilk defa girecek gençler ve işsizlere yeni beceriler kazandırarak işgücü piyasasına girmelerini kolaylaştırmaktadır. Dolayısıyla eğitim programları, yapısal işsizliğe karşı mücadelede en etkin politikalardan birisidir (Dar ve Tzannatos, 1999: 6). Ancak yapısal işsizlikle mücadelede eğitim programlarının başarılı olabilmesi için ekonomide işgücü talebinin olması gereklidir.

Değişen ekonomik ve teknolojik koşullar karşısında işgücünün vasıflarının yetersiz kalması, değişen rekabet koşullarının daha nitelikli elemanı gerekli kılması, işgücü talebi ile arzının işgücünün vasıflarından dolayı makro düzeyde eşleştirilememesi bu tür programların geliştirilmesini gerekli kılmaktadır (Özşuca, 2004: 141).

Eğitim programları, sınıf eğitimi, işbaşı eğitimi ve iş deneyimi kazandıran eğitimleri kapsamaktadır. Bu önlemler hem genel eğitim-öğretim (dil kursları, temel bilgisayar kursları ve diğer temel kurslar) hem de spesifik mesleki beceriler (ileri bilgisayar kursları veya teknik ve üretimsel beceriler sağlayan kurslar) sağlamaktadır. Eğitim programlarının temel amacı, insan sermayesini geliştirmek, katılımcıların istihdam edilebilirliğini ve verimliliğini arttırmaktır (Kluve ve diğ., 2007: 28). Eğitim programları, aktif işgücü piyasası politikalarının en klasik önlemlerinden olup genellikle, endüstrileşmiş ülkelerde aktif önlemlere harcanan kamu bütçesinin en büyük payını oluşturur (Martin, 2000: 93).

Eğitim ve mesleki eğitim programlarının süresi, finansmanı, organizasyonu ve hedef kitlenin kimlerden oluşacağı ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Çeşitli ülkelerde mesleki eğitim programlarının bizatihi yürütücüsü kamu istihdam ofisleri olmakta ise de, diğer kamu kuruluşları ya da kamu yararına faaliyet gösteren kuruluşlar ve özel kuruluşlar tarafından da bu programlar yürütülebilmektedir. Ancak bu programlar ya kamu istihdam ofisleri öncülüğünde ya da eşgüdümünde organize edilmektedir. Kamu istihdam kurumları, bu programları doğrudan tasarlayan, şekillendiren ve organize edendir (Fretwell ve Goldberg, 1995: 23). Ayrıca birçok ülkede, eğitim hizmetlerinin özelleştirilmesine doğru bir hareket gözlemlenmektedir. Genel olarak bu durum kabul edilirse de, dezavantajlı grupların çıkarlarına hizmet etmede devlet girişimlerine ihtiyaç duyulmaktadır (Auer ve diğer., 2005: 35). Eğitim programlarının süresi ise hedeflenen kitleye bağlı olarak 1 aydan 2-3 yıla kadar değişebilmekle beraber, OECD ülkelerinde ortalama mesleki eğitim süresi 4 ay olarak tespit edilmiştir (Fretwell ve Goldberg, 1995: 23).

Mesleki eğitim programları kamu kurumlarının işletmelerle işbirliği yaparak işsizlerin bir bölümünün işbaşı eğitiminden geçirilmesi ve eğitim sonrası işletmelerin ihtiyaç duyduğu kişileri istihdam etmeleri şeklinde de olabilmektedir. Formel eğitimin mevcut işin gerektirdiği nitelikleri karşılayamaması ve kişinin deneyimi ile uyuşmaması durumunda işbaşı eğitimi ile bireyin istihdam edilebilme imkanları arttırılmaktadır. Kamu istihdam ofisleri, işbaşı eğitim maliyetlerinin bir kısmını karşılayarak işletmeleri eleman almaya teşvik etmektedir. Eğitim sonrası kişiler genelde işbaşı eğitim aldığı firmada istihdam edilmektedir. İşbaşı eğitimini alan kişiler eğitim gördüğü işyerinde istihdam edilmeseler dahi işgücü piyasasında istihdam edilebilirlikleri yükselmektedir (Varçın, 2004: 37-38).

İşgücü piyasası eğitimi, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeler de, önemli bir rol oynamaktadır ve bazı ülkelerde önemi, son zamanlarda daha fazla artmıştır. Gelişmiş ülkelerde yaşamboyu öğrenme kavramı gündemde daha çok yer alırken, gelişmekte olan ülkelerde temel becerileri ve eğitimi yükseltme gibi acil ihtiyaçları karşılayan kısa-sürelili önlemlere daha fazla önem verilmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde gençlere odaklanma güçlüyken, gelişmiş ülkelerde eğitim programlarının artan sayısı, işgücü piyasasındaki daha yaşlı çalışanları korumak ve emekli çalışanlarla ilgili azalan aktif

işgücünden dolayı sosyal güvenlik sistemlerinin yüzyüze bıraktığı finansal sorunları yok etmek için düzenlenmektedir. Eğer eğitim programları gelişmekte olan ülkelerde planlanıyor ve uygulanıyorsa, informal ekonominin rolüne özel önem verilmesi gerekmektedir. Tüm bölgelerde, eğitim içeriğinin güçlü bir biçimde işgücü piyasası taleplerine uyması önemlidir (Auer ve diğ., 2005: 36).

OECD ülkelerinde ve artan bir biçimde geçiş ülkelerinde, eğitim sonuçlarının değerlendirmesi, programın parçasıyken, gelişmekte olan ülkelerde programların başarı ve başarısızlıklarının daha detaylı değerlendirmesi için genellikle yeterli kaynak bulunmamaktadır. Veri eksikliğinden dolayı, değişen işgücü piyasası ihtiyaçlarına göre program düzenleme sıklıkla mümkün olmamaktadır (Auer ve diğ., 2005: 36).

ABD’de uygulanmış olan Job Corps programı en önemli genç eğitim programlarından biridir. 16-24 yaş arasındaki çoğu lise diplomasına sahip olmayan gençleri hedefleyen programda, mesleki eğitim, akademik eğitim ve diğer hizmetler verilmiştir. Programa katılım süresi ortalama 8 aydır (Betcherman ve diğ., 2004: 84).

Genç nüfusun işsizlik oranının düşük olduğu ülkelere biri olan Almanya’da etkin bir çıraklık sistemi ve yaygın bir mesleki eğitim vardır. Yapılan bir ankete göre çıraklık eğitimini tamamlayanların %78’i aynı firmada işe başlamaktadır. Ayrıca yapılan bir çalışmada çıraklık eğitimine katılanların meslek okulu ve üniversite mezunlarından daha hızlı iş bulabildikleri ve işsizlik oranlarının daha düşük olduğu hesaplanmıştır (Winkelmann, 1996: 671).

Almanya’da 2003 yılında gençler arasında işsizlikle acil mücadele programı yapılmış, ortalama 75,600 genç bu programa dahil olmuşlardır. Federal Hükümetin bu özel programı sayesinde gençler bir işyerine yerleştirilmekte ve istihdama katılmış olarak kendilerine mesleki nitelik kazandırılmaktadır. Jump ve Jump Plus olarak adlandırılan bu özel program sayesinde 28,000 genç mali teşvikle desteklenerek iş hayatına kazandırılmıştır (ÇSGB, 2004: 25).

Almanya’da işveren örgütleri 2004 yılında, Ekonomi ve Çalışma Federal Bakanlığı, Eğitim ve Araştırma Federal Bakanlığı ve Federal Çalışma Ajansı ile beraber bir ulusal eğitim antlaşması imzalamışlardır. İşverenler 2006 yılına kadar her yıl 30.000 çırak kontenjanı sağlamaya ve ayrıca 25.000 kişiye işe giriş düzeyinde beceri eğitimi

kontenjanı sunmaya söz vermişlerdir. 2005 Eylül ayında, ekstra eğitim yerleri için söz verilmiş sayılara ulaşıldığı açıklanmıştır. İlave olarak şirketler yeni eğitim yerleri sunmuşlardır. Bununla beraber, eğitim yeri arayan stajyer sayısının bir önceki yıla göre önemli oranda arttığı belirtilmiştir (European Commission, 2005: 63).

Danimarka’da 1994 yılında başlayan genel işgücü piyasası reformu kapsamında, Nisan 1996’dan itibaren gençlere eğitim ve istihdam sağlamaya yönelik özel bir program uygulanmaya başlanmıştır. Bu program, başlangıçta 25 yaşın altındaki, işsizlik sigortasından yararlanmayan ve zorunlu eğitimini tamamlayan genç işsizleri kapsarken; 1999’dan itibaren bütün gençler kapsama alınmıştır. Bu program işsiz düşük eğitimli gençlerin istihdam olanaklarını güçlendirmek ve bu gençlerin eğitim alma isteklerini desteklemeyi amaçlamaktadır. Programa göre, 6 aydan fazla süre işsiz kalan gençler hem işsizlik yardımı adı altında bir gelir elde edecekler hemde 18 ay süreyle mesleki eğitim alacaklardır. Bu programda işsizlik yardımı %50 oranında kesildiği için, gençler eğitim alma veya bir iş bulma konusunda teşvik edilmektedir. Yapılan araştırmalar programın işsizlikten eğitime geçiş oranının önemli ölçüde arttırdığını, işsizlikten istihdama geçiş oranını ise daha az arttırdığını göstermektedir (Jensen ve diğ., 2003: 301, 302 ve 314; European Commission, 2000: 4).

Genç Eğitim Programlarının en önemli örneği Latin Amerika ülkelerinde uygulanan “Jovenes” programlarıdır. “Joven” programı, 1990’larda Şili’de başlatılmış, oradaki pozitif sonuçlar neticesinde benzer programlar Arjantin, Kolombiya, Peru ve Uruguay’da uygulanmıştır. Bu programlar, aileleri düşük-gelirli, eğitim düzeyi düşük ve az veya hiç iş deneyimi olmayan gençleri hedeflemiştir. Genellikle programlar, eğitim, iş deneyimi, okuryazarlık ve iş arama asistanlığını içeren çeşitli hizmetlerden oluşmuştur. Eğitim bileşeni, işgücü piyasasında talep edilen belirli işlerde yarı vasıf düzeyi elde etmek için katılımcılara yardım etmeyi amaçlar. İş deneyimi bileşimi, özellikle o amaç için çalıştırılan bir firmada yerine getirilir. Firma özel bir öğretme rolü üstlenir ama programdan sonra onları istihdam etmek için veya eğitimin karşılığını ödemesi için zorlamaz. Eğitim ve iş deneyimi normal olarak yaklaşık 6 ay sürer ve eğitimin üçte ikisi işte deneyim kazanmak için geçirilir. Bu programların planlanması, gözetim, denetim, kontrol ve finansmanı devlet tarafından üstlenilir. Kamu ofisleri ve

sivil toplum kuruluşları tarafından uygulama gerçekleştirilir ve özel sektör iş deneyimi için yer sağlar (ILO, 2003; Godfrey, 2003).

2.3.2.2. Talep Yönlü Aktif İşgücü Piyasası Politikaları

-Doğrudan İş Yaratma Programları (Direct Job Creation Programmes)

İş yaratma programları, iş bulmaları çok güç olan işsizlere yönelik olarak geliştirilmiş programlar olup, katılımcılarının büyük bir kısmını uzun süreli işsizler oluşturmaktadır. Özellikle, 1980'li yıllarda, toplam işsizler içerisinde uzun dönemli işsizlerin oranındaki hızlı artış, iş yaratma programlarının önemini arttırmıştır. Bu tür programlar genellikle yaygın ve büyük ölçekli işsizlik sorununun üstesinden gelmek ve özellikle talep yetersizliğinden kaynaklanan işsizlikle mücadele etmek amacıyla uygulanmaktadır (Dar ve Tzannatos, 1999: 17).

Doğrudan iş yaratma programları, çoğu ülkede gençlerin çalışma hayatı ile ilişki kurmaları ve bir deneyim elde etmeleri için tamamlayıcı bir politika olarak kullanılmaktadır. Bu programlar, işverenin geleneksel olarak kamu ya da kar amacı gütmeyen kuruluşlar olduğu ve yaratılan işlerin genellikle geçici ve sosyal faydası olan işler olduğu programlardır (OECD, 1999: 36). Bu işler, altyapı, çevre koruma ve iyileştirme, kamuya açık alanların bakımı ve onarımı, sağlık ve refah hizmetleri gibi kamu müdahalesi olmadan yaratılamayacak işlerdir ve temelde kamu gelirleri ile finanse edilmektedir.

Doğrudan iş yaratma programları, bir işsizlik dönemi boyunca insan sermayesi kaybının önüne geçme ve bireylerin işgücü piyasası ile bağlantılarını koparmamasını sağlamayı amaçlamaktadır (Kluve ve diğ., 2007: 28). Ayrıca, doğrudan iş yaratma, özel sektörün iş yaratmadaki eksikliklerini telafi etmek için mevcut iş sayısını arttırmaktadır. OECD ülkelerinde, özellikle 1970'ler ve 1980'ler öncesinde kullanılan kamu işleri programlarının çoğu özellikle negatif değerlendirme sonuçlarından dolayı yürürlükten kaldırılmış veya önemli bir şekilde azalmıştır. Var olan kamu işleri programları ise en çok işgücü piyasasında iş bulmaları zor olan gruplara ve özellikle gençlere yönelik olarak uygulanmaktadır.

Doğrudan iş yaratmayı hedefleyen politikalar etkili talebin az olduğu ülkelerde kritik öneme sahiptir. Bu yüzden iş yaratmayı hedefleyen programlar, işgücü talebi düşüşlerini veya işgücü piyasası başarısızlığını telafi eden bir sosyal güvenlik ağı olarak gelişmekte olan ülkelerde yaygın olarak kullanılmaktadır. Genelde bu tür bir güvenlik ağı sistemi, gelişmekte olan bir ekonomiye uygundur ve böyle bir program doğrudan istihdam yaratır (Godfrey, 2003). Sonuç olarak, gelişmekte olan ülkelerde doğrudan iş yaratma faaliyetleri AİPP'lerinin temel odağında olduğu gözükür. Bu ülkelerde, kamu işleri programları –özellikle işgücü-temelli teknolojileri yoluyla- hem istihdam yaratır hem de toplumsal ihtiyaçlar kadar daha geniş ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarla buluşur.

Tersine, OECD ülkelerinde doğrudan iş yaratma, işsizlerin yeniden istihdam fırsatlarını güçlendirmenin bir yolu olarak gözükür. Gerçekten, geçiş ülkeleri kadar OECD'den elde edilen değerlendirme sonuçlarına göre, bu AİPP önleminin, sübvansede edilmemiş işlere işsiz insanları almada en az yarar sağladığı görülmektedir. Eğer kamu işleri programları dezavantajlı grupları hedeflerse pozitif sonuçlar elde edilebilir. Ayrıca katılımcıların istihdam edilebilirliğini artırma ve böylece geçici istihdamdan sonraki döneme hazırlama, ilave eğitim ile doğrudan istihdam yaratma programlarına katılımı kombine etmekle mümkün olabilmektedir (Auer ve diğ., 2005: 39).

Kamu işleri programlarının kim tarafından yürütüleceği de önemli bir konudur. Yapılan çalışmalar, kamu işleri programlarının doğrudan kamu istihdam kurumları tarafından değil, özel firmalar veya kamu yararına çalışan dernekler ve vakıflar tarafından yürütülmesi durumunda daha olumlu sonuçlar alındığını göstermektedir. Çünkü kamu istihdam kurumlarının, her kamu işleri programına personel tahsis etmesi ve programların yönetimini doğrudan üstlenmesi hem meşakatli olmakta hem de kamu istihdam kurumunun temel işlevini aşmaktadır. Kamu işleri programları çok farklı nitelik ve deneyim gerektirdiğinden bu programların yürütümünü kamu istihdam kurumları özel firmalara ihale etmektedir. Ayrıca programların özel firmalar aracılığı ile yürütülmesi sonucu program bitiminde, programda yer alan kişiler bu firmalar tarafından istihdam edilmeye devam etme şansına sahip olabilmektedirler. Ancak kamu işleri programlarının etkin bir şekilde yürütülmesi ve kaynakların verimli kullanılması için, bu programlar ile geçici istihdam yaratma, planlama, programlama ve denetleme işinin kamu istihdam kurumları tarafından yapılması gereklidir (Varçın, 2004: 52-53).

Kamu işleri programları genellikle 6 ay sürmekte ve bu programların önemli bir bölümü fiziki güç gerektirdiğinden vasıflı ve yarı-vasıflı işsizler hedef kitle olarak seçilmektedir. Bu program süresi içerisinde programa katılan kişiler vasıf kazanabilmekte ve program sonunda istihdam edilebilirliği artmaktadır.

-Sübvansiyon Edilmiş İstihdam

Ücret ve istihdam sübvansiyonları genellikle uzun süreli işsizlerin, gençlerin, dışlanmışların veya işsizlik oranının yüksek olduğu bölgelerde işsiz olanların istihdamını finansal önlemlerle desteklemek ve bu grupların işgücü piyasası ile olan bağlarını güçlendirmek için uygulanmaktadır. Programın temel niteliği, program kapsamında olan işsizleri istihdam etmesi için işvereni finansal olarak desteklemektir (Erhel ve diğ., 1996: 283). İstihdam sübvansiyonları, istihdam yaratma maliyetini azaltarak işgücü piyasasının talep yönünü hedeflemekte ve özellikle gençler ve uzun süreli işsizler gibi dezavantajlı işgücü piyasası gruplarına öncelik vermeleri için işverenleri teşvik etmeye çalışmaktadır.

Söz konusu programlar doğrudan işverenin istihdam ettiği işçilerin ücretleri üzerinde vergi ve/veya sosyal güvenlik prim indirimleri ya da muafiyetleri şeklinde olabileceği gibi belirli bir süre sonra söz konusu işçiye yapılan finansal destekler şeklinde de gerçekleşebilmektedir (European Commission, 2005: 81).

Bu konudaki ülke uygulamalarına bakıldığında; bazı ülkelerde doğrudan ücretlerle ilgili düzenlemelere yoğunlaşılırken, bazı ülkelerde ise işverenlerin sosyal güvenlik ödemelerinde indirim yapılması gibi ücret dışı işgücü maliyetlerin azaltılması yolu daha sık tercih edilmektedir. Çoğu zaman her iki yaklaşım bir arada uygulanmaktadır.

Bu programların, yakından kontrol edilmediği takdirde kötüye kullanıma açık olduğu ve beklenen olumlu sonuçlara ulaşamayacağı belirtilmektedir. Bu nedenle ücretleri sübvansiyon eden kamu istihdam ofisleri, işletmeleri yakın bir takibe almakta ve sözleşme hükümlerinin uygulanıp uygulanmadığını kontrol etmektedir. Ücretlerin sübvansiyon edildiği programlardan yararlanan işletmeler, yükümlülük ve sorumluluklarını yerine getirmedikleri takdirde ciddi yaptırımlara maruz kalmaktadırlar (Varçın, 2004: 41).

Ücret ve istihdam sübvansiyonları OECD ülkelerinde en az kaynak ayrılan aktif işgücü piyasası politikalarındandır. Çoğu ülkede bu harcamaların payı toplum aktif işgücü piyasası politikaları harcamaları içinde yüzden 10'dan daha az olup, İngiltere ve ABD'de ihmal edilebilir düzeydedir. Ücretlerin sübvansiyon edildiği programlar daha çok gelişmekte olan ve geçiş ülkelerinde uygulanmaktadır (Dar ve Tzannatos, 1999: 28).

İngiltere'de gençlere yönelik başarılı istihdam uygulamalarının önemli bir örneği olan ve Nisan 1998 tarihinden itibaren ülkenin tümünde uygulanmaya başlanan New Deal programı başarılı sübvansiyon programlarından da biridir. Bu program, 6 ay ve daha uzun süredir işsiz olan ve iş arama ödeneği alan 18-24 yaş arasındaki gençlere iş bulmayı ve onların istihdam edilebilirliğini arttırmayı amaçlamaktadır. New Deal Programı, ilk iş arama asistanlığı ile ücret sübvansiyonu, geçici kamu işleri ve tam-zamanlı eğitimi birleştiren bir programdır. Programa katılım zorunludur ve katılımı reddeden kişiler işsizlik sigortası haklarını kaybetme riski ile karşı karşıya kalmaktadır. New Deal programına katılım, üç temel aşamadan oluşmaktadır. İlk olarak bireyler, "Gateway" olarak adlandırılan ilk tedavi edici aşama ile 4 ay süren bir geçit sürecine alınmakta ve bu süreçte her bireye bir bireysel danışman, yoğun iş arama asistanlığı ve temel beceri kursları verilmektedir. İkinci aşama dört seçeneğin birleşimidir. Bunlardan ilki, 6 ay süre ile sübvansiyon edilmiş istihdam ile işverene sunulan bir seçenektir. İkinci seçenek, bireye şartlı tam zamanlı eğitim ve 12 aya kadar iş arama ödeneği verilmesidir. Üçüncüsü, bireylerin 6 ay kadar süre geçici kamu işlerinde çalışabilmesi seçeneğidir. Son seçenek ise bireylerin, çevre ile ilgili kamu işlerinde çalışabilmesidir. Bu seçim süreci bittiğinde, bir iş bulamayan veya iş arama ödeneği sona eren bireyler programın üçüncü aşaması olan bir sürece alınmaktadır. Bu süreç birinci aşamadaki Gateway sürecine benzeyen ve 13 hafta kadar olan iş arama asistanlığıdır. Yapılan değerlendirmeler, programın genç işsizler üzerinde olumlu etkilerinin olduğunu göstermektedir (Van Reenen, 2003; Blundell ve Meghir, 2002).

Fransa'da hükümet 2002 yılında bir "İşte Gençlik Sözleşmesi" hazırlamıştır. Düşük nitelikli gençleri işe yerleştiren işletmelere devlet yardımıyla birlikte vergi indirimleri getirilmiştir. Özellikle düşük nitelikli gençleri özel sektörde istihdam eden işverenler iki yıllık bir süre için o gencin sosyal güvenlik harcamalarından; üçüncü yıl ise, istihdam ettikleri her bir nitelikli gencin sosyal güvenlik harcamalarının %50'sinden muaf

tutulmaktadır. Ancak, plan öncelikle yüksek nitelikli gençlere fayda sağladığından, 2005 yılında daha düşük nitelikli adaylar için daha fazla teşvik sağlanması amacıyla yenilenmiştir. Bir kereye mahsus yapılan maddi yardım planı nitelik düzeylerine göre düzenlenmiş ve plan 16-25 yaş arası gençlere açılmıştır (European Commission, 2005: 59).

Yunanistan genç işsizlere yönelik bir sübvansiyon programı uygulamaktadır. Program, 30 yaşına kadar olan 7.800 genci hedeflemektedir. Bu gençleri işe alan firmalara 21 aya kadar çeşitli sübvansiyonlar verilmektedir. İşverenler, ilgili genci sübvansiyonların sona ermesini takiben en az üç ay daha çalıştırmakla yükümlüdürler. Sübvansiyon programı değerlendirme sonuçlarına göre, katılımcıların %46'sının sübvansiyon sürecinin sona ermesinden sonra da aynı işverenle çalışmayı sürdürdüğünü göstermektedir. Ancak sübvansiyon ve etkinlik kaybı gibi ciddi sorunlarda ortaya çıkmıştır (European Commission, 2005: 70-71).

Macaristan'da 2005 yılında yapılan yasal bir değişiklikle, 25 yaşın altında daha önce çalışmamış olup işgücü piyasasına yeni giren gençleri istihdam eden işverenler iki yıl için vergi indirimini almaktadır. Eğer işveren, işe yeni giren genci niteliklerine uygun bir işte istihdam ediyorsa, devlet azami 360 gün boyunca bu kişinin ücretinin %50-100'nü ödemektedir. Daha önce işletmesinde staj yapmış ve işgücü piyasasına yeni giren birini işe alan işveren asgari ücretin yarısına kadar sübvansiyon alabilmektedir (European Commission, 2005: 74).

-Gençler Arasında Kendi İşini Kurma ve Girişimciliğin Özendirilmesi

Genç işsizliği ile mücadele artan bir şekilde önem kazanan bir istihdam politikası, gençlerin girişimci olmaları yönünde teşvik edilmeleri ve genç girişimcilerin desteklenmesidir.

Bu programlar, kendi hesabına çalışma programları, küçük işletme geliştirme programları veya mikro girişim geliştirme yardımları gibi çeşitli adlar altında yürütülmektedir. Kamu istihdam ofisleri veya ilgili kuruluşlar, istihdam olanağı yaratamadıkları işsizlerin bir bölümüne kendi işlerini kurabilmeleri için destek olmaktadır (Özşuca, 2003: 144).

Genç girişimciliğinin desteklenmesi, gençlerin dinamik potansiyellerinden dolayı önemlidir ve gençlerin istihdamını destekleyen önemli bir araçtır. Bu önlemler, politika yapıcılar için artan yenilik ve rekabet ortamında yeni istihdam imkanları yaratmaktadır. İlave olarak genç girişimciliği, beceri ve deneyimin elde edilmesinden dolayı istihdam edilebilirlikte gelişmelere sebep olabilir (Dorenbos ve diğ., 2002: 13). Girişimciliği seçen gençler sadece kendilerine değil, başka gençlere de istihdam olanakları yaratmaktadırlar.

Blanchflower ve Oswald (1998), girişimciliğin yeni işler yarattığını, yeni girişimcilerin kendileri gibi gençleri istihdam ettikleri takdirde, genç istihdamının olumlu etkileneceğini, genç girişimcilerin yeni ekonomik koşullara daha çok uyum göstereceklerini ve gençler arasında kendi hesabına çalışmanın yaygınlaştıkça özgüven ve refahın da artacağını belirtmektedirler.

Genç girişimciliği, işgücü piyasasına gençleri entegre etmek ve yoksulluğun üstesinden gelmenin alternatif bir yolu olarak da artan bir şekilde uygulanmaktadır. Özellikle daha fakir ülkeler veya bölgelerde, küçük girişimciler, karlı işlere girişmeyi zorlaştıran satın alma gücü eksikliğinden etkilenir. Birçok iş girişimleri, kişisel zorluk ve yatırım kaybına sebep olarak başarısız olur. Tüm bu faktörler, kendi işini kurmaya girişen gençler tarafından gözününe alınmalıdır (ILO, 2004a: 54-55).

Gençleri girişimciliğe teşvik eden programlar, genç işsizliğini başlı başına çözümleyen bir politika değil, tamamlayıcı bir politika olarak görülmelidir. Bu tür programlar, girişimcilikle ilgili eğitim, danışmanlık faaliyetleri, mali teşvik vb. uygulamalarla gerçekleştirilir. Ancak kendi işini kuracaklara, eğitim, kredi ve danışmanlık hizmetlerinin birarada verilmesi durumunda programların başarı şansı artmaktadır.

Eğer işgücü talebi az ise, sübvansiyonlar ve tavsiye niteliğinde hizmetler kendi işini kurmak ve küçük girişimciliği geliştirmek için kullanılabilir. Ek iş yaratma olasılığından dolayı, yeni kurulmuş işletmelerde kendi işini kuracaklara yönelik önlemler hem doğrudan hem de dolaylı istihdam etkilerine sahiptir. Ek iş yaratmayı desteklemek için, bazı ülkeler, belirli zaman dönemlerinde kendi işini kuran yeni girişimcilerin işe aldıkları çalışanların ücretlerini sübvansiyon etmektedir (Auer ve diğ., 2005: 43).

Bu alanda örnek olarak gösterilebilecek uygulamalardan biri, Jamaika'da 1985 yılında uygulamaya konulan ve genç işsizlere iş kurmayı amaçlayan Dayanışma (Solidarity) Programı'dır. Bu program bir iş planı sunma ve eğitim sonrası gerekli kapital kısımları satın almak için kredi vermeyi içermektedir. Programda genç işsizlere, bir iş kurmaları ve ilk işletme maliyetleri için ihtiyaç duyacakları kapital kısımları satın almaları için kredi verilmektedir. Bununla beraber, kredi almadan önce katılımcılardan iş kurma ve küçük bir iş çalıştırma üzerine iki haftalık yoğun bir eğitim programına katılmaları istenmektedir. Eğitim periyodundan sonra, bireylerin bir iş planı geliştirerek girişim kredisine başvurmaları gerekmektedir. Bu programın temel ilgi alanı, tarımda (hayvan yetiştirme, sebze yetiştirme vb) ve satışta (meyva, balık, dondurma ve el sanatları vb) mikro-girişimciliği desteklemektir (O'Higgins, 2001: 133).

Belçika'da da gençler kendi hesabına çalışmalarını için teşvik edilmektedir. Gençler iki yılı aşan bir süre danışmanlık almakta ve hazırlanmaktadır. Bu süre boyunca bireyler bir ödenek almakta ve bir işe başlamak isterlerse faizsiz kredi için başvurabilmektedirler (European Commission, 2005).

2.3.2.3. İşgücü Piyasasının İşleyişini Geliştirmeye Amaçlayan Politikalar

-İstihdam ve Danışmanlık Hizmetleri

İşgücü piyasasındaki bilgi eksikliğini gidermek ve iş arayanlar ile eleman arayanların eşleştirilmesine yönelik faaliyetler istihdam hizmetlerinin temelini oluşturmaktadır. İstihdam hizmetleri kamu istihdam kurumlarının temel görevidir (Biçerli, 2004: 176). İşgücü piyasasındaki eşleştirmenin yanısıra, istihdam hizmetlerinin diğer bir yönünü oluşturan danışmanlık hizmetleri ise kişilerin değişen çalışma koşullarına en uygun ve kolay bir biçimde uyum sağlamalarının amaçlayarak, kişileri yeni işlere yerleştirmek ve özelliklerine uygun iş ve meslek bulmalarına yardımcı olmak üzere geliştirilmiş hizmetleri kapsar (Blundell, Dias ve Meghir, 2001: 40). Bu bağlamda;

-İş ve meslek danışmanlığı,

-İşgücü piyasası hakkında bilgilendirme,

-İş kulübü hizmetleri,

- Sosyal danışmanlık,
- İşe yerleştirme hizmetleri,
- Toplu işten çıkarma ve özelleştirme gibi durumlarda endüstriyel uyum hizmetleri,
- Yeni bölgeye taşınma teşviki verilmektedir.

Bu hizmetlerin bir bölümü aktif politikalar için uygun bir zemin hazırlanmasına katkıda bulunmaktadır.

İstihdam ve danışmanlık hizmetleri, aktif işgücü piyasası politikalarına ilişkin harcamaların yaklaşık dörtte birini oluşturmaktadır. İstihdam hizmetleri diğer aktif işgücü piyasası programlarına göre oldukça ucuz ve etkin kabul edilmektedir (Dar ve Tzannatos, 1999). Bu hizmetlerin, diğer aktif işgücü piyasası politikaları ile karşılaştırıldığında oldukça düşük düzeyde harcama gerektirmesi bu hizmetleri oldukça cazip kılmaktadır.

İş arama sürecinin uzaması veya piyasadaki açık işler konusundaki eksik bilginin geçici işsizliğe sebep olduğu düşünüldüğünde, aktif işgücü piyasası politikalarının en geleneksel biçimi olan kamu istihdam kurumları aracılığı ile işe yerleştirme, bilgilendirme ve danışmanlık hizmetlerinin geçici işsizliği azaltmada oynadığı rol yadsınmaz (Boone ve van Ours, 2004: 16).

Teknolojik gelişmelerin yarattığı hızlı değişim, mesleklerin gerektirdiği niteliklerin değişmesine yol açmıştır. Bu durum hem eğitim alanlarının çeşitlenmesine hem de esnekleşmesine ve gençlerin karşı karşıya buldukları seçeneklerin artıp karmaşıklaşmasına sebep olmuştur. Bunun sonucunda danışmanlık hizmetlerinin sunulacağı hedef kitle genişlemiş ve bu hizmete olan talep artmıştır. Gençlere yönelik bilgilendirme ve danışmanlık hizmetleri; gençlere gelecekteki eğitim seçenekleri konusunda doğru ve güvenilir bilgi verme, gençlerin çalışma hayatıyla ilgili gerçekçi bir bakış açısına kavuşmalarını temin etme ve gençlere iş tercihlerinde yol gösterici olmaları bakımından önem taşımaktadır (OECD, 2000). Kamu kurumlarının iş piyasanın içinde olmaları ve tanınmaları, danışmanlık hizmetleri vermede önemli bir avantajdır.

Gençlerin işgücü piyasasına girmeden önce ve girdikten sonra yapılan rehberlik ve danışmanlık hizmetleri, genç istihdamı için önem taşımaktadır. Birçok ülkede gençler, işgücü piyasasında doğru seçimler yapmak için gereken bilgi düzeyine sahip değillerdir. Bu sebeple, aktif işgücü piyasası politikaları uygulamalarına, gençlerin varolan iş seçeneklerinin farkına varmalarına sağlayacak olan danışmanlık ve rehberlik etme hizmetleri dahil edilmeye başlanmıştır. Rehberlik ve danışmanlık hizmetleri, genellikle gelişmiş ülkelerde yerine getirilmektedir (O'Higgins, 2004: 33).

Kamu istihdam kurumlarının, istihdam hizmetleri sunarken hizmet vermiş olduğu kesimlerden elde ettiği bilgiler, aktif politikaların doğru tespit edilmesine yardımcı olmaktadır. İşsizlik sigortasının uygulandığı ülkelerde, işsizlik yardımı alan kişilerin kamu istihdam kurumlarına kayıt olması ve kamu istihdam kurumlarının bu kişilerin işgücü piyasasındaki durumlarını gözleyebilme olanağı olması kamu istihdam kurumlarının işgücü piyasasını izlemesine ve tanınmasına imkan vermektedir (Varçın, 2004: 25). Böylece kamu istihdam kurumları işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun aktif politikalar tespit ederek uygulamaya çalışmaktadır.

İşgücü piyasasında değişim ve ülkelerin bu alanda liberal politikalara yönelmesi ile birlikte istihdam hizmetleri özel sektör tarafından da yapılmaya başlanmış ve birçok ülkede özel istihdam büroları kurulmuştur. Özel istihdam büroları daha çok nitelikli işgücüne genel istihdam hizmetleri verirken, kamu istihdam ofisleri daha çok vasıfsız ve yarı vasıflı kişilere istihdam hizmetleri, yeni beceriler kazandıran eğitim programları, işsizlik yardımının ödenmesi ve gerekli aktif politikaların tespit edilip uygulanması hizmetleri vermektedir (Varçın, 2004: 26). O yüzden hem özel hem de kamu istihdam bürolarının birlikte var olması ve hizmet vermesi önemlidir.

Ancak Godfrey (2003)'e göre gelişmekte olan ülkelerde, iş aramak için istihdam kurumlarının kullanılabilirliği hakkında gençler arasında bir güven eksikliği vardır ve genç işsizler, kamu istihdam kurumlarına daha yaşlı olanlara göre daha az kayıt olmayı tercih etmektedirler.

Hollanda'da Çalışma Bakanlığı işsiz kalan her genç işsize işsiz kaldığı ilk 6 ay içinde rehberlik ve danışmanlık hizmeti (örneğin; iş arama danışmanlığı, yabancı dil kursları,

iş deneyimi ve meslek kazandırma programları gibi) vermektedir (European Commission, 2005: 47-48).

Almanya’da da yerel istihdam büroları, 25 yaş altı gençler için mesleki olanak ve beklentilerini dikkate alarak kariyer danışmanlığı sunmaktadır. Gençler ayrıca çalışma gruplarına katılmakta ve yüz yüze mülakat teknikleri hakkında eğitilmektedirler (Kluve ve diğ. 2007: 86).

2.4. Gençlere Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Seçimi, Uygulanması, İzlenmesi ve Değerlendirilmesi

AİPP’lerinin doğru seçimi, izlenmesi, değerlendirilmesi ve aksaklıkların giderilmesi, yeni aktif işgücü piyasası politika ve programları geliştirmede çok önemli unsurları oluşturmaktadır. Bu bölümde, genç işgücü piyasası politikalarının seçimi, uygulanması, izlenmesi ve değerlendirilmesi süreçleri analiz edilecektir.

2.4.1. Gençlere Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Seçimi ve Uygulanması

AİPP’lerinin genç işsizliği ile mücadelede etkin olabilmesi, genç işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu politika ve programların doğru tespit edilmesine bağlıdır. Gençlere yönelik doğru politika ve program üretilmesi ve uygulanması içinde, öncelikle genç işsizliğinin sebeplerinin ve gençlerin işgücü piyasasında yüzyüze geldiği sorunların doğru olarak ortaya konması gerekir.

İşgücü piyasasında hedeflenen grubun karşılaştığı sorunların ayrıntılı olarak bilinmesi işgücü piyasası bilgi sisteminin iyi ve doğru işlemesine bağlıdır. İşgücü piyasasının ayrıntılı bir şekilde bilinmesi, yeni program ve planların belirlenmesinde, uygulanmasında ve gözden geçirilmesinde önemli bir unsurdur. İşgücü piyasası bilgisine, öncelikle aktif politikaların oluşturulmasında ihtiyaç duyulmaktadır. (O’Higgins, 2002: 18).

Etkili işgücü piyasası politika ve programları oluşturmak için, etkili bir işgücü piyasası bilgi sistemine sahip olmak gerekir. Daha iyi işgücü piyasası bilgi sistemi, gelecek için plan ve politika oluşturmak için politika yapıcılarının etkinliğini arttırmaktadır. İstihdam, işsizlik ve eksik istihdam eğilimleri hakkında güvenilir, doğru ve zamanında

bilgi, mevcut değerlendirme ve iş yaratma, girişimciliği geliştirme, istihdam hizmetleri ve beceri geliştirme için önemlidir (Morris, 2004: 36).

Gençler için AİPP'lerin planlanması, uygulanması, değerlendirilmesi gibi süreçler ülkeden ülkeye farklılık gösterebilir. Bu politikalar, her ülkenin eğitim ve mesleki eğitim sistemlerine, istihdam sistemlerinin yapısına, ülkeye özel işgücü piyasası durumlarına ve refah sistemlerine bağlıdır (Dietrich, 2003: 85).

Gençler için aktif işgücü programları, genellikle vasıf geliştirme ve iş deneyimi elde etmeyi amaçlamaktadır. Bu yönüyle de AİPP'ları bir ülkedeki eğitim sistemiyle yakından ilişkilidir. Bu nedenle gençler için yürütülecek AİPP'larının tipi, o ülkenin eğitim sistemin özelliklerine bağlı olarak da değişmektedir (Dorenbos ve diğ, 2002: 12).

AİPP'larının planlanmasında ve uygulanmasında en önemli görev kamu istihdam kurumlarına düşmektedir. Kamu istihdam kurumlarının dışında birçok ülkede, diğer kamu kurumları ve işçi ve işveren örgütleri, AİPP'larının planlanmasında ve uygulanmasında yer almaktadır. AİPP'larının planlanması ve uygulanmasında sosyal taraflar, aktif politikaların etkinliğini arttırmaktadır. İşçi ve işverenlerin katılımı, politika ve programların başarısı için onlara sorumluluk yüklemekte ve bu ortak sorumluluğun eksikliği genç istihdam politikalarının başarısızlığı için önemli bir neden olabilmektedir. Programların kalitesi sosyal tarafların katılımı olursa, daha yüksek olmaktadır. Çeşitli çalışmalar göstermektedir ki; son zamanlarda uygulanan programlar özel işverenlerle bağlantılıdır ve daha etkilidir. Eğitim programlarında özel işverenler yer aldığı eğitim sonucu elde edilen beceriler, işgücü piyasası talebine daha uygun olmaktadır. Yine iş deneyimi ve eğitim programlarının bazı güçlüklerinden işçi organizasyonlarının katılımı ile sakınılabılır. Programların eğitim içeriğini geliştirmede, işçi örgütleri program katılımcılarının istismarına karşı önlem alabilirler. Deneyimli işverenler ayrıca kendi hesabına çalışmayı geliştiren programlarda önemli bir rol oynamaktadırlar (O'Higgins, 2001: 148).

2.4.2. Gençlere Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının İzlenmesi

Programların uygulanmaya başlanmasından sonra, programın hedeflenen gruba ulaşip ulaşmadığının ve maliyet durumunun tespit edilmesi ile program tamamladıktan sonra katılımcıların istihdam durumlarının belirlenmesi önemli bir husustur. Bu tespit ise programların izlenmesi ile mümkün olmaktadır (O'Higgins, 2002: 18).

Ancak uygulamada izleme ve değerlendirme kavramları sıklıkla birbirine karıştırıldığından veya genelde aynı olduğu düşünülduğünden öncelikle değerlendirme ve izleme arasında farkı açık bir şekilde ortaya koymak gerekir (Auer ve Kruppe, 1996: 900).

Aktif işgücü programlarını izleme, hedef gruplardan katılanların sayısı, programın beklenen maliyeti, tamamlanma oranı, katılımdan sonra istihdam durumları ve vasıfları gibi belirlenen hedeflere ulaşıp ulaşılamadığını tespit etmektedir. İzleme, bir programın başarı veya başarısızlığını değerlendirmek için kullanışlı bir uygulama olarak düşünülmektedir. Ama bu başarı veya başarısızlığın nedenlerini açıklayamamaktadır.

Değerlendirme ise, politika uygulama ve sonuçlarını inceleyerek, programın niçin başarılı veya başarısız olduğunu belirlemeyi amaçlamaktadır. Değerlendirme programın tüm aşamalarında (oluşum, uygulama ve sonuçlar) yer alabilmektedir (Schmid, 1996: 198).

Program izlemenin temel avantajı, daha uzun bir süreç olan değerlendirmenin tersine program hakkında hızlı bilgi ve kullanışlı bir geridönüşüm sağlamasıdır. İzleme, politika yapımında basit ve pratik bir mekanizmadır. Bu süreç, kamu kaynaklarının önemli bir miktarının nasıl harcandığını kontrol etmek için bir ihtiyaç olarak düşünülmelidir. Sağlanan bilgi politika değerlendiricileri tarafından kullanılabilir. Ayrıca izleme değerlendirme için bir tamamlayıcı olarak görülebilir (Martin, 2000: 99). Bununla beraber izleme, AİPP'ların etkinliği üzerine tam bir görüşe sahip olunması için bizzat yeterli olmamaktadır. Çünkü izleme aktif programların ikincil etkilerini gözönünde bulundurmamaktadır (Pierre, 1999: 8).

AİPP'larının izlenmesi, AİPP'ları uygulamalarında sık başvuru olan bir süreç olmamakla beraber, günümüzde önemi gittikçe artan bir konudur. AİPP'larının uygulanmasında

adem-i merkezileşme, uygulanacak politikaların tespitinde yerel istihdam bürolarının karar vermesi, bilgisayar teknolojilerinin yaygınlaşması gibi unsurlar izlemenin önemini arttırmıştır (Auer ve Kruppe, 1996: 903-905).

AİPP'lerini uygulayan ülkelerin izleme yöntemleri incelendiğinde, iyi işleyen bir izleme sisteminin oluşturulamadığı, birçok ülkenin izleme sisteminin ya hiç olmadığı veya yetersiz olduğu görülmektedir. Bu konuda bölgesel istihdam büroları aracılığı ile programları çeşitli açılardan başarı ile izleyip verileri on-line ortama taşıyan İsveç istisna ülkelerdendir (Biçerli, 2004: 212).

AİPP'ları yeterli bir şekilde izlenmediğinde ve değerlendirilmediğinde, süren gelişme ve performans yönetimi için güvenilir temeller oluşmaz. Çek Cumhuriyeti örneğinde olduğu gibi var olan AİPP'lerin etkinliği hakkında çok az şey bilinmektedir. Estonya'da AİPP'ları için izleme ve değerlendirme sistemi yoktur. Avusturya kamu istihdam hizmetleri izlemede iyi uygulama göstermektedir. Federal, bölgesel ve yerel düzeyde izlenen hedefler daha açıktır (European Commission, 2007: 70).

Etkili bir izleme örneği, Chile Joven programıdır. ILO değerlendirme raporu; programın 100.000 genç için eğitim ve iş deneyimi sağlayarak başarılı bir şekilde amacına ulaştığını ve düşük aile geliri olan genç işsizlerden oluşan doğru hedef gruba ulaşmada başarılı olduğunu ortaya koymaktadır (O'Higgins, 2001).

Politika uygulama aşaması boyunca yapılan izleme sonucu belirli hedeflere ulaşamadığı görülüyorsa düzeltici önlemlerin alınması programların etkinliği için önemlidir. İzleme ve değerlendirme, geliştirme ile ilgilidir. ABD'de izleme bilgisi, hizmet verenler arasında performans yönetimini değerlendirmek için kullanılmaktadır. Bazı durumlarda, izlemeden elde edilen geri dönüşüm, bir program ve hatta onun amaçlarının bile yeniden yapılandırması için kullanılabilir (O'Higgins, 2001: 68-69).

2.4.3. Gençlere Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Değerlendirilmesi

Değerlendirme, izleme sürecinde elde edilen bilgilerin işlenerek, belirlenen hedeflere ulaşıp ulaşılmadığının, ulaşılmamış ise bunun nedenlerinin belirlenmesi aşamasıdır (Biçerli, 2004: 214). Değerlendirme, politika ve programların uygulama ve sonuçlarını inceleyerek, programın niçin başarılı veya başarısız olduğunu tespit etmeyi

amaçlamaktadır. AİPP'larının etkilerini değerlendirme, izleme ile birlikte, politikadaki yanlışlıkların giderilmesi ve yeni politika geliştirme sürecinde önemli adımlardır.

Özellikle son yıllarda ülkeler, AİPP'larının etkilerinin değerlendirilmesi konusuna özel bir önem vermektedirler. AİPP'larının etki değerlendirmeleri sınırlı yapılmasına rağmen, politika yapıcıları, artan bir şekilde, yeni program geliştirmede değerlendirmenin önemini kabul etmektedirler. Politika yapıcıları, artık programların başarıya ulaşip ulaşmadıklarını, maliyetlerini, en etkili olarak nasıl tasarlanması gerektiğini bilmek istemektedirler (Betcherman ve diğ., 2000: 14; Dorenbos ve diğ., 2002: 15).

AİPP'ları değerlendirme için kullanılan teknikler son yıllarda önemli bir şekilde gelişmekte ve endüstrileşmiş ülkelerde hükümetler AİPP'ları değerlendirmek ve onların etkinliğini arttırmak için önemli kaynaklar ayırmaktadırlar. Ayrıca son 20 yıldır OECD, işgücü piyasası politikaların seçimlerini ve değerlendirme tekniklerini geliştiren endüstrileşmiş ülkeleri desteklemektedir. Ancak AİPP'larının çoğu masraflıdır ve o yüzden özellikle gelişmekte olan ülkelerde dikkatli ve makul AİPP'ları değerlendirmeleri gereklidir (Kyloh, 2004: 10).

AİPP'larının değerlendirilmesi konusunda değişik çalışmalar yapılmakla beraber tam bir sonuca ulaşılabildiğini söylemek mümkün değildir. Çünkü temelde yöntem ve verilere ulaşma sorunu mevcuttur ve politikaların net etkilerini tespit etmek oldukça zordur.

Bu sorunlara rağmen, programları değerlendirme üzerine geniş bir literatür oluşmuştur. İşgücü piyasası politikaları için bir "değerlendirme kültürü" nün oluşumu ve gelişimi, AİPP'larına daha az bir harcama yapan ABD ve Kanada gibi ülkelerin tersine AB ülkelerinin büyük çoğunluğu için azdır veya mevcut değildir (European Commission, 2006: 134).

Godfrey (2003) Dünya Bankası için son yazısında AİPP'larını değerlendirmenin, mevcut programların devam edip etmemelerine ve özel bir programa gençleri yönlendirip yönlendirilmemeye karar verme bakımından önemli olduğunu ve AİPP'larının iki değerlendirme sürecinden geçmesi gerektiğini savunmaktadır.

Birincisi; kamu harcaması yapılan her program, bir sosyal fayda/maliyet testine tabi tutulmalıdır. Yani program sonuçlarının sosyal açıdan net fayda sağlayıp sağlamadığı hesaplanmalıdır (makro ekonomik analiz). İkinci olarak; uygulanan her program, katılımcılarına yüksek bir kişisel dönüş oranı sunmalıdır. O yüzden programın katılımcılar üzerindeki etkilerinin hesaplanması gerekir (mikro ekonomik analiz).

Godfrey'e göre birinci kriterle buluşmayan programlar, vergi mükelleflerini, ikinci kriterle buluşmayan programlar ise katılımcı bireyleri aldatmaktadır. Godfrey yazısında devletin kaynaklarının, sosyal fayda/maliyet testini geçmeyen ve gençlere yüksek bir kişisel dönüş oranı sunmayan programlara ayrılmaması gerektiğini belirtmektedir. Değerlendirme sonuçlarına göre negatif veya az kişisel faydaya sahip olan herhangi bir program için devletin desteğini kesmesi politik bir görevdir.

Program değerlendirmesi, değerlendirmeyi kimin yaptığına bağlı olarak içsel ve dışsal değerlendirme olarak ikiye ayrılmaktadır. İçsel değerlendirme, aktif işgücü piyasası politikalarını yürüten kuruluşun (kamu istihdam kurumu) yaptığı değerlendirme iken, dışsal değerlendirme programı hazırlayan ve yürüten kuruluşun dışındaki bir kuruluş tarafından yapılan değerlendirmedir.

Dışsal değerlendirmenin genellikle daha anlaşılabilir ve daha objektif olduğu kabul edilirken, değerlendirmeyi yapan kuruluşun kendi amaçlarına uygun sonuçlar bulma eğiliminde olabileceği de düşünülebilir. İçsel değerlendirmede ise değerlendiriciler daha bağımsız ve yeni bir bakış açısı getirebilirler. Ayrıca içsel değerlendiriciler iktidardaki siyasi partinin görüşlerine odaklanma eğiliminde olabilirken, dışsal değerlendiriciler daha bağımsız bir görüş taşırlar (Pierre, 1999: 8).

Program değerlendirmesinin zamanlaması da önemlidir ve değerlendirme metoduna göre değişmektedir. Süreç değerlendirmesi, programın oluşum ve uygulama aşamalarını dikkate alarak yapılmakta iken, etki değerlendirmesi program uygulandıktan sonra programın etkilerini dikkate alarak yapılmaktadır. Etki değerlendirmesinin zamanlaması politika ve programlarla ilgili tam bir görüşe sahip olmak için ciddi bir durumdur. Bir programın etkileri genellikle zamana yayıldığı için, değerlendirme periyodu önemli bir boyuttur ve herhangi bir değerlendirme sonucunun yorumu böylece bu zaman boyutunu

gözönünde tutması gerekmektedir. Eğer program erken değerlendirilirse etki değerlendirmesi yanlış sonuç verebilir (Pierre, 1999: 9).

AİPP'larının etkinliğinin değerlendirilmesi konusunda çeşitli ülkelerde farklı değerlendirme metodları kullanılmaktadır. Mikro düzeydeki kantitatif analizler, makro düzeyde toplam etki analizleri, fayda-maliyet analizleri ve kalitatif analizler AİPP'larını değerlendirmede kullanılan temel metodlardır.

-Microekonomik Düzeydeki Kantitatif Analizler; Mikro ekonomik düzeydeki analizler, program sonrası katılımcıların istihdam ve kazançlarını, programa katılanların benzer özellik ve geçmişe sahip ancak programa katılmamış olan bir kontrol grubu ile karşılaştırmayı içerir (Auer ve diğ. 2005: 60). Bu teknikte programların deney grubu olarak adlandırılan katılımcılar üzerindeki sonuçları ile kontrol grubu olarak adlandırılan programa katılmayanların sonuçları arasındaki fark, programın başarısını veya başarısızlığını ortaya koyar. Yani bu teknikte, programa katılımın ne derece istihdam bulma olasılığını ve ne derece gelirleri arttırdığı ölçülebilir.

Mikro ekonomik düzeydeki analizlerde deneysel ve yarı deneysel olmak üzere iki temel yaklaşım kullanılmaktadır. Deneysel analizlerde işgücü piyasası programının başlamasından önce hem deney hemde kontrol grubu seçilmektedir. Yarı deneysel analizlerde ise, programdan sonra AİPP'larına katılanlar ve katılmayanların verileri üzerinde bir inceleme yapılarak, deney ve kontrol grubu seçilmektedir (Betcherman ve diğ. 2000: 14).

-Toplam Etki Analizleri; Toplam etki analizleri, aktif işgücü piyasası politikalarının, belirli kişiler için değil de, istihdam ve işsizlik gibi makro ekonomik değişkenler üzerindeki etkilerini ölçmektedir (Bellman ve Jackman, 1996: 143). Bu tip analizler, programın işten çıkarılma ve sübvansiyon etkileri gibi diğer etkileri ölçmek isteyen araştırmacılar için uygun alternatiflerden biridir (Pierre, 1999: 16).

-Fayda Maliyet Analizleri; Bu analiz tekniği belirli bir programın maliyet ve faydalarını parasal olarak hesap etmekte ve fayda-maliyet karşılaştırması yapmaktadır. Programın faydası, suç oranının azalması gibi toplumsal faydalar kadar katılımcılar üzerinde programın net etkisini, maliyetler ise program için yapılan harcamaları içermektedir (Delander ve Niklasson, 1996: 163).

Bir program katılımcılar için fayda yaratma (istihdam veya daha yüksek kazanç gibi) anlamında etkili olsa dahi toplam fayda, içerdiği maliyetten daha az ise sosyal bir perspektiften faydalı kabul edilmemektedir (Heckman ve diğ., 1999). Eğer programların parasal açıdan faydası maliyetini aşıyorsa, programlar başarılı kabul edilmektedir. Ancak katılımcıların parasal olamayan kazançları bu analizde dikkate alınmamaktadır.

-Kalitatif Analizler; Kalitatif analizler, program ile ilgili olan tüm tarafların yani programı uygulayan idarecilerin, programdan faydalananların ve programdan faydalananları istihdam edenlerin düşüncelerini göz önünde bulunduran bir değerlendirme şeklidir. Bu yöntem, AİPP'larının kalitesini değerlendirmenin kullanışlı bir yoludur. Bu teknikte veri anket ve mülakatlardan elde edilmekte ve bu veriler, nicel olarak ölçülemeyenlerin etkilerini değerlendirmek için kullanılmaktadır (Pierre, 1999: 21). Bu yöntem, özellikle gelişmekte olan ülkelerde değerlendirme için yeterli kaynağın olmadığı durumlarda kullanışlı ve düşük maliyetli bir yöntemdir.

2.5. Gençlere Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerdeki Sonuçları

Gençlere yönelik aktif politikaların etkilerinin olumlu olup olmadığı, gelecekte bu gruplara yönelik doğru politika ve program oluşturmada büyük önem taşımaktadır.

AİPP'larının etkilerini değerlendirmeye çalışan bazı araştırmalar, AİPP'larının büyük bir oranının, bir bütün olarak toplum ve birey için oldukça önemsiz dönüşler sağladığını ve programların katılanların kazançları veya istihdam edilebilirliği üzerine etkisinin olmadığını veya az olduğunu savunurken bazı araştırmalar bu politikaları etkin ve kullanışlı bulmaktadır. Bu araştırmalar özellikle, işsizlik süresini kısaltan eğitim programları ve iş yaratma programlarının, eğitim sonrası iş bulma olasılığını arttırdığını, kalifiye işgücü bulmak için firmalara yardım ettiğini ve katılanların mesleki becerilerini yükselttiğini iddia etmektedir (Pehkonen, 1997: 195).

AİPP'larının hem ülke içinde hem de ülkeler arasında etkileri ve amaçlarında farklılıklar olduğunu, yine son Dünya Bankası incelemeleri (Fretwell ve diğ., 1999) ise AİPP'ları uygun bir şekilde hedeflenir ve iyi çalıştırılırsa önemli bir pozitif etkiye sahip olacağını belirtmektedir.

AİPP'lerinin gerçekten genç işsizliğini azaltıp azaltmadığı ve istihdamı arttırıp arttırmadığı ve hangi program türünün bu amaçları başarmada en umut verici olduğu konusunda çok az bir görüş birliği vardır.

Şu bir gerçektir ki, gençler ihmal edilmektedir ve gençlere yönelik politika ve programlara yatırım yapmanın yararları ve maliyet analizleri ile ilgili çok az çalışma bulunmaktadır.

Özellikle endüstrileşmiş ülkelerde gençlere yönelik uygulanan politikaların etkileri hakkında daha çok şey biliniyorken, gelişmekte olan ülkeler bakımından bilgimiz daha azdır. Ancak gelişmiş ülke koşullarında uygun olan politikalar geniş bir informal ekonomiye sahip gelişmekte olan ülkeler için uygun olmayabilir. AİPP'ların rolü, gelişimi ve sonuçları ülke koşullarına göre değişmektedir ve OECD ülke deneyimlerinin gösterdiği gibi, bunda kültür ve kurumlarında büyük rolü vardır (Kyloh, 2004: 3; Betcherman ve diğ, 2000:2). Bu yüzden gelişmiş ülke deneyimleri kadar gelişmekte olan ülke deneyimlerine de büyük ihtiyaç duyulmaktadır.

ILO'nun yaptığı çalışmaya göre; tüm aktif önlemler hedef gruplara erişmede etkili değildir ve katılımcıların işe girmede şanslarını arttırmamaktadır. Bu çalışma göstermektedir ki; kamu işleri gibi bazı gelişmiş batı OECD ülkelerinde şu an daha az önemli olan önlemler gelişmekte olan ülkelerde çok başarılı olabilirler (Auer ve diğ, 2005: 59).

Hem genç istihdamını arttırmak hem de işsiz gençlerin eğitimlerini geliştirmeyi amaçlayan gençlere yönelik aktif programların etkileri hakkındaki araştırmalar incelendiğinde oldukça düş kırıklığına uğraticı sonuçlarla karşılaşmaktadır. ILO tarafından yapılan çalışma, spesifik olarak gençler üzerine odaklanmamasına rağmen, AİPP'lerinin kadınlar ve işgücü piyasasına yeniden girmek isteyenler için çok daha etkili olmakla beraber gençler için nadiren etkili olduğunu ortaya koymaktadır (Auer ve diğ, 2005: 49).

Değerlendirme literatürüne göre; eğitim programları, doğrudan iş yaratma ve ücret sübvansiyon önlemlerini içeren aktif işgücü piyasası önlemlerinin çoğu gençler için etkili değildir (Martin ve Grubb, 2001). Hem Avrupa'da hem de ABD'de yapılan değerlendirmeler, genellikle gençler için olan aktif önlemlerin onların işgücü piyasası

beklentilerini geliştirmede başarısız olduğunu ortaya koymaktadır (Heckman ve diğ., 1999; Larsson, 2000).

Heckman ve diğ. (1999) ABD literatürü incelemelerinden sonra istihdam ve eğitim programlarının ABD genç işgücü piyasasının durumunu geliştirdiğine dair çok fazla kanıt olmadığını ifade etmektedirler. Yine Larsson (2000) tarafından incelenen İsveç'te iki temel genç işgücü piyasası programlarının etkileri hakkında benzer negatif sonuçlara ulaşmıştır (Martin ve Grubb, 2001).

Ancak bazı son Avrupa çalışmaları, negatif değerlendirme sonuçları arasında ümit verici ve başarılı programların olduğunu ortaya koymaktadır. Maalesef birkaç başarı hikayesinin farklı programlarda, gençler arasındaki dezavantaj derecesindeki farklılıklar ile açıklanıp açıklanamayacağı açık değildir. Bununla beraber, Avrupa programlarının çoğunun tipik olarak Heckman ve diğ (1999) tarafından incelenen ABD programlarının çoğuna göre çok daha az bir dezavantaja sahip genç grubu ile ilgilendiği açık gözükmektedir (Martin ve Grubb, 2001).

Genç işsizlere yönelik uygulanan aktif işgücü piyasası politika araçlarının etkilerini tek tek incelediğimizde şu sonuçlar görölmektedir.

Eğitim programlarının istihdam ve gelir üzerine etkilerine yönelik ciddi tartışmalar yürütölmektedir. Programların istihdam ve gelir üzerine etkileri karmaşıktır. Eğitim programları maliyeti en yüksek olan AİPP'ları içindedir. Bu konuda yapılan çalışmaların bir bölümü bu programların fayda-maliyet analizi temelinde fazla bir fayda getirmediğini ileri sürerken bazı çalışmalarda bu programların istihdam ve istihdam edilenlerin gelirleri üzerinde olumlu etkisi olduğunu iddia etmektedirler (Benus, 1998 ve O'Leary, 1995). Yine bazı çalışmalar ekonomide toplam talep düşük ise eğitimin istihdam yaratma kapasitesinin sınırlı olabileceğini ve eğitimin sadece bireyleri iş kuyruğunda arkalardan önlere doğru kaydırabileceğini belirtmektedirler (Biçerli, 2005: 12).

Dünya Bankası tarafından yapılan çalışma sonuçlarına göre; işgücü piyasası eğitim programlarının değerlendirmelerinin daha çok olumsuz olduğu görölmektedir. İlk olarak endüstrileşmiş ölkelerle ilgili yapılan çalışma sonuçlarında, eğitim programlarının özellikle uzun süreli işsizler için çoğunlukla pozitif etkilere sahip olmadığı ve fayda-

maliyet analizi karşılaştırmasında maliyetlerin elde edilen faydadan yüksek olduğu tespit edilmiştir. En son Dünya Bankası çalışmasına göre, gelişmekte olan ülkelerde uygulanmış dört eğitim programının değerlendirme sonuçlarında dört programın üçünde istihdam ve gelir etkisi negatiftir. Gelişmekte olan ülkelerde değerlendirilen birkaç program geçiş veya gelişmiş ülkelere göre daha az etkiye sahiptir. Daha önce belirtildiği gibi, değerlendirilmiş olan programların çoğu, gençlere özel değildir. Ancak Dünya Bankası raporları sadece gençlere yönelik eğitim programları ile ilgili olan bazı verileri içermektedir. Bu verilerde, eğitim programlarına katılanların kontrol gruplarından istihdam ve gelir bakımından daha iyi olmadığı ortaya konulmuştur. Ayrıca birçok genç eğitim programlarının fayda-maliyet analizleri, programların katılımcılara sosyal dönüş oranlarının hem kısa hemde uzun sürede negatif olduğunu belirtmektedir (Betcherman ve diğ., 2004: 29).

Gençlerin işgücü piyasası eğitimleri için hareket noktası, en yüksek kişisel getiriye garanti eden, sosyal olarak etkili programlara yönelmek olmalıdır. Ancak, en fazla değerlendirmelerin yapıldığı Kuzey Amerika ve İskandinavya’da, sonuçlar cesaret kırıcıdır. Dar ve Tzannatos (1999: 25) 7 tane program değerlendirmesini incelemiştir. İnceleme sonuçlarına göre, genelde programlara katılanlar, okuldan ayrılanlar veya dezavantajlı ailelere sahip gençlerdir ve tipik olarak 20 yaşın altındadırlar. Uzun süreli işsizler için verilen eğitimlere yönelik değerlendirmelerle karşılaştırıldığında gençlerin eğitim değerlendirme sonuçları, genç eğitim programlarının en az başarılı olduğunu ortaya koymaktadır. Sadece eğitimin başarılı şekli, 1980’ler boyunca Kanada’da liseden ayrılan gençler için düzenlenen girişimcilik eğitimidir. Bu program genç kadınlar için olmasada genç erkekler için kazanç ve istihdamda önemli artışlar sağlamıştır.

Kanada, Fransa ve İsveç gibi gelişmiş ülkelerdeki yeni değerlendirme sonuçlarına baktığımızda da, sonuçların pek olumlu olmadığı görülmektedir. Bu ülkelerde genç eğitim programlarının düzenli bir iş bulma ve iş bulunsa dahi istihdam süresini arttırmadığı görülmektedir (Betcherman ve diğ., 2004: 36).

Mesleki eğitim programları arasında istihdam ve yeterli gelir sağlama bakımından en başarısız sonuçların genç işsizleri hedefleyen programlarda görüldüğü iddia edilmektedir. Ekonomik büyümenin gerçekleştiği ve işsizliğin azaldığı dönemlerde dahi

programların nadiren olumlu sonuçlar verdiği ifade edilmektedir. Programların başarısızlığı genç işsizliğin karmaşık yapısından ve kendine özgü niteliklerinden kaynaklanmaktadır. Gençlerin uzun süre işsiz kalmasının tek nedeni, onların sahip oldukları mesleki vasıflarının yetersizliği değildir. Gençler; işbaşında eğitim ve çalışma deneyimi eksikliği gibi mesleki vasıflara ilişkin nedenler yanında, yetersiz ekonomik büyüme ve uygun iş yaratılmaması gibi sebeplerle işgücü piyasasının dışında kalmaktadır (ILO, 1998: 180; Dar-Tzannatos, 1999: 25).

Ancak, bazı çalışmalar, bu negatif değerlendirme sonuçları arasında başarılı eğitim programları olduğunu ortaya koymaktadır.

Endüstrileşmiş ülkelerden pozitif bir değerlendirme, ABD'deki Job Corps programıdır. Program sonuçları programa katılımdan sonraki takip eden üçüncü yılında önemli gelir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Katılımdan ortalama gelir kazancının %12 olduğu tahmin edilmiştir. Program ayrıca maliyet etkisi sayesinde pozitif sonuçlar göstermiştir (Betcherman ve diğ., 2004: 36).

Danimarka'da gençlere yönelik olarak uygulanan eğitim programının kısa ve uzun dönemli sonuçları üzerine yapılan çalışmalar, bu programın Danimarka'daki genç işsizliğinin düşürülmesinde önemli bir etkiye sahip olduğu sonucunu ortaya koymaktadır. Bu programa katılan genç işsizlerin üçte biri düzenli bir iş bulmuş; üçte biri eğitime başlamış ve geriye kalan üçte birlik kesimde, 18 aylık aktivasyon dönemine katılmıştır (European Commission, 2000: 5).

Gelişmekte olan ülkelere doğrudan çok az veri vardır. Ancak verilerin tümü negatif değildir. Latin Amerika gibi gelişmekte olan ülkelerdeki yeni değerlendirme sonuçlarının pozitif olduğu belirtilmektedir. Bu özellikle Arjantin, Şili, Peru ve Uruguay gibi ülkelerde değerlendirilen "Jovenes" programları için geçerlidir. Bu programlar, dezavantajlı gençleri hedefleme, eğitim ve iş deneyimini birleştirme gibi ortak özellikleri paylaşırlar. Değerlendirmenin olduğu dört ülkenin hepsinde program pozitif ve istihdam ve gelir üzerinde önemli etkilere sahip olduğu belirtilmektedir. Bununla beraber programların fayda maliyet analizleri ile ilgili çok fazla kanıt bulunmamaktadır. Bu programların maliyetleri yüksek olabilir. Değerlendirmeler programın çok kısa

süredeki (programdan sonra 6 aydan 1 yıla kadar) etkilerini ölçmektedir (Betcherman ve diğ., 2004: 36-37).

Doğrudan iş yaratma programları için değerlendirme sonuçları karışıktır. Yapılan değerlendirmeler, ABD'deki kadar Finlandiya'da küçük pozitif sonuçlar olduğunu ortaya koymaktadır. Almanya'da yürütülen programın erken değerlendirme çalışması, programın kısa süreli işsizlikte önemli bir azalışa neden olduğunu ama uzun süreli işsizlik üzerine önemli bir etkisinin olmadığını belirtmektedir. Birleşik Krallık'taki benzer çalışmalar da, doğrudan iş yaratma programlarının istihdama geçişte önemli bir artış sağlamadığını ortaya koymaktadır. Geçiş ülkelerindeki değerlendirme çalışmalarına göre ise, katılımcıların %10'dan daha azı program sonrası düzenli bir iş bulmuştur. Diğer AİPP'ları ile karşılaştırıldığında, özellikle kamu işleri programları işgücü piyasasına daha az entegrasyon sağlamaktadır (Auer ve diğ., 2005: 37).

Godfrey (2003) ise kamu işleri programlarının, daha geniş olumlu ekonomik etkilerinin olduğunu iddia etmektedir. Genellikle bu programlar gelişmekte olan bir ülkeye uygun düşmektedir. Böyle bir program geçici süreli de olsa doğrudan istihdam ve çalışanlar kazançlarını harcadığında çarpan etkisi yaratmaktadır.

Auer ve diğ. (2005) tarafından yapılan çalışma da pozitif sonuçları doğrulamaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde kamu işleri özellikle inşaat alanında önemli çarpan etkilere sahip olabilmektedir. Ayrıca pasif refah yardımlarının yokluğunda bu programlar toplumun fakir kesimlerinin geçimlerini sağlamaya katkıda bulunmaktadır.

Dünya Bankası analizlerine göre, gelişmekte olan ülkelerde ücret sübvansiyonu programlarının etkisi hakkında fazla veri bulunmamaktadır. Çünkü bu ülkelerin çoğunun bu programlarla ilgili deneyimi ya yoktur ya da azdır. Gelişmiş ülkelerdeki ücret ve istihdam sübvansiyon programlarının değerlendirme sonuçları ise özellikle ekonomik bakımdan olumlu gözükmemektedir. Genel olarak sosyal getirileri düşük olan bu programların etkin olmadığı, anlamlı bir kazanç ve istihdam yaratmadığı iddia edilmektedir (Kylah, 2004: 13).

Ancak bazı son Avrupa çalışmaları, başarılı ücret sübvansiyonu programlarının olduğunu ortaya koymaktadır. Denny ve diğ. (2000) piyasa-merkezli programlar olarak ifade ettiği ücret sübvansiyonlarının İrlanda'da gençler için pozitif sonuçlar ortaya

koyduğuna dikkat çekmektedir. Van Reenan (2001), Birleşik Krallık'ta 1998'de başlatılan New Deal programının gençler için daha çok ücret sübvansiyonundan gelen etki ile istihdama girişte önemli artışlara yol açtığını belirtmektedir (Martin ve Grubb, 2001).

Dünya Bankası çalışmasına göre kendi hesabına çalışma ve girişimciliği geliştirme programlarının etkisi hakkında sonuçlar çok azdır. Bu programların çok azı hakkında bilimsel değerlendirme mevcuttur. Gelişmiş ülkelerdeki incelemelerden mevcut veriler bu programların etkileri hakkında bazı olumlu sonuçlar ortaya koymaktadır (Betcherman ve diğ., 2004: 49).

Genellikle girişimciliği geliştirme programlarının etkisi ile ilgili veriler özellikle gençlerle ilgili değildir. Ancak Godfrey (2003) Dünya Bankası çalışmasında gençler üzerinde mikro-girişimi geliştirme programlarının etkisini incelemektedir. Godfrey genç işsizlerin iş kurmasını destekleyen Jamaika'daki bir programı incelemektedir. Program, bir iş planı sunma ve eğitim tamamlamadan sonra gerekli kapital kısımları satın almak için kredi vermeyi içermektedir. Değerlendirme sonuçları, kredilerin büyük bir oranının zaten istihdam edilen bireylere ve orta dereceli okul mezunu gençlere gittiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca alıcıların %30'unun 3 yıl sonra işte kalması başarısızlık oranının yüksekliğini ortaya koymaktadır.

Godfrey (2003), iş kurmak için dezavantajlı gençlere destek ve kredi sağlamanın diğerlerinin birçoğu ile karşılaştırıldığında onların istihdam sorunları azaltmanın etkili bir yolu olduğuna inandırmada başarılı olamamıştır.

Mevcut ILO çalışması da benzer bir noktaya işaret etmektedir ve diğer AİPP'lerinin tersine, mikro-girişimi geliştirme programlarının, genellikle istihdama girmede önemli engellere sahip genç işsizler için başarılı olmadığını belirtmektedir. OECD ülkelerinde yapılan değerlendirme çalışmalarında, bu önlemin genellikle, görece olarak yüksek eğitim düzeyine sahip genç erkekler gibi özel işsiz kategorisine yardım ettiği görülmektedir (Auer ve diğ., 2005: 47).

İstihdam hizmetlerinin etkileri hakkında gelişmiş ülkelere elde edilen sonuçlar pozitif gözükmemektedir. AİPP'lerinin diğer araçlarıyla kıyaslandığında, istihdam hizmetleri daha ucuzdur ve OECD ülkelerindeki tüm değerlendirmeler istihdam hizmetlerinin pozitif

istihdam etkilerini ortaya koymaktadır. Ancak gelişmekte olan ülkelerde durum pozitif değildir (Dar ve Tzannotos, 1999: 21).

Dünya Bankası için en son çalışma, istihdam hizmetlerinin, yapısal işsizliğin yüksek ve işgücü talebinin eksik olduğu durumlarda sınırlı kullanıldığını ortaya koymaktadır (Betcherman ve diğ., 2004: 2).

Godfrey (2003) çalışmasında, gelişmekte olan ve geçiş ülkelerinde istihdam hizmetlerinin, iş bulmada bireylere yardım edebilirken, genç iş arayanların başarı oranı üzerinde önemli bir etkiye sahip olmak için piyasaları yeterli bir şekilde geliştirdiğine dair kanıt olmadığını ileri sürmektedir.

Genç işsizlere yönelik aktif işgücü piyasası politikaları değerlendirme literatürü, genç işsizliği ile mücadelede ve genç istihdamı arttırmada özel aktif işgücü piyasası politikalarının çoğunlukla etkili olmadığını ortaya koymaktadır. Kanada ve ABD'den elde edilen kanıtlar, erken ve sürdürülen müdahalelerin en olumlu sonuçlar yarattığını ortaya koymaktadır. Özellikle okuldan ayrılan gençlerin, işgücü piyasasında talep edilen temel yetenekler ve becerilerle donatılması politikaların etkinliği için önemli bir koşuldur (Martin, 2000: 99).

Aktif işgücü piyasası politikalarının etki ve sonuçlarını belirleyen bazı faktörler vardır. Aktif politikaların olumlu sonuçlar doğurması, öncelikle yeni işlerin yaratılmasına bağlıdır. Yeterli düzeyde ve uygun istihdam yaratamayan bir ekonomide, aktif politikalara ne kadar ağırlık verilirse verilsin, işsizliğin azaltılmasına ilişkin sonuçlar elde edilemeyecektir (Martin, 1998: 29). Ekonomik büyüme ve genişleme dönemlerinde aktif politikaların daha olumlu sonuçlar doğurduğu, ekonominin daraldığı veya durağan olduğu dönemlerde, beklenen olumlu sonuçları ortaya çıkarmada yetersiz olduğuna ilişkin güçlü görüşler vardır. Örneğin; Şili'de uygulanan Joven programının başarısını değerlendirirken, bu dönemlerde, Şili'nin GSMH'daki artışın yüksek, reel ücret artışlarının az ve işsizliğin düşük olduğu gözönünde bulundurulmalıdır (Kapar, 2006: 355).

Heckman, Lalonde ve Smith ise aktif işgücü piyasası politikalarının olumlu sonuçlarının az olmasını, bu programlardan faydalananların genellikle daha az nitelikli kişilerin

olmasına ve programlarda katılımcı başına harcamanın genellikle çok düşük olmasına bağlamaktadır (Heckman ve diğ., 1999: 1868).

Ayrıca, çalışmalar göstermektedir ki; genç istihdam politikalarının etkinliği, programların plan ve uygulamalarına sosyal tarafların katılımı ile arttırılmaktadır.

Martin ve Grubb (2001) ABD’de uygulanmış olan dezavantajlı gençler için birkaç başarılı eğitim programına dayanarak, gençler için uygulanan programların etkinliğini arttırmanın beş koşulu olduğunu belirtmektedir.

-Piyasa-merkezli ve yüksek kazançlarla ilgili işleri hedefleme

-Eğitim, mesleki beceriler ve işbaşı eğitiminin uygun bir birleşimini sunma

-Daha fazla eğitim için gençlere fırsatlar yaratma

-Gençler ve ailelerinin ihtiyaçlarına cevap verecek hizmetler verme

-Programların kalitesini arttırmak için programları izleme ve sonuçlarını denetleme

Gençlere yardım etmek özellikle zor gözükmektedir. Kluge ve diğ. (2007: 190) göre bu hayal kırıklığına uğraticı sonuçlar devam ettiği takdirde genç programları ya kaldırılmalı ya böyle programlar yeniden tasarlanmalı ya da bu programlara özel önem verilmelidir. Aktif işgücü piyasası politikalarının tümü bu grup için uygun olmayabilir ve kamu politikası bu yüzden ilk olarak işgücü piyasasında dezavantajlı olan gençleri koruyan önlemlere odaklanmalıdır.

2.6. Genel Bir Değerlendirme

Son 20 yılda pasif politikalara ciddi eleştiriler getirilmiş ve bu politikaların ekonomi ve işgücü piyasası üzerinde olumsuz etkilere sahip olduğu ileri sürülmüştür. 1990’lı yıllardan itibaren aktif işgücü piyasası politikalarına yönelim artmış, özellikle OECD ülkeleri ve AB’de bu politikalar işsizlikle mücadele de büyük önem kazanmıştır. Sadece gelişmiş ülkelerde değil, geçiş ülkeleri ile gelişmekte olan ülkelerde de aktif politikalar, işsizlikle mücadele ve istihdamı yaratmada önemli bir araç olarak görülmüş ve uygulanmaya başlanmıştır.

Aktif işgücü piyasası politikaları birçok amaca hizmet etmekle birlikte öncelikli amacı e işsizlerin en kısa sürede istihdama dönmesini sağlamak ve işsizliği azaltmaktır. Piyasada iş bulma şansları zayıf olan dezavantajlı gruplar, (gençler, kadınlar, özürllüer vb) AİPP'lerin öncelikli hedef kitlesidir. Bu politikalar, işsizlerin iş bulma veya eksik istihdamdakilerin verimlilik ve kazançlarını artırma olasılığını yükseltmektedir. Bununla beraber son zamanlarda AİPP'nin sosyal faydaları da önem kazanmaktadır.

İşsizlikle mücadele aktif politikaların önemi ve bu politikalarından beklentiler giderek artmaktadır. AİPP'larının işgücü piyasası üzerinde olumlu ve olumsuz değişik etkileri bulunmaktadır. AİPP'larının eşleştirme sorununu azaltma, insan sermayesini artırma gibi olumlu etkilerinin yanı sıra, hem katılanlar hemde katılmayanlar üzerinde olumsuz etkileri de bulunmaktadır.

Genç işsizliğinin yetişkinlere göre daha yüksek olması, yaratıcı, yenilikçi ve üretken gençlerin işsizliğinin maliyetinin yüksek olması ve son zamanlarda genç işsizliğinin artması ile birlikte gençlere yönelik AİPP'ları önemli bir politika aracı olarak görülmeye başlanmıştır. Ayrıca, hızla değişen teknoloji, küreselleşme ve artan uluslararası rekabet ile birlikte işgücü piyasasında eğitimli, becerili, genç işgücüne gereksinim artmış ve bu durum genç işsizliği ile mücadelede aktif işgücü piyasası politikalarının önemini arttırmıştır.

Bu çalışmada, gençlere yönelik aktif işgücü piyasası politikaları; talep yönlü politikalar (doğrudan iş yaratma, ücret ve istihdam sübvansiyonları ve girişimciliği geliştirme programları vb) arz yönlük politikalar (eğitim ve yeniden eğitim programları vb) ve işgücü piyasasının işleyişini geliştirmeye yönelik politikalar (bilgilendirme ve danışmanlık hizmetleri) olmak üzere üç temel görüş etrafında incelenmiştir.

AİPP'larının doğru seçimi, izlenmesi, değerlendirilmesi ve aksaklıkların giderilmesi, yeni aktif işgücü piyasası politika ve programları geliştirmede çok önemli unsurları oluşturmaktadır. Özellikle değerlendirme çalışması gelecekte gençlere yönelik doğru politika ve program oluşturmada büyük önem taşımaktadır. Ancak gençlere yönelik politika ve programlara yatırım yapmanın yararları ve maliyet analizleri ile ilgili çok az çalışma bulunmaktadır.

Özellikle gelişmiş ülkelerde gelişmekte olan ülkelere göre gençlere yönelik uygulanan politikaların etkileri hakkında daha çok şey bilinmektedir. Ancak AİPP'ların rolü, gelişimi ve sonuçları ülke koşullarına göre değişmekte ve bu yüzden gelişmiş ülke deneyimleri kadar gelişmekte olan ülke deneyimlerinde ihtiyaç duyulmaktadır.

ILO'nun yaptığı çalışmaya göre; tüm aktif önlemler hedef gruplara erişimde etkili değildir ve katılımcıların işe girmeye şanslarını artırmamaktadır. Bu çalışma göstermektedir ki; kamu işleri gibi bazı gelişmiş batı OECD ülkelerinde şu an daha az önemli olan önlemler gelişmekte olan ülkelerde çok başarılı olabilirler.

Hem genç istihdamını arttırmak hemde genç işsizliğini azaltmayı amaçlayan gençlere yönelik aktif programların etkileri hakkındaki araştırmalar incelendiğinde; AİPP'larının gençler için çok başarılı sonuçlar vermediği görülmektedir. Hem Avrupa'da hem de ABD'de yapılan değerlendirmeler; eğitim programları, doğrudan iş yaratma ve ücret sübvansiyon önlemlerini içeren aktif işgücü piyasası programlarının çoğunun gençler için etkili olmadığını göstermektedir.

Bazı son Avrupa çalışmaları ise, negatif değerlendirme sonuçları arasında az da olsa başarılı programların olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak bu başarılı programların gençler arasındaki dezavantaj derecesindeki farklılıklar ile açıklanıp açıklanamayacağı açık değildir. Bazı çalışmalar aktif işgücü piyasası politikalarının olumlu sonuçlarının az olmasını, bu programlardan faydalananların genellikle daha az nitelikli kişilerin olmasına ve programlarda katılımcı başına harcamanın genellikle çok düşük olmasına bağlamaktadır.

Ayrıca bu çalışmada, aktif işgücü piyasası politikalarının etki ve sonuçlarını belirleyen bazı faktörlerin olduğu ve bu politikaların olumlu sonuçlar doğurmasının öncelikle yeni işlerin yaratılmasına bağlı olduğu görülmüştür. Yine, genç istihdam programların plan ve uygulamalarına sosyal tarafların katılımı, politikalarının etkinliğini arttırabilmektedir.

BÖLÜM 3: TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINDA GENÇLERİN DURUMU VE GENÇ İŞSİZLİĞİ

Genç işsizliği ile mücadelede aktif işgücü piyasası politikalarının teorik ve pratik açılardan incelendiği önceki bölümden sonra, çalışmanın bu bölümünde Türkiye işgücü piyasasında genç işgücü, genç istihdam ve işsizliğinin temel özellikleri incelenecektir.

Dünya işgücü piyasasında yaşanan büyük yapısal dönüşüm fırsatlarla beraber, işsizlik gibi pek çok sorunu da beraberinde getirmekte ve Türkiye işgücü piyasası da bu gelişmelerden etkilenmektedir.

Dünyada önemli bir sorun haline gelen genç işsizliği sorunu, gerek küresel eğilimler gerekse Türkiye işgücü piyasasının kendine özgü koşulları ve iç dinamikleri göz önüne alındığında daha fazla önem kazanmaktadır. Tarım ağırlıklı ekonomiden, sanayi toplumuna geçişi tam yaşamadan, bilgi ekonomisine ve küresel rekabete hızla açılan ülkemizde bu değişimden en çok da dezavantajlı grupların içinde önemli bir yer teşkil eden gençler etkilenmektedir (Çelik, 2008: 54).

Dolayısıyla genç bir nüfusa sahip olan Türkiye için genç işsizliği sorununun çözülmesi ve gençlerin işgücü piyasasına entegre edilmesi, özellikle son yıllarda işgücü piyasasında yaşanan gelişmelere paralel olarak üzerinde daha önemle durulması gereken bir konu haline gelmektedir. Öncelikle Türkiye işgücü piyasasının kendine özgü koşullarının ve işgücü piyasasında gençlerin durumunun ortaya konması genç işsizliği sorununun anlaşılması ve çözüm politikalarının doğru bir şekilde tespit edilmesi için büyük önem arz etmektedir.

Bu yüzden bu bölümde öncelikle Türkiye işgücü piyasasının genel durumu ortaya konulacak, daha sonra Türkiye işgücü piyasasındaki genç işgücünün durumu, genç istihdam ve işsizliği çeşitli yönlerden değerlendirilecektir.

Ülkemizde işsizlikle ilgili verileri toplayan ve bu konuda araştırma yapan üç kurum bulunmaktadır. Bunlar TÜİK, DPT ve Türkiye İş Kurumu'dur. Ancak Türkiye'de işsizlik ve istihdam ile ilgili en kapsamlı verilere TÜİK'in Hanehalkı İşgücü Anketi ile ulaşılabilir. Bu bölümde, Türkiye işgücü piyasasında gençlerin durumuna ilişkin değerlendirmeler TÜİK'in Hanehalkı İşgücü Anketi verileri ışığında yapılacaktır.

3.1. Türkiye İşgücü Piyasasının Genel Durumu

Türkiye’de işgücü piyasasının genel özelliklerine baktığımızda; yüksek nüfus artış hızı, vasıf düzeyi düşük bir işgücü, sürekli genişleyen bir enformel sektör, ekonomideki ağırlığı giderek azalan ve verimliliği düşük tarım sektörü, yüksek işsizlik oranları, işgücüne katılım oranı düşük kadın nüfus göze çarpmaktadır (Bulutay, 1995: 61).

Aşağıdaki tabloda Türkiye işgücü piyasasının genel özellikleri, kent ve kırsal ayrımı da gözönünde bulundurularak ayrıntılı bir şekilde ortaya konmaktadır.

Tablo 2. Türkiye’de İşgücü Durumu (2005-2006)

GÖSTERGELER	TÜRKİYE		KENT		KIR	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Kurumsal olmayan nüfus (000)	71 611	72 606	44 312	45 383	27 299	27 223
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus (000)	50 826	51 668	31 678	32 718	19 148	18 950
İşgücü (000)	24 565	24 776	14 398	14 882	10 167	9 894
İstihdam (000)	22 046	22 330	12 566	13 081	9 480	9 249
İşsiz (000)	2 520	2 446	1 832	1 802	687	645
İşgücüne katılma oranı (%)	48,3	48,0	45,5	45,5	53,1	52,2
İstihdam oranı (%)	43,4	43,2	39,7	40,0	49,5	48,8
İşsizlik oranı (%)	10,3	9,9	12,7	12,1	6,8	6,5
<i>Tarım dışı işsizlik oranı (%)</i>	13,6	12,6	13,2	12,5	14,8	13,2
<i>Genç nüfusta işsizlik oranı (*) (%)</i>	19,3	18,7	22,8	21,5	14,1	14,1
Eksik istihdam oranı (%)	3,3	3,6	2,9	3,2	4,0	4,2
<i>Genç nüfusta eksik istihdam oranı (*) (%)</i>	4,3	4,0	3,0	3,1	6,1	5,5
İşgücüne dahil olmayanlar (000)	26 260	26 892	17 279	17 835	8 981	9 057

*15-24 yaş grubundaki nüfus

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri İnternet Veri Tabanı

Türkiye işgücü piyasasının en önemli özelliklerinden biri yüksek nüfus artış hızıdır. Gerçekten Türkiye, günümüzde “demografik geçiş dönemi” olarak ifade edilen ve hızı giderek düşmekle beraber nüfus artışının devam ettiği süreci yaşamaktadır. Nüfus artış hızı, 1945 yılından sonra ilk kez 1990-2000 döneminde binde 20'nin altına düşerek binde 18.3 olarak gerçekleşmiştir. 2006 yılında binde 12,4 olarak gerçekleşen nüfus artış hızının, yıllar itibariyle gittikçe gerileyeceği öngörülmektedir (İŞKUR, 2007a: 19).

TÜİK tarafından yapılan 2007 yılı genel nüfus sayım sonuçlarına göre Türkiye nüfusu 70 milyon 586 bin kişi olarak tespit edilmiştir. Aynı sonuçlara göre ülkemizde ortalama yaş 28,3'tür (TÜİK, 2008). Türkiye’de nüfus yapısı aynı zamanda işsizlik ve istihdamın da özelliklerini belirlemektedir. Türkiye’nin hem genç bir nüfusa sahip olması hem de nüfus artış hızının yüksek olması daha fazla istihdam yaratmak gereğini günden güne arttırmaktadır (Ataman, 1999: 98).

2007-2013 dönemini kapsayan 9. Kalkınma Planında ülke nüfusunun 2013 yılında 79 milyona ulaşacağı tahmin edilmektedir. Bir ülkenin ekonomik yapısı kadar nüfus yapısı da işgücü piyasasını etkilediğinden, genç bir nüfusa sahip olan Türkiye'nin gelecek yıllardaki nüfus projeksiyonları işgücü piyasasını şekillendirecektir.

Türkiye işgücü piyasasının diğer bir özelliği de düşük işgücüne katılım oranlarıdır. Türkiye'de işgücüne katılma oranları incelendiğinde; AB genelinde % 70 düzeyinde olan işgücüne katılma oranının ülkemizde çok düşük ve giderek azalmakta olup, 2006 yılı itibarıyla %48, erkeklerde %71,5 ve kadınlarda ise %24,9 düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu oranlara kentsel ve kırsal işgücüne katılım oranları düzeyine bakıldığında farklılaşmalar ortaya çıkmaktadır. Nitekim 2006 yılı verilerine göre; kentsel kesimde işgücüne katılım oranı %45,5, kırsal kesimde %52,2'dir. Kadınların işgücüne katılma oranı ise erkeklerin ancak yaklaşık üçte biri kadardır (İŞKUR, 2007b: 27).

9. Kalkınma Planında bu oranın ortalama % 49,8'e ulaşacağı, 2013 yılında %50,7'ye ulaşacağı tahmin edilmektedir. 1950'lerde başlayarak düşen işgücüne katılma oranının temelinde, tarım istihdamının azalması ve köyden kente göç olgusu yatmaktadır.

Düşük istihdam oranı Türkiye işgücü piyasasının en önemli özelliklerden biridir. Dünya Bankası İşgücü Raporu'na göre 1980-2004 yılları arasında çalışma yaşındaki nüfusun 23 milyon arttığı ancak bu dönem süresince sadece 6 milyon iş yaratılabilmektedir. Bunun sonucu olarak ülkedeki istihdam oranı sadece düşük düzeyde kalmıştır (World Bank, 2006). 2006 yılında Türkiye'de 22 milyon 333 bin kişi istihdam edilmiş, %43,2'lik istihdam oranı ile dünyadaki en düşük istihdam düzeyleri arasında yer almıştır. Birçok ülkede istihdam oranları %50'nin üzerinde olup AB-15'de bu oran ortalama %65'tir. Kadın istihdamında da %23,6'lık bir oranla Türkiye'nin AB üye ve aday ülkeleri arasında oldukça geride kaldığı görülmektedir.

2006 yılında istihdam edilenlerin % 27,3'ü tarım, % 19,7'si sanayi, % 5,7'si inşaat, % 47,3'ü ise hizmetler sektöründedir. 9. Kalkınma Planında istihdam oranının ortalama % 2,7 oranında artacağı, 2013 yılında % 46,8'e çıkacağı ve istihdamdaki artışın tarımda çözümlere bağlı olarak hizmetler sektörü lehine yaşanacağı öngörülmektedir (İŞKUR, 2007a: 22).

Kayıtdışı istihdamın büyüklüğü ve artış eğilimi, işgücü piyasasına damgasını vuran diğer temel özelliklerden biridir. Bir dalgalanma olmakla birlikte, 1990-2005 yılları arasında toplam istihdamın yaklaşık yarısı kayıt dışıdır. 2006 yıllık verilerine göre toplam istihdam edilenlerin % 48,48'i (10.827) herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı değildir (İŞKUR, 2007b: 27).

Ülkemizde niteliksiz işgücünün hakim olduğu tarım sektöründeki çözülme ile birlikte kırsal alandan kentsel alana göç eden bu işgücü sanayi sektöründe istihdam edilememekte ve ekonomideki kayıtdışılığı arttırmaktadır (Çolak, 2007: 47).

Türkiye işgücü piyasasındaki en temel özelliklerden bir diğeri de yüksek işsizlik oranlarıdır. Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de işsizlik sorunu ciddiyetini korumaktadır. Türkiye'de işsizlik sorununun giderek kronikleşmesi sonucu 1990 yılından sonra hükümetler işsizlikle mücadelede hem sürdürülebilir bir büyüme, hem de istihdam edilebilirliği artırıcı politikalarla bu sorunu çözmeye çalışmışlar, ancak bazı yıllarda büyüme oranlarında artış sağlanmasına rağmen, istihdam artışı sağlanamamış, bazı yıllarda da ekonomik krizler işsizlik oranlarını arttırmıştır (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2005: 126-127).

Ülkemizde 1988-2000 yılları arasında % 7-8'lerde seyretmiş olan işsizlik oranı; 2000 sonu ve 2001 başlarında yaşanan ekonomik krizle birlikte % 10'nun üzerine çıkmış olup, 2006 yılında % 9,9'a gerilemiş olmasına rağmen halen yüksek seviyesini korumaktadır. İşsizliğin daha çok kentlerde ve genç yaş grubunda (15-24) yoğunlaştığı görülmektedir. Tarımdaki üretim teknolojisi değişimi ile köyden kente göç işsizliğin kentlerde yoğunlaşmasına neden olmaktadır. Türkiye'de yaşanan ekonomik krizlerin de etkisiyle işsizler içinde işini kaybedenler çoğunluğu oluşturmaktadır (İŞKUR, 2007a: 24).

9. Kalkınma Planında işsizlik oranının ortalama % 9,7 olacağı, 2013 yılında ise % 7,7'e gerileyeceği tahmin edilmektedir.

Ayrıca, Türkiye başta gençler olmak üzere yüksek düzeyde işsizlik, iş kaybı, kayıtdışı sektörün büyümesi vb. işgücü piyasasında zaten varolan sorunlara yenilerini ekleyen bir yeniden yapılanma süreci yaşamaktadır. Bu yeniden yapılanma, sektörel değişim,

özelleştirme, kamu sektöründe reform ve ekonomik kriz sonrası düzenleme olarak ifade edilebilir.

3.2. Türkiye İşgücü Piyasasında Gençler

Türkiye işgücü piyasasındaki gençlerin durumunu ortaya koymadan önce Türkiye’de hangi yaş aralığının “genç” olarak kabul edildiğini bilmemiz gerekmektedir.

Daha öncede ifade ettiğimiz gibi ILO ve benzeri kuruluşlar; 15-24 yaşları arasındaki kişileri genç olarak tanımlamaktadır. Türkiye’nin de imzaladığı Çocuk Hakları Sözleşmesi, 15 yaşına kadar her insanın çocuk sayılması ifadesine yer vermektedir. 4857 sayılı İş Kanunu’nda da 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaklanarak, 15 yaş çalıştırma yaşı alt sınır olarak kabul edilmektedir (TİSK, 2003: 56). 2. Beş Yıllık Kalkınma Planında 14-24 yaş; 3., 4. ve 5. Beş Yıllık Kalkınma Planları’nda 12-24 yaş; 5. Beş Yıllık Kalkınma Planları’ndan sonraki planlarda 15-24 yaş “genç” tanımı için kullanılan yaş aralığı olarak kabul edilmektedir.

Türkiye’de de 15-24 yaş grubunun genç olarak kabul edildiği tespit edildikten sonra Türkiye işgücü piyasasındaki gençlerin işgücü, işsizlik ve istihdam durumlarının ortaya konması genç işsizliği sorununun anlaşılması ve çözüm politikalarının doğru bir şekilde tespit edilmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

3.2.1. Genç Nüfus, Genç İşgücü ve Gençlerin İşgücüne Katılımı

AB’ye üye pek çok ülke gibi, Türkiye’de de işgücü piyasasındaki gençlerin durumunun sorunlu olduğu görülmektedir. Aşağıdaki tabloda 15-24 yaş grubundaki nüfusun yıllara göre işgücü rakamları, işgücüne katılım oranları ve bu oranların cinsiyetlere göre dağılımı verilmektedir.

Tablo 3. 15-24 Yaş Grubundaki Nüfusun (Genç Nüfus) Yıllara Göre İşgücü Durumu

Yıllar	15-24 yaşları arasındaki nüfus	İşgücü	İşgücüne katılma oranı(%)	İşgücüne dahil olmayan nüfus
Genel				
2000	12.703	5.401	42,5	7.302
2001	12.641	5.323	42,1	7.318
2002	12.520	5.116	40,9	7.404
2003	12.379	4.753	38,4	7.626
2004	12.238	4.806	39,3	7.431
2005	12.176	4.710	38,7	7.466
2006	12.099	4.589	37,9	7.510
Erkek				
2000	6.217	3.579	57,6	2.637
2001	6.185	3.484	56,3	2.701
2002	6.119	3.259	53,3	2.860
2003	6.045	3.057	50,6	2.988
2004	5.973	3.174	53,1	2.799
2005	5.937	3.143	52,9	2.795
2006	5.874	3.056	52,0	2.819
Kadın				
2000	6.486	1.821	28,1	4.665
2001	6.456	1.839	28,5	4.617
2002	6.401	1.857	29,0	4.544
2003	6.334	1.696	26,8	4.638
2004	6.265	1.633	26,1	4.632
2005	6.239	1.567	25,1	4.672
2006	6.225	1.533	24,6	4.692

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri İnternet Veri Tabanı

Tablodan da görüleceği üzere; 2006 yılı itibariyle toplam ülke nüfusunun yaklaşık %16,5'ini (12 milyon 99 bin) 15-24 yaş arası genç oluşturmaktadır. Türkiye'deki nüfus artış hızı, son yıllarda düşüş göstermekle birlikte AB ülkeleri ile kıyaslandığında hala yüksek düzeydedir. Dolayısıyla da işgücü piyasasına yeni giren nüfus, AB ortalamalarının hayli üzerindedir (İŞKUR, 2006a).

Genç nüfusun işgücüne katılım oranına baktığımızda yıllar itibariyle bir azalma olduğu görülmektedir. Bunun temel nedeni, gençlerin eğitim sürelerinin uzaması olarak görülmektedir. 2000 yılında işgücüne katılma oranı %42,5 iken, 2006 yılında bu oran %37,9'a gerilemiştir. Bu rakamlar genç kadınların aleyhinedir. Türkiye'de 2006 yılında genç erkek işgücüne katılım oranı %52 iken, genç kadın işgücüne katılım oranı ise %24,6 olduğu görülmektedir.

Genç kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının düşük olmasının önemli nedeni kırdan kente göç ile birlikte; önceden ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların

kentlerde yüksek beceri isteyen işgücü piyasasına ilk başta girememeleridir. Ancak zamanla genç kadınların işgücüne katılım oranının artacağı söylenebilir ve bu bağlamda genç kadınlar arasında işsizlik oranının da artması beklenebilir (İŞKUR, 2005b).

İşgücüne dahil olmayan genç nüfusa baktığımızda, 2002 yılında 7.404 bin olan nüfusun 2006 yılında 7.510 bine ulaştığı görülmektedir. Genç nüfusun işgücüne dahil olmama nedenleri aşağıdaki tabloda belirtilmektedir.

Tablo 4. 15-24 Yaş Grubundaki Nüfusta İşgücüne Dahil Olmayanların Yıllara Göre İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (Bin Kişi)

Yıllar	İşgücüne dahil olmayan nüfus	İş aramayıp çalışmaya hazır olanlar		Mevsimlik çalışanlar	Ev işleriyle meşgul	Öğrenci	Çalışamaz halde	Diğer
		İş bulma ümidi olmayanlar	Diğer					
2002	7.404	35	366	217	2.339	3.124	148	1.176
2003	7.626	39	345	194	2.277	3.365	138	1.269
2004	7.431	172	323	113	2.434	3.211	167	1.011
2005	7.466	240	393	123	2.297	3.320	176	918
2006	7.510	257	386	109	2.241	3.421	189	780

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri İnternet Veri Tabanı

Gençlerin işgücüne dahil olmama nedenlerine baktığımızda, öğrenciliğin ilk sırada olduğu görülmektedir. İşgücüne dahil olmayan 7 milyon 510 bin kişinin yaklaşık yarısı, toplam 3 milyon 421 bin genç bu sebeple istihdama katılmamaktadır. Ev işleriyle meşgul olma (daha çok kadınlar açısından) ikinci sırada yer almaktadır. İş aramayıp çalışmaya hazır olanlar, mevsimlik çalışanlar, çalışamaz halde olanlar ve diğer grupların toplamı işgücüne dahil olmayan nüfusun yaklaşık dörtte birine denk gelmektedir.

Görüldüğü üzere genç yaş grubundaki nüfusun (12.bin 99) yaklaşık %28,3'ünü örgün eğitimin yanısıra, dersane, kurs vb. yaygın eğitim kurumlarına devam ettikleri için işgücüne katılmayan öğrenciler oluşturmaktadır. Genç nüfusun yaklaşık % 33'ünü ise iş bulma ümidi olmayan veya diğer nedenlerle bir iş aramayanlar, mevsimlik çalışanlar, çalışamaz halde olanlar ve ev hanımı olanlar teşkil etmektedir.

Genç nüfusun eğitim durumuna baktığımızda Türkiye genç nüfusunun eğitim düzeyini geliştiremediği görülmektedir. Aşağıdaki tabloda genç nüfusun eğitim durumu ortaya konmaktadır.

Tablo 5. Genç Nüfusun Eğitim Durumu, 2006, (Bin kişi)

Eğitim Durumu	Nüfus	Yüzde (%)
Genel		
Okuryazar olmayan	462	3,8
Lise altı eğitilmişler	7.520	62,2
Lise ve dengi meslek	3.593	29,7
Yükseköğretim	524	4,3
Toplam	12.099	100,0
Erkek		
Okuryazar olmayan	95	1,6
Lise altı eğitilmişler	3.555	60,5
Lise ve dengi meslek	1.976	33,6
Yükseköğretim	248	4,2
Toplam	5.874	100,0
Kadın		
Okuryazar olmayan	367	5,9
Lise altı eğitilmişler	3.965	63,7
Lise ve dengi meslek	1.617	26,0
Yükseköğretim	276	4,4
Toplam	6.225	100,0

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri İnternet Veri Tabanı

Genç nüfusun Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçlarına göre 2006 yılı itibariyle eğitim düzeylerine baktığımızda; genç nüfusun %62,2'sını lise altı eğitilmişler, %29,7'sini lise ve dengi meslek lisesi mezunları, %4,3'ünü üniversite mezunları ve %3,8'ini ise okuryazar olmayanlar oluşturmaktadır.

1997 yılında zorunlu eğitimin 8 yıla çıkarılmış olmasına ve yıllardır kız çocukların eğitime katılmalarını desteklemeye yönelik yoğun çalışmalara rağmen, 15-24 yaş grubunda okuryazar olmayan kadınların oranı (%5,9) erkeklere oranla (%1,6) bir hayli yüksektir. Bununla beraber yükseköğretim mezunu kadın ve erkek oranlarının hemen hemen aynı olması kadınlar lehine olumlu bir gelişme olarak görülebilir (Sezer, 2008: 68)

3.2.2. Genç İstihdamının Yapısı

Türkiye'de istihdam yaratma hem genel bir sorundur, hem de gençlere yeterli istihdam yaratamamak özel bir sorundur (Ercan, 2008: 72). Türkiye işgücü piyasasındaki genç istihdamı oranları yüksek seyretmemekte ve yıllar itibariyle de düşüş göstermektedir. 15-24 yaş grubundaki nüfusun yıllara ve cinsiyete göre istihdam ve eksik istihdam durumu aşağıdaki tabloda incelenmektedir.

Tablo 6. 15-24 Yaş Grubundaki Nüfusun (Genç Nüfus) Yıllara Göre İstihdam ve Eksik İstihdam Durumu

Yıllar	15-24 yaşları arasındaki nüfus	İşgücü	İstihdam edilenler	Eksik istihdam	İstihdam oranı(%)	Eksik istihdam oranı(%)
Genel						
2000	12.703	5.401	4.696	454	37,0	8,4
2001	12.641	5.323	4.460	394	35,3	7,4
2002	12.520	5.116	4.135	331	33,0	6,5
2003	12.379	4.753	3.777	308	30,5	6,5
2004	12.238	4.806	3.862	241	31,6	5,0
2005	12.176	4.710	3.800	201	31,2	4,3
2006	12.077	4.694	3.800	158	31,5	3,4
Erkek						
2000	6.217	3.579	3.090	387	49,7	10,8
2001	6.185	3.484	2.886	343	46,7	9,8
2002	6.119	3.259	2.596	278	42,4	8,5
2003	6.045	3.057	2.401	244	39,7	8,0
2004	5.973	3.174	2.537	198	42,5	6,2
2005	5.937	3.143	2.536	161	42,7	5,1
2006	5.874	3.056	2.499	150	42,5	4,9
Kadın						
2000	6.486	1.821	1.606	67	24,8	3,7
2001	6.456	1.839	1.574	51	24,4	2,8
2002	6.401	1.857	1.540	53	24,1	2,8
2003	6.334	1.696	1.376	64	21,7	3,8
2004	6.265	1.633	1.325	44	21,1	2,7
2005	6.239	1.567	1.264	40	20,3	2,6
2006	6.225	1.533	1.231	35	19,8	2,3

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri İnternet Veri Tabanı

Tablodan da görüleceği üzere; gençlerin istihdam oranı 2000 yılı itibariyle %37 seviyelerinde iken, 2006 yılında %31,5 seviyelerinde gerçekleşmiştir. Bu rakamlar gençlerin istihdam oranlarının son beş yılda %15,6 gerilediğini göstermektedir. Son beş yılda eksik istihdam %8,4'ten %4,3'e gerilemiştir. Bu orandaki azalma da % 48,8 seviyesinde gerçekleşmiştir.

Bu istihdam rakamları genç kadınların aleyhinedir. Türkiye'de 2006 yılında genç erkek istihdam oranı %42,5 iken genç kadın istihdam oranı %19,8'dir.

Türkiye'de yavaş istihdam yaratımı özellikle gençlere zarar vermiştir. İmalat sektöründe 15-24 yaş grubu için istihdam oranları 1997-2003 yılları arasında düşerek, 1,1 milyondan yaklaşık 900.000'e gerilemiştir. Açıktır ki, krizin etkisi giriş düzeyindeki işlerde hissedilmiştir. Bu da Türkiye'deki gibi güçlü istihdam koruma mevzuatlarının

özellikle gençleri etkileyeceğini ileri süren uluslar arası literatür ile tutarlıdır (World Bank, 2006)

3.2.2.1. İşteki Durumuna Göre İstihdamdaki Gençler

Türkiye’deki genç istihdamının işteki durumu, genç istihdamının özelliğini ve gençlerin istihdamdaki işlerinin niteliğini göstermektedir. İstihdamdaki gençleri işteki durumlarına göre ücretli veya maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına çalışan ve işveren ve ücretsiz aile işçisi olmak üzere 4 grupta toplamak mümkündür. Aşağıdaki tabloda istihdamdaki gençlerin işteki durumları yıllara ve cinsiyete göre incelenmektedir.

**Tablo 7. İşteki Durumuna Göre İstihdam Edilen Gençler
(15-24 yaş grubu)**

Yıllar	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Genel							
Ücretli veya maaşlı	40,2	38,6	44,5	46,5	45	54,7	58,6
Yevmiyeli (mevsimlik,arızı, geçici)	12,5	11,2	9,7	10,1	10,9	9,4	9
İşveren	1,1	1	0,9	0,9	0,7	0,8	0,8
Kendi hesabına	6,2	6,1	5	4,6	4,9	5,5	5,4
Ücretsiz aile işçisi	40,1	43,1	39,9	37,9	38,3	29,6	26,2
Erkek							
Ücretli veya maaşlı	40,3	40,2	47,2	48,6	45,9	55,9	60,3
Yevmiyeli (mevsimlik,arızı, geçici)	16,4	14,7	11,6	12,4	13,4	11	10,4
İşveren	1,5	1,5	1,3	1,3	1	1,1	1,2
Kendi hesabına	7,7	7,6	6,8	6,3	6,5	6,7	6,8
Ücretsiz aile işçisi	34,1	36,1	33,2	31,5	33,3	25,3	21,3
Kadın							
Ücretli veya maaşlı	40	35,8	40	43	43,4	52,5	55
Yevmiyeli (mevsimlik,arızı, geçici)	4,9	4,8	6,5	6	6,3	6,1	6,1
İşveren	0,1	0,1	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2
Kendi hesabına	3,4	3,2	1,9	1,7	2	2,9	2,6
Ücretsiz aile işçisi	51,6	56	51,4	49,1	48,2	38,4	36,1

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketleri İnternet Veri Tabanındaki verilerden hesaplanmıştır.

Gençlerin işteki durumlarına bakıldığında, 2006 yılı itibariyle istihdamdaki gençlerin yarısından fazlasının (%58,6) ücretli veya maaşlı olarak çalıştığı görülmektedir. Bunu ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlar (%26,2) ile mevsimlik veya geçici işlerde çalışanlar (%9) izlemektedir. Ayrıca kendi hesabına ve işveren olarak çalışanların payının (%6,2) oldukça düşük olduğu görülmektedir.

Yıllar itibariyle ücretli veya maaşlı çalışan gençlerin oranında önemli bir artış, ücretsiz aile işçisi olarak çalışan gençlerin oranında ise önemli bir azalış söz konusudur. Bilindiği üzere ücretsiz aile işçiliği kırsal alanlarda ve daha ziyade tarımsal faaliyetlerde yaygın

bir istihdam şeklidir. Ülkemiz ekonomisinde sanayinin payının artması ve tarımın payının azalması ile ücretsiz aile işçilerinin payı giderek düşmüştür. Ancak ücretsiz aile işçisi olarak çalışan genç kadınların oranının erkeklere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlarının büyük bir bölümünü kadınların oluşturduğu düşünüldüğünde bu sonuç normaldir.

3.2.2.2. İktisadi Faaliyet Koluna Göre İstihdamdaki Gençler

Aşağıdaki tabloda 15-24 yaş grubu istihdamdaki gençlerin yıllara ve cinsiyete göre buldukları iktisadi faaliyet kolu ortaya konmaktadır.

**Tablo 8. İktisadi Faaliyet Koluna Göre İstihdamdaki Gençler
(15-24 yaş grubu)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Genel							
Tarım, ormancılık, avcılık ve balıkçılık	37,7	41,1	37	34,1	35,7	27,7	24,2
Madencilik ve taşocakçılığı	0,1	0,1	0,2	0,2	0,1	0,3	0,3
İmalat Sanayii	21,7	20,3	23,4	24,2	23,5	25,6	26,3
Elektrik, gaz ve su	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2
İnşaat ve bayındırlık işleri	5,4	4,4	2,9	3,3	3,9	4,3	4,9
Toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller	21	20,6	22,6	23,1	22,3	24,9	25,7
Ulaştırma, haberleşme ve depolama	3	2,4	2,1	2,4	2,3	2,7	2,7
Mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları, yardımcı iş hizmetleri	3,3	3,1	3,4	3,4	3,3	4,2	5,1
Toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler	7,6	7,7	8,3	9,1	8,7	10,1	10,4
Erkek							
Tarım, ormancılık, avcılık ve balıkçılık	29,8	31,7	27,2	24,8	28,3	20,6	17,2
Madencilik ve taşocakçılığı	0,2	0,2	0,3	0,3	0,2	0,3	0,5
İmalat Sanayii	22,6	21,8	24,9	25,5	24,4	27	28,1
Elektrik, gaz ve su	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,3	0,3
İnşaat ve bayındırlık işleri	7,9	6,6	4,4	4,9	5,7	6,2	7
Toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller	26,7	26,7	29,6	29,7	27,6	30	30
Ulaştırma, haberleşme ve depolama	3,8	3,2	2,8	3,2	2,9	3,3	3,4
Mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları, yardımcı iş hizmetleri	2,6	2,8	3,2	3,3	2,8	3,7	4,9
Toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler	6,3	6,9	7,4	8	7,9	8,5	8,7
Kadın							
Tarım, ormancılık, avcılık ve balıkçılık	52,7	58,3	53,6	50,2	50	42	38,7
Madencilik ve taşocakçılığı	0,1	-	0,1	0,1	-	0,1	0,1
İmalat Sanayii	20	17,7	20,6	21,8	21,8	23	22,7
Elektrik, gaz ve su	0,1	0,1	0,1	0,1	-	-	0,1
İnşaat ve bayındırlık işleri	0,7	0,4	0,4	0,6	0,4	0,6	0,8
Toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller	10,1	9,5	10,8	11,5	12,1	14,5	17
Ulaştırma, haberleşme ve depolama	1,4	1,1	0,8	1,1	1,1	1,3	1,3
Mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları, yardımcı iş hizmetleri	4,6	3,7	3,6	3,6	4,1	5,2	5,7
Toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler	10,2	9,1	9,8	10,9	10,2	13,2	13,9

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketleri İnternet Veri Tabanındaki verilerden hesaplanmıştır.

Türkiye’de 2006 yılı itibariyle istihdam edilen gençlerin %24,2’si tarım sektöründe, %26,3’ü imalat sanayinde, %4,9’u inşaat sektöründe ve %43,9’u ise hizmet sektöründe bulunmaktadır. Tarım sektöründe istihdam edilen gençlerin oranı (%37,7) 2000 yılından itibaren sürekli gerileme göstermiş ve 2006 yılında %24,2’ye gerilemiştir. Türkiye’de tarımın payı ekonominin gelişmesine paralel bir gelişim içinde düşüşler kaydetse de, hala istihdamın içinde yüksek bir paya sahiptir. Genç kadınların, özellikle tarım işlerinde genç erkeklere oranla çok daha yoğun olarak çalıştıkları görülmektedir

2000 yılında %21 olan imalat sanayinde istihdam edilen gençlerin oranı 2006 yılı itibariyle %26,3’a yükselmiştir. Ülkemizde sanayinin gelişimine paralel olarak imalat sanayinde yıllar itibariyle artış kaydedilmekle beraber sanayi sektöründeki artış çok yavaş olarak gerçekleşmekte ve yeterli istihdam yaratamamaktadır.

Türkiye’de genç istihdamındaki artış esas olarak hizmetler sektöründe gözlenmektedir. Tarım sektöründen boşalan işgücünün önemli bir kesimi hizmetler sektörüne kaymaktadır. Toplam genç istihdamının %43,9 olduğu hizmet sektöründeki istihdamda en önemli payı %25,7 ile toptan ve perakende ticaret, lokanta ve otel sektörü oluşturmaktadır.

3.2.2.3. Meslek Gruplarına Göre İstihdamdaki Gençler

Meslek gruplarına göre istihdamdaki gençleri dağılımı yıllara ve cinsiyete göre aşağıdaki tabloda verilmektedir.

**Tablo 9. Meslek Gruplarına Göre İstihdamdaki Gençler
(15-24 yaş grubu)**

	2004	2005	2006
Genel			
Kanun yapıcılar üst düzey yöneticiler ve müdürler	2	3	2,1
Profesyonel meslek mensupları	3,1	3,4	3,7
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	4,3	5,4	5,9
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	6,1	7,3	8,1
Hizmet ve satış elemanları	15,2	16,3	18,2
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar	28,9	22,3	17,6
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	17,8	18,9	18,8
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	8,5	9,7	9,9
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	14,2	13,6	15,6
Erkek			
Kanun yapıcılar üst düzey yöneticiler ve müdürler	2,7	4,1	2,8
Profesyonel meslek mensupları	2,2	2,4	2,5
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	3,4	4,4	5
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	4,1	4,7	5,3
Hizmet ve satış elemanları	18,5	18,8	20,9
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar	22,6	16,6	12,4
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	22,5	24,3	24
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	9,3	10,4	11,2
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	14,5	14,1	15,8
Kadın			
Kanun yapıcılar üst düzey yöneticiler ve müdürler	0,7	0,8	0,6
Profesyonel meslek mensupları	4,7	5,4	6
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	5,9	7,4	7,6
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	9,9	12,6	13,7
Hizmet ve satış elemanları	8,8	11,1	12,8
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar	40,9	33,9	28,3
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	8,6	7,8	8,1
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	6,9	8,2	7,4
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	13,5	12,6	15,3

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketleri İnternet Veri Tabanındaki verilerden hesaplanmıştır.

İstihdamdaki gençlerin meslek grupları incelendiğinde; gençlerin %18,8'si sanatkarlar ve ilgili işlerde, %18,2'si hizmet ve satış elemanı olarak, %17,6'sı nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünlerinde ve %15,6'sı nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmaktadırlar. Yine genç kadınların, özellikle tarım işlerinde genç erkeklere oranla çok daha yoğun olarak çalıştıkları görülmektedir

3.2.2.4. Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığa Göre İstihdamdaki Gençler

Türkiye ekonomisinin en önemli sorunlarından biri kayıtdışı ekonomidir ve kayıtdışı istihdamdan en çok gençler zarar görmektedir. Gençlerimizin çoğu, özellikle yeterli nitelik, mesleki bilgi ve beceriden yoksun iseler, işgücü piyasasına girişte karşılaştıkları ilk çalışma ortamı kayıtdışı sektör olmaktadır (Kaynak, 2007: 9). Gençlerin büyük bir

oranda kayıt dışı çalıştırılmaları, çalışma yaşamına muadillerine göre geride başlamalarına ve çoğu zaman güvencesiz ortamlarda çalışmalarına neden olmaktadır (Göksel, 2008: 60).

Kayıt dışı ekonomi, nedenleri, sonuçları ve işleyişi bakımından karmaşık ve çok boyutludur. Kayıt dışı ekonomiyi, kayıt sistemine geçirilemeyen ve bu nedenle izlenemeyen ekonomik faaliyetler olarak özetlemek mümkündür (TÜSİAD, 2004: 34). Bu çalışmada kayıt dışı istihdam, kişinin yaptığı işten dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmaması olarak alınmıştır.

Sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olup olmamalarına göre istihdamdaki gençler yıllara ve cinsiyete göre aşağıdaki tabloda incelenmektedir.

Tablo 10. Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığa Göre İstihdamdaki Gençler (15-24 yaş grubu)

	2004	2005	2006
Genel			
Kayıtlı değil	71,3	67	64,6
Kayıtlı	28,7	33	35,4
Erkek			
Kayıtlı değil	71,5	43,8	64,1
Kayıtlı	28,5	56,2	35,9
Kadın			
Kayıtlı değil	71,1	68,3	65,6
Kayıtlı	28,9	31,7	34,4

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketleri İnternet Veri Tabanındaki verilerden hesaplanmıştır.

Tablodan da görüleceği gibi 2006 yılında istihdam edilen gençlerin %35,4'ü herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olarak, %65'i ise herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmadan güvencesiz bir şekilde çalışmaktadır.

3.2.2.5. İşyeri Büyüklüğüne Göre İstihdamdaki Gençler

Kayıtdışı istihdama benzeyen bir başka sorun enformel sektörde istihdamdır. TÜİK enformel sektörü şirketleşmemiş (hukuki durumu terdi mülkiyet ve adi ortaklık olan) basit usulde vergi veren veya hiç vergi vermeyen ve 10 kişiden az çalışanı olan tüm iktisadi birimlerde çalışanlar olarak tanımlamaktadır. Bu sektörün kayıt dışı ekonomiden temel farklılığı kayıtlı ekonomiyi de içeriyor olmasıdır.

Genç istihdamının işyeri büyüklüğüne göre dağılımı enformel sektörün ekonomideki yerini göstermesi açısından önem taşımaktadır.

Aşağıdaki tabloda genç istihdamının işyeri büyüklüğüne göre dağılımı yıllar ve cinsiyet gözönünde bulundurularak verilmektedir.

**Tablo 11. İşyeri Büyüklüğüne Göre İstihdamdaki Gençler
(15-24 yaş grubu)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Genel							
1	5	4,8	4,4	4,5	4,7	3,8	3,6
2	13,6	14,6	13,7	13,8	13,8	14,2	14,2
3	17,4	17,2	17,9	16,9	18,5	16,8	16,5
4	14,4	15,2	14,2	13,8	13,3	11,7	11,6
5-9	22	22,2	22,1	21,6	20,4	19,2	17,7
10-24	10,7	9,7	7	7,8	7,4	9,3	9,8
25-49	4,5	4,7	6,2	6,7	7,9	9,7	9,8
50+	12,3	11,4	14,5	14,9	13,8	15,3	16,6
Erkek							
1	5,9	5,7	5,4	5,4	5,4	4,3	4,3
2	15,2	16,2	15,2	15,2	15,5	15,6	15,2
3	18	17,4	18,7	18	19,1	17,4	16,8
4	14,3	15,1	13,6	12,4	12,6	11,1	11,5
5-9	21,4	20,8	21,2	21,3	20	19,4	18
10-24	10,7	10,1	7,2	8	7,3	9,2	9
25-49	4,1	4,3	5,8	6	7,5	8,7	9,1
50+	10,4	10,2	12,9	13,6	12,5	14,2	16,1
Kadın							
1	3,3	3	2,8	2,8	3,2	2,9	2,3
2	10,6	11,9	11,2	11,2	10,6	11,5	12
3	16,3	17,2	16,4	14,9	17,5	15,5	15,9
4	14,7	15,4	15,1	16,1	14,7	12,7	12
5-9	23,1	24,7	23,6	22,2	21,2	18,7	17,2
10-24	10,6	9,1	6,8	7,4	7,5	9,4	11,4
25-49	5,4	5,5	6,8	7,8	8,9	11,8	11,4
50+	16	13,5	17,3	17,4	16,4	17,4	17,8

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketleri İnternet Veri Tabanındaki verilerden hesaplanmıştır.

Tablodan da görüleceği üzere; 2000 yılında 10 kişiden daha az işçi çalıştıran işletmelerde istihdam edilen gençlerin payı %72,4 iken, 2006 yılında %63,6'ya düşmüştür. Anlaşılacağı üzere 10 kişiden az işçi çalıştıran küçük işletmelerde istihdam edilen gençlerin payı oldukça yüksektir.

Birinci bölümde belirttiğimiz üzere bu işletmelerde çalışan gençlerin çoğu er ya da geç işlerinden ayrılacak ve başka bir iş bulmaya çalışacaklardır.

Yine 2000 yılında 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işletmelerde istihdam edilen gençlerin payı %12,3 iken, bu oran 2006 yılında %16,6'ya yükselmiştir. 50 ve daha fazla işçi

çalıştıran büyük işletmelerde istihdam edilen gençlerin payında yıllar itibariyle artış görülmekle birlikte yeterli değildir.

3.3. Türkiye’de Genç İşsizliği ve Özellikleri

Türkiye’deki genç işsizliği ve özellikleri anlatılmadan önce Türkiye’de genç işsiz tanımından ne anlaşıldığının ifade edilmesi gerekmektedir. Daha önce ifade ettiğimiz bilgiler ışığında; 15-24 yaş arasında olan, çalışmaya hazır olan ve aktif olarak iş arayan bir kişi hem ILO’ya göre hem de ulusal mevzuatımıza göre genç işsiz olarak tanımlanmaktadır (Selvi, 2008: 61).

15-24 yaş grubunda yer alan gençler Türkiye’de işsizlik sorunundan en fazla etkilenen yaş grubudur. Türkiye’deki genç işsizliği hem gelişmekte olan ülkelerin işgücü piyasalarında görülen bazı özellikleri taşıırken hem de Türkiye işgücü piyasasının kendine özgü niteliklerini taşımaktadır. Bu yüzden Türkiye’de genç işsizliği olgusunu çeşitli açılardan incelemek gereklidir.

3.3.1. Genç İşsizliği ve Boyutları

Türkiye’de vergi ve prim yükleri ile işverenlerin sosyal yükümlülüklerinin fazla olması; ekonomik krizler ve büyümede sürekliliğin sağlanamaması; dünyadaki yeni ekonomi şartlarına uyumda ve ulusal rekabet gücünün arttırılmasında başarı sağlanamaması ve nitelikli istihdam artışının tüm alanlarda uygulanan politikalarda ana öncelik haline getirilmemesi işsizliğin genel bir eğilim olarak 1990’lardan bu yana sürekli artmasına yol açmıştır. Türkiye’nin temel sorunlarının başında gelen işsizlik genel olarak çalışma çağı içindeki tüm grupları etkilemekle beraber, genç işsizler olarak ifade edilen 25 altı yaş grubunda daha fazla hissedilmektedir.

Köyden kente göç eden nüfusun genç, dinamik yaş grubu içinde yer alması, eğitim seviyesi düşük, kentsel sektörün talep ettiği bilgi ve beceriden yoksunluk genç işsizliği oranlarını arttırmaktadır. Özellikle küreselleşme ile birlikte günümüz ekonomisindeki işletmeler bilgi ve teknoloji kullanımına yönelirken, fiziksel ve geleneksel işlerinde azalmasına sebep olmaktadır. Bu eğilim sürecinde eğitim ve mesleki bilgi ve beceriden yoksun genç nüfusun istihdamı da zorlaşmaktadır (Tatlídil ve Xanthacou, 2005: 10).

Türkiye’de her yıl çalışma çağındaki nüfus yaklaşık 1 milyon artmakta ve işgücü piyasasına 800 bin genç girmektedir. Bugün her 4 dört gençten 1’inin atıl durumda olduğu tespit edilmiştir (Pirler, 2007: 149).

Aşağıdaki tabloda 15-24 yaş grubundaki nüfusun yıllara ve cinsiyete göre işsizlik durumları ortaya konmaktadır.

Tablo 12. 15-24 Yaş Grubundaki Nüfusun (Genç Nüfus) Yıllara Göre İşsizlik Durumu

Yıllar	15-24 yaşları arasındaki nüfus	İşgücü	İşsiz	İşsizlik oranı (%)	Tarım dışı işsizlik oranı(%)
Genel					
2000	12.703	5.401	705	13,1	19,0
2001	12.641	5.323	862	16,2	24,4
2002	12.520	5.116	980	19,2	26,6
2003	12.379	4.753	975	20,5	26,0
2004	12.238	4.806	945	19,7	27,0
2005	12.176	4.710	910	19,3	24,5
2006	12.077	4.694	893	19,0	23,0
Erkek					
2000	6.217	3.579	489	13,7	18,0
2001	6.185	3.484	598	17,2	22,9
2002	6.119	3.259	663	20,3	25,3
2003	6.045	3.057	655	21,4	24,7
2004	5.973	3.174	637	20,1	25,3
2005	5.937	3.143	607	19,3	22,7
2006	5.874	3.056	556	18,2	20,6
Kadın					
2000	6.486	1.821	216	11,9	21,7
2001	6.456	1.839	265	14,4	28,5
2002	6.401	1.857	318	17,1	29,8
2003	6.334	1.696	320	18,9	29,1
2004	6.265	1.633	308	18,8	31,3
2005	6.239	1.567	303	19,3	29,0
2006	6.225	1.533	302	19,7	28,3

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi İnternet Veri Tabanı

Genç işsizlerin yetişkin işsizlere oranı incelendiğinde en az iki kat şeklinde bir durum ortaya çıkmaktadır. 2006 yılında %10,6’lık genel işsizlik oranımızın 15-24 yaş kesimimizde %19 olduğunu; 893 bin işsiz ve 158 bin eksik istihdam toplam 1.051 bin genç ve üretken nüfusumuzun istihdam dışında kaldığını görmekteyiz. Diğer yaş gruplarıyla karşılaştırıldığında en olumsuz katılım ve işsizlik oranları 15-24 yaş grubu arasında görülmektedir. Ayrıca genç işsizliği oranı, ortalama işsizlik oranından daha

hızlı artmaktadır. 2000-2005 yılları arasındaki dönemde genç işsizliği %5,6 oranında, ortalama işsizlik ise %3,4 oranında artmıştır.

Genç nüfusun işsizlik oranına yıllar itibariyle baktığımızda bir azalma olduğu görülmektedir. 2000 yılında, genç işsizliği oranı %13.1 seviyelerinden 2006 yılında %19.3 seviyelerine yaklaşık % 47'lik bir artışla ulaşmıştır. Bu yaş grubunda istihdam edilen yaklaşık 3,8 milyon genç çalışana karşılık halen 893 bin işsiz bulunmaktadır. Bu durum, büyük ölçüde, meslek eğitimi ile bu alandaki nitelik sorunlarından kaynaklanmaktadır. İstihdam ve eğitim arasındaki ilişkiye yönelik sorunların orta vadede devam etmesi halinde, sektörlerin ihtiyaç duyduğu nitelikli ara eleman sayısının yetersiz kalması riski bulunmaktadır (Türkonfed, 2007).

Şunu da ifade etmek gerekir ki; Türkiye’de genç işsizliği oranı, 2001 yılından itibaren 2006 yılına çok büyük artış göstermemiştir. Daha öncede belirttiğimiz gibi, Türkiye genç nüfus artışı nedeniyle, her yıl yaklaşık 600 ila 700 bin yeni iş yaratmak durumundadır. Bu performansın gösterilememesine rağmen işsizlik oranının artmamasını ise düşen işgücüne katılım oranlarına bağlamak mümkündür. Türkiye’nin eğitimsiz ve niteliksiz genç işgücü önemli bir sorundur. Ciddi bir ekonomik krizde, tarımdan çıkanların toplamı işe girebilenlerin toplamını geçecektir (Ercan, 2007: 29).

Tablo 13. İşsizlik Göstergeleri (2006)

Ülkeler/Bölgeler	Toplam İşsizlik Oranı (%)	Genç İşsizlik Oranı (%)	Toplam İşsizler İçindeki Genç İşsiz Oranı (%)
Almanya	8,4	14,2	22,2
Fransa	9,0	22,4	24,9
İtalya (2005)	7,7	24,0	25,9
ABD	4,6	10,5	33,2
AB-15	7,3	16,0	26,3
AB-25	7,9	17,1	25,8
AB-27	7,9	17,3	25,8
Türkiye	9,9	18,2	36,1

Kaynak: EUROSTAT, 2007.

Tablodan da görüleceği üzere AB ile uyum içinde olduğumuz tek gösterge genç nüfus işsizlik oranıdır. Türkiye’deki genç işsizliği oranı %18,2’dir. Bu, Avrupa ülkelerinde de yaklaşık aynı orandaki genç işsizliği oranına eşittir. Avrupa ülkelerinde de yaklaşık %18 civarında bir genç işsizliği oranı söz konusudur. Türkiye’de toplam işsizler içindeki genç işsizliği oranı da %36,1 gibi yüksek bir rakamdır.

Türkiye'nin AB'ye üye ülkelerden farkı, genç kadınların özellikle dezavantajlı durumda olmasıdır. Bu grup arasındaki işsizlik oranına baktığımızda 2001 yılında %27,8'den 2004 yılında %29,6'ya yükselmiştir (Ercan, 2006: 183). Köyden kente gelen genç kadınların eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılım oranları da artmaktadır. İş bulamadıkları ölçüde de işsizlik oranları artmaktadır.

Kentsel-kırsal yerleşim açısından bakıldığında, kentsel alanlarda genç işsizlerin oransal fazlalığı ile karşılaşılmaktadır. 2006 verilerine göre, genç işsizliği kentlerde (%21,5) kırsal alanlara (%14,1) göre daha yüksektir. Kırsal alanlarda erkekler arasında ve kentlerde kadınlar arasında daha yüksektir. Ortalamaya bakıldığında, genç işsizliği oranı kadınlarda, erkeklere göre daha hızlı artmaktadır.

Türkiye'de eğitilmiş gençler arasındaki yüksek işsizlik oranı da önemli bir sorundur. Dünya Bankası İşgücü Raporu'na göre, eğitilmiş gençler arasında işsizlik oldukça yüksek olup, 20-24 yaş arası üniversite mezunları için işsizlik oranı ortalama %39, 25-29 yaş arası üniversite mezunları için ise %15'tir (World Bank, 2006). Ülkemizde her üç eğitilmiş gençten birinin işsiz olduğu görülmektedir. Türkiye'de eğitilmiş gençler arasındaki yüksek işsizliğin bir nedeni, ekonominin eğitilmiş gençleri istihdam edecek nitelik ve sayıda iş yaratamayışı, diğer bir nedeni ise eğitilmiş gençlerin işgücü piyasasının gereksinimlerine cevap verebilecek vasıf ve özelliklerine sahip olmayışlarıdır (Dereli, 2007: 5).

3.3.2. Genç İşsizliğin Özellikleri

3.3.2.1. Eğitim Durumuna Göre Genç İşsizler

Eğitim-istihdam ve işsizlik arasındaki ilişki, ülkelerin gelişimi açısından oldukça önem taşımaktadır. İstihdamın önemli bir bölümünün eğitim düzeyi düşük işgücünden oluşması mevcut ülkenin gelişmesi ve toplam katma değer üretimi açısından olumsuz bir göstergedir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 58).

Aşağıdaki tabloda eğitim durumlarına göre genç işsizlerin durumu yıllara ve cinsiyete göre incelenmektedir.

**Tablo 14. Eğitim Durumlarına Göre Genç İşsizler
(15-24 yaş grubu)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Genel							
Okuma yazma bilmeyen	1,1	1,5	1,2	2,1	1,2	1,2	1,2
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	1,3	1,8	1,3	2,8	2,3	3,9	4,7
İlkokul	32,9	32,5	29,6	30,8	22,2	18,6	16,1
Ortaokul veya dengi meslek okul	13,7	13,8	15,2	14,9	14,6	13,8	12,7
Genel lise	25,5	24,2	22,1	18,6	21,9	20,9	22,4
Lise dengi meslek okul	14,2	16,2	17,8	15	18,2	19	16,7
Yüksekokul veya fakülte	10,3	8,9	11,1	13,6	14,6	12,6	12,7
İlköğretim	0,7	1	1,5	2,4	4,9	9,8	13,6
Erkek							
Okuma yazma bilmeyen	1,2	1,7	0,9	1,1	1,2	1,2	1,1
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	1	2,2	1,5	2,7	2,9	4,9	5,8
İlkokul	37,9	36,1	35	35,3	26,4	21,2	18,2
Ortaokul veya dengi meslek okul	16,1	15,2	17,5	17,9	17,7	17,1	15,5
Genel lise	22,4	22,7	19,3	17,2	19,9	17,6	19,9
Lise dengi meslek okul	12,8	14,9	16,6	13,6	16,3	17,5	14,4
Yüksekokul veya fakülte	6,9	6,3	7,4	9,6	9,8	8,7	8,8
İlköğretim	1	0,8	1,7	2,6	5,5	11,7	16
Kadın							
Okuma yazma bilmeyen	0,9	1,1	1,9	4,1	1	1,3	0,7
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	1,9	1,1	0,9	2,8	1	2	3
İlkokul	20,5	24,2	18,3	21,6	13,5	13,2	12,2
Ortaokul veya dengi meslek okul	8,8	10,6	10,4	8,8	8,1	7,3	7,6
Genel lise	32,1	27,6	28,1	21	26,2	27,7	26,8
Lise dengi meslek okul	17,7	19,3	20,5	17,9	22	22,1	20,9
Yüksekokul veya fakülte	18,1	14,8	18,6	21,9	24,5	20,5	19,9
İlköğretim	-	1,1	1,3	1,9	3,5	5,9	9,3

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketleri İnternet Veri Tabanındaki verilerden hesaplanmıştır.

Genç işsizlerin kendi içinde eğitim durumlarına baktığımızda, 2006 yılı itibariyle ilkokul, ortaokul ve ilköğretim eğitimi almış kişilerde işsizlik oranlarının (%42,4) en yüksek olduğu görülmektedir. Bu kesimi %39,1'lik oranla lise ve mesleki eğitim almış kişiler ve daha sonra da yüksekokul ve fakülte eğitim almış kişiler (%12,7) takip etmektedir. Gençler arasında işsizliğin en düşük olduğu kesimi ise okuryazar olmayanlar ve okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyenler (%5,9) oluşturmaktadır.

Görüldüğü üzere ülkemizde özellikle ilköğretim ve ortaöğretim konusunda ciddi sorunlar mevcuttur. Türkiye'de ilköğretimin sekiz yıla çıkması genel olarak önemli bir adım olarak kabul edilse de, ortaöğretimin gerekli yapılandırmayı gerçekleştirememiş olması büyük sorunlar yaratmıştır. Genel lise mezunları üniversiteyi kazanabilme umutları ile yıllarca kapıda beklemekte, umutları tükenince de emek piyasasına

neredeşye hiç vasıfsız bir birey olarak girmektedir. Diğer taraftan ülkemizde meslek ve teknik liselere yeterince önem verilmemekte, işgücü piyasasına ara eleman yetiştirme amacı olan bu okullar işlevlerini yerine getirememekte ve toplum tarafından tercih edilmemektedir. Ayrıca bu ğretim kurumlarından mezun olanların niversiteye geçişteki kısıtlayıcı politikalar bu kurumların önemini yitirmesine sebep olmaktadır. (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 60). Bu anlatılanlar lise ve dengi eğitim mezunlarının işsizlik oranlarının yüksek olmasını bir parça açıklamaktadır. Yani lise ve dengi eğitimin gençlere piyasada iş bulmalarını sağlayacak bir eğitim vermemektedir. Ayrıca lise sonrası yükseköğrenime devam edemeyen ve gerekli mesleki beceriye sahip olmayan gençler özellikle ilk işlerini bulmada güçlük çekmektedirler.

Diğer taraftan genç işsizliğinin sadece lise mezunları ve lise altı eğitim görmü olanlar için değil yükseköğretim mezunları için de önemli bir sorun olduğu görülmektedir. Eğitimi gençlerin işsizlik oranlarının yüksek olması sorununa hem arz hem de talep yönünden bakılabilir. Bir taraftan verilen eğitim işgücü piyasasında talep edilen nitelikleri karşılamazken, diğer bir taraftan ekonomi eğitimi işsizlere uygun işler yaratamamaktadır (World Bank, 2006). Eğitimi işsizler, ülkenin toplam vasıf düzeyinin verimli kullanılamaması ve toplumsal kaynakların israfı bakımından önem taşımaktadır.

Ancak yükseköğretim düzeyinde genç işsizliği oranları diğer eğitim seviyelerinden düşüktür. Bu durum bu gruptakilerin diğerlerinden daha kolay istihdam imkanı bulabilmelerine bağlanmaktadır. Yükseköğretim mezunlarının işsizlik oranlarına cinsiyet açısından bakıldığında, kadınların işsizlik oranlarının erkeklerinden önemli lde fazla olduğu görülmektedir. Bu durum eğitimi kadınların eğitimi erkek işgücüne oranla daha zor iş bulabildiklerini göstermektedir.

3.3.2.2. İşsizlik Nedenlerine Göre Genç İşsizler

Türkiye’de gençlerin işsizlik nedenleri çok çeşitli olmakla beraber Türkiye’deki genç işsizliğinin temel nedeni vasıf uyumsuzluğudur (Grsel ve Ulusoy, 1999: 103). Bir başka bir ifadeyle, işgücü piyasasının ihtiyaç duyulan vasıflar ile gençlerin sahip olduğu vasıflar örtüşmemektedir.

Aşağıdaki tabloda 15-24 yaş grubu genç işsizlerin yıllara ve cinsiyete göre işsizlik nedenleri belirtilmektedir.

**Tablo 15. İşsizlik Nedenlerine Göre Genç İşsizler
(15-24 yaş grubu)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Genel							
İşini kaybetti-Geçici bir işte çalışıyordu, iş bitti	13,9	14,7	13,9	22,1	14	14,2	14,8
İşini kaybetti-İşten çıkartıldı	5,7	14,4	13,7	12,3	10,5	12	9,9
İşini kaybetti-İşyerini kapattı/iflas etti	1,6	2,3	2,8	2,7	2,2	2,4	3,1
İşinden ayrıldı, kendi isteğiyle	14	12,5	13,3	12,8	12	12,9	15,6
İşinden ayrıldı-Diğer	12,8	13,8	17,3	14,9	13,6	15,7	16,9
İlk kez iş arayan-Okuldan yeni mezun oldu	22,7	18,7	18,7	17,3	16,7	10,9	15,9
İlk kez iş arayan-Askerden yeni geldi	13,3	8,4	7,1	6,9	8,3	6,9	6,3
İlk kez iş arayan-Diğer	16	15,1	8,3	7,5	7,1	5,8	5,4
İlk kez iş arayan-Ev işleri ile meşgul	-	-	4,8	3,5	4,7	5,7	5,7
İşinden ayrıldı-Ücretsiz aile işçisi olarak çalışıyordu	-	-	-	-	1,9	1,4	1,5
İlk kez iş arayan-Öğrenime devam ediyordu	-	-	-	-	8,8	12,1	4,9
Erkek							
İşini kaybetti-Geçici bir işte çalışıyordu, iş bitti	17,6	17,9	16,4	23,9	17,3	17,8	19,1
İşini kaybetti-İşten çıkartıldı	6,3	14,2	14,6	13,7	11,4	13,2	11,1
İşini kaybetti-İşyerini kapattı/iflas etti	1,8	2,3	3,3	2,6	2,3	2,3	3,4
İşinden ayrıldı, kendi isteğiyle	12,1	10,4	10,5	10,5	10	11	14
İşinden ayrıldı-Diğer	15,3	15,9	20,5	18	14,7	16,5	17,1
İlk kez iş arayan-Okuldan yeni mezun oldu	16,6	15,9	16,1	13,9	13,5	8,2	13,3
İlk kez iş arayan-Askerden yeni geldi	19,2	12	11,9	10,4	12,2	10,4	9,7
İlk kez iş arayan-Diğer	11,2	11	7,7	6,9	8,3	7,1	6,1
İşinden ayrıldı-Ücretsiz aile işçisi olarak çalışıyordu	-	-	-	-	2,3	2	1,8
İlk kez iş arayan-Öğrenime devam ediyordu	-	-	-	-	7,7	11,4	4,5
Kadın							
İşini kaybetti-Geçici bir işte çalışıyordu, iş bitti	5,5	7,5	8,5	18,1	7,1	6,9	6,9
İşini kaybetti-İşten çıkartıldı	4,2	14,7	11,6	9,4	8,4	9,6	7,6
İşini kaybetti-İşyerini kapattı/iflas etti	0,9	2,3	1,9	2,8	1,9	2,6	3
İşinden ayrıldı, kendi isteğiyle	18,5	17,3	18,9	17,5	16,2	16,5	18,5
İşinden ayrıldı-Diğer	6,9	9,1	10,7	8,7	11,7	14,2	16,5
İlk kez iş arayan-Okuldan yeni mezun oldu	37	24,9	23,6	24,4	23,4	16,2	20,5
İlk kez iş arayan-Diğer	26,8	24,5	9,4	8,4	4,9	3,3	4
İlk kez iş arayan-Ev işleri ile meşgul	-	-	14,8	10,6	14,3	17,2	16,2
İşinden ayrıldı-Ücretsiz aile işçisi olarak çalışıyordu	-	-	-	-	1,3	0,3	1
İlk kez iş arayan-Öğrenime devam ediyordu	-	-	-	-	11	13,5	5,9

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketleri İnternet Veri Tabanındaki verilerden hesaplanmıştır.

Yıllar itibariyle Hanehalkı İşgücü Anketleri verilerine dayanarak gençlerin işsizlik nedenlerine bakıldığında, okuldan yeni mezun olan ve askerden yeni gelen gençlerin daha çok işsizlik riskiyle karşı karşıya oldukları görülmektedir. Nitekim, 2006 yılı itibariyle genç işsizlerin yaklaşık %40'ını ilk kez iş arayan gençler oluşturmaktadır. Görüldüğü üzere gençler işgücü piyasalarına giriş aşamasında önemli sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Daha önce yapılan analizlere de dayanarak bu durumun özellikle gençlerin piyasanın talep ettiği özelliklere sahip olmamasından kaynaklanmakta olduğu

söylenbilir. Genç işsizlerin eğitim durumlarına bakıldığında, lise mezunlarının genç işsizlerin büyük bir bölümünü oluşturması bu durumu doğrulamaktadır.

İş arama konusunda yeterli derecede bilgi sahibi olmama, rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetlerinde ülkemizde yeterince gelişmemiş olması ve tecrübe eksikliği gibi nedenlerle de gençler iş bulma konusunda sıkıntı yaşamaktadır (Pirler, 2007: 148).

Ayrıca faaliyet oranı eğitim durumuyla doğru orantılıdır; eğitim durumu yüksek olan gençler işgücüne daha fazla katılmakta ve yeterli düzeyde yeni iş yaratılmadığında işsiz kalmaktadırlar. Ülkemizdeki yatırım ve iş yapma ortamı işverenler ve girişimciler için başta vergilerin yüksekliği, ağır kıdem tazminatı ve SSK prim yükleri, bürokratik işlemlerin çokluğu ve güvenceli esnek çalışma yöntemlerinin çalışma mevzuatında yeterince yer almaması gibi nedenlerden dolayı ülkemizde yeterli sayıda istihdam ve iş alanı yaratılamamaktadır (Konukman, 2007: 149). Ülkemizde eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki bağlantı zayıftır ve okuldan istihdama geçiş etkili biçimde gerçekleşmemektedir. Bunun sonucunda, kişiler ya eğitim almaya devam etmekte ya da iyi bir iş çıkana kadar beklemektedir.

Yine gençlerin işsizlik nedenlerinin önemli payını işini kaybedenler oluşturmaktadır. Bu kalemdeliklerin 2001 yılındaki payı 16,7 iken 2006 yılında 13'e gerilemiştir. Bu kalemdelikteki azalma yaşanmış olan ekonomik krizin etkilerinin ortadan kalkmakta olduğu anlamına gelmektedir.

3.3.2.3. İş Arama Süresine Göre Genç İşsizler

Türkiye'deki genç işsizliği sorununu incelerken gençlerin işsiz kaldıkları sürenin incelenmesi önemlidir. Gençlerin iş bulmak için geçirdikleri sürenin uzaması işsizliğin neden olduğu etkileri arttırmakta ve işsizliğin süreklilik kazanmasına neden olmaktadır. Gençlerin uzun süreli işsizliği onların niteliklerinin körelmesine sebep olabilmekte ve bu durum gelecekteki iş bulmalarını zorlaştırabilmektedir. Ayrıca iş arama süresinin uzaması kaçınılmaz olarak gençlerin iş bulma ümitlerini yitirerek işgücü piyasasının dışına itilmelerine de sebep olmaktadır (Özşuca, 2003: 75).

Aşağıdaki tabloda iş arama süresine göre genç işsizlerin durumu yıllar ve cinsiyete göre verilmektedir.

**Tablo 16. İş Arama Süresine ve Yıllara Göre Genç İşsizler
(15-24 yaş grubu)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Genel							
1-2 ay	35	32,5	29,8	31,1	19,9	21,6	23,5
2-5 ay	27,6	31,3	24,4	27,8	23,1	22,9	24,5
6-8 ay	11,1	10,6	11,7	12,9	13,9	12,5	12,5
9-11 ay	3,5	3,9	4,3	3,9	5,5	4,7	4,3
1 yıl ve daha fazla 2 yıldan az	12,8	13,8	16,8	13,2	21,4	20,4	19,8
2 yıl ve daha fazla 3 yıldan az	4,7	4,3	6,5	4,7	9,9	10,5	8,7
3 yıl ve daha fazla	1,8	1,5	1,8	1,9	4,4	5,4	4,1
İş bulmuş başlamak için bekleyen	3,4	2,3	4,8	4,4	1,9	1,9	2,7
Erkek							
1-2 ay	37,6	34,3	32	34,6	20,7	23,1	25,5
2-5 ay	29,4	34,1	25,3	29,2	23,7	24,2	25,2
6-8 ay	10,8	10	12,1	12,2	14,7	12,8	12,9
9-11 ay	3,5	3,8	4,4	3,5	5,6	4,8	4,5
1 yıl ve daha fazla 2 yıldan az	11,2	11	15,7	12,2	20,7	19,6	18,2
2 yıl ve daha fazla 3 yıldan az	3,9	3,5	5,3	3,7	8,9	9,2	7,5
3 yıl ve daha fazla	0,6	1,2	1,3	1,2	3,8	4,6	3,8
İş bulmuş başlamak için bekleyen	3,1	2	4,1	3,5	1,7	1,6	2,7
Kadın							
1-2 ay	29,6	28,3	25,1	23,7	18,2	18,5	19,9
2-5 ay	23,6	24,9	22,3	25	21,7	20,1	23,2
6-8 ay	11,6	11,7	11	14,7	12	11,9	11,6
9-11 ay	3,7	4,1	4,1	5	5,2	4,9	4
1 yıl ve daha fazla 2 yıldan az	16,2	20	19,2	15,6	22,4	22,1	22,8
2 yıl ve daha fazla 3 yıldan az	6,9	5,7	9,1	6,9	12	13,2	10,9
3 yıl ve daha fazla	4,6	2,3	2,8	3,4	5,8	6,9	4,6
İş bulmuş başlamak için bekleyen	4,2	3	6,3	6,2	2,3	2,3	2,6

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketleri İnternet Veri Tabanındaki verilerden hesaplanmıştır.

Gençlerin iş arama süreleri incelendiğinde, OECD'nin 1 yıl ve daha fazla süreli işsizlik olarak tanımladığı uzun süreli işsizlerin oranı 2000 yılında %19,3 düzeyindeyken, 2006 yılında %32,6'ya yükseldiği görülmektedir. 1 yıldan daha az süre iş arayanların oranı ise 2000 yılında %77,2 iken 2006 yılında %64,8 olmuştur.

Tablodan da görüleceği üzere 2006 yılında 1 yıldan daha az süre iş arayanların oranı (%64,8), 1 yıldan daha uzun süre iş arayanların oranından (%32,6) daha yüksektir. Bu durum, işgücü piyasasında yeni giren gençlere iş olanağı sağlanabildiğini göstermektedir. Ancak 1 yıl ve daha fazla süreli iş arayan gençlerin oranı da oldukça yüksek görünmektedir.

3.3.2.4. Aradıkları İşin Türüne Göre Genç İşsizler

Aradıkları işin türüne göre genç işsizlerin durumu yıllar ve cinsiyete göre aşağıdaki tabloda incelenmektedir.

**Tablo 17. Aradıkları İşin Türüne Göre Genç İşsizler
(15-24 yaş grubu)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Genel							
Tam zamanlı	79,3	83,7	82,5	80,4	78,2	79,9	81,9
Yarı zamanlı	3,4	2,8	1,4	1,6	0,5	1,3	0,9
Tam zamanlı ve yarı zamanlı (farketmez)	14	11,1	11,2	13,5	17,1	15,2	13,3
İş bulmuş başlamak için bekliyor	3,4	2,3	4,8	4,4	1,8	1,9	2,7
Kendi işini kurmak istiyor	-	-	-	-	2,3	1,7	1,2
Erkek							
Tam zamanlı	78,7	83,9	82,6	81,8	77,2	78,6	80,2
Yarı zamanlı	3,1	2,2	1,2	1,1	0,3	1,3	0,9
Tam zamanlı ve yarı zamanlı (farketmez)	15,1	11,9	12,1	13,7	18,2	16,3	14,9
İş bulmuş başlamak için bekliyor	3,1	2	4,1	3,5	1,7	1,6	2,7
Kendi işini kurmak istiyor	-	-	-	-	2,5	1,9	1,2
Kadın							
Tam zamanlı	80,1	83,4	82,1	77,5	80,2	82,5	85,1
Yarı zamanlı	4,2	4,5	2,2	3,1	0,6	1,3	1
Tam zamanlı ve yarı zamanlı (farketmez)	11,6	9,4	9,4	13,4	14,9	12,9	10,6
İş bulmuş başlamak için bekliyor	4,2	3	6,3	6,2	2,3	2,3	2,6
Kendi işini kurmak istiyor	-	-	-	-	1,9	1	1

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketleri İnternet Veri Tabanındaki verilerden hesaplanmıştır.

Aradıkların işin türüne göre genç işsizlerin durumu incelendiğinde; 2006 yılı itibariyle genç işsizlerin %81,9'unun tam zamanlı, %13,3'ünün tam zamanlı ve yarı zamanlı (farketmez) iş aradığı görülmektedir. Tablodan da anlaşılacağı üzere kendi işini kurmak isteyenlerin oranı (%1,2) çok düşüktür. Bu durum gençlerde girişimcilik ruhunun çok fazla olmadığını ve gençlerin kendi işlerini kurmak için gerekli desteğin (eğitim, danışmanlık, kredi vb) verilmediğini göstermektedir.

3.3.2.5. Son Çalışılan İktisadi Faaliyet Koluna Göre Genç İşsizler

Son çalışılan iktisadi faaliyet koluna göre genç işsizlerin durumunun tespit edilmesi, genç işgücü arzının niteliklerinin ve tecrübelerinin ve gelecekteki olası istihdam alanlarının ortaya konması açısından önem taşımaktadır.

Aşağıdaki tabloda son çalışılan iktisadi faaliyet koluna göre genç işsizlerin durumu yıllar ve cinsiyete göre incelenmektedir.

**Tablo 18. Son Çalışılan İktisadi Faaliyet Koluna Göre Genç İşsizler
(15-24 yaş grubu)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Genel							
Daha önce çalışmamış olanlar	52,1	42,2	38,9	35,3	45,5	41,3	38,2
Tarım, ormancılık, avcılık ve balıkçılık	5,2	6,3	5,6	9	6,2	5,4	5,9
Madencilik ve taşocakçılığı	-	0,1	0,3	3,5	0,2	0,1	0,1
İmalat Sanayii	13,5	18,3	16,9	17,9	15,3	17,7	17,5
Elektrik, gaz ve su	-	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1
İnşaat ve bayındırlık işleri	7,4	8,3	8,2	7,7	6,8	6,5	6,1
Toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller	14	16,2	19,1	17,1	15,9	18	20,4
Ulaştırma, haberleşme ve depolama	1,7	1,3	2,1	1,7	1,9	1,9	2
Mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları, yardımcı iş hizmetleri	2,3	4,3	3,8	3,1	2,9	2,8	3,3
Toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler	3,7	3,7	5,1	4,5	5	6,3	6,5
Erkek							
Daha önce çalışmamış olanlar	47	38,9	34,5	31,3	41,9	37,1	33,6
Tarım, ormancılık, avcılık ve balıkçılık	6,1	7,2	5,7	9,5	6,9	6,4	7,2
Madencilik ve taşocakçılığı	-	0,2	0,4	2,9	0,3	0,2	0,2
İmalat Sanayii	14,5	18,1	17,3	18,3	16	18,3	18
Elektrik, gaz ve su	-	-	-	0,1	0,3	0,2	0,2
İnşaat ve bayındırlık işleri	10	11,4	11,6	11	9,7	9,2	9
Toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller	15,3	17,7	21,3	18,5	16,9	19,6	21,8
Ulaştırma, haberleşme ve depolama	2	1,3	2,4	2	2,2	2,3	1,9
Mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları, yardımcı iş hizmetleri	1,8	2,5	2,7	2,4	2,2	2,5	2,8
Toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler	3,3	2,5	3,9	4,1	3,6	4,1	5,2
Kadın							
Daha önce çalışmamış olanlar	63,9	49,1	47,8	43,4	53,2	49,8	46,3
Tarım, ormancılık, avcılık ve balıkçılık	3,2	4,1	5,3	8,1	4,9	3,3	3,6
Madencilik ve taşocakçılığı	-	-	-	4,7	-	-	-
İmalat Sanayii	11,6	18,9	15,7	17,2	13,9	16,5	16,5
Elektrik, gaz ve su	-	-	-	0,3	-	-	-
İnşaat ve bayındırlık işleri	1,4	1,1	0,9	0,9	0,6	0,7	0,7
Toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller	11,1	13,2	14,5	14,7	13,3	14,8	17,9
Ulaştırma, haberleşme ve depolama	0,9	1,1	1,6	1,2	1,3	0,7	1,6
Mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları, yardımcı iş hizmetleri	3,2	5,7	6	4,1	4,5	3,6	4,3
Toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler	5,1	6,4	7,5	5,6	8,1	10,6	8,9

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketleri İnternet Veri Tabanındaki verilerden hesaplanmıştır.

Tablo incelendiğinde; 2006 yılı itibariyle son çalışılan iktisadi faaliyet koluna göre işsizler arasında en dikkat çeken husus daha önce çalışmamış olanların oranının (%38,2) çok yüksek olmasıdır. Ancak daha önce çalışmamış olanların oranının yıllar itibariyle azaldığı da görülmektedir. Ayrıca daha önce çalışmamış olan kadınların oranı (%46,3) erkeklere göre (%33,6) daha yüksektir.

En son toptan ve perakende ticaret, lokanta ve otel işlerinde çalışmış işsizlerin oranı %20,4 ile ikinci sırada ve en son imalat sanayinde çalışmış işsizlerin oranı ise %17,5 ile üçüncü sırada yer almaktadır.

3.3.2.6. Aranılan Meslek Gruplarına Göre Genç İşsizler

Aranılan meslek gruplarına göre genç işsizlerin durumu yıllar ve cinsiyete göre aşağıdaki tabloda incelenmektedir.

**Tablo 19. Aranılan Meslek Gruplarına Göre Genç İşsizler
(15-24 yaş grubu)**

	2004	2005	2006
Genel			
İş bulmuş başlamak için bekleyenler	1,8	1,9	2,7
Kanun yapıcılar üst düzey yöneticiler ve müdürler	1,5	1,2	1,3
Profesyonel meslek mensupları	10,7	10,2	10,1
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	8,8	8	8
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	20,7	20,9	20,2
Hizmet ve satış elemanları	18,9	20,4	22,5
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar	0,2	0,2	0,2
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	17,9	18,9	16,4
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	7,2	7,5	7,6
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	12,2	10,9	10,9
Erkek			
İş bulmuş başlamak için bekleyenler	1,7	1,6	2,7
Kanun yapıcılar üst düzey yöneticiler ve müdürler	1,6	1,3	1,4
Profesyonel meslek mensupları	7,4	6,6	6,6
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	7,1	6,7	6,6
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	12,7	11,9	11,5
Hizmet ve satış elemanları	21,5	23,4	25,5
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar	0,3	0,2	0,3
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	24	25,5	22,1
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	8,6	8,9	8,8
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	15,2	13,7	14,4
Kadın			
İş bulmuş başlamak için bekleyenler	2,3	2,3	2
Kanun yapıcılar üst düzey yöneticiler ve müdürler	1,3	1	1
Profesyonel meslek mensupları	17,5	17,2	16,5
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	12,3	10,6	10,6
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	37,7	38,6	36,1
Hizmet ve satış elemanları	13,6	14,5	16,9
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar	-	-	-
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	5,2	5,6	6,3
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	4,2	4,6	5,3
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	5,8	5,3	4,9

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketleri İnternet Veri Tabanındaki verilerden hesaplanmıştır.

2006 yılı itibariyle genç işsizlerin aradıkları işin meslek gruplarına göre dağılımında; en yüksek pay %22,5 ile hizmet ve satış elemanlarıdır. Bunu büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar (%20,2) takip etmektedir. Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar (%16,4) üçüncü sırada, nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar (%10,9) dördüncü sırada ve profesyonel meslek mensupları (%10,1) ise beşinci sırada yer almaktadır. Tablo da dikkati çeken hususu aranılan meslek gruplarına göre genç işsizlerden büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan kadınların oranının (%36,1) erkeklerin oranından (%11,5) çok yüksek olmasıdır. Yine sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışan erkekler (%22,1) kadınlardan (%6,3) oran olarak çok yüksektir.

Görüldüğü üzere genç işsizlerin aradıkları işin meslek grubuna göre profili genç işsizlerin daha önce çalıştıkları meslek grubuna uygun işlerde çalışmayı istediklerini göstermektedir. Genç işsizlerin en son çalıştıkları iktisadi faaliyet kollarında ve meslek gruplarına göre aradıkları işlerde en yüksek payı hizmet işleri oluşturmaktadır.

3.4. Genel Bir Değerlendirme

AB'ye üye pek çok ülke gibi, Türkiye'de de işgücü piyasasındaki gençlerin durumunun sorunlu olduğu görülmektedir. Türkiye'de toplam ülke nüfusunun önemli bir kısmını 15-24 yaş arası gençler oluşturmakta ve genç nüfusun büyüklüğü bu konunun önemini gözler önüne sermektedir. Türkiye'deki nüfus artış hızı, son yıllarda düşüş göstermekle birlikte AB ülkeleri ile kıyaslandığında hala yüksek düzeydedir. Dolayısıyla da işgücü piyasasına yeni giren nüfus, AB ortalamalarının hayli üzerindedir. Ancak gençlerin eğitim sürelerinin uzaması ile birlikte genç nüfusun işgücüne katılım oranı yıllar itibariyle azalmaktadır. Türkiye işgücü piyasasındaki genç istihdamı oranları da yüksek seyretmemekte ve yıllar itibariyle de düşüş göstermektedir.

Dünyanın pek çok ülkesinde olduğu gibi Türkiye'de ciddi bir genç işsizliği sorunu yaşamaktadır. Köyden kente göç eden nüfusun genç, dinamik yaş grubu içinde yer alması, eğitim seviyesinin düşük olması ve kentsel sektörün talep ettiği bilgi ve beceriden yoksunluk genç işsizliği oranlarını arttırmaktadır. Özellikle küreselleşme ile birlikte günümüz ekonomisindeki işletmeler bilgi ve teknoloji kullanımına yönelirken, fiziksel ve geleneksel işlerinde azalmasına sebep olmaktadır. Bu eğilim sürecinde eğitim ve mesleki bilgi ve beceriden yoksun genç nüfusun istihdamı da zorlaşmaktadır.

Türkiye’de özellikle ilköğretim ve ortaöğretim mezunlarının işsizliği konusunda ciddi sorunlar mevcuttur. İlköğretimin sekiz yıla çıkması genel olarak önemli bir adım olarak kabul edilse de, ortaöğretimin gerekli yapılandırmayı gerçekleştirememiş olması büyük sorunlar yaratmıştır. Türkiye’de eğitilmiş gençler arasındaki yüksek işsizlik oranı da önemli bir sorundur. Ülkemizde her üç eğitilmiş gençten birinin işsiz olduğu görülmektedir.

Türkiye’de gençlerin işsizlik nedenleri çok çeşitli olmakla beraber Türkiye’deki genç işsizliğinin temel nedeni ekonominin gençleri istihdam edecek nitelik ve sayıda iş yaratamayışı, diğer bir nedeni ise gençlerin işgücü piyasasının gereksinimlerine cevap verebilecek vasıf ve özelliklerine sahip olmayışlarıdır. Ayrıca iş arama konusunda yeterli derecede bilgi sahibi olmama, rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetlerinde ülkemizde yeterince gelişmemiş olması ve tecrübe eksikliği gibi nedenlerle de gençler iş bulma konusunda sıkıntı yaşamaktadır.

BÖLÜM 4: TÜRKİYE’DE GENÇ İŞSİZLİĞİ İLE MÜCADELEDE AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI

Bilgi toplumuna geçiş ile birlikte, geleneksel üretim modelleri yerini bilgi ve iletişim teknoloji ağırlıklı modellere bırakmakta ve bu durum talep edilen işgücünün vasıflı olmasını zorunlu kılmaktadır. Gelişmiş ülkeler, bilgi toplumunun gerektirdiği vasıflı işgücü yetiştirme sorunları ile uğraşırken, Türkiye gibi gelişmekte olan veya sanayileşmesini tamamlamadan yeni bir toplumsal aşamaya geçmekte olan ülkeler, hem bu değişim sürecinin yarattığı sorunlarla hem de bilgi toplumunun ihtiyaçlarından kaynaklanan yeni sorunlarla mücadele etmek durumundadırlar. Bu noktada, işgücü piyasasına girişi zor olan dezavantajlı gruplar ve bunlar içinde de işsizlik oranları önemli seviyelerde olan gençlerin istihdam sorunlarına çözüm bulmak çok büyük önem taşımaktadır (Ata, 2007: 112).

Küresel düzeyde bu denli önemli olan genç işsizliği, Türkiye işgücü piyasasının gerek küresel eğilimlerden, gerek kendi iç dinamiklerinden kaynaklanan sorunları nedeniyle ülkemizin başlıca sorunlardan biridir.

Türkiye’de genç işsizliği önemli bir sorun olduğu kabul edilmekle birlikte, bu sorunun çözümüne yönelik önemli adımlar atılmamış ve bir başarı elde edilememiştir. Genç ve dinamik bir nüfusa sahip olan Türkiye’de insan sermayesinin düşük bir seviyede olması, gençleri de kapsayacak şekilde hedef gruplara yönelik aktif işgücü politikalarına olan ihtiyacın önemini ortaya koymaktadır.

OECD ülkeleri ile kıyasladığımızda Türkiye’de aktif işgücü piyasası politikalarının geçmişi çok kısa ve deneyimi azdır. Yaklaşık son 15 yıldır ülkemizde aktif işgücü piyasası politikaları ile ilgili önemli adımlar atılmaya başlanmış ve çok etkili olmasa da bazı programlar uygulanmaya başlanmıştır. Ancak bu konuda, yeterli bir deneyimin olmaması bazı sorunların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Varçın, 2004: 100).

Türkiye’nin genç nüfusunu bir fırsat olarak değerlendirmesi, işgücüne ve işgücü piyasasına yapacağı yatırımlara ve aktif işgücü piyasası politikalarının doğru bir şekilde uygulanmasına bağlıdır. Bu sebeple aktif işgücü piyasası politikalarının ihtiyaçlara

uygun bir şekilde planlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi ayrı bir öneme sahiptir.

Bu bölümde genç işsizliği ile mücadele konusunda ülkemizde genel olarak hangi istihdam politikaların öngörülüp bunların hangi ölçüde uygulandıkları ve istihdam politikalarında yıllar itibariyle yaşanan değişimler anlatılacaktır. Bu genel incelemeden sonra ülkemizdeki genç işsizlere yönelik aktif işgücü piyasası politikalarının yapısını, uygulamada olan aktif işgücü piyasası politikalarının türlerini ve işleyişine değinilecektir.

4.1. Kalkınma Planlarında Aktif İşgücü Piyasası Politikaları

Türkiye’de uzun yıllar boyunca bilinçli ve yaygın bir işsizlikle mücadele politikası uygulanmamıştır. İlk olarak 1960’lı yılların başlarından itibaren kalkınma planlarında yer almaya başlayan istihdam politikaları plan metinlerinden yer almaktan ileri gidememiştir. 1980’li yıllardan itibaren liberal ekonomi politikalarının etkisiyle dışa açılma ve artan uluslar arası rekabet Türkiye’de işgücünün değerlendirilmesi ve etkin kullanımı meselesini tartışmaya açmıştır. 1990’lı yılların başlarına kadar işsizlikle mücadele, aktif/pasif işgücü piyasası önlemlerinden ziyade kalkınma hızının artırılması, ihracat teşvikleriyle sanayileşmeye hız verilip istihdam yaratılması gibi makro ekonomik önlemler üzerinde durulmuş; dolayısıyla işsizlikle mücadele ve istihdamın artışının gerçekleşmesi ekonomik gelişmenin sonucu olarak görülmüştür (Serter, 1993: 109).

1980’lerin ve daha sonra ve 1990’ların başında gerçekleşen kısmi bir azalma dışında, işsizlik oranları Türkiye’de planlı kalkınma döneminden itibaren sürekli olarak artmıştır. Daha önce de ifade ettiğimiz gibi Türkiye’de genç işsizliği önemli bir sorun olduğu kabul edilmiş ancak bu sorunun çözümüne yönelik önemli adımlar atılmamış ve bir başarı elde edilememiştir. İşsizliği önlemeye, istihdama arttırmaya yönelik önlemler ilk defa 1963 sonrası beşer yıllık dönemler halinde oluşturulan kalkınma planlarında yer almaya başlamıştır. Kalkınma planlarında genelde istihdam, özelde de genç istihdamını arttırmaya yönelik düzenlemeler şu şekilde özetlenebilir.

1963-1967 yılları arasında uygulanan I. Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda, işsizlik sorunun büyümesinin nedeni köyden kente göçün sürmesi ve yüksek nüfus artışı olarak

görülmüştür. Bu sorunun çözülmesi için de; kırsal kesimdeki işgücü fazlalığının değerlendirilmesi ve buna bağlı olarak tarım dışı çalışmanın artırılması, istihdam yaratıcı projelerin ve sektörlerin öncelikle ele alınması, işgücü fazlalığının işgücü kıtlığı çeken Batı Avrupa ülkelerine ihracı ve nüfus artış hızının düşürülmesi gerektiği üzerinde durulmuştur (DPT, 1963: 455-456).

II. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1968-1972) kalkınma hızının artışı ve sanayileşmeye bağlı olarak istihdamın artacağı ve işsizliğin azalacağı ifade edilmiş, böylece istihdam konusu genel kalkınmanın dışında bağımsız bir amaç olarak ele alınmamıştır (DPT, 1968: 127).

Bu planda gençlik sorunlarına ve istihdamına yönelik sınırlı da olsa bazı önlemlere ilişkin bir bölüm yer almaktadır. Bu bölümde öncelikle genç nüfus 14-24 yaş grubu olarak tanımlanmıştır. Yaygın eğitim yoluyla köylerde yaşayan genç nüfusun gelişen iktisadi ve sosyal hayatın gereklerine uyumlarını sağlayacak programların düzenlenmesi, bu eğitim imkanı ve işe yönlendirme hizmetinin, köyden kente göç eden genç nüfusa ve şehirde çalışanlara sağlanması öngörülmüştür. Ayrıca, gençlere ortaokul ve liselerde mesleki rehberlik hizmetinin sağlanarak; gençlerin kabiliyetlerine göre daha üst düzeyde öğrenime veya okulu bırakanların mesleğe yönelmelerinde, tatil aylarında bir işte çalışmalarını düzenlemede yardımcı olması amaçlanmıştır (a.g.e., 254-258).

III. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda istihdam artışının sağlanıp, işsizliğini önlemenin temel yolunun hızlı bir sanayileşmenin gerçekleşmesinden geçtiği bir kez daha ifade edilmiş; ancak planda hızlı bir kalkınma ve sanayileşme çabasıyla bile istihdam sorununun 1990'lı yıllarda çözülebileceği belirtilmiştir. Ayrıca planda, İ.İ.B.K.'nin iş arayanlara en hızlı ve verimli şekilde istihdam imkanı bulması için gerekli tedbirlerin alınması ve işgücünün nicelik ve niteliği hakkında güvenilir bilgileri toplayan ve değerlendiren bir sistemin kurulması gibi ilkeler de kabul edilmiştir (DPT, 1973: 122).

Bu planda, genç nüfus 14-22 yaş grubu olarak tanımlanmış ve genç istihdam sorunlarına ilişkin genel ifadeler yer almıştır. Gençlerin içinde bulunduğu ekonomik ve sosyal sorunların, gençliğe yöneltilmiş eğitim, rehberlik, çalışma vb. gibi hizmetlerin yaygınlaştırılması ve etkinliğinin artırılması yoluyla çözülebileceği belirtilmiştir (DPT, 1973: 790-792).

1970'lerin sonlarına doğru Türkiye'nin yaşadığı ekonomik ve siyasi bunalım IV. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nın bir yıllık gecikme ile 1978 yerine 1979'da uygulanmaya başlanmasına sebep olmuştur. Türkiye'nin istihdam sorununun bir bölümünün gelişmişlik düzeyi ve demografik olguların, bir bölümünün de geçmiş dönemlerde uygulanan politikaların getirdiği yapısal bozuklukların sonucu olduğunun vurgulandığı planda (DPT, 1979: 25), teknoloji ve sanayi politikalarıyla uyumlu ve tutarlı bir istihdam politikasının geliştirileceği ifade edilmiştir. Ayrıca bu planda, işgücünün istihdam edilebilirliğini arttıracak eğitim faaliyetlerine önem verilmesi, İİBK'nun etkinliğinin artırılması gibi işgücü piyasası önlemleri kısmen de olsa yer almaya başlamıştır (a.g.e., 277-278). Bu planda gençlerin istihdam sorununa ilişkin bir ifadeye yer verilmemiştir.

Görüldüğü üzere “planlı kalkınma dönemi” olarak adlandırılan 1960-1980 döneminde hazırlanan kalkınma planlarında işsizlik, ekonomideki yapısal bozukluklardan kaynaklanan bir sorun görülmüş ve hızlı bir kalkınma ve sanayileşmeyle sorunun çözüleceği savunulmuştur. Ancak, sağlam politika temelleri olmayan bu öngörüler gerçekleşmemiş, 1970'lerin sonuna doğru yaşanan ekonomik bunalım işsizlik sorununu daha da arttırmıştır (Biçerli, 2004: 275). Ayrıca bu dönemde, özel olarak gençlerin istihdam sorununun çözümüne yönelik önlemlerden de bahsetmekte pek mümkün görünmemektedir.

24 Ocak 1980 tarihinde alınan istikrar kararlarıyla birlikte o ana kadar izlenen “ithal ikamesi”ne dayanan sanayileşme stratejisinden “ihracata dayalı” sanayileşme stratejisine geçilmiştir.

İhracata dayalı stratejinin temel özelliği, ekonomik büyümenin dış ticarete rekabet imkanlarının geliştirilmesine bağlanmasıdır. 24 Ocak kararlarının belirgin özelliklerinde birisi de, temel üretim faktörlerinin, bu arada işgücünün fiyatı olan ücretin piyasa şartlarına göre tespit edilmesidir. Fiyatların serbest bırakılması ile birlikte piyasada nispeten bol olan emeğin fiyatı (ücret) düşecek, böylece istihdam alanında düşük ücretle çalışmaya hazır olan işgücü potansiyeli harekete geçecektir (Akın, 1996: 145).

24 Ocak 1980 kararlarıyla birlikte yaşanan ekonomik değişimin işgücü piyasaları ve istihdam politikaları üzerinde önemli bir etkisi olmuştur. Bu değişimle 1980'e kadar

uygulanan “Keynesyen” politikalarından, işsizliğin piyasanın işleyişi sonucunda olabileceğini, işgücü piyasaları ile ilgili düzenlemelerin sınırlandırılması ve sendikalarının gücünün sınırlandırılması görüşlerine dayanan “arz yanlı” politikalara geçilmiştir (Biçerli, 2004: 276). 1980 yılından sonra hazırlanan kalkınma planlarında bu ekonomik değişime uyumlu istihdam politikaları hedeflenmiştir.

24 Ocak istikrar tedbirlerinin uygulandığı dönemde yürürlüğe giren V. Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda, önceki planlardan farklı olarak istihdamı arttırmada makroekonomik önlemlerle birlikte işgücü piyasası önlemlerine daha fazla yer verilmiştir (DPT, 1985: 133).

V. Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda ilk defa genç işsizliği ve istihdamı doğrudan ele alınmış ve genç istihdamı sorununa yönelik önemli ve somut bazı önlemler belirtilmiştir. Bu plan, genç işsizlere istihdam sağlamak ve genç işsizliğini azaltmak amacıyla, gençlere istihdam imkanı sağlayan işverenlere vergi ve bazı teşvikler uygulanması, gençlerin istihdam edilebilir hale getirilmesini mümkün kılacak nitelikte beceri eğitimiyle donatılmasına yardımcı olan işverenlere vergi iadesi uygulamasının başlatılması, ortaöğretimden başlanarak okula devam eden ve etmeyen her kademe gençlere mesleğe yöneltme hizmetleri verilmesi belirtilmiştir. Yine, Plan döneminde yıllık programlarla genç işsizlere yönelik istihdam arttırıcı projeler hazırlanarak yürürlüğe konulması amaçlanmıştır (a.g.e., 132-133).

1990-1994 arası dönemi kapsayan VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda, istihdam düzeyini yükseltebilmek açısından yeni yatırım politikalarına duyulan ihtiyacın sürdüğü ve bu çerçevede; yatırımların teşvik edilmesi; müteşebbislik ruhunun ve teşebbüs gücünün geliştirilmesi, küçük ve orta ölçekli teşebbüslerin desteklenmesi, nitelikli işgücü yetiştirilmesi ve mevcut iş gücünün niteliğinin yükseltilmesi; işgücü piyasasında karşılaşılan ve istihdamın gelişmesini olumsuz şekilde etkileyen unsurların ve aksaklıkların ortadan kaldırılması öngörülmüştür (DPT, 1990: 302).

Ayrıca planda, İş ve İşçi Bulma Kurumu’nun işgücü piyasasında etkinliği artacak biçimde reorganize edilmesi; işgücü eğitimi, istihdam rehberliği, mesleğe yöneltme ve benzeri istihdamı geliştirme faaliyetlerine kamu kuruluşları ile özel istihdam kuruluşlarının aktif katılımının sağlanması gerektiği belirtilmiştir (a.g.e., 303).

Bu planda, genç nüfus 15-24 yaş grubu olarak tanımlanmıştır. Planda, gençlerin meslek ve beceri kazanmalarına yardımcı olacak özel programlar uygulanırken, yeni projelerin geliştirileceği belirtilmiştir (a.g.e., 288-289).

1996-2000 yıllarını kapsayan VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda istikrarlı, yatırım ağırlıklı ve rekabetçi ekonomik koşullara dayalı yüksek bir büyüme hızının gerçekleştirilmesi yoluyla üretken istihdamın artırılması gerektiğini vurgulanmıştır. (DPT, 1996: 53). Planda, hem güvenceli, hem de esnek bir işgücü piyasası düzenlemesi gerçekleştirileceği, işgücünün piyasa şartlarına daha iyi cevap verebilmesini sağlayacak beceri eğitimi ve yeniden eğitim programlarını içeren uyum çalışmalarına ağırlık verileceği belirtilmiştir. Bu çerçevede, küreselleşme süreci ve AB'ye uyum politikaları kapsamında aktif işgücü piyasası önlemlerine ağırlık verileceği, İş ve İşçi Bulma Kurumu çağdaş istihdam hizmetleri sağlayabilecek bir yapıya kavuşturularak İŞKUR adı altında yeniden örgütleneceği vurgulanmıştır (a.g.e., 54).

Bu plan döneminde 1999 tarih ve 4447 sayılı yasa ile İşsizlik Sigortası'nın kurulması, 2000'de 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Türkiye İş Kurumu'unun oluşturulması gibi işgücü piyasası önlemlerine yönelik iki önemli düzenleme hayata geçirilmiştir.

2001-2005 arası dönemi kapsayan VIII. Beş Yıllık Kalkınma planında, üretken yatırımların artırılması ve istikrarlı ekonomik büyümenin gerçekleştirilmesi suretiyle istihdam artışı sağlanması ve işsizliğin azaltılması hedeflenmiştir.

VIII. Plan döneminde istihdamın artırılmasında etkin bir araç olarak aktif işgücü politikalarına verilen önem artmıştır. Bu çerçevede; istihdam hizmetlerinde etkinliğin artırılması, özel istihdam bürolarının faaliyet göstermelerine imkan sağlanması, işsizler ile beceri düzeyi düşük işçilerin niteliklerinin artırılarak üretken istihdamda çalışmalarının teşvik edilmesi, meslek standartları sınav ve belgelendirme sistemi kurulması, mesleki danışmanlık sisteminin kurulması, işgücü piyasası kararlarının oluşturulmasında etkinliği artırmak amacıyla başlatılan istihdam ve eğitim projesinin uygulanmasına devam edilmesi öngörülmüştür (DPT, 2000: 103).

Planda, özellikle gençlere, kadınlara ve özürlülere yönelik olmak üzere işsizliği önleyici tedbirlerin alınması vurgulanmış; işsizlik riskiyle karşılaşabilecek beceri düzeyi ve ücret

seviyeleri oldukça düşük kişilerin işsiz kalmalarını önleyici ve niteliklerini artırmayı hedefleyen aktif ve pasif istihdam politikaları uygulanması belirtilmiştir. Bu plandaki, gençlerin istihdamına yönelik politikalar; tarım sektöründeki ücretsiz aile işçileri, ev kadınları ve kentsel kesimdeki genç işsizler için gelir yaratıcı projelerin geliştirilmesi olarak görülmektedir (a.g.e., 104).

IX. Beş Yıllık planda (2007-2013) istihdam ile ilgili genel olarak; istihdam odaklı sürdürülebilir bir büyüme çerçevesinde, rekabetçi bir ekonomi ve bilgi toplumunun gerektirdiği doğrultuda nitelikli insan kaynaklarının yetiştirilmesi, istihdam imkanlarının geliştirilmesi, işsizliğin azaltılması ve işgücü piyasasının etkinleştirilmesi sağlanması hedeflenmiştir (DPT, 2006: 83).

Aktif İşgücü Politikalarının geliştirilmesine yönelik olarak ise planda; işsizlerin, işgücü piyasası açısından dezavantajlı kesimlerin ve işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda, aktif işgücü programları uygulanarak geliştirilmesi ve bu programlara ayrılan kaynakların artırılması, iş bulma hizmetlerinin daha fazla kişiye sunulması sağlanması ve bu hizmetlerin kalitesinin yükseltilmesi, aktif işgücü programlarının, işgücü piyasası ihtiyaç analizleri doğrultusunda düzenlenmesi ve yaygınlaştırılması hedeflenmiştir. Ayrıca planda; işgücü piyasasında zorluklarla karşılaşan kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, özürülüler ve eski hükümlüler için fırsat eşitliği sağlanması ve gençlerin işgücü piyasasında deneyim kazanmalarını sağlayıcı programlar geliştirilmesi öngörülmüştür (a.g.e., 84).

Görüldüğü üzere “planlı kalkınma dönemi” olarak adlandırılan 1960-1980 döneminde hazırlanan kalkınma planlarında işsizlikle mücadele ve istihdamın artışının gerçekleşmesi, ekonomik gelişmenin sonucu olarak görülmüştür. Ancak, bu öngörüler gerçekleşmemiş, yıllar itibariyle işsizlik sorununu daha da arttırmıştır. Ayrıca bu dönemde, özel olarak gençlerin istihdam sorununun çözümüne yönelik önlemlerden de bahsetmekte pek mümkün görünmemektedir. 1980 yılından sonraki planlarda ise, önceki planlardan farklı olarak istihdamı arttırmada makroekonomik önlemlerle birlikte işgücü piyasası önlemlerine daha fazla yer verilmiştir. Genç işsizliği ve istihdamı doğrudan ele alınmış ve genç istihdamı sorununa yönelik önemli ve somut bazı önlemler belirtilmiş olsa da bunlar plan metinlerinde yer almaktan ileri gidememiştir.

4.2. İŞKUR'un Öngördüğü ve Uyguladığı Aktif İşgücü Piyasası Politikaları

Ülkemizde aktif işgücü piyasası politikalarının temel uygulayıcısı İŞKUR'dur. İŞKUR, 1988 yılından itibaren aktif işgücü programlarının yürütülmesinde rol oynamaya başlamıştır. Özellikle 1990'larda Dünya Bankası'ndan sağlanan kredi ile İŞKUR, aktif işgücü piyasası programlarına yeni bir ivme kazandırmış ve bu konuda etkinliği artmıştır (Varçın, 2004: 103).

İşgücü piyasasında kural olarak yalnızca devletin faaliyet gösterebileceğini benimsemiş olan ülkemizde İŞKUR eski adıyla İ.İ.B.K. 1946 yılında kurulmuştur. İ.İ.B.K. kurulduğu yıldan itibaren kamu kesiminde işe yerleştirme hizmetlerini yürütmüş ve 1960'lı yıllarla birlikte Avrupa ve diğer gelişmiş ülkelere işgücü göndermede önemli görevler üstlenmiştir. Ancak, zaman içinde İ.İ.B.K. yaşanan hızlı gelişmelere gerek teşkilat yapısı, gerek sunduğu hizmetler, gerekse kapsam açısından cevap verememeye başlamış ve işsizlikle mücadele ve istihdamın geliştirilmesinde etkili olamamıştır (Bircan, 2000).

Özellikle yüksek vasıflı işgücü için hem arz, hem de talep yönünden işe yerleştirmede aracılık fonksiyonunu layıkıyla yerine getiremeyen Kurum, yalnızca düşük vasıf ve eğitilmiş işçilerin iş bulmak için son çare olarak başvurdukları bir yer olarak görülmeye başlanmıştır. Kamu sektörü işçi alımında İş ve İşçi Bulma Kurumunu aracı olarak kullanma zorunda iken, özel sektörün Kurumu aracı olarak kullanması tamamen isteğe bağlı olarak bırakılmıştır. 1990'lı yıllarda kamu kesimini küçülten ve bu kesimde istihdam edilenleri azaltan her gelişme Kurumun iş bulmaya aracılık fonksiyonunu azaltan bir diğer gelişme olmuştur (Alper, 2003).

İş ve İşçi Bulma Kurumunun özellikle küreselleşme ve teknolojik gelişmeler ile birlikte işgücü piyasasında yaşanan hızlı değişim ve gelişmelere cevap vermede yetersiz kalması ve iş arayan işsizlerin tamamına hizmet götürememesi, sistemin sorgulanmasını ve yeniden yapılandırılmasını gerekli kılmıştır (Bircan, 2000).

2003 yılında yapılan yasal düzenleme ile Türkiye İş Kurumu işgücü piyasasında meydana gelen gelişmeleri izleyebilecek, aktif işgücü politikalarını uygulayabilecek ve

işsizlikle mücadele ve istihdamın geliştirilmesinde etkili olacak bir yapıya kavuşturulmuştur (ÇSGB, 2002: 460).

Ayrıca, Türkiye’de işgücü piyasası önlemleri yeterli düzeyde olmamakla beraber yeterli kaynak da ayrılmadığı söylenebilir. Türkiye’de işgücü piyasası önlemleri için ne kadar kaynak kullanıldığı ve harcama yapıldığına ilişkin bir veri bulunmamaktadır. Bu nedenle İŞKUR’un bugüne kadar yürütmüş olduğu aktif programların toplam işgücü piyasası harcamaları içinde ne kadar yer aldığına ilişkin olarak da sağlıklı bilgiye ulaşmak mümkün olamamaktadır. Bu nedenle de verileri AB veya diğer ülkelerle karşılaştırma yapabilmeye olanağı yoktur (Sapançalı, 2008: 25).

Yeni İŞKUR yasası ile ayrıca sosyal diyaloga açık ve katılımcı bir çalışma ve örgütlenme modeli getirilmiştir. Genel kurul, yönetim kurulu ve il istihdam kurulları olmak üzere, oluşturulan üç yeni kurulun yönetimine başta işçi ve işveren kuruluşları olmak üzere sosyal tarafların temsilcilerinin katılması öngörülmüştür. Yine yeni yasal düzenleme ile idari yapıyı rahatlatmak ve kurum kaynaklarını daha verimli kullanmak amacıyla Bölge Müdürlükleri kapatılmış ve İl Müdürlükleri oluşturulmuştur. Böylece İŞKUR, il düzeyinde etkin ve süratli hizmet verecek, hızla değişen işgücü piyasasına uygun kararlar alıp uygulayabilecek, yerel inisiyatif kullanabilecek güçlü bir yapıya kavuşturulmuştur (İŞKUR, 2002: 6-8).

İŞKUR yasasıyla getirilen diğer bir yenilik ise özel istihdam bürolarının serbestçe faaliyette bulunmalarına izin verilmesidir. Bu değişiklikle işe yerleştirme faaliyetlerinin uygulamasına esneklik getirilerek özel sektör kuruluşlarının da kamunun denetiminde ve belirlediği ilkeler dahilinde olmak koşuluyla bu alanda faaliyet gösterilmesine izin verilmektedir (Yöney, 2003).

İŞKUR yanında gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulacak özel istihdam büroları, İŞKUR’dan izin almak kaydıyla kamu kurum ve kuruluşları dışında iş ve işçi bulma faaliyetlerinde bulunabileceklerdir (Alper, 2003). Özel istihdam büroları ile işsiz kesime daha rahat iş bulma ortamı yaratılmaktadır. Ayrıca özel istihdam bürolarının etkin çalışması halinde İŞKUR diğer faaliyetlerine daha çok kaynak ayırabilecek ve işgücü piyasasına yönelik düzenlemelerde etkinliği artacaktır.

Sonuç olarak bu yeni yasa ile kurum çağına koşullarına uygun bir şekilde hem örgütsel, hem de görev ve fonksiyonları açısından büyük bir değişim içine girmiştir. Ancak İŞKUR, görev ve sorumluluklarını yerine getirme ve kapasitesini artırma konusunda daha başlangıç aşamasında olduğundan aktif istihdam politikaları konusunda sınırlı düzeyde hizmet vermektedir.

4.2.1. İş ve Meslek Danışmanlık Hizmetleri

İŞKUR'un öngördüğü ve uyguladığı AİPP'larından biri iş ve meslek danışmanlık hizmetleridir. İş ve Meslek Danışmanlığı; kişilerin özellikleri ile mesleklerin ve işin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılaştırarak, bireyin istek ve durumuna en uygun iş ve mesleği seçmesi, seçtiği meslekle ilgili eğitim olanaklarından yararlanması, işe yerleştirilmesi, işe uyumunun sağlanması ile ilgili sorunların çözümüne sistemli olarak yardım edilmesine yönelik hizmetlerdir. Bu amaçla; İŞKUR bu hizmetleri vermek üzere isteyenlere bireysel ve grup görüşmeleri ve işyeri ziyaretleri yapmaktadır (İŞKUR, 2006a: 21).

Bu hizmetlerden; meslek seçme aşamasında olanlar; meslek eğitimine başlayacak olan gençler yani ilköğretim ve ortaöğretim öğrencileri; ilk kez çalışma hayatına atılacak olanlar; uzun süreli işsizler ile işsizlik sigortası ödeneği alan işsizler, meslek becerilerini geliştirmek isteyenler ve meslek değiştirmek isteyen gençler ve yetişkinler yararlanmaktadır (İŞKUR, 2005b: 34).

Bu hizmet insan kaynaklarının optimum değerlendirilmesinde ilk adımdır. Kişinin hayatta verdiği en önemli kararlardan biri olan iş ve meslek seçimi ile ilgili olarak, İŞKUR'a başvuran gençler bu konuda bilinçlendirilmekte ve mevcut meslek ve eğitim olanakları hakkında bilgi edinmektedirler. İŞKUR, bu faaliyetlerini 40 ilde kurulan Meslek Danışma Merkezleri ile 19 ildeki 20 İş ve Meslek Danışmanlığı servislerinde sürdürmektedir (İŞKUR, 2002a: 15).

Bu kapsamda; yıllar itibariyle Türkiye İş Kurumu bünyesindeki meslek danışma merkezi faaliyetlerine ilişkin veriler aşağıdaki tabloda incelenmektedir.

Tablo 20. Meslek Danışma Merkezi Faaliyetleri

Yıllar	Bireysel Başvuru				Grup Başvurusu		Toplam
	Öğrenci	Eğitimci	Kuruma Başvuran	Diğer	Okul/ Dershane	Kurum/ Kuruluş	
2002	18.942	3.073	6.351	1.173	29.618	504	59.661
2003	15.763	3.143	4.239	3.168	24.083	244	50.640
2004	18.045	2.920	4.714	2.130	18.531	22	46.362
2005	23.242	3.946	5.415	2.250	21.005	54	55.912
2006	21.350	3.492	5.857	2.176	18.409	749	52.033
Toplam	97.342	16.574	26.576	10.897	111.646	1.573	264.608

Kaynak: Türkiye İş Kurumu, 2006 Yılı Faaliyet Raporu.

Tablodanda görüleceği üzere; meslekler ve mesleki eğitim yerleri hakkında bilgileri içeren bilgi kaynaklarının ihtiyaç sahiplerinin kullanımına sunulduğu 42 meslek danışma Merkezlerinden, 2006 yılında 32.875 bireysel başvuru, 19.158 grup başvurusu olmak üzere toplam 52.033 kişi yararlanmıştır.

Aşağıdaki tabloda da Türkiye İş Kurumunun iş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerine ilişkin veriler sunulmaktadır.

Tablo 21. İş ve Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri

Yıllar	Ziyaret Edilen İşyeri Sayısı	Araştırma Yapılan Meslek ve Eğitim Yeri Sayısı	Bireysel Görüşmeler		Çalışma Yapılan Okul Sayısı	Çalışma Yapılan Öğrenci Sayısı	Yapılan Veli Toplantı Sayısı	Güncelleştirilen Meslek Eğitim Dosyası Sayısı
			Meslek Danışmanlığı	İş Danışmanlığı				
2002	2.791	35	4.585	4.330	711	88.038	13	4
2003	1.283	84	1.281	1.702	480	48.639	27	66
2004	774	30	1.817	2.249	512	49.247	158	75
2005	1.022	50	607	1.038	646	68.207	291	92
2006	1.425	39	796	1.328	601	67.223	172	290
Toplam	7.295	238	9.086	10.647	2.950	321.354	661	527

Kaynak: Türkiye İş Kurumu, 2006 Yılı Faaliyet Raporu.

Meslek seçme aşamasındaki gençlere, meslek edinme ve iş bulmada güçlükleri olan, mesleğini değiştirmek veya mesleğinde ilerlemek isteyen yetişkinlere yardım etmek üzere, Türkiye İş Kurumunun 14 il müdürlüğü bünyesindeki 16 iş ve meslek danışmanlığı servisi tarafından 2006 yılında, 2.124 kişi ile bireysel danışmanlık görüşmesi, 601 okulda toplam 67.223 öğrencinin katıldığı meslek seçiminin önemi, meslek seçerken dikkat edilecek hususlar ile Kurumun danışmanlık hizmetleri konularının işlendiği sınıf görüşmeleri, 1.425 işyeri ziyareti 329 meslek ve eğitim yeri araştırması ve güncelleme yapılmıştır.

Yukarıda yer alan sayılar incelendiğinde, kariyer yönetimi olarak da ifade edilen bu hizmetlerin sınırlı sayıdaki katılımcıya ulaştırılabildiği görülmektedir (İŞKUR, 2002a: 15). İŞKUR'un gereken uzman personel ve donanımla takviye edilerek iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin ülke düzeyinde etkin ve yaygın olarak verilmesi gerekmektedir.

4.2.2. İşgücü Yetiştirme Kursları

Milli Eğitim Bakanlığı'nın dışında Türkiye'de mesleki eğitim programlarını düzenleyen kuruluşların başında İŞKUR gelmektedir. İşgücüne meslek edinmek kursları İİBK bünyesinde 1988'den beri sürmekte olup, 1993'te aktif işgücü piyasası politikaları çerçevesinde Dünya Bankası kaynaklarıyla desteklenen "İstihdam ve Eğitim Projesi" uygulamaya konulmuştur (Varçın, 2004:103).

İŞKUR; istihdamın artırılması, işgücü piyasasının nitelikli işgücü ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla, aktif işgücü programları çerçevesinde işgücü yetiştirme faaliyetlerinde bulunmaktadır. Bu kurslar istihdam garantili işgücü yetiştirme kursları, kendi işini kuracaklara yönelik işgücü yetiştirme kursları, iş kurma-girişimcilik eğitimi ve iş kurma danışmanlığı, meslek geliştirme, özürü ve hükümlülere yönelik olarak açılan işgücü yetiştirme kursları ve ismarlama eğitim (Quick Start) programlarıdır (İŞKUR, 2002b: 9).

Bu kapsamda; yıllar itibariyle Türkiye İş Kurumu'nun düzenlediği işgücü yetiştirme kurslarına ilişkin rakamlar aşağıdaki tablolarda ayrıntılı bir şekilde verilmektedir.

Tablo 22. Yıllara Göre Düzenlenen İşgücü Yetiştirme Kursları (2002-2006)

Yıllar	İstihdam Garantili Kurslar		Kendi İşini Kuracaklara Yönelik Düzenlenen Kurslar		Özürlülere Yönelik Düzenlenen Kurslar		Eski Hükümlülere Yönelik Düzenlenen Kurslar		İşsizlik Sigortası Kapsamında Düzenlenen Kurslar	
	Kurs Sayısı	Katılan Sayısı	Kurs Sayısı	Katılan Sayısı	Kurs Sayısı	Katılan Sayısı	Kurs Sayısı	Katılan Sayısı	Kurs Sayısı	Katılan Sayısı
2002	27	486	11	200	20	262	12	182	17	367
2003	22	374	18	341	21	241	23	358	9	167
2004	10	191	33	578	20	302	23	402	11	168
2005	28	579	29	448	42	1.710	90	1.402	89	1.379
2006	246	5.025	38	648	94	3.047	126	2.019	118	1.687
Toplam	333	6.655	129	2.215	197	5.562	274	4.363	244	3.768

Kaynak: Türkiye İş Kurumu, 2006 Yılı Faaliyet Raporu.

Tablo 23. 2005-2006 Yılında Düzenlenen İşgücü Yetiştirme Kursları

Kurslar	Katılan Sayısı			Kurs Sayısı
	2006			
	Erkek	Kadın	Toplam	
İstihdam Garantili	3.361	1.664	5.025	246
Kendi İşini Kuracaklara Yönelik	170	478	648	38
Hükümlülere Yönelik	1.966	53	2.019	126
Özürlülere Yönelik	1.899	1.148	3.047	94
İşsizlik Sigortası Kapsamında Açılan	1.207	480	1.687	118
Toplam	8.603	3.823	12.426	622

Kaynak: Türkiye İş Kurumu, 2006 Yılı Faaliyet Raporu.

2006 yılında işsizlere yönelik istihdam garantili toplam 246 işgücü yetiştirme kursu düzenlenmiş olup, bu kurslara toplam 5.025 işsiz katılımı sağlanmıştır. Görüldüğü üzere İŞKUR daha çok İstihdam Garantili Kurslar ağırlık vermekte ve bu kurslardan yararlananlara istihdam garantisi sunmaktadır.

İstihdam Garantili Kurslar, katılanların genellikle eğitim sonrası eğitim gördükleri işyerlerinde istihdam edildiği programlar olmakla beraber her zaman bu durum gerçekleşmemektedir. Ancak istihdam garantisi uygulaması, eğitime katılımı büyük ölçüde arttırmaktadır (Auer ve Popova, 2003: 27).

2006 yılında işsizlerden kendi isini kuracaklara yönelik toplam 38 işgücü yetiştirme kursu düzenlenmiş olup, bu kurslara toplam 648 işsizin katılımı sağlanmıştır.

İşsizlik sigortası kapsamındaki işsizlere yönelik ise toplam 118 işgücü yetiştirme kursu düzenlenmiş olup, bu kurslara toplam 1.687 işsizin katılımı sağlanmıştır.

Türkiye İş Kurumu, eğitim programlarını, her ilde vali başkanlığında toplanan üçlü yapıyla oluşturulmuş İl İstihdam Kurulları kararları doğrultusunda belirlemektedir. İl İstihdam Kurulları talepleri çerçevesinde yıllık işgücü yetiştirme eğitim programları oluşturulmaktadır (Özşuca, 2003: 152).

Bu kurslara katılabilmek için, 15 yaşından gün almış olmak, en az ilkokul mezunu olmak, yetiştirildiği mesleğe uygun özelliklere sahip olmak ve kurumun o yöredeki il müdürlüğü ve şubesine kayıtlı olmak şartları aranmaktadır. Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgeleri ile kalkınmada öncelikli yörelerde ilkokul mezunları arasından yeterli sayıda kursiyer bulunamadığı takdirde okuma yazma bilmeyenler de kursiyer olarak alınmaktadır (İŞKUR, 2008).

Açılan kurslar süresi 3 ile 6 ay arasında değişmektedir. Kurs süresi bütünüyle derslikte veya işyerinde geçebileceği gibi, teorik kısmın derslikte, uygulamanın işyerlerinde gerçekleşmesi de sözkonusu olabilmektedir. İşyerinde uygulanan kursları, işbaşı eğitim kursları ya da ücretlerin sübvansede edildiği kurslar olarak tanımlamak da mümkündür. İşbaşı kursları, kurs sonrasında kursiyerin istihdam edileceği kuruluştaki geçtiği ve kurs süresince kursiyerinin ücretinin işveren kurs ücreti olarak ödendiği düşünüldüğünde bu kurslar ücretlerin sübvansede edildiği kurs olarak ifade edilebilir (Varçın, 2004: 104).

Yukarıdaki sayısal verilerden de görüleceği üzere İŞKUR daha çok İstihdam Garantili Kurslara ağırlık vermekte ise de yeterli değildir. Yine işgücü yetiştirme kursları içinde önemli programlardan biri olan kendi işini kuracaklara yönelik programlar konusunda da çok sınırlı sayıda kişiye hizmet verilmektedir. Genel olarak işgücü yetiştirme kurslarının sınırlı sayıda verilmesinin yanında etkin olup olmadığı da tartışmalıdır. Öncelikle İŞKUR İl Müdürlükleri işgücü piyasasındaki gelişmeleri takip etmekte yeterli değildir. Türkiye’de işgücü piyasası önlemleri için ne kadar kaynak kullanıldığı ve harcama yapıldığına ilişkin bir veri bulunmasa da yeterli kaynak ayrılmadığı söylenebilir. Yeni yasa ile büyük bir değişim içine giren İŞKUR, yeterli sayıda ve

kaliteli hizmet verme bakımından yeterli tecrübeye sahip değildir. İŞKUR personeline son yıllardaki artışa rağmen nicelik ve nitelik olarak hala personel yetersizliği mevcuttur. Aktif işgücü piyasası politikalarının içinde mesleki eğitim programları çok önemli yer tuttuğundan bu sorunların biran önce çözülüp yeterli sayıda ve kalitede eğitim programı verilmesi gerekir.

4.3. Diğer Kamu Kuruluşlarının Çalışmaları

Türkiye İş Kurumu tarafından yürütülen aktif işgücü piyasası politika ve programları yanında diğer kamu kuruluşları, üniversiteler, vakıflar, özel eğitim kurumları, belediyeler de çeşitli aktif program ve proje düzenlemekte ve yürütmektedirler.

Türkiye’de çeşitli zamanlarda milli eğitim bakanlığı ve diğer bazı kuruluşlar tarafından dezavantajlı gruplara yönelik mesleki eğitim kursları da düzenlenmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı, Halk Eğitim Merkezleri, 3308 sayılı yasaya tabi meslek kursları, Kız Pratik Sanat Okulları gençlere yönelik çıraklık eğitimi ve özel kurslar aracılığı ile mesleki eğitim faaliyetlerinde bulunmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı’nın sorumluluğunda yürütülen gençlere yönelik çıraklık eğitimi ülkemizdeki en kapsamlı eğitim uygulamasıdır.

Ülkemizde mesleki ve teknik eğitimin Kalkınma Planları ve Programlarında öngörülen hedeflere uygun olarak gerçekleştirilmesi, sanayi ve hizmet sektörünün ihtiyaç duyduğu orta öğretim seviyesinde eğitim görmüş, nitelikli insan gücünün okul-işletme işbirliği ile yetiştirilmesi, mesleki ve teknik eğitimin, örgün ve yaygın eğitim yoluyla geliştirilerek yaygınlaştırılması amacı ile 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu çıkarılmıştır (Murat, 1991: 230). Çıraklık eğitimi; ilköğretimi bitirip bir üst öğretime gidemeyen veya çeşitli nedenlerle örgün eğitimin dışında kalmış ortaöğrenim çağındaki çocukların ve gençlerin eğitimini kapsamaktadır. En az ilköğretim okulu mezunu olanlardan 14 yaşını tamamlamış ve 19 yaşından gün almamış olanlar çıraklık eğitimine devam edebilmektedir. Çıraklık ve Meslek Eğitimi Yasası ile yapılan düzenlemeler sonucunda meslekî eğitim sistemi; örgün meslekî eğitim, çıraklık eğitimi ve meslek kursları olmak üzere üç temel uygulama alanı bulmuştur. Bu eğitim uygulamaları sonucunda kişi, nitelikli ara insan gücü için belirlenmiş olan en üst yeterlilik düzeyine ulaşabilmekte ve bu yeterlilik düzeyi için öngörülen ustalık belgesini alabilmektedir.

1999 yılında; 330 çıraklık eğitim merkezinde 228.844 çırak eğitim görmekte, 5.084 öğretmen görev yapmaktadır (MEB, 1999). Türkiye’de milli eğitim bakanlığı tarafından gençlere yönelik düzenlenen mesleki eğitim kurslarının en tanınanlarının başında Lise Mezunlarına Meslek Edindirme Projesi (LİMME) gelmektedir. Uygulanmasına 1990-1991 öğretim yılından itibaren başlanan bu projenin temel amacı mesleki açıdan niteliksiz olan genel lise mezunlarına belirli bir meslek alanında yeterlilik kazandırarak onların iş yaşamına atılmalarına yardımcı olmaktır. Örgün ve yaygın eğitimin birbirleri ile ilişkilendirildiği projeyi diğer uygulamalardan ayıran bir meslek alanı içinde yer alan alt meslek dalları ile ilgili bütün kursları tamamlayan öğrencilere meslek lisesi diploması verilmesidir (Biçerli, 2004: 286). Bu proje başlangıçta 30-40 bin gencin başvuracağı beklenirken, bu sayı 105,400’e ulaşmıştır. Başvuranlar arasında 1400 üniversite ve 21000 de meslek lisesi mezunu bulunmaktadır (Murat, 1991: 230). İşgücü piyasalarında en dezavantajlı kesimin genel lise mezunları olduğundan hareket eden LİMME projesinde sorun doğru teşhis edilmiş, ancak çözüm yetersiz kalmıştır. Yaygın ve örgün programlar arası geçişler, öğrencilerin programlara seçilmeleri, öğrencilik hakları, mezunların istihdam durumları gibi konuların belirsiz olduğu proje, yeterli ön hazırlık yapılmadan ve altyapı oluşturulmadan uygulanmaya başlanmış ve uygulama sonradan durdurulmuştur. Proje ile ilgili herhangi bir değerlendirme çalışmasının olmayışı önemli bir eksikliklerdir (Biçerli, 2004, 286).

Ülkemizde genç işsizlere yönelik aktif program yürüten kurumların başında KOSGEB (Küçük ve Orta Ölçekli Sanayii Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı) gelmektedir.

KOSGEB’in gençlerin istihdamına yönelik çalışmalarından biri “Genç Girişimci Yetiştirme Programı”dır. Eğitim ve danışmanlık toplantıları, iş başında eğitim ve işletme panellerinden oluşan bu programın temel amacı üniversite öğrencilerini kendi işlerini kurmak konusunda yönlendirmektir. Bu çerçevede, 1999-2001 döneminde çeşitli üniversitelerden gruplara toplam 18,500 kişi/saatlik eğitim verilmiştir (Tunalı, 2003: 97).

Ülkemizde bunların dışında üniversitelerin ve belediyelerin de çeşitli mesleki eğitim kursları düzenledikleri bilinmektedir.

Türkiye’de genç işsizlere yönelik aktif programları İŞKUR dışında yürüten başka kuruluşlar olsa da yeterli değildir.

4.4. Türkiye’de Gençlere Yönelik Aktif İstihdam Politikaları İle İlgili Yeni Gelişmeler

İŞKUR öncülüğünde yürütülen Avrupa İstihdam Stratejisine dahil olma çalışmaları ve önümüzdeki süreçte AİS temelinde geliştirilecek ve uygulamaya konulacak olan “Ulusal Reform Programı” ile ulusal bir istihdam politikası anlamında önemli dönüşümler yaşanacağı ve genç işsizliği ile mücadeleye önemli katkılar sağlanacağı umulmaktadır.

Türkiye İş Kurumu özellikle son yıllarda Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi’ne uygun aktif istihdam tedbirlerinin uygulanması bağlamında gençlerin işgücü piyasasına girişte yaşadığı sorunları ortadan kaldırmaya ve genç istihdamını arttırmaya yönelik birtakım projelere de imza atmaktadır. Bu projelerinin en önemlileri olarak Yeni Fırsatlar Programı çerçevesinde gençlere yönelik uygulanan projeler ile Rosetta Planı’nı sayabiliriz. Yine Türkiye İş Kurumu’nun ülkemizdeki sivil toplum kuruluşları ile ortak olarak yürüttüğü Bilişim Çırakları Projesi gibi genç işsizleri hedef alan bazı projelerde mevcuttur.

Ayrıca TBMM Genel Kurulunda kabul edilen Yeni İstihdam Paketi ile 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük olan gençlerin istihdamını teşvik amacıyla prim indirimi uygulanması öngörülmüştür. Bu uygulamanın genç istihdamı sorununa önemli çözümler getireceği ümit edilmektedir.

4.4.1. Avrupa İstihdam Stratejisine Dahil Olma Çalışmaları

İŞKUR öncülüğünde yürütülen Avrupa Birliği İstihdam Stratejisine dahil olma çalışmaları genç istihdam sorununa önemli katkılar sağlayacaktır.

AİS’nin, istihdam yönergesi, ulusal reform programı, ortak istihdam raporu ve Avrupa Konseyi üye ülkelerin her birine yazılı önerilerde bulunmak üzere dört bileşeni vardır. Bu dört bileşenli döngüye Türkiye de yakın zamanda katılacaktır (Ercan, 2007: 26).

AİS, aktif istihdam politikalarına dayanmakta ve 4 temel direği bulunmaktadır. Bunlar: (İŞKUR, 2007b: 26).

- İstihdam edilebilirliği artırmak,
- Girişimciliğe yönelik teşvikleri destekleyerek ve engelleri ortadan kaldırarak, daha fazla yeni ve iyi iş anlamına gelen girişimciliği geliştirmek,
- Yaşam boyu öğrenimle ve iş organizasyonlarını modernleştirerek, işyerlerinin ve çalışanlarının değişen piyasa koşullarına uyumlarını sağlamak,
- İşgücü piyasasında ayrımcılığa karşı fırsat eşitliği yaratmak.

AİS'e dahil olma çalışmaları, gençlerin işgücüne katılımı ve işgücü piyasasına entegrasyonu ile genç girişimciliğinin beraber yürüyeceği söylenebilir. Hazırlık çalışmaları süren ve önümüzdeki süreçte AİS temelinde geliştirilecek ve uygulamaya konulacak olan "Ulusal Reform Programı" ile ulusal bir istihdam politikası anlamında önemli dönüşümler yaşanacaktır. Bu programda en önemli başlıklardan biri gençlerin işgücü piyasasındaki durumu olacaktır. Genç işsizliğinin %20'lerde seyrettiği bir süreçte Ulusal Reform Programının uygulamaya geçilmesi büyük önem taşımaktadır. Gençlerin işgücü piyasasının gerektirdiği mesleki becerilerle donatılması, mesleki açıdan nitelikli hale getirilmesi gereklidir (Çelik, 2008: 55).

4.4.2. Aktif İşgücü Programları Projesi

Avrupa Birliği'ne girmek için müzakerelere başladığımız yeni dönemde İŞKUR'un Avrupalı istihdam kurumları ile yakın ilişki içinde olduğu ve ortak projeler yürüttüğü görülmektedir. Bunun en temel örneği, Avrupa İstihdam Stratejisi'ne uyum kapsamında 2003 yılında uygulamaya giren "Aktif İşgücü Programları Projesi (AİPP)"dir. Bu proje, 20 Ekim 2003 tarihinde başlayan ve Mart 2006 tarihinde tamamlanmış olan bir projedir. Avrupa Komisyonu ve Hükümetimizce ortaklaşa finanse edilen ve toplam bütçesi 50 milyon Euro (40 milyon AK+10 milyon Euro TC) olan Projenin dört bileşeni vardır (İŞKUR, 2006a: 38-39):

- 1) Politika Bileşeni
- 2) Kurumsal Gelişim Bileşeni

3) “Yeni Fırsatlar” Hibe Planı

4) İŞKUR Ofislerinin Modernizasyonu

Proje, İŞKUR’un kurumsal kapasitesinin geliştirilmesini ve istihdamın artırılmasını hedeflemektedir. Söz konusu projenin bir bölümü olan Avrupa İstihdam Stratejisi’ne uygun aktif istihdam tedbirlerinin uygulanması kapsamında “Yeni Fırsatlar Programı” olarak adlandırılan Hibe Planı dahilinde Sivil Toplum Kuruluşları ve ilgili sosyal taraflarca geliştirilecek projelere hibe verilmiştir. 32 milyon Euro bütçeli Hibe Planı işgücü piyasasındaki dezavantajlı grupların istihdam edilebilirliğini artırmak için tasarlanmış ve projeler uygulanmıştır (İŞKUR, 2007a: 82).

Dezavantajlı gruplara yönelik hazırlanmış proje sayısı 17, gençler için 37, issizler için 122, kadınlar için 30, is sahipleri için 23, diğer gruplar için 16’dır. Hibe planı kapsamında uygulanan aktif istihdam tedbirleri neticesinde, 50.059 kişi eğitilmiş olup, 7.542 kişi istihdam edilmiş, istihdama dahil olanların 1.982’si kendi işini kurmuştur (İŞKUR, 2006a: 39).

Böylece, aktif istihdam projesi ile ülkemizde ilk defa kapsamlı bir aktif istihdam politikası uygulama imkanı olmuş, kadınlar, gençler ve uzun süreli işsizler gibi dezavantajlı grupların emek piyasalarına tekrar girmeleri ve sosyal dışlanmanın engellenmesi sözkonusu olabilmıştır.

4.4.3. Gençler İçin Başlama Vuruşu-Rosetta Planı

Avrupa Birliği İstihdam Teşvik Tedbirleri Topluluk Programı çerçevesinde, Türkiye İş Kurumu tarafından yürütülmekte olan “Gençler İçin Başlama Vuruşu-Rosetta Planı” Projesi Belçika Hükümeti ve sosyal taraflarının desteği ile başlatılmıştır. Rosetta Plânı, tüm ilgili tarafların mutabakatı ile Belçika’da halen yürürlükte olup, temel amacı, belli bir gençlik yaş aralığı tespit edilmek suretiyle, lise ve üzeri eğitim alan gençlerin belli sayının üzerinde işçi çalıştıran işletmelerde, işçi sayısının %3-6’sı gibi bir oranda istihdam edilmesi zorunluluğunu tesis etmek ve bu uygulamayı birtakım finansal düzenlemeler yolu ile teşvik ederek gençler arasındaki işsizliğin azaltılmasına katkıda bulunmaktır (İŞKUR, 2006b: 3).

Belçika Hükümetince 24 Aralık 1999 tarihinde başlatılan “Rosetta Planı” iki bölümden oluşmaktadır (İŞKUR, 2008):

- İşsiz durumdaki bütün gençlere “entegrasyon yolunu” garantileyen bir etkinleştirme programı. Program, okul kampüslerindeki önleyici kampanyaları, genelleştirilmiş bir personel seçme ve yönelim dönemini, yönlendirme, eğitim vs. içermektedir;
- İşgücü piyasası entegrasyonunun temelini teşkil eden “İlk İş Anlaşması” (FJA). Bu program, işverenlerin, gençler için toplam iş güçlerinin yüzde üçü kadar kontenjan ayırmalarını zorunlu kılmaktadır. Bölgesel olarak ayrılmış belirli öncelik kuralları, yardım edilecek hedef grupları belirtmektedir. İstihdam sübvansiyonları, kalifikasyon düzeyi düşük olan gençlerin işe alınmasına veya yüzde üç oranındaki kontenjanın geçilmesine yönelik teşvikler biçiminde sağlanmaktadır.

İlk İş Anlaşması uygulaması, Nisan 2000’de başlatılmış ve bu çerçevede 2001 yılında 50 binden fazla iş sözleşmesi imzalanmış; bu kapsamda kadınların yüzde 42’si ve nitelik düzeyi düşük gençlerin yüzde 40’ı istihdam edilmiştir. İşverenler çoğunlukla %3’lük kotalarını doldurmuş hatta kotalar %5 seviyesine çıkarılmıştır (ÇŞGB, 2007).

Belçika’da kısa vadede birçok gencin işe girmesine fırsat yaratmış Rosetta Planı’nın, ülkemizde de uygulanması, genç işsizliğinin azaltılmasına yönelik umut verici niteliktedir. Ülkemizde yaşanmakta olan genç işsizliği sorununun çözümüne katkıda bulunması hedeflenerek başlatılan bu proje, tüm ilgili tarafların aktif katılımı ile Rosetta Planının teorik boyutunu, uygulamada karşılaşılan olumlu, olumsuz sonuçlarını ve ülkemiz koşullarına nasıl uyarlanabileceğini tespit ederek genç işsizliği sorununa çözümüne katkıda bulunmayı hedeflemektedir. Projenin 1 Kasım 2006 tarihi itibarıyla tüm etkinlikleri tamamlanmak suretiyle sona ermesi amaçlanmıştır. Projenin toplam bütçesi 50.000 € tutarındadır ve bu tutarın %75’i Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir (www.rosettaplani.gen.tr, 2007).

Plan’ın objektif kıstaslarla incelenmesi, başarısının tespiti, Türkiye şartlarında uygulanabilirlik analizinin yapılması ve şayet uygulanması mümkün ise hangi koşullar altında mümkün olacağına yönelik önerilerin alınması için iki ön-çalışma raporu

hazırlanmıştır. Söz konusu iki raporda Rosetta Planı öncelikle Belçika şartları içinde değerlendirilmiş, ardından Türkiye şartlarında incelenmiş ve neticede Türkiye için uygun olup olmadığı tartışılmıştır. Hazırlanan raporun birinde Planın Türkiye için uygun olmadığı rapor edilmiştir. Ancak diğer raporda her ne kadar genel olarak Planın Türkiye için birebir uyumlu olmadığı dile getirilse de Türkiye şartlarına uygulanabilmesi için gerekli birkaç öneri getirilmiştir. Buna göre niteliksiz işgücüne öncelik verilmesinin ve hedef gruplarında değişiklik yapılmasının gerekliliği vurgulanmıştır. Bu kapsamda ilk olarak kademelendirme sisteminde aşağıdakine benzer bir değişikliğin gerekli olduğu rapor edilmiştir (Uyanık ve Bedir, 2006; Baştaymaz ve Serdar, 2006):

A) Lise ve dengi okul mezunu olan 25 yaş altındaki iş arayanlar.

B) İlkokul ve ilköğretim mezunu olan 25 yaş altındaki iş arayanlar.

İkinci olarak Türkiye’de KOBİ’lerin sayısının fazlalığını dikkate almak suretiyle 50 kişi çalıştıran işyeri sınırlamasının 20 kişi olarak değiştirilmesi önerilmiş ve son olarak bu işletmelerin alacakları kişilerin bazı ek ödeneklerinin bir yıllığına kamu tarafından ödenmesi önerilmiştir (Uyanık ve Bedir, 2006; Baştaymaz ve Serdar, 2006).

Söz konusu raporların ilgili kurumlarca tartışılmasına zemin hazırlamak ve geniş grupların plana ve raporlar ışığında Planın Türkiye’de uygulanabilirliğine yönelik fikirlerini almak üzere 4 Ağustos 2006 tarihinde birinci ön değerlendirme toplantısı düzenlenmiştir. Söz konusu toplantıda öncelikle ön-çalışma raporlarını hazırlayan akademisyenlerce raporlarına yönelik sunumları yapılmış, ardından da temel sosyal tarafların plana ilişkin görüşlerini belirtmesi istenmiştir. Birinci ön-değerlendirme toplantısı projenin işleyişine önemli katkılarda bulunmuştur. Yukarıdaki önerileri de dikkate almak suretiyle Plan’ın Türkiye’de uygulanabilme koşullarını oluşturmak için yapılması gerekli düzenlemeleri somutlaştırmak adına gerçekleştirilen ikinci ön-değerlendirme toplantısı 11 Ağustos 2006 tarihinde Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş), Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Hak-İş), Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu’nun (TESK) temsilcilerinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Söz konusu

toplantıda yapılan görüşmeler neticesinde Planın uygulanabilmesi için yapılması gereken hususların Eylem Planı olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na önerilmesine karar verilmiştir. 31 Ekim 2006 tarihinde tüm ilgili tarafların katılımı ile Sonuç (Yayınlaştırma) Semineri ile Proje kapsamında hazırlanması nihai hedef olarak belirlenmiş olan ve Rosetta Planı'nın Belçika'da uygulanmakta olan orijinal haline yönelik getirilebilecek muhtemel değişikliklerle ülkemize uygun hale dönüştürülebilmesi için gerekli asgari koşulları belirleyecek olan "Eylem Planı" açıklanmış ve proje sonuçlandırılmıştır (www.rosettaplani.gen.tr, 2007).

Belçika'da uygulanmış ve başarılı olmuş olan bu planın, ülkemizde de uygulanması genç işsizliğin azaltılması için önem taşımaktadır. Ancak planın, ülkemizdeki genç işsizlerin durumu göz önüne alınarak yapılan düzenlemelere uygun olarak uygulanması gerekmektedir. Ayrıca genç nüfusun büyüklüğü göz önüne alındığında bu planın diğer gruplara olumsuz etkilerinin olacağı göz ardı edilmemelidir. Planın başarılı olması için toplumdaki tüm kesimlere anlatılması ve toplumsal mutabakatın sağlanması önemlidir.

4.4.4. Bilişim Çırakları Projesi

Gençlere yönelik diğer bir proje; Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü (SYDGM), Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM) ve Kurum arasında 19 Ağustos 2004 tarihinde imzalanan ve uygulamaya konulan Bilişim Çırakları Projesidir (İŞKUR, 2005a: 58).

İhracatçı ve potansiyel ihracatçı firmalara ara eleman yetiştirmeyi amaçlayan Proje ile ilk etapta ekonomik ve sosyal yoksunluk içinde bulunan 1.020 lise ve/veya meslek lisesi mezunu gencin, bilgi teknolojileri konusunda eğitilerek kapasitelerinin yükseltilmesi ve ihracatçı KOBİ'lerde istihdamlarının sağlanması hedeflenmiştir. Ayrıca Proje ile kurum ve kuruluşlar arasında proje geliştirme konusundaki işbirliğinin geliştirilmesi ve KOBİ'lerde çalışan işgücünün niteliğinin yükseltilmesi amaçlanmıştır (İŞKUR, 2004: 1-3). Proje, 09.11.2005 tarihinde başlatılmış ve 30.05.2006 tarihinde sonuçlanmıştır. Proje kapsamında 68 eğitim programı düzenlenmiş olup, bu programlara toplam 1.020 issizin katılımı sağlanmıştır. Proje, ihracat kapasiteleri dikkate alınarak 14 ilde

(İstanbul, İzmir, Bursa, Ankara, Kocaeli, Manisa, Denizli, Sakarya, Gaziantep, Adana, Mersin, Konya, Kayseri ve Trabzon) uygulanmıştır (İŞKUR, 2006a: 44).

4.4.4. Yeni İstihdam Paketi

"İstihdam paketi" olarak adlandırılan İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapan Kanun Tasarısı ile TBMM Genel Kurulunda kabul edilen paket, genç işsizliği ile mücadele ve genç istihdamını teşvik etme yönünde yeni uygulamalar öngörmektedir. Yeni istihdam paketinde yer alan gençlere yönelik uygulama; 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük olanların istihdamında prim indirimi uygulanması ve bu primlerin İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmasıdır (ÇSGB, 2008).

Pakete göre işe alınan kadınlar ile 18-29 yaş arasındaki gençlere ait SSK primleri, 5 yıl boyunca İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacaktır. Buna göre, kadınlar ve gençlerin, işverene ait sigorta priminin; 1. yıl için yüzde 100'ü, 2. yıl için yüzde 80'ini, 3. yıl için yüzde 60'ı, 4. yıl için yüzde 40'ı, 5. yıl için yüzde 20'si İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacaktır (Resmi Gazete, 2008).

İşveren hissesine ait primlerin İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanabilmesi için, sigortalıların aylık prim ve hizmet belgelerinin Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmesi ve sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin sigortalı hissesine isabet eden tutarı ile İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmayan işveren hissesine ait tutarın ödenmiş olması şartı aranacaktır. İşveren tarafından ödenmesi gereken primlerin geç ödenmesi halinde, bu gecikme zammı işverenden tahsil edilecektir (ÇSGB, 2008).

Yeni istihdam paketine en çok yapılan eleştirilerin başında, genç istihdamını teşvik amacıyla uygulanacak olan prim indiriminin, 30 yaş üstündeki çalışanları işten çıkarılma riskiyle karşı karşıya bırakabileceğinden yeni bir işsiz grubu yaratabileceği gelmektedir (Kurt, 2007). Gerçekten hükümetin yeni istihdam paketinde getirdiği ve 18-29 yaş arası gençlerin sigorta primlerinin 5 yıl boyunca İşsizlik Sigortası Fonu tarafından ödenmesini öngören düzenleme ile işverenler, 18-29 yaş arasındaki gençleri işe alıp, 30 yaş üstündekileri işten çıkarma yoluna gidebilirler. Bu durum bir taraftan genç işsizliği azalmasına diğer taraftan 30 yaş üstündekilerde işsizliğin artmasına yol açabilir.

Yeni istihdam paketine getirilen diğeri bir eleştirisi ise; gençlerin sigorta primlerinin 5 yıl boyunca İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanacak olmasıdır. İşsizlik sigortası, çalışanların işsiz kaldıklarında işsizlik ödeneği almalarını ve yeni bir iş bulana kadar sıkıntı yaşamamasını sağlamayı amaçlayan bir uygulamadır. İşsizlik ödeneğinden yararlanma koşullarının ağırlığı ve işsizlik ödeneklerinin düşük olması nedenleri ile fonda büyük miktarda para birikmiştir. Ancak işsizlik sigortası konusunda yapılması gereken bu fonda biriken kaynağı aşındırmak değil, fondan yararlanma koşullarını kolaylaştırmak ve böylece daha geniş işsiz kesimine yeterli miktarda işsizlik ödeneği vermek olmalıdır (Selvi, 2008: 62).

4.5. Türkiye’de Uygulanan Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Sonuçları

Gençlere yönelik aktif politikaların etkilerinin olumlu olup olmadığı, gelecekte bu gruplara yönelik doğru politika ve program oluşturmada büyük önem taşımaktadır. Ancak AİPP’ları değerlendirmek önemli kaynak ve zaman ayırmayı gerektirmektedir. AİPP’larının çoğu masraflıdır ve o yüzden özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde dikkatli ve makul AİPP’ları değerlendirmeleri gereklidir.

Türkiye’de aktif işgücü piyasası programları için bir “değerlendirme kültürü” oluşmamış ve gelişmemiştir. O yüzden Türkiye’de aktif işgücü programlarının genç işsizler üzerindeki etkilerini ortaya koyan bir çalışma bulunmamaktadır. Ancak spesifik olarak gençler üzerine odaklanmamasına rağmen aktif işgücü piyasası programlarının sonuçlarını ortaya koyan iki çalışma mevcuttur. Bu iki çalışma bize aktif işgücü programlarının genç işsizler üzerindeki etkileri konusunda önemli bulgular sunmaktadır.

Bu çalışmalardan biri “Cross Country Study of Active Labor Programs” başlığını taşıyan, Polonya, Macaristan, Çek Cumhuriyeti ve Türkiye’yi kapsayan ülkelerarası bir araştırma projesidir. 1997 yılında gerçekleştirilen çalışmanın Türkiye ayağına baktığımızda; Türkiye İş Kurumu tarafından 1995 yılında uygulanan aktif işgücü piyasası politikalarının ve özellikle de işgücü yetiştirme programlarının etkilerinin araştırıldığı görülmüştür. Araştırmada İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa ve Adana illeri örnekleme dahil edilmiş ve yarı-deneysel etki araştırması benimsenmiştir (Varçın, 2004: 131).

Araştırma sonuçlarına baktığımızda; programlara katılan kursiyerlerin büyük bir çoğunluğunun (%75) 25 yaşın altında olduğu belirlenmiştir. Kursiyerlerin çok önemli bir kısmı (%70), eğitim programlarında kazandıkları vasıfların iş bulmada işlerine yaradıkları belirtmişlerdir. Programların üzerinden iki yıl geçtikten sonra bile kursiyerlerin yarısından fazlası kurslarda kazandıkları vasıfları hala kullandıklarını belirtmişlerdir. Programların önemli bir sonucu olan, kurs sonrası istihdam edilme oranı (%75) gibi yüksek bir oranda gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulguları, program tamamlandıktan iki yıl sonra bile kursiyerlerin önemli bir oranının (%63) 1997’de istihdam edildiğini göstermektedir. Ancak programın akabinde programa katılan kişilerin istihdamı yüksek iken zaman geçtikçe bu etki negatife dönüşmektedir. Programın etkisi gelir açısından ise pozitif bir sonuca işaret etmektedir (a.g.e., 146-152).

AİPP’larını etkilerini değerlendiren bir diğer çalışma ise, AB desteği ile İŞKUR tarafından yürütülen ve 242 projeyi kapsayan “Yeni Fırsatlar Programı” değerlendirme çalışmasıdır. Bu değerlendirme raporu (2007) bize aktif işgücü programlarının genç işsizler üzerindeki etkileri konusunda önemli bulgular sunmaktadır. Araştırmada örneklem olarak 50 proje seçilmiş ve bu projelerde yer almış 271 kursiyer ile görüşülmüştür. Bu rapordaki bulgulara göre; projeye katılanların eğitim düzeylerine bakıldığında, %29,9’unun genel lise, %14,8’inin meslek lisesi, %13,7’sinin yüksekokul, %18’inin üniversitesi mezunu ve geri kalanının ilköğretim mezunu olduğu görülmektedir. Burada, lise ve yüksek eğitim mezunlarının yani eğitilmiş genç işsizlerin oranının yüksekliği dikkat çekmektedir. Bu durum, lise veya üniversite mezunlarının işgücü piyasasının talep ettiği vasıfları karşılamada yetersiz kaldıklarını akla getirmektedir. Üstelik bu araştırmada gençlerin bir kısmı sahip oldukları vasfi yetersiz bulduklarını ya da yeni vasıf arayışında olduklarını, “kurslar nitelik kazandırdı” (%84,5), ve “nitelik geliştirdi” (%87,5) ifadeleri ile açıklamışlardır. Gençler bu program sayesinde daha iyi kariyer fırsatına sahip olduklarını (%73,3), daha iyi gelir olanaklarına kavuşacaklarını (%58,2) düşünmektedirler. Ayrıca katılımcıların %65,3’ü verilen eğitimin kalitesini tatminkar düzeyde, %31,7’si kısmen tatminkar düzeyde, %3’ü ise yetersiz düzeyde bulmuşlardır (Varçın ve diğ., 2007: 37).

Ancak projelerin %74'ünün istihdam amaçlı olduğu düşünülürken, AİPP'nin istihdam yaratma kapasitesi İŞKUR'un yaklaşık %50 olan beklentisinin altında bir seviyede kalmıştır. Projeye katılanların %47,2'si iş bulduklarını veya iş bulma konusunda ümitli olduklarını ifade etmişlerdir. Araştırma yapıldığı sırada projelerin çoğunun henüz yeni tamamlanmış olması ve katılanların birçoğunun iş arama süreci içerisinde olması istihdam beklentilerinin düşük düzeyde gerçekleşmesine neden olmuş olabilir. Bu yüzden ileriki zamanlarda olumlu sonuçların artması beklenebilir. Buna rağmen bu tür eğitim projesini üstlenen kurum ve kuruluşların %69,3'ünün ilk kez AB projesi yürüttüklerini, %85'inin deneyimleri olmamasına rağmen proje hedeflerine ulaştıklarını ve %77'sinin de ileride benzer projede yer almaya düşündüklerini ifade etmeleri programın başarılı sonuçları olarak görülebilir (Savcı, 2007: 104).

4.6. Genel Bir Değerlendirme

Türkiye'de uzun yıllar boyunca bilinçli ve yaygın bir işsizlikle mücadele politikası uygulanmamıştır. Kalkınma planlarında işsizlikle mücadele ve istihdamın artışının gerçekleşmesi, ekonomik gelişmenin sonucu olarak görülmüş ancak bu öngörüler gerçekleşmemiş, yıllar itibariyle işsizlik sorununu daha da arttırmıştır. Ayrıca bu dönemde, özel olarak gençlerin istihdam sorununun çözümüne yönelik önlemlerden de pek fazla bahsedilmemiştir.

İşsizlik sorunun ekonomik büyümeyle çözülemeyeceğinin anlaşılması ile birlikte özellikle 1990'lı yıllarda işgücü piyasası önlemlerine daha fazla yer verilmeye başlanmış ve aktif işgücü piyasası politikaları uygulanmaya başlanmıştır. Türkiye'de aktif işgücü piyasası politikalarının temel uygulayıcısı olan İŞKUR, başta eğitim programları olmak üzere, iş ve kariyer danışmanlık hizmetleri, kamu yararına çalışma programları gibi aktif programlar yürütse de yeterli değildir.

Ayrıca, Türkiye'de işgücü piyasası önlemleri yeterli düzeyde olmamakla beraber yeterli kaynak da ayrılmadığı söylenebilir. Türkiye'de işgücü piyasası önlemleri için ne kadar kaynak kullanıldığı ve harcama yapıldığına ilişkin bir veri bulunmamakta ve bu yüzden de diğer ülkelerle karşılaştırma yapılamamaktadır.

Ancak son yıllarda Türkiye'de aktif işgücü piyasası politikaları uygulamalarını ve bu uygulamaların kalitesini arttıracak bazı önemli gelişmeler yaşanmıştır. Öncelikle, 2003

yılında yapılan yasal düzenleme ile Türkiye İş Kurumu işgücü piyasasında meydana gelen gelişmeleri izleyebilecek, aktif işgücü politikalarını uygulayabilecek ve işsizlikle mücadele ve istihdamın geliştirilmesinde etkili olacak bir yapıya kavuşturulmuştur. İŞKUR, görev ve sorumluluklarını yerine getirme ve kapasitesini artırma konusunda daha başlangıç aşamasında olduğundan aktif istihdam politikaları konusunda sınırlı düzeyde hizmet vermektedir.

Türkiye İş Kurumu özellikle son yıllarda Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi'ne uygun Aktif İstihdam tedbirlerinin uygulanması bağlamında gençlerin işgücü piyasasına girişte yaşadığı sorunları ortadan kaldırmaya ve genç istihdamını arttırmaya yönelik birtakım projelere de imza atmaktadır. Bunun en temel örneği, Avrupa İstihdam Stratejisi'ne uyum kapsamında 2003 yılında uygulamaya giren “Aktif İşgücü Programları Projesi (AİPP)”dir. Bu proje ile ülkemizde ilk defa kapsamlı bir aktif istihdam politikası uygulama imkanı olmuş, kadınlar, gençler ve uzun süreli işsizler gibi dezavantajlı grupların emek piyasalarına tekrar girmeleri ve sosyal dışlanmanın engellenmesi sözkonusu olabilmıştır. Yine Türkiye İş Kurumu'nun ülkemizdeki sivil toplum kuruluşları ile ortak olarak yürüttüğü Bilişim Çırakları Projesi ve Rosetta Planı gibi genç işsizlere yönelik bazı projelerde mevcuttur.

Ayrıca TBMM Genel Kurulunda kabul edilen Yeni İstihdam Paketi ile 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük olan gençlerin istihdamını teşvik amacıyla prim indirimi uygulanması öngörülmüştür. Bu uygulamanın genç istihdamı sorununa önemli çözümler getireceği ümit edilmektedir.

Gençlere yönelik aktif politikaların etkilerinin olumlu olup olmadığı, gelecekte bu gruplara yönelik doğru politika ve program oluşturmada büyük önem taşımaktadır. Bir değerlendirme kültürü olmayan Türkiye'de aktif işgücü programlarının genç işsizler üzerindeki etkilerini ortaya koyan spesifik bir çalışma bulunmamakla birlikte aktif işgücü piyasası programlarının sonuçlarını ortaya koyan iki değerlendirme çalışması yapılmıştır. Aktif işgücü programlarının genç işsizler üzerindeki etkileri konusunda da önemli bulgular sunan bu çalışmaların, olumlu sonuçları bulunmakla beraber çok fazla başarılı olmadığı görülmüştür.

BÖLÜM 5: GENÇ İŞSİZLERE YÖNELİK AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKA ARAÇLARI İLE İLGİLİ BİR DEĞERLENDİRME: “BİLİŞİM ÇIRAKLARI PROJESİ” ÖRNEĞİ

5.1. “Bilişim Çırakları Projesi”nin Genel Bir Tanıtımı

Dünyanın pek çok ülkesinde olduğu gibi ciddi bir genç işsizliği sorunuyla karşı karşıya olan Türkiye, genç işsizliği ile mücadelede 1980’li yılların ortasından bu yana OECD ülkelerindeki deneyimlerden de yararlanarak çeşitli aktif işgücü piyasası program ve projelerini uygulamaya koymuştur.

Ancak Türkiye’de spesifik olarak genç işsizleri hedefleyen aktif program ve projeler çok azdır. Bu araştırmada “Bilişim Çırakları Projesi” doğrudan genç işsizleri hedef alan çok az programdan biri olduğu için seçilmiştir.

“Bilişim Çırakları Projesi”, 19 Ağustos 2004 tarihinde uygulamaya konulmuş ve Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü (SYDF), KOSGEB, Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM) Başkanlığı ve Türkiye İş Kurumu tarafından yürütülmüştür (İŞKUR, 2005a: 54).

Bilişim Çırakları, ekonomik ve sosyal yoksunluk içinde olan, lise ve/veya meslek lisesi mezunu ve Türkiye İş Kurumu’na kayıtlı işsiz, fakir gençler arasından seçilen vatandaşların ileri teknoloji alanında eğitilerek sertifika alanların KOBİ ölçeğindeki işletmelerde istihdam edilmelerinin yolunu açmak için açılan meslek kurslarıdır. (KOBİ, 2007). Proje ile bilişim teknolojilerini etkin bir şekilde kullanabilen nitelikli insan gücü yetiştirilmesi, ihracatçı KOBİ’lerin ara eleman ihtiyacının karşılanması ve kurum ve kuruluşlar arasında proje geliştirme konusundaki işbirliğinin geliştirilmesi hedeflenmiştir (TİM, 2008).

Proje, 09.11.2005 tarihinde başlatılmış ve 30.05.2006 tarihinde sonuçlanmıştır. Proje kapsamında; 68 eğitim programı düzenlenmiş olup, bu programlara toplam 1.020 işsiz katılımı sağlanmıştır. Proje, ihracat kapasiteleri dikkate alınarak 14 ilde (İstanbul, İzmir, Bursa, Ankara, Kocaeli, Manisa, Denizli, Sakarya, Gaziantep, Adana, Mersin, Konya, Kayseri ve Trabzon) uygulanmıştır (İŞKUR, 2005a: 54).

Bu projede katılımcılara 6 aylık kurs kapsamında, 200 saat temel İngilizce, 120 saat temel bilişim, 60 saat sistem, 120 saat muhasebe, 100 saat dış ticaret ve 40 saat dış ticaret portalları eğitimi olmak üzere toplam 640 saatlik bir eğitim verilmiştir (KOBİ, 2007).

Gençlere yönelik aktif politikaların etkilerinin olumlu olup olmadığı, gelecekte bu gruplara yönelik doğru politika ve program oluşturmada büyük önem taşımaktadır.

Dolayısıyla “Bilişim Çırakları Projesi”nin katılımcı gençler üzerindeki etkilerinin değerlendirileceği bu araştırma, aktif işgücü piyasası programlarının gençlerin beceri düzeyleri, gelir ve istihdamlarına yönelik katkılarının artırılması ve geliştirilmesi, genç istihdamını geliştirmeye yönelik oluşturulacak yeni politikaların yönlendirilmesi ve geliştirilmesine ışık tutması yönünden büyük önem taşımaktadır.

Bu bölümde alan araştırmasının temel amacı, ülkemizde genç işsizlere yönelik olarak uygulanan aktif işgücü piyasası programlardan biri olan “Bilişim Çırakları Projesi”nin genç işsizler üzerinde istihdam, gelir ve psiko-sosyal bakımdan etkilerinin neler olduğunu, başarı veya başarısızlıklarının nelerden kaynaklandığını öğrenmek ve elde edilen bulgulara dayanarak ülkemizde genç işsizliği ile mücadele edilmesi ve genç istihdamının artırılması ve geliştirilmesi için önerilerde bulunmaktır. Bu amaç çerçevesinde araştırma aşağıdaki sorulara yanıtlar aramıştır:

Politikadan yararlananların;

-Genel özellikleri nelerdir?

-Katıldıkları program, düzenli bir iş bulma olasılığını arttırmış mıdır?

-Programdan sonra gelirlerinde eskiye oranla bir artış olmuş mudur?

-İş ya da işyeri değiştirme sıklıkları nasıldır?

-Katıldıkları programın, mesleklerin gerektirdiği bilgi, beceri ve tutumları kazandırmadaki başarı derecesi hakkındaki görüşleri nelerdir?

-Elde ettikleri bilgi ve beceriyi kullanma düzeyleri nasıldır?

-Programın genel olarak başarı derecesi hakkındaki görüşleri nelerdir?

-Kursların geliştirilmesine ilişkin önerileri nelerdir?

-Gelecekte genç işsizlere yönelik olarak uygulanması gereken politika ve programlara ilişkin görüşler nelerdir?

Politikayı uygulayıcılarının;

-Genel özellikleri nelerdir?

-Programın genel olarak başarı derecesi hakkındaki görüşleri nelerdir?

-Gelecekte genç işsizlere yönelik olarak uygulanması gereken politika ve programlara ilişkin görüşler nelerdir?

Araştırmanın temel hipotezi ise ikinci bölümde bahsettiğimiz, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki gençlere yönelik olarak uygulanmış aktif programların olumsuz sonuçlarını da gözönünde bulundurarak, Türkiye’de genç işsizliği ile mücadelede uygulanan aktif işgücü piyasası politikalarının, genç katılımcıların iş bulma, gelir, bilgi ve beceri kazanma ve kullanma gibi işgücü piyasasındaki konumları üzerinde etkili olmadığıdır.

5.2. Araştırmanın Yöntemi, Evreni ve Örnekleme

Araştırma da niceliksel ve niteliksel olmak üzere iki yöntem benimsenmiştir. Niceliksel olarak AİPP’lerinin genel etkilerini ortaya koymak amacıyla anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

Niteliksel olarak ise, anket uygulamaları ile ortaya konamayan, politika uygulayan ve politikadan yararlananların programa yönelik görüş ve önerilerini elde etmek üzere politika uygulayan ve politikadan yararlananlara derinlemesine mülakat yapılmıştır. Yapılacak niteliksel analizler ile program ile ilgili olan iki önemli tarafın yani programı uygulayan idarecilerin ve programdan faydalananların görüşleri göz önünde bulundurulmuş ve nicel olarak ölçülemeyenlerin etkilerini değerlendirilmiş olacaktır.

Araştırmanın teorik evrenini, 09.11.2005 tarihinde başlatılıp ve 30.05.2006 tarihinde tamamlanmış olan Bilişim Çırakları Projesi’ni bitiren gençler ile projeyi uygulayan Türkiye İş Kurumu idarecileri olmak üzere 2 grup oluşturmaktadır. Çalışma bağlamında bu iki grup üzerinde anket ve mülakat çalışması yapılmıştır.

Araştırmaya katılan kursiyerlerin evren ve örnekleme ilişkin sayısal dağılımları aşağıdaki tablolarda sunulmaktadır.

Tablo 24. Kursiyer Evreni ve Örnekleme

	Evren	Örneklem	Araştırmaya Katılan	Katılım Oranı
İstanbul	58	58	50	86,2
Kocaeli	59	59	54	91,5
Sakarya	58	58	56	96,5
Bursa	73	-	-	-
İzmir	135	-	-	-
Ankara	75	-	-	-
Manisa	75	-	-	-
Denizli	74	-	-	-
Gaziantep	58	-	-	-
Mersin	75	-	-	-
Adana	74	-	-	-
Konya	73	-	-	-
Kayseri	74	-	-	-
Trabzon	45	-	-	-
Toplam	1006	175	160	91,4

Bilişim Çırakları Projesi'nin 14 ilde toplam 1020 gence uygulanması öngörülmüş ancak fiili olarak 1006 kişiye uygulanmıştır. Yukarıdaki tablolarda fiili rakamlar dikkate alınmıştır. Yani Bilişim Çırakları Projesi'ni bitiren 1006 kişi araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise İstanbul, Sakarya ve Kocaeli illerinde projeye katılan ve bitiren 180 kişi oluşturmaktadır. Ancak bu 175 kişiden 160 kişiye ulaşılabilmiş ve anket uygulanmıştır. Sakarya ilinde projeye katılan ve bitiren 25 kişiye ise derinlemesine mülakat yapılmıştır.

Araştırmaya katılan politika uygulayıcılarının evren ve örnekleme ilişkin sayısal dağılımları aşağıdaki tablolarda sunulmaktadır.

Tablo 25. Politika Uygulayıcıları Evren ve Örnekleme

	Evren	Örneklem	Araştırmaya Katılan	Katılım Oranı
İl Müdürü	14	14	12	85,7
İl Müdür Yardımcısı	26	26	14	53,8
Şube Müdürü	44	44	20	45,4
Toplam	84	84	46	54,8

Projeyi yürüten Türkiye İş Kurumu idarecilerinin evrenini, projenin 14 ilde yürütülmesi sebebiyle bu illerdeki il müdür, il müdür yardımcısı ve şube müdürlerinden oluşan 84 kişi oluşturmaktadır. Araştırma evreni sayısının az olmasından dolayı araştırma evrenini oluşturan 84 kişi örnekleme dahil edilmiştir. Yani araştırmanın örneklemini de 84 kişi oluşturmaktadır. Ancak 84 kişiden 46 kişiye ulaşabilmiş ve anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Projeyi uygulayan Türkiye İş Kurumu idarecilerinden 5 kişiye ise derinlemesine mülakat yapılmıştır.

Araştırmanın hazırlık aşamasında İstanbul, Sakarya ve Kocaeli İş Kurumu İl Müdürlükleri idarecileri ile görüşülmüş ve kursiyerlerin adres ve telefon bilgileri alınmıştır. Araştırma 10.12.2007 tarihinde başlamış, 24.02.2008 tarihinde sonuçlandırılmıştır. Sakarya ilindeki kursiyerlerin tamamı için anket uygulamaları yüzyüze gerçekleştirilmiştir. Kocaeli ilindeki kursiyerlerin bir bölümüne yüzyüze, bir bölümüne internet üzerinden anket yapılmış, İstanbul ilindeki anket uygulamasının tamamı ise internet üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Projenin uygulandığı 14 ildeki Türkiye İş Kurumu idarecilerine ise anketler elektronik posta aracılığıyla gönderilmiştir. İlk çağrıya 26 kişiden cevap gelmiş, ikinci çağrıya ise 20 kişi olmak üzere toplamda 46 anket elektronik posta yoluyla elde edilmiştir.

Eldeki verilerin yaklaşık iki yıl geriye dayanması ve güncel olmaması nedeniyle verilerin toplanmasında bazı sorunlara yol açmıştır. Örneklem grubunda yer alan kişilerin bir bölümünün adres ve telefon değiştirdiği, bir bölümünün ise askerlik, evlilik vb. sebeplerle başka illerde buldukları veya yaşadıkları tespit edilmiştir.

AİPP'lerinin genel etkilerini ortaya koymak için araştırma sonucu elde edilen niceliksel verilere frekans analizi yapılmıştır. AİPP'lerinin genel etkilerinin yanısıra bu politikaların kimler için daha çok olumlu ya da olumsuz sonuçlara yol açtığını değerlendirmek için, analizler alt gruplar temelinde yapılması gerekmektedir. Bu yüzden bazı tablolardaki niceliksel veriler için cinsiyet, yaş ve eğitime göre detaylı analizlere yer verilmiştir. Bu analiz için Khi-kare (bağımsızlık) testi kullanılmış ve bu test için anlamlılık düzeyi 0,05 alınmıştır. Khi-kare testi için SPSS 10.0 paket programı kullanılmıştır.

Çalışmada niceliksel araştırma bulgularına ek olarak, nitel araştırma kapsamında mülakata katılanların ifadelerinden örneklere de yer verilmiştir.

Bu çalışmada yapılan anket ve mülakatlarla, hem programa katılan kursiyerlerin programı bitirdikten yaklaşık 2 yıl sonraki işgücü piyasasındaki konumlarının tespit edilmesine ilişkin bir etki değerlendirmesi hem de programların ne kadar etkin yürütüldüğüne ilişkin bir süreç değerlendirmesi yapılmış olacaktır.

5.3. Araştırmanın Bulguları

Bu bölümde analizler, önce Bilişim Çırakları Projesi'ne katılan kursiyerlere ve daha sonra bu projenin uygulayıcısı olan Türkiye İş Kurumu idarecilerine ilişkin elde edilen niceliksel ve niteliksel bulguları değerlendirmeye yönelik olarak iki grup altında gerçekleştirilmiştir.

5.3.1. Katılımcılara İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu alt bölümde Bilişim Çırakları Projesi'ne katılan kursiyerlere ilişkin genel bilgiler, kursa katılmadan önceki iş ve işsizlik durumları, aldıkları kursa ilişkin görüşleri, çalıştıkları iş ve işyeri koşullarına ilişkin görüşleri, kursun başarı ya da başarısızlığına ilişkin görüşleri, kursların nasıl ve hangi konularda düzenlenmesi gerektiği konusunda katılımcıların önerileri ve gelecekte genç işsizlere uygulanması gereken politika ve programlara ilişkin görüşleri ile ilgili niceliksel ve niteliksel bulgular değerlendirilmiştir.

5.3.1.1. Katılımcılara İlişkin Genel Bilgiler

Bu kısımda kursa katılanlara ilişkin yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyleri gibi genel bilgiler verilerek yorumlanmıştır.

Katılımcıların yaş dağılımlarına ilişkin sayı ve yüzdeler Tablo 26'da verilmiştir.

Tablo 26. Yaşlara Göre Dağılım

Yaş Grupları	Sayı	Yüzde
15-19 yaş arası	34	21,2
20-24 yaş arası	91	56,9
25 ve daha büyük	35	21,9
Toplam	160	100,0

Katılımcıların yaşları incelendiğinde; 15-19 yaş grubunda olanların oranının %21,2, 22-24 yaş grubunda olanların oranının ise %56,9 olduğu görülmektedir. 25 ve daha yukarı yaş grubunda olanların oranı ise %21,9'dur. Ayrıca katılımcıların yaş ortalamasının 22,1 olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaşlarında dikkat edilmesi gereken husus; bu yaş dağılımının kursa katıldıkları zamanki mi yoksa şimdiki zamanki yaşları mı olup olmadığıdır. Burada katılımcıların kursa katıldıkları zamanki yaşları dikkate alınmıştır. Görüldüğü üzere “Bilişim Çırakları Projesi” bir genç projesidir. Proje, 15-24 yaş arasındaki genç işsizleri hedeflemiştir.

Katılımcıların cinsiyet durumlarına ilişkin sayı ve yüzdeler Tablo 27’de verilmiştir.

Tablo 27. Cinsiyete Göre Dağılım

Cinsiyet	Sayı	Yüzde
Kadın	74	46,2
Erkek	86	53,8
Toplam	160	100,0

Katılımcıların cinsiyete göre dağılımına bakıldığında; katılımcıların %46,2’sinin kadın, %53,8’inin ise erkek olduğu görülmektedir. Görüldüğü üzere projeye katılımında cinsiyet ayrımı yapılmamıştır. Kadın ve erkek açısından katılımcıların dağılımı yaklaşık olarak birbirine eşittir.

Katılımcıların medeni durumlarına ilişkin sayı ve yüzdeler Tablo 28’de verilmiştir.

Tablo 28. Medeni Duruma İlişkin Dağılım

Medeni Durum	Sayı	Yüzde
Evli	39	24,4
Bekar	121	75,6
Toplam	160	100,0

Katılımcıların medeni durumuna ilişkin dağılım incelendiğinde; katılımcıların çoğunluğunun (%75,6) bekar, %24,4’ünün ise evli olduğu gözlenmektedir. Görüldüğü üzere bekar olanların oranı çok yüksektir ve çoğunluğu erkektir. Yapılan mülakatlarda özellikle erkekler bir aile kurmak istedikleri halde kuramadıklarını belirtmişlerdir. Bunun nedenini; bazıları işsiz olmalarına, bazıları aile kurmak için elde ettikleri gelirlerinin yetersizliğine ve bazıları birikimleri olmadıkları için birikim yapmak istemelerine bağlamışlardır.

Katılımcılardan çocuk sahibi olanların kaç çocuğu olduğuna ilişkin sayı ve yüzdeler Tablo 29’da verilmiştir.

Tablo 29. Çocuk Sayısına İlişkin Dağılım

Çocuk Sayısı	Sayı	Yüzde
1	22	84,6
2	4	15,4
Toplam	160	100,0

Katılımcıların çocuk sayısına ilişkin dağılıma baktığımızda; katılımcılardan çocuk sahibi olanların %84,6’sı 1 çocuk, %15,4’ü ise 2 çocuk sahibidir. Yapılan mülakatlarda bireyler az sayıda çocuk sahibi olmanın nedeni olarak hem çok genç olmalarını hem de fazla çocuk bakmak için gelirlerinin yeterli olmamasını göstermektedirler.

Katılımcıların eğitim düzeylerine ilişkin sayı ve yüzdeler Tablo 30’da verilmiştir.

Tablo 30. Eğitim Düzeyine Göre Dağılım

Eğitim Düzeyi	Sayı	Yüzde
Genel Lise Mezunu	64	40,0
Meslek Lisesi Mezunu	75	46,9
Yüksekokul veya Üniversite Mezunu	21	13,1
Toplam	160	100,0

Katılımcıların eğitim düzeyine göre dağılımı incelendiğinde; katılımcıların %46,9’unun meslek lisesi mezunu olduğu, bunları %40,0 ile genel lise mezunlarının izlediği ve daha sonra da %13,1’lik bir oranla yüksekokul/üniversite mezunlarının geldiği görülmektedir.

Daha önceki bölümlerde belirttiğimiz gibi birçok araştırma, en yüksek işsizlik riskiyle kalanların düşük eğitim düzeyine sahip gençler olduğunu göstermektedir. Özellikle bizim gibi gelişmekte olan ülkelerde eksik istihdam ve enformal sektör istihdamı göz önüne alındığında, vasıfsız ve düşük eğitimlilerin istihdama başarılı bir şekilde sokulması önemlidir. Yani ilk ve ortaöğretim mezunları yüksek öğretim mezunlarından daha fazla işsizlik riskiyle karşı karşıyadırlar. Dezavantajlı işsiz gençleri istihdam etmek ve KOBİ’lerin ara eleman ihtiyacını karşılamak üzere bu proje özellikle lise mezunlarını hedeflemiştir. Ayrıca şunu da ifade etmek gerekir ki; bu proje tamamıyla lise mezunu işsizleri hedeflemesine rağmen yüksekokul veya üniversite mezunlarının %13,1’lik bir

oranla projede yer almaları, Türkiye’de eğitimli gençler arasındaki işsizlik sorununu gözler önüne sermektedir.

Katılımcıların kurstan nasıl haberdar olduklarına ilişkin sayı ve yüzdeler Tablo 31’de verilmiştir.

Tablo 31. Kurstan Haberdar Olma Biçimine İlişkin Dağılım

Haberdar Olma Biçimi	Sayı	Yüzde
Tanıdık ve arkadaşlar	98	61,3
İş Kurumu duyuruları	39	24,4
Gazete ilanları	11	6,9
İnternet	5	3,1
Diğer	7	4,4
Toplam	160	100,0

Katılımcıların kurstan haberdar olma şekillerine bakıldığında; katılımcıların kurstan haberdar olma yolunun en çok, %61,3’le tanıdık ve arkadaşlar aracılığıyla olduğu görülmektedir. Onu İş Kurumu duyuruları (%24,4) izlemektedir. Gazete ilanlarının (%6,9) ve internetin (%3,1) çok düşük oranlarda işlev gördüğü anlaşılmaktadır. Diğer seçeneğini işaretleyen %4,4’lük grup ise Sosyal Hizmetler Kurumu aracılığıyla kurstan haberdar olduklarını belirtmişlerdir.

5.3.1.2. Katılımcıların Kursta Katılmadan Önceki İş ve İşsizlik Durumları

Bu bölümde katılımcıların kursta katılmadan önceki iş ve işsizlik durumları incelenmiştir.

Katılımcıların kursta katılmadan önce bir işleri olup olmadığına ilişkin sayı ve yüzdeler Tablo 32’de verilmiştir.

Tablo 32. Kursta Katılmadan Önce Bir İşleri Olup Olmamasına Göre Dağılım

	Sayı	Yüzde
Evet	56	35,0
Hayır	104	65,0
Toplam	160	100,0

Tablo incelendiğinde; ankete katılanların %35’inin kursta katılmadan önce bir işe sahip oldukları, %65’inin ise proje öncesi işsiz oldukları görülmektedir.

Katılımcıların kurstan önce ne kadar süre işsiz kaldıklarına ilişkin sayı ve yüzdeler Tablo 33’de verilmiştir.

Tablo 33. Kurstan Önce Ne Kadar Süre İşsiz Kaldıklarına İlişkin Dağılım

	Sayı	Yüzde
6 ay ya da daha az	18	17,3
7 ile 12 ay arası	24	23,1
13 ile 24 ay arası	25	24,0
24 aydan fazla	37	35,6
Toplam	104	100,0

Tablo değerlendirildiğinde, katılımcılardan 24 aydan daha fazla süre işsiz kalanların oranı %35, 13 ile 24 ay arası bir süre işsiz kalanların oranı %24, 7 ile 12 ay arası bir süre işsiz kalanların oranı %23,1 ve 6 ay ya da daha az bir süre işsiz kalanların oranı ise %17,3 olduğu görülmektedir.

Gençlerin iş bulmak için geçirdikleri sürenin uzaması işsizliğin neden olduğu etkileri arttırmakta ve işsizliğin süreklilik kazanmasına neden olmaktadır. Gençlerin uzun süreli işsizliği onların niteliklerinin körelmesine sebep olabilmekte ve bu durum gelecekteki iş bulmalarını zorlaştırabilmektedir. Ayrıca iş arama süresinin uzaması kaçınılmaz olarak gençlerin iş bulma ümitlerini yitirerek işgücü piyasasının dışına itilmelerine de sebep olmaktadır (Özşuca, 2003: 75).

Katılımcı gençlerin iş arama süreleri incelendiğinde; OECD’nin 1 yıl ve daha fazla süreli işsizlik olarak tanımladığı uzun süreli işsizlerin oranı (%59,6), 1 yıldan daha uzun süre iş arayanların oranından (%40,4) daha yüksektir. 1 yıl ve daha fazla süreli iş arayan gençlerin oranı da oldukça yüksek görünmektedir. Uzun süreli işsizler iş bulmakta daha fazla sorun yaşamaktadır. Bu sürenin uzaması gençlerin iş bulma umudunun yitirilmesine ve işgücünden çıkılmasına yol açması bakımından risklidir.

Katılımcıların kurstan önceki yaptıkları işlere baktığımızda; bu işlerin genellikle kasiyerlik, tezgahtarlık ve sekreterlik gibi çok fazla nitelik gerektirmeyen işlerde yoğunlaştığı görülmektedir.

5.3.1.3. Katılımcıların Aldıkları Kurslara İlişkin Görüşleri

Bu kısımda katılımcıları kursa katılmaları yönünde motive eden faktörler, aldıkları kursun ve kurs eğitmenlerinin yeterlilikleri ve aldıkları kursun ekonomik ve psiko-sosyal etkilerine ilişkin niceliksel ve niteliksel bulgular incelenmiştir.

Katılımcıların kursa katılma yönünde motive eden faktörler hakkındaki görüşlerine ilişkin sayı ve yüzdeler Tablo 34’de verilmiştir.

Tablo 34. Katılımcıların Kursa Katılmaları Yönünde Kendilerini Motive Eden Faktörler Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Dağılım

	Çok Motive Etti & Motive Etti	Emin Değilim	Hiç Motive Etmedi & Motive Etmedi
İş bulmak	62,5	7,5	30,0
Kendi işimi kurmak	12,5	28,1	59,4
Bilgi ve beceri düzeyimi geliştirmek	73,8	10,6	15,6
Terfi şansımı arttırmak	43,1	20,6	36,3
Yeni insanlar ve yeni bir çevre ile tanışmak	80,0	6,9	13,1
Daha avantajlı bir işe geçme şansımı yükseltmek	49,4	13,1	37,5
Kursun parasal getirisinden faydalanmak (harcırah, yolluk vb)	46,3	10,0	43,8

Tablodaki sonuçlardan görüldüğü gibi, katılımcıların %62,5’i iş bulmanın kursa katılmaları yönünde kendilerini motive ettiğini, %30’u ise motive etmediğini belirtmişlerdir. Katılımcıların %12,5’i kendi işini kurmanın kursa katılmaları yönünde kendilerini motive ettiğini, %59,4’ü ise motive etmediğini ifade etmişlerdir. Bilgi ve beceri düzeyini geliştirmenin kendilerini kursa katılma yönünde motive ettiğini söyleyenlerin oranı %73,8, motive etmediğini söyleyenlerin oranı ise %15,6’dır. Terfi şansını arttırmanın kendilerini kursa katılmaları yönünde motive ettiğini söyleyenlerin oranı %43,1, motive etmediğini söyleyenlerin oranı ise %36,3’tür. Katılımcıların %80’i yeni insanlar ve yeni bir çevre ile tanışmanın kendilerini kursa katılmaları yönünde motive ettiğini, %13,1’i ise motive etmediğini belirtmişlerdir. Yine katılımcıların %49,4’ü ise daha avantajlı bir işe geçme şansını yükseltmenin kendilerini kursa katılmaları yönünde motive ettiğini, %37,5’i ise motive etmediğini ifade etmişlerdir. Son olarak kursun parasal getirisinden faydalanmanın katılımcıları kursa katılmaları

yönünde motive ettiğini söyleyenlerin oranı %46,3, motive etmeyenlerin oranı ise %43,8'dir.

Görüldüğü üzere katılımcıları kursa katılmaları yönünde motive eden faktörler sırasıyla; yeni insanlar ve çevre ile tanışmak (%80), bilgi ve beceri düzeyini geliştirmek (%73,8), iş bulmak (%62,5), daha avantajlı bir işe geçme şansını yükseltmek (%49,4), kursun parasal getirisinden faydalanmak (%46,3), terfi şansını arttırmak (%43,1) ve kendi işini kurmak (%12,5) tır.

Aşağıda mülakata katılanların bu konuyla ilgili ifadelerinden örnekler verilmiştir:

“Kursa gitmemdeki başlıca amacım iş bulmaktı. Bu kursla kendimi iyi yetiştireceğimi, iyi bir firmada işe gireceğimi ve iyi bir ücretle çalışacağımı düşünüyordum. Ayrıca bayan olarak ekonomik bağımsızlığımı da kazanacaktım” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Düz lise mezunuydum. İş ilanlarında firmalar muhasebe, bilgisayar ve İngilizce istiyorlardı ve bundan dolayı istediğim işe giremiyordum. Bu kursa katılmak isteme amacım niteliklerimi geliştirerek geçerli bir meslek sahibi olmak ve böylelikle kolaylıkla iş bulabilmektir. Kursun masrafsız olup yolluk vb. parasal getirisinin olması ise beni daha fazla teşvik etti” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Kurstan önce bir işim vardı. Bu kursa katılmak istememdeki amaç, bilgi ve beceri düzeyimi geliştirerek daha iyi bir kariyer elde etmektir. Yani kariyer imkanlarının olduğu, ücret ve çalışma koşullarının daha iyi olduğu bir işe geçmek istiyordum. Böylece çok istediğim ve gelir yetersizliğinden dolayı sürekli ertelediğim evliliği de yapabilecektim” (Kişisel Görüşme, 2008).

“O dönem muhasebe, bilgisayar ve İngilizce kurslarına çok gitmek istiyordum. Ancak maddi yetersizlikler nedeniyle hep erteliyordum. Bu kursu duyunca çok mutlu oldum. Hem kursun masraflarını veriyorlar hem de iş bulmayı garanti ediyorlardı. Daha ne isteyebilirdim. İŞKUR arada olunca daha güvenilir buldum. Sonuçta devlet güvencesi var diye düşündüm ve kursa katıldım” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Bayan olduğum için ailem her istediğim işe beni sokmuyordu. O yüzden işsizdim. Ancak çalışıp ekonomik bağımsızlığımı kazanmak istiyordum. Bu kursu İŞKUR verecek ve sonunda o işe yerleştirecekti. Böyle olunca ailemde daha bir güven oluştu ve

beni kursa gönderdiler. Ayrıca kursun ücretsiz ve masrafsız olması da bizim için önemliydi” (Kişisel Görüşme, 2008).

Sonuç olarak hem niceliksel hem de niteliksel veriler ortaya koymaktadır ki; ankete katılanları kursa katılmaları yönünde motive eden faktörler bilgi ve beceri düzeylerini geliştirmek, yeni çevre ve insanlarla tanışmak ve iş bulmaktır. Bu faktörlerin dışında başka bir işe geçiş şansını yükseltmek, terfi etmek ve kursun parasal getirisinden faydalanmak gibi faktörlerde ankete katılanları kursa katılmaları yönünde motive etmiştir.

AİPP’larının etkilerinin değerlendirilmesinde öncelikle verilen eğitimin kalitesinin değerlendirilmesi önemlidir. Aşağıdaki tabloda gerek kurs ve kurs eğitmenlerinin kalitesi ve gerekse programın katılımcılar üzerindeki etkileri ortaya konmuştur.

Katılımcıların kurs ve kurs eğitmenlerinin kalitesi ve kursun etkileri hakkındaki görüşlerine ilişkin sayı ve yüzdeler Tablo 35’te verilmiştir.

Tablo 35. Katılımcıların Kurs ve Kurs Eğitmenlerinin Kalitesi ve Kursun Etkileri Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Dağılım

	Tamamen Katılıyorum & Katılıyorum	Bir Fikrim Yok	Tamamen Katılmıyorum & Katılmıyorum
Kurs eğitmenlerinin eğiticilik anlamında yeterli olduğunu düşünüyorum	56,9	15,0	28,1
Kursta teorik ve pratik için ayrılan sürenin yeterli olduğunu düşünüyorum	33,8	14,4	51,9
Programın mesleki görev ve sorumluluklarımı öğrenmeme ve yerine getirmeme katkısı olmuştur	54,4	15,0	30,6
Program sonunda bilgi, beceri ve uygulama düzeyimde bir artış olduğunu düşünüyorum	68,1	15,6	16,3

Tablodaki bulgular değerlendirildiğinde, katılımcıların %56,9’u kurs eğitmenlerinin eğiticilik anlamında yeterli olduğunu belirtmişlerdir. Kursta teorik ve pratik için ayrılan sürenin yeterli olduğunu düşünenlerin oranı %33,4’tür. Bunlara ek olarak katılımcıların %54,4’ü programın mesleki görev ve sorumluluklarını öğrenme ve yerine getirmelerine katkısı olduğunu, %68,1’i ise programın bilgi, beceri ve uygulama düzeylerini arttırdığını belirtmişlerdir.

Aşağıda mülakata katılanların bu konuyla ilgili ifadelerinden örnekler verilmiştir:

“Bence bize verilen eğitim gayet güzeldi eğitim süresi 1 yıla kadar çıkartılabilir. Eğitimlerimiz süperdi motivasyon en üst düzeyde güzel bir eğitim almıştık” (Kişisel Görüşme, 2008)

“Bizim eğitim aldığımız koşullar gayet iyiydi. Eğitim konuları yeterliydi. Fakat derslerin süresi öğrenmek için yeterli değildi” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Kurstaki eğitim bizim için yeterli değildi. Bütün programları bir ay içinde öğretmeye çalıştılar. Bu da bize hiçbir katkı sağlamadı” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Öğretmenler daha özverili seçilmeliydi. Sınavla seçilmiş olabilir ama anlatımda başarısız olan öğretmenlerimiz vardı. Süre yeterli değildi daha fazla olmalıydı. Yöntemler iyiydi” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Süre çok kısıtlıydı ve bazı öğretmenlerimiz anlatım konusunda başarısızlardı. Eğitimler kendi branşlarında iyi değillerdi” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Bize verilen eğitimde öğretmenlerimiz bize verebilecekleri en iyi eğitim verdiler. Ama süremiz dersleri kavramamız için yeterli değildi. Özellikle muhasebe ve dış ticaret konusunda aldığımız eğitim yetersizdi. Bu durumda iş konusunda pasif kalmamıza neden oldu. Arkadaşlarımın çoğu işsiz ya da kendi çabalarıyla kursla alakası olmayan işlere girdiler”. (Kişisel Görüşme, 2008).

“Bence en önemli olanı İngilizce fakat biz 1 ay gibi çok kısa bir süre gördüğümüz için yabancı dilin pek faydasını göremedik. Çünkü alt yapımız pek yoktu. Ama diğer konularda bayağı bir ilerleme kaydettik” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Bence gelişen günümüz teknolojisine uygun olarak eğitim verilmeliydi. Dış ticaret eğitimini ilkin duyduğumuzda çok iyi bir proje gibi görünse de bugün birçoğumuz işsiz. Gerçekleri gizlemenin kimseye bir faydası olmayacaktır. Eğitimler çok iyiydi. Asla haklarını inkar edemem. Bir arkadaş oldular bize. Onlarında yapacağı şeyler kısıtlıydı sonuçta. Bir zaman zarfı vardı” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Genel süre kısaydı. Laboratuvar uygulamalarına yeterli süre ayrılmadı, dersler prosedürdeki gibi değil hayat içerisindeki gibi uygulama alanlarına göre öğretilmeliydi,

pratikteki gibi. Ama bu kurs sadece teoriye önem verdi pratiğe önem vermedi” (Kişisel Görüşme, 2008).

“İşyeriyle bağlantılı olarak yani haftanın 3 günü kurs iki gününde çalışacağı işyerinde eğitim gerekiyordu. Böyle olsaydı hem işe adaptasyon daha iyi olurdu hem de işin gereksinimleri olan konularda daha dikkatli bir şekilde derslere katılırdık. Süre kısaydı ve konular üzerinde hemen geçildi, yoğunlaşmadı ve zaman iyi kullanılmadı” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Bence herşeyden önce kursun süresi çok önemli. 1 hafta dış ticaret dersi alıp firmaya gittiğin zaman firma benden dış ticaretin süper olmasını isterse, İngilizcenin süper olmasını isterse ben ne yapabilirim” (Kişisel Görüşme, 2008).

Yapılan mülakatlardan elde edilen verilerin niceliksel bulguları desteklediği görülmektedir. Sonuç olarak hem niceliksel hem de niteliksel veriler ortaya koymaktadır ki; katılımcılar kurs eğitmenlerinin eğiticilik anlamında yeterli bulurken ancak kurs süresini teorik ve pratik anlamda yeterli bulmamaktadırlar. Ancak kursun kendilerinin bilgi ve beceri düzeylerini ve mesleki görev ve sorumluluklarını arttırdığını ifade etmektedirler.

Daha öncede bahsettiğimiz gibi AİPP’larının genel etkilerinin yanısıra bu politikaların kimler için daha çok olumlu ya da olumsuz sonuçlara yol açtığını değerlendirmek için, analizlerin alt gruplar temelinde yapılması gerekmektedir. Bu yüzden aşağıda cinsiyet, yaş ve eğitime göre detaylı analizlere yer verilmiştir. Yapılan χ^2 testinde 0.05 değeri esas alınmıştır.

Kurs eğitmenlerinin eğiticilik anlamında yeterli olduğu düşüncesine katılma derecesi ile cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş grupları arasındaki ilişkiyi gösteren çapraz dağılımlar ve χ^2 testi sonucu aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 36. Alt Gruplara Göre Katılımcıların Kurs Eğitimcilerinin Eğitimcilik Anlamında Yeterli Olduğu Düşüncesine Katılma Derecesi

	Tamamen Katılıyorum & Katılıyorum	Bir Fikrim Yok	Tamamen Katılmıyorum & Katılmıyorum
ALT GRUPLAR			
Cinsiyet			
Kadın	59,5	17,6	23,0
Erkek	54,7	12,8	32,6
$\chi^2=2,066$ C=0,356 P>0,05			
Eğitim			
Genel Lise Mezunu	67,2	12,5	20,3
Meslek Lisesi Mezunu	52,0	13,3	34,7
Yüksekokul veya Üniversite Mezunu	42,9	28,6	28,6
$\chi^2=7,751$ C=0,101 P>0,05			
Yaş			
15-19 yaş arası	55,9	14,6	29,4
20-24 yaş arası	62,6	15,4	22,0
25 ve daha büyük	42,9	14,3	42,9
$\chi^2=5,713$ C=0,222 P>0,05			

Kurs eğitimcilerinin eğitimcilik anlamında yeterli olduğu düşüncesine katılma derecesi ile cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş grupları arasında bir fark olup olmadığını test etmek üzere yapılan χ^2 testinde elde edilen değerlere baktığımızda; kurs eğitimcilerinin eğitimcilik anlamında yeterli olduğu düşüncesine katılma derecesi ile kadın ve erkek, eğitim düzeyi ve yaş grupları oranlarının dağılımında önemli istatistiksel fark görülmemiştir. Başka bir ifadeyle kurs eğitimcilerinin eğitimcilik anlamında yeterli olduğu düşüncesine katılma derecesi ile kadın ve erkek, eğitim düzeyi ve yaş grupları oranları arasında istatistiksel olarak 0,05 anlamlılık düzeyinde bir ilişki ortaya çıkmamıştır.

Kursta teorik ve pratik için ayrılan sürenin yeterli olduğu düşüncesine katılma derecesi ile cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş grupları arasındaki ilişkiyi gösteren çapraz dağılımlar ve χ^2 testi sonucu aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 37. Alt Gruplara Göre Katılımcıların Kursta Teorik ve Pratik İçin Ayrılan Sürenin Yeterli Olduğu Düşüncesine Katılma Derecesi

	Tamamen Katılıyorum & Katılıyorum	Bir Fikrim Yok	Tamamen Katılmıyorum & Katılmıyorum
ALT GRUPLAR			
Cinsiyet			
Kadın	36,5	9,5	54,1
Erkek	31,4	18,6	50,0
$\chi^2=2,746$ C=0,253 P>0,05			
Eğitim			
Genel Lise Mezunu	37,5	18,8	43,8
Meslek Lisesi Mezunu	33,3	10,7	56,0
Yüksekokul veya Üniversite Mezunu	23,8	14,3	61,9
$\chi^2=3,923$ C=0,417 P>0,05			
Yaş			
15-19 yaş arası	47,1	23,5	29,4
20-24 yaş arası	36,3	4,4	59,3
25 ve daha büyük	14,3	31,4	54,3
$\chi^2=25,575$ C=0,000 P<0,05			

Kursta teorik ve pratik için ayrılan sürenin yeterli olduğu düşüncesine katılma derecesi ile cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş grupları arasında bir fark olup olmadığını test etmek üzere yapılan χ^2 testinde elde edilen değerlere baktığımızda; kursta teorik ve pratik için ayrılan sürenin yeterli olduğu düşüncesine katılma derecesi ile kadın ve erkek, eğitim düzeyi oranlarının dağılımında önemli istatistiksel fark görülmemiş, yaş grupları oranlarının dağılımında ise önemli istatistiksel farklılık ortaya çıkmıştır. Yani sadece kursta teorik ve pratik için ayrılan sürenin yeterli olduğu düşüncesine katılma derecesi ile yaş grupları oranları arasında istatistiksel olarak 0,05 anlamlılık düzeyinde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Çapraz tablodan da görüleceği üzere yaş grubu içinde 15-19 yaş arasında olanlar, diğer yaş gruplarına göre kursta teorik ve pratik için ayrılan sürenin daha fazla yeterli olduğunu düşünmektedirler.

Programın mesleki görev ve sorumluluklarını öğrenme ve yerine getirmeye katkısı olduğu düşüncesine katılma derecesi ile cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş grupları

arasındaki ilişkiyi gösteren çapraz dağılımlar χ^2 testi sonucu aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 38. Alt Gruplara Göre Katılımcıların Programın Mesleki Görev ve Sorumluluklarını Öğrenme ve Yerine Getirmelerine Katkısı Olduğu Düşüncesine Katılma Derecesi

	Tamamen Katılıyorum & Katılıyorum	Bir Fikrim Yok	Tamamen Katılmıyorum & Katılmıyorum
ALT GRUPLAR			
Cinsiyet			
Kadın	60,8	16,2	23,0
Erkek	48,8	14,4	37,2
$\chi^2=3,817$ C=0,148 P>0,05			
Eğitim			
Genel Lise Mezunu	59,4	14,1	26,6
Meslek Lisesi Mezunu	53,3	16,0	30,7
Yüksekokul veya Üniversite Mezunu	42,9	14,3	42,9
$\chi^2=2,287$ C=0,683 P>0,05			
Yaş			
15-19 yaş arası	47,1	26,5	26,5
20-24 yaş arası	64,8	7,7	27,5
25 ve daha büyük	34,3	22,9	42,9
$\chi^2=14,623$ C=0,006 P<0,05			

Programın mesleki görev ve sorumluluklarını öğrenme ve yerine getirmeye katkısı olduğu düşüncesine katılma derecesi ile cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş grupları arasında bir fark olup olmadığını test etmek üzere yapılan χ^2 testinde elde edilen değerlere baktığımızda; programın mesleki görev ve sorumluluklarını öğrenme ve yerine getirmeye katkısı olduğu düşüncesine katılma derecesi ile kadın ve erkek, eğitim düzeyi oranlarının dağılımında önemli istatistiksel fark görülmemiş, yaş grupları oranlarının dağılımında ise önemli istatistiksel farklılık ortaya çıkmıştır. Yani sadece programın mesleki görev ve sorumluluklarını öğrenme ve yerine getirmeye katkısı olduğu düşüncesine katılma derecesi ile yaş grupları oranları arasında istatistiksel olarak 0,05 anlamlılık düzeyinde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Çapraz tablodaki bulgular incelendiğinde, yaş grubu içinde 20-24 yaş arasında olanların, diğer yaş gruplarına göre daha fazla programın mesleki görev ve sorumluluklarını öğrenme ve yerine getirmeye katkısı olduğunu düşündükleri ortaya çıkmaktadır.

Program sonunda bilgi, beceri ve uygulama düzeyinde bir artış olduğu düşüncesine katılma derecesi ile cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş grupları arasındaki ilişkiyi gösteren çapraz dağılımlar ve χ^2 testi sonucu aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 39. Alt Gruplara Göre Katılımcıların Program Sonunda Bilgi, Beceri ve Uygulama Düzeyinde Bir Artış Olduğu Düşüncesine Katılma Derecesi

	Tamamen Katılıyorum & Katılıyorum	Bir Fikrim Yok	Tamamen Katılmıyorum & Katılmıyorum
ALT GRUPLAR			
Cinsiyet			
Kadın	64,9	21,6	13,5
Erkek	70,9	10,5	18,6
$\chi^2=4,018$ C=0,134 P>0,05			
Eğitim			
Genel Lise Mezunu	71,9	12,5	15,6
Meslek Lisesi Mezunu	66,7	18,7	14,7
Yüksekokul veya Üniversite Mezunu	61,9	14,3	23,8
$\chi^2=2,013$ C=0,733 P>0,05			
Yaş			
15-19 yaş arası	70,6	20,6	8,8
20-24 yaş arası	74,7	11,0	14,3
25 ve daha büyük	48,6	22,9	28,6
$\chi^2=10,176$ C=0,038 P<0,05			

Program sonunda bilgi, beceri ve uygulama düzeyinde bir artış olduğu düşüncesine katılma derecesi ile cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş grupları arasında bir fark olup olmadığını test etmek üzere yapılan χ^2 testinde elde edilen değerlere baktığımızda; program sonunda bilgi, beceri ve uygulama düzeyinde bir artış olduğu düşüncesine katılma derecesi ile kadın ve erkek, eğitim düzeyi oranlarının dağılımında önemli istatistiksel fark görülmemiş, yaş grupları oranlarının dağılımında ise önemli istatistikler farklılık ortaya çıkmıştır. Yani sadece program sonunda bilgi, beceri ve uygulama düzeyinde bir artış

olduğu düşüncesine katılma derecesi ile yaş grupları oranları arasında istatistiksel olarak 0,05 anlamlılık düzeyinde bir ilişki olduğu görülmüştür.

Tablodan da anlaşılacağı üzere yaş grubu içinde 25 ve daha büyük olanlar, diğer yaş gruplarına göre program sonunda bilgi, beceri ve uygulama düzeyinde daha fazla bir artış olduğunu düşünmektedirler.

Daha önceki bölümde belirttiğimiz gibi AİPP'larının ekonomik etkilerinin dışında katılımcılar için önemli psikolojik ve sosyal etkileri de bulunmaktadır. İşsizlik, bireylerin kendine saygılarının azalması, cesaretlerinin kırılması gibi pek çok psikolojik sorunların yanısıra bireylerin toplumdan izole edilmesi ve toplumsal bütünleşmenin dışına itilmesi gibi birçok sosyal soruna da yol açabilir. Böylece, AİPP'ları işsizliği azaltıp istihdamı arttırarak işsizliğin sebep olduğu veya arttırdığı birçok psikolojik ve sosyal sorunun azalmasına sebep olmaktadır (Biçerli, 2005: 6).

Bu programın kursa katılanlar üzerindeki psiko-sosyal etkilerine ilişkin sayı ve yüzdeler Tablo 40'ta ortaya konmuştur.

Tablo 40. Programın Kursa Katılanlar Üzerindeki Psiko-Sosyal Etkilerine İlişkin Dağılım

	Tamamen Katılıyorum & Katılıyorum	Bir Fikrim Yok	Tamamen Katılmıyorum & Katılmıyorum
Program sonrası kendimi işimde daha yeterli ve yetkin hissediyorum.	43,8	15,0	41,3
Programın moralimi ve motivasyonumu olumlu yönde etkilediğini hissediyorum.	47,5	18,8	33,8
Program sonunda kendimi daha değerli hissediyorum.	41,3	22,5	36,3
Eğitim sayesinde gelir düzeyimde artış olacağı kanaatindeyim.	31,9	16,3	51,9
Kurs sonrası sosyal bağlantılarımın arttığını düşünüyorum	46,9	14,4	38,8

Tablodaki bulgular incelendiğinde, katılımcıların %31,9'unun eğitim sayesinde çalışmakta oldukları veya gelecekte çalışacakları işte gelir seviyelerinin artacağını düşündükleri, %41,3'ünün ise gelir seviyelerinin artacağına inanmadıkları görülmektedir. Katılımcıların %43,8'i program sonrası çalıştıkları işte kendilerini daha

yeterli ve yetkin hissettiklerini belirtmişlerdir. Yine katılımcıların %47,5'i program sonunda kendilerini daha değerli hissettiklerini, %46,9'u sosyal bağlantılarını genişlettiklerini ve %47,5'i ise programın moral ve motivasyonun olumlu yönde etkilediğini ifade etmişlerdir.

Görüldüğü üzere programın kursa katılanlar üzerindeki olumlu psiko-sosyal etkileri oranları çok yüksek değildir.

Program sonrası kendini işinde daha yeterli ve yetkin hissetme düşüncesine katılma derecesi ile cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş grupları arasındaki ilişkiyi gösteren çapraz dağılımlar ve χ^2 testi sonucu aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 41. Alt Gruplara Göre Katılımcıların Program Sonrası Kendini İşinde Daha Yeterli ve Yetkin Hissetme Düşüncesine Katılma Derecesi

	Tamamen Katılıyorum & Katılıyorum	Bir Fikrim Yok	Tamamen Katılmıyorum & Katılmıyorum
ALT GRUPLAR			
Cinsiyet			
Kadın	50,0	16,2	33,8
Erkek	38,4	14,0	47,7
$\chi^2=3,226$ C=0,199 P>0,05			
Eğitim			
Genel Lise Mezunu	46,9	20,3	32,8
Meslek Lisesi Mezunu	44,0	8,0	48,0
Yüksekokul veya Üniversite Mezunu	33,3	23,8	42,9
$\chi^2=7,352$ C=0,118 P>0,05			
Yaş			
15-19 yaş arası	52,9	17,6	29,4
20-24 yaş arası	45,1	18,7	36,3
25 ve daha büyük	43,8	2,9	65,7
$\chi^2=13,110$ C=0,011 P<0,05			

Program sonrası kendini işinde daha yeterli ve yetkin hissetme düşüncesine katılma derecesi ile cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş grupları arasında bir fark olup olmadığını test etmek üzere yapılan χ^2 testinde elde edilen değerlere baktığımızda; program sonrası kendini işinde daha yeterli ve yetkin hissetme düşüncesine katılma derecesi ile kadın ve erkek, eğitim düzeyi oranlarının dağılımında önemli istatistiksel fark görülmemiş, yaş grupları oranlarının dağılımında ise önemli istatistikler farklılık ortaya çıkmıştır. Yani

sadece program sonrası kendini işinde daha yeterli ve yetkin hissetme düşüncesine katılma derecesi ile yaş grupları oranları arasında istatistiksel olarak 0,05 anlamlılık düzeyinde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Yaş grubu içinde 25 ve daha büyük olanlar, diğer yaş gruplarına göre program sonrası kendini işinde daha fazla yeterli ve yetkin hissettiği çapraz tablodan görülmektedir.

Programın moral ve motivasyonu olumlu yönde etkilediğini hissetme düşüncesine katılma derecesi ile cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş grupları arasındaki ilişkiyi gösteren çapraz dağılımlar ve χ^2 testi sonucu aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 42. Alt Gruplara Göre Katılımcıların Programın Moral ve Motivasyonlarını Olumlu Yönde Etkilediğini Hissetme Düşüncesine Katılma Derecesi

	Tamamen Katılıyorum & Katılıyorum	Bir Fikrim Yok	Tamamen Katılmıyorum & Katılmıyorum
ALT GRUPLAR			
Cinsiyet			
Kadın	60,8	20,3	18,9
Erkek	36,0	17,4	46,5
$\chi^2=14,278$ C=0,001 P<0,05			
Eğitim			
Genel Lise Mezunu	50,0	26,6	23,4
Meslek Lisesi Mezunu	49,3	12,0	38,7
Yüksekokul veya Üniversite Mezunu	33,3	19,0	47,6
$\chi^2=8,682$ C=0,070 P>0,05			
Yaş			
15-19 yaş arası	52,9	20,6	26,5
20-24 yaş arası	52,7	19,8	27,5
25 ve daha büyük	28,6	14,3	57,1
$\chi^2=11,136$ C=0,025 P<0,05			

Programın moral ve motivasyonu olumlu yönde etkilediğini hissetme düşüncesine katılma derecesi ile cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş grupları arasında bir fark olup olmadığını test etmek üzere yapılan χ^2 testinde elde edilen değerlere baktığımızda; programın moral ve motivasyonu olumlu yönde etkilediğini hissetme düşüncesine katılma derecesi ile eğitim düzeyi oranlarının dağılımında önemli istatistiksel fark görülmemiş, kadın ve erkek ve yaş grupları oranlarının dağılımında ise önemli istatistikler farklılık ortaya çıkmıştır. Yani sadece programın moral ve motivasyonu

olumlu yönde etkilediğini hissetme düşüncesine katılma derecesi ile kadın ve erkek ve yaş grupları oranları arasında istatistiksel olarak 0,05 anlamlılık düzeyinde bir ilişki olduğu görülmüştür.

Çapraz tablolardan da görüleceği üzere yaş grubu içinde 25 ve daha büyük olanlar, diğer yaş gruplarına göre programın moral ve motivasyonunu daha az olumlu yönde etkilediğini hissetmektedirler. Programın katılımcıların moral ve motivasyonunu kadınların erkeklere oranla daha fazla olumlu yönde etkilediğini görülmektedir.

Program sonunda kendilerini daha değerli hissetme düşüncesine katılma derecesi ile cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş grupları arasındaki ilişkiyi gösteren çapraz dağılımlar ve χ^2 testi sonucu aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 43. Alt Gruplara Göre Katılımcıların Program Sonunda Kendini Daha Değerli Hissetme Düşüncesine Katılma Derecesi

	Tamamen Katılıyorum & Katılıyorum	Bir Fikrim Yok	Tamamen Katılmıyorum & Katılmıyorum
ALT GRUPLAR			
Cinsiyet			
Kadın	52,7	23,0	24,3
Erkek	31,4	22,1	46,5
$\chi^2=9,793$ C=0,007 P<0,05			
Eğitim			
Genel Lise Mezunu	43,8	31,3	25,0
Meslek Lisesi Mezunu	41,3	20,0	38,7
Yükseköğretim veya Üniversite Mezunu	33,3	4,8	61,9
$\chi^2=11,907$ C=0,018 P<0,05			
Yaş			
15-19 yaş arası	50,0	26,5	23,5
20-24 yaş arası	45,1	22,0	33,0
25 ve daha büyük	22,9	20,0	57,1
$\chi^2=10,170$ C=0,038 P<0,05			

Program sonunda kendilerini daha değerli hissetme düşüncesine katılma derecesi ile cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş grupları arasında bir fark olup olmadığını test etmek üzere yapılan χ^2 testinde elde edilen değerlere baktığımızda; program sonunda kendilerini daha değerli hissetme düşüncesine katılma derecesi ile eğitim düzeyi, kadın ve erkek ve yaş grupları oranlarının dağılımında önemli istatistikler farklılık ortaya çıkmıştır. Yani

program sonunda kendilerini daha değerli hissetme düşüncesine katılma derecesi ile eğitim düzeyi, kadın ve erkek ve yaş grupları oranları arasında istatistiksel olarak 0,05 anlamlılık düzeyinde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Çapraz tablolar incelendiğinde program sonunda kadınların erkeklere oranla kendilerini daha fazla değerli hissettiği görülmektedir. Ayrıca 25 ve daha büyük yaş grubunda olanların diğer yaş gruplarına göre ve yüksekokul veya üniversite mezunlarının ise diğer eğitim düzeylerine göre kendilerini daha az değerli hissettiği anlaşılmaktadır.

Eğitim sayesinde gelir düzeyinde artış olacağı düşüncesine katılma derecesi ile cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş grupları arasındaki ilişkiyi gösteren çapraz dağılımlar χ^2 testi sonucu aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 44. Alt Gruplara Göre Katılımcıların Eğitim Sayesinde Gelir Düzeyinde Artış Olacağı Düşüncesine Katılma Derecesi

	Tamamen Katılıyorum & Katılıyorum	Bir Fikrim Yok	Tamamen Katılmıyorum & Katılmıyorum
ALT GRUPLAR			
Cinsiyet			
Kadın	44,6	16,2	39,2
Erkek	20,9	16,3	62,8
$\chi^2=11,259$ C=0,004 P<0,05			
Eğitim			
Genel Lise Mezunu	35,9	25,0	39,1
Meslek Lisesi Mezunu	32,0	9,3	58,7
Yüksekokul veya Üniversite Mezunu	19,0	14,3	66,7
$\chi^2=10,267$ C=0,036 P<0,05			
Yaş			
15-19 yaş arası	52,9	17,6	29,4
20-24 yaş arası	30,8	15,4	53,8
25 ve daha büyük	14,3	17,1	68,6
$\chi^2=13,522$ C=0,009 P<0,05			

Eğitim sayesinde gelir düzeyinde artış olacağı düşüncesine katılma derecesi ile cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş grupları arasında bir fark olup olmadığını test etmek üzere yapılan χ^2 testinde elde edilen değerlere baktığımızda; eğitim sayesinde gelir düzeyinde artış olacağı düşüncesine katılma derecesi ile eğitim düzeyi, kadın ve erkek ve yaş grupları oranlarının dağılımında önemli istatistikler farklılık ortaya çıkmıştır. Yani eğitim

sayesinde gelir düzeyinde artış olacağı düşüncesine katılma derecesi ile eğitim düzeyi, kadın ve erkek ve yaş grupları oranları arasında istatistiksel olarak 0,05 anlamlılık düzeyinde bir ilişki olduğu görülmüştür.

Çapraz tablolardan da görüleceği üzere, eğitim sayesinde gelir düzeyinde artış olacağı düşüncesine kadınlar erkeklere oranla daha fazla katılmaktadır. 15-19 yaş grubunda olanlar diğer yaş gruplarına oranla daha fazla eğitimin gelir düzeylerini arttıracaklarını düşünmektedirler. Ancak yüksekokul veya üniversite mezunları diğer eğitim düzeylerine oranla eğitim gelir düzeylerini daha az arttıracaklarına inanmaktadırlar.

Kurs sonrası sosyal bağlantılarının arttığı düşüncesine katılma derecesi ile cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş grupları arasındaki ilişkiyi gösteren çapraz dağılımlar χ^2 2 testi sonucu aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 45. Alt Gruplara Göre Katılımcıların Kurs Sonrası Sosyal Bağlantılarının Arttığı Düşüncesine Katılma Derecesi

	Tamamen Katılıyorum & Katılıyorum	Bir Fikrim Yok	Tamamen Katılmıyorum & Katılmıyorum
ALT GRUPLAR			
Cinsiyet			
Kadın	52,7	14,9	32,4
Erkek	41,9	14,0	44,2
$\chi^2=2,438$ C=0,295 P>0,05			
Eğitim			
Genel Lise Mezunu	50,0	17,2	32,8
Meslek Lisesi Mezunu	48,0	10,7	41,3
Yüksekokul veya Üniversite Mezunu	33,3	19,0	47,6
$\chi^2=3,501$ C=0,478 P>0,05			
Yaş			
15-19 yaş arası	58,8	17,6	23,5
20-24 yaş arası	50,5	11,0	38,5
25 ve daha büyük	25,7	20,0	54,3
$\chi^2=10,605$ C=0,031 P<0,05			

Kurs sonrası sosyal bağlantılarının arttığı düşüncesine katılma derecesi ile cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş grupları arasında bir fark olup olmadığını test etmek üzere yapılan χ^2 testinde elde edilen değerlere baktığımızda; kurs sonrası sosyal bağlantılarının arttığı düşüncesine katılma derecesi ile kadın ve erkek, eğitim düzeyi oranlarının dağılımında

önemli istatistiksel fark görülmemiş, yaş grupları oranlarının dağılımında ise önemli istatistikler farklılık ortaya çıkmıştır. Yani sadece kurs sonrası sosyal bağlantılarının arttığı düşüncesine katılma derecesi ile yaş grupları oranları arasında istatistiksel olarak 0,05 anlamlılık düzeyinde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Çapraz tablodan da anlaşılmaktadır ki, yaş grubu içinde 25 ve daha büyük olanlar diğer yaş gruplarına oranla kurs sonrası sosyal bağlantılarının daha az arttığını düşünmektedirler.

Katılımcıların kursa katılmalarının yararlı olup olmadığına ilişkin sayı ve yüzdeler Tablo 46’da verilmiştir.

Tablo 46. Katılımcıların Kursa Katılmanın Yararlı Olup Olmadığına İlişkin Görüşleri

	Sayı	Yüzde
Evet	69	43,1
Hayır	67	41,9
Fikrim Yok	24	15,0
Toplam	160	100,0

Tablo incelendiğinde; katılımcıların %43,1’inin kursa katılmalarının yararlı olduğunu, %41,9’u yararlı olmadığını ve %15’i ise emin olmadıklarını belirttiği görülmektedir.

Aşağıda mülakata katılanların bu konuyla ilgili ifadelerinden örnekler verilmiştir:

“Ben kurstan sonra İŞKUR tarafından bir işyerine yerleştirildim. Baştan aldığım eğitim ile ilgili çok fazla iş yaptırmadılar. Ama zaman geçtikçe kendimi geliştirdim ve şu an işimde daha fazla sorumluluk sahibim. İleri de işimde daha iyi bir yere geleceğime inanıyorum” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Kurstan sonra maalesef bir işyerine giremedim. Şimdi çocuk bakıcılığı yapıyorum. Aldığım eğitim boşuna gitti” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Hangi işe başvurduysam, kurs sertifikama değil, iş deneyimimin olup olmamasına baktılar. Deneyimim olmadığı içinde işe giremedim. O yüzden kursa gitmem bir işe yaramadı. 6 aylık bir zaman kaybı” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Kursa gidersem daha iyi koşullarda iş bulurum diye işimden ayrıldım. Ancak kurstan sonra daha iyi şartlarda bir iş bulamadım. Ailemi geçindirmek için eski işime devam ediyorum. Benim için kursa gitmek bir şey değiştirmede. Eski tas eski hamam. Aksine bu 6 aylık süreçte işim olduğu zamanki gelirimden yoksun kaldım” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Kurs bittikten sonra bizleri yönlendirdikleri iş yerleri çok küçük çaptaydı. Kendimden örnek verecek olursam bu eğitim olmadan kendi bilgi ve becerimle çok daha iyi bir iş bulma olanağım vardı ama daha iyi olur diye bu kursa katılmışım sonu hüsrana oldu” (Kişisel Görüşme, 2008).

Kursa katılmanın yararlı olup olmadığına ilişkin dağılım ile cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş grupları arasındaki ilişkiyi gösteren çapraz dağılımlar ve χ^2 testi sonucu aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 47. Alt Gruplara Göre Kursa Katılmanın Yararlı Olup Olmadığına İlişkin Görüşleri

	Evet	Hayır	Fikrim Yok
ALT GRUPLAR			
Cinsiyet			
Kadın	54,1	35,1	10,8
Erkek	33,7	47,7	18,6
$\chi^2=6,917$ C=0,031 P<0,05			
Eğitim			
Genel Lise Mezunu	32,8	50,0	17,2
Meslek Lisesi Mezunu	53,3	34,7	12,0
Yükseköğretim veya Üniversite Mezunu	38,1	42,9	19,0
$\chi^2=6,342$ C=0,175 P>0,05			
Yaş			
15-19 yaş arası	32,4	44,1	23,5
20-24 yaş arası	53,8	36,3	9,9
25 ve daha büyük	25,7	54,3	20,0
$\chi^2=11,629$ C=0,020 P<0,05			

Kursa katılmanın yararlı olup olmadığına ilişkin dağılım ile cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş grupları arasında bir fark olup olmadığını test etmek üzere yapılan χ^2 testinde elde edilen değerlere baktığımızda; kursa katılmanın yararlı olup olmadığına ilişkin dağılım ile eğitim düzeyi oranlarının dağılımında önemli istatistiksel fark görülmemiş, kadın ve

erkek ve yaş grupları oranlarının dağılımında ise önemli istatistikler farklılık ortaya çıkmıştır.

Çapraz tabloya baktığımızda; kadınların erkeklere, 20-24 yaş arasında olanların ise diğer yaş gruplarına göre oranla daha çok kursa katılmanın yararlı olduğunu düşündükleri görülmektedir.

Sonuç olarak elde edilen nicel ve nitel verilerde; gerek kursun yararlı olmadığını, gerekse emin olmadıklarını düşünenler, kurs sonrası hemen iş bulacakları beklentisinde olduklarını, ancak bu beklentilerinin gerçekleşmediğini ya da iş bulsalar dahi bu işlerin gerek çalışma koşulları gerek ücret bağlamında istedikleri koşullarda olmadığını ifade etmişlerdir.

Katılımcıların kurstan elde ettiği becerilerin iş bulmalarına yardımcı olup olmadığına ilişkin sayı ve yüzdeler Tablo 48’de verilmiştir.

Tablo 48. Katılımcıların Kurstan Elde Ettikleri Becerilerin İş Bulmalarına Yardımcı Olup Olmadığına İlişkin Görüşleri

	Sayı	Yüzde
Evet	47	29,4
Hayır	113	70,6
Toplam	160	100,0

Tablodaki bulgular incelendiğinde, katılımcıların kurstan elde ettikleri becerilerin iş bulmalarına yardımcı olup olmadığı ile ilgili soruya; büyük bir çoğunluğunun (%70,6) hayır cevabını verdiği görülmektedir. Evet cevabını verenlerin oranı ise %29,4’tür.

Eğitim programları, işgücü piyasasına ilk defa girecek gençler ve işsizlere yeni beceriler kazandırarak işgücü piyasasına girmelerini kolaylaştırmayı amaçlamaktadır (Dar ve Tzannatos, 1999: 6). Görüldüğü üzere katılımcıların büyük bir çoğunluğu eğitim programında kazandıkların vasıfların iş bulmada işe yaramadıklarını belirtmişlerdir. Kurstan elde ettiği becerilerin iş bulmalarına yardımcı olmadığını düşünenler sadece işsiz olanlar değildir. Yapılan mülakatlarda iş bulup çalışanlar; buldukları işlerin aldıkları kurslarla ilişkili olmadığı için kurstan elde ettiği becerilerin iş bulmalarına yardımcı olmadığını belirtmişlerdir.

Gerek niceliksel gerekse niteliksel veriler ortaya koymaktadır ki; bu program olmasa dahi şu an buldukları işte istihdam edilebilecek olanlara eğitim verilmesi, kaynakların gereksiz yere israfına sebep olmaktadır.

Katılımcıların kurstan elde ettiği becerilerin iş bulmalarına yardımcı olup olmadığı ile ilgili görüşlerine ilişkin dağılım ile cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş grupları arasındaki ilişkiyi gösteren çapraz dağılımlar ve χ^2 testi sonucu aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 49. Alt Gruplara Göre Katılımcıların Kurstan Elde Ettikleri Becerilerin İş Bulmalarına Yardımcı Olup Olmadığına İlişkin Görüşleri

ALT GRUPLAR	Evet	Hayır
Cinsiyet		
Kadın	35,1	64,9
Erkek	24,4	75,6
$\chi^2=2,202$ C=0,138 P>0,05		
Eğitim		
Genel Lise Mezunu	20,3	79,7
Meslek Lisesi Mezunu	32,0	68,0
Yüksekokul veya Üniversite Mezunu	47,6	52,4
$\chi^2=6,152$ C=0,046 P<0,05		
Yaş		
15-19 yaş arası	29,4	70,6
20-24 yaş arası	30,8	69,2
25 ve daha büyük	25,7	74,3
$\chi^2=0,311$ C=0,856 P>0,05		

Katılımcıların kurstan elde ettiği becerilerin iş bulmalarına yardımcı olup olmadığı ile ilgili görüşlerine ilişkin dağılım ile cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş grupları arasında bir fark olup olmadığını test etmek üzere yapılan χ^2 testinde elde edilen değerlere baktığımızda; ankete katılanların kurstan elde ettiği becerilerin iş bulmalarına yardımcı olup olmadığı ile ilgili görüşlerine ilişkin dağılım ile kadın ve erkek ve yaş grupları oranlarının dağılımında önemli istatistiksel fark görülmemiş, eğitim düzeyi oranlarının dağılımında ise önemli istatistikler farklılık ortaya çıkmıştır.

Çapraz tablo değerlendirildiğinde; yüksekokul veya üniversite mezunları diğer eğitim düzeyine oranla kurstan elde ettikleri becerilerin iş bulmalarına daha çok yardımcı olduğunu belirtmişlerdir.

Katılımcıların kursu bitirdikten bugüne kadar geçen süreçte bir iş bulup bulmadıklarına ilişkin sayı ve yüzdeler Tablo 50’de verilmiştir.

Tablo 50. Katılımcıların Kursu Bitirdikten Bugüne Kadar Süreçte Bir İş Bulup Bulmadıklarına İlişkin Dağılım

	Sayı	Yüzde
Evet	118	73,8
Hayır	42	26,3
Toplam	160	100,0

Program etkinliğinin en önemli göstergelerinden biri programa katılanların kurs sonrası istihdam edilemediğidir. Tablodaki bulgular incelendiğinde, katılımcıların kursu bitirdikten bugüne kadar geçen süreçte %73,8’inin bir iş bulabildiği ancak %26,3’ünün ise hiç iş bulamadığı ortaya çıkmıştır.

Katılımcıların bugüne kadar geçen süreçte bir iş bulup bulmadıklarına ilişkin dağılım ile cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş grupları arasındaki ilişkiyi gösteren çapraz dağılımlar ve χ^2 testi sonucu aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 51. Alt Gruplara Göre Katılımcıların Kursu Bitirdikten Bugüne Kadar Süreçte Bir İş Bulup Bulmadıklarına İlişkin Dağılım

ALT GRUPLAR	Evet	Hayır
Cinsiyet		
Kadın	70,3	29,7
Erkek	76,7	23,3
$\chi^2=0,861$ C=0,353 P>0,05		
Eğitim		
Genel Lise Mezunu	75,0	25,0
Meslek Lisesi Mezunu	68,0	32,0
Yüksekokul veya Üniversite Mezunu	90,5	9,5
$\chi^2=4,367$ C=0,113 P>0,05		
Yaş		
15-19 yaş arası	61,8	38,2
20-24 yaş arası	75,8	24,2
25 ve daha büyük	80,0	20,0
$\chi^2=3,431$ C=0,180 P>0,05		

Katılımcıların bugüne kadar geçen süreçte bir iş bulup bulmadıklarına ilişkin dağılım ile cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş grupları arasında bir fark olup olmadığını test etmek üzere yapılan χ^2 testinde elde edilen değerlere baktığımızda; ankete katılanların bugüne kadar

geçen süreçte bir iş bulup bulmadıklarına ilişkin dağılım ile kadın ve erkek, eğitim düzeyi ve yaş grupları oranlarının dağılımında önemli istatistiksel fark görülmemiştir.

Katılımcıların şu anki iş durumlarına ilişkin sayı ve yüzdeler Tablo 52’de verilmiştir.

Tablo 52. Katılımcıların Şu Anki İş Durumlarına İlişkin Dağılım

	Sayı	Yüzde
Tam zamanlı, sürekli çalışan	65	40,6
Geçici Çalışan	28	17,5
İşsiz	67	41,9
Toplam	160	100,0

Katılımcıların şu anki iş durumlarına baktığımızda; işsizlerin oranının (%41,9) yüksek olduğu görülmektedir. Katılımcıların %40,6’sı programdan yaklaşık iki yıl sonra tam zamanlı sürekli bir işte, %17,5’inin ise geçici bir işte çalışmakta olduğu görülmektedir.

Çalışmanın ikinci bölümünde de belirtildiği gibi AİPP’lerinin temel işlevi, işgücü piyasasında emeğini arz edenler ile emek talep edenler arasında başarılı ve etkin bir eşleştirme yaparak piyasadaki eşleştirme sorununu azaltmaktır (Calmfors ve diğ., 2001: 12). Yani AİPP’leri ile işsizlerin istihdam edilebilirliğini sağlamak en temel amacıdır. Ancak elde ettiğimiz bulgulara göre programdan yaklaşık 2 yıl sonra katılımcıların yaklaşık %42’sinin işsiz olduğu yalnız yaklaşık %40’nın tam zamanlı sürekli bir işte çalıştığı görülmektedir.

Katılımcıların şu anki iş durumlarına ilişkin dağılım ile cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş grupları arasındaki ilişkiyi gösteren çapraz dağılımlar ve 2 testi sonucu aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 53. Alt Gruplara Göre Katılımcıların Şu Anki İş Durumlarına İlişkin Dağılım

ALT GRUPLAR	Tam zamanlı, sürekli çalışan	Geçici Çalışan	İşsiz
Cinsiyet			
Kadın	28,4	18,9	52,7
Erkek	51,2	16,3	32,6
$\chi^2=9,096$ C=0,011 P<0,05			
Eğitim			
Genel Lise Mezunu	29,7	25,0	45,3
Meslek Lisesi Mezunu	48,0	13,3	38,7
Yüksekokul veya Üniversite Mezunu	47,6	9,5	42,9
$\chi^2=7,076$ C=0,132 P>0,05			
Yaş			
15-19 yaş arası	17,6	32,4	50,0
20-24 yaş arası	46,2	14,3	39,6
25 ve daha büyük	48,6	11,4	40,0
$\chi^2=11,890$ C=0,018 P<0,05			

Katılımcıların şu anki iş durumlarına ilişkin dağılım ile cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş grupları arasında bir fark olup olmadığını test etmek üzere yapılan χ^2 testinde elde edilen değerlere baktığımızda; ankete katılanların şu anki iş durumlarına ilişkin dağılım ile eğitim düzeyi oranlarının dağılımında önemli istatistiksel fark görülmemiş, yaş grupları ve kadın ve erkek oranlarının dağılımında ise önemli istatistiksel fark ortaya çıkmıştır.

Çapraz tablodan da görüleceği üzere erkekler kadınlara oranla, yaşı daha büyük olanlar daha genç yaştakilere göre daha fazla istihdam edilmiştir.

Katılımcıların kursu bitirdikten kaç ay sonra iş bulduklarına ilişkin sayı ve yüzdeler Tablo 54’de verilmiştir.

Tablo 54. Katılımcıların Kaç Ay Sonra İş Bulduklarına İlişkin Dağılım

	Sayı	Yüzde
1-6 ay arası	70	59,3
7-12 ay arası	40	33,9
13-18 ay arası	6	5,1
19-24 ay arası	2	1,7
Toplam	118	100,0

Ankete katılanlardan iş bulanların kaç ay sonra iş bulduklarına ilişkin dağılıma baktığımızda; katılımcıların %59,3'ü 1-6 ay arası sürede, %33,9'u 7-12 ay arası sürede, %5,1'i 13-18 arası sürede ve %1,7'si ise 19-24 ay arası sürede iş bulduğu görülmektedir.

AİPP'ları işverenlere, programlara katılan işçilerin işsiz kalmalarının sonucu oluşan bilgi körelmesini tedavi ettiklerini ve yeni bilgi ve beceriler ile donatılmış olduklarını düşündürerek işe alınmalarını sağlamaları ve eşleşme sürecini kolaylaştırmalarıdır (Biçerli, 2004: 54). Bir anlamda programlara katılım, iş deneyiminin yerini almaktadır ve böylece bireyler daha kısa sürede iş bulabilmektedirler. Ancak elde ettiğimiz veriler bunu desteklememektedir. Görüldüğü üzere ankete katılanların yaklaşık yarısı ilk 6 aylık sürede iş bulamamıştır.

Katılımcıların gelirlerinde bir artış olup olmadığına ilişkin sayı ve yüzdeler Tablo 55'te verilmiştir.

Tablo 55. Katılımcıların Gelirlerinde Bir Artış Olup Olmadığı İle İlgili Görüşlerine İlişkin Dağılım

	Sayı	Yüzde
Evet	40	25,0
Hayır	120	75,0
Toplam	160	100,0

Katılımcıların kurstan sonra gelirlerinde bir artış olup olmadığı ile ilgili görüşlerine baktığımızda; %75'inin hayır ve %25'inin ise evet cevabını verdiği görülmektedir.

Aşağıda mülakata katılanların bu konuyla ilgili ifadelerinden örnekler verilmiştir:

“Gelirimde bir artış olmadı. Tam tersine kurstan önce bir işte çalışıyordum ve aldığım ücret 600 YTL idi. Şimdi çalıştığım yerde 500 YTL'ye çalışıyorum. Aslında sırf daha yüksek ücretle bir iş bulurum diye bu kursa katılmışım. Ama büyük hayal kırıklığına uğradım” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Keşke daha önceki işimden ayrılmayıydım. İşimi bırakıp bu kursa katılırsam daha iyi imkanlara sahip olacağımı düşünmüştüm. Bu kursta hem altı ayı boşa geçirdim. Hemde şimdi çalıştığım işte daha düşük ücretle çalışıyorum” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Daha önceki işimde aldığım ücretim çok iyi değildi. Bu kursla beraber daha iyi bir ücretle iş bulurum diye düşündüm. İyi bir gelirim olursa bir aile kurarım diye düşünüyordum. Ancak istediklerim olmadı, ücretim yine düşük ve bu gelire aile kurmam mümkün değil” (Kişisel Görüşme, 2008).

Katılımcılardan halen çalışmakta olanların şu an elde ettikleri gelirlere ilişkin sayı ve yüzdeler Tablo 56’da verilmiştir.

Tablo 56. Katılımcılardan Halen Çalışmakta Olanların Şu An Elde Ettikleri Gelirlere İlişkin Dağılım

	Sayı	Yüzde
500 YTL’ye kadar	40	43,0
501-1000 YTL arası	35	37,6
1001-1500 YTL arası	18	19,4
Toplam	93	100,0

Katılımcılardan halen çalışmakta olanların şu an elde ettikleri gelire baktığımızda ise; 500 YTL’ye kadar elde edenlerin oranının %43, 501-1000 YTL arası gelir elde edenlerin oranı %37,6, 1001-1500 YTL arası gelir elde edenlerin oranı ise %19,4’tür. Görüldüğü üzere çalışanların çoğunluğu asgari ücretin altında çalışmaktadır.

Yapılan mülakatlardan ortaya çıkan sonuçların niceliksel bulguları desteklediği görülmektedir. Bu görüşmelerde, ankete katılanlardan halen çalışmakta olanların çoğunluğunun asgari ücretle, sigortasız çalıştıkları; hatta büyük bir bölümünün de asgari ücretin altında işe başladıkları anlaşılmaktadır. Ayrıca yapılan görüşmelerde, çalışanların çoğunluğu aldıkları ücretten memnun olmadığını belirtmişlerdir.

Katılımcılardan halen çalışmakta olanların şu an elde ettikleri gelirlere ilişkin dağılım ile cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş grupları arasındaki ilişkiyi gösteren çapraz dağılımlar ve χ^2 testi sonucu aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 57. Alt Gruplara Göre Katılımcılardan Halen Çalışmakta Olanların Şu An Elde Ettikleri Gelirlere İlişkin Dağılım

ALT GRUPLAR	500 YTL'ye kadar	501-1000 YTL arası	1001-1500 YTL arası
Cinsiyet			
Kadın	62,9	25,7	11,4
Erkek	29,3	43,1	27,6
$\chi^2=10,313$ C=0,006 P<0,05			
Eğitim			
Genel Lise Mezunu	62,9	17,1	20,0
Meslek Lisesi Mezunu	31,3	50,0	18,8
Yüksekokul veya Üniversite Mezunu	20,0	40,0	40,0
Yaş			
15-19 yaş arası	64,7	29,4	5,9
20-24 yaş arası	45,5	38,2	16,4
25 ve daha büyük	14,3	38,1	47,6

Çapraz tablolarda beklenen frekanslardan herhangi biri 1'den az veya %20'den fazlası 5'den az olduğu için katılımcılardan halen çalışmakta olanların şu an elde ettikleri gelirlere ilişkin dağılım ile eğitim düzeyi ve yaş grupları ilişkisi için ki-kare testi kullanılmamış, sadece çapraz tablolara yer verilmiştir.

Katılımcılardan halen çalışmakta olanların şu an elde ettikleri gelirlere ilişkin dağılım ile cinsiyet arasında bir fark olup olmadığını test etmek üzere yapılan χ^2 testinde elde edilen değerlere baktığımızda ise; katılımcılardan halen çalışmakta olanların şu an elde ettikleri gelirlere ilişkin dağılım ile kadın ve erkek oranlarının dağılımında önemli istatistikler farklılık ortaya çıkmıştır. Yani katılımcılardan halen çalışmakta olanların şu an elde ettikleri gelirlere ilişkin dağılım ile kadın ve erkek oranları arasında istatistiksel olarak 0,05 anlamlılık düzeyinde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Çapraz tablodan da anlaşılmaktadır ki; kadınlar erkeklere oranla daha düşük ücretlerle çalıştırılmışlardır.

Katılımcıların kurstan elde ettiği becerileri hala kullanıp kullanmadıklarına ilişkin sayı ve yüzdeler Tablo 58'de verilmiştir.

Tablo 58. Katılımcıların Kurstan Elde Ettiği Becerileri Hala Kullanıp Kullanmadıklarına İlişkin Dağılım

	Sayı	Yüzde
Evet	33	20,6
Hayır	56	35,0
Kısmen	71	44,4
Toplam	160	100,0

Kurstan elde ettiğiniz becerileri hala kullanıyor musunuz? sorusuna; ankete katılanların %35'i hayır, %44,4'ü kısmen ve %20,6'sı ise evet cevabını vermiştir. Ankete katılanların çoğunluğunun kurslarda kazandıkları becerileri kullanmıyor veya kısmen kullanıyor olması düşündürücüdür. Kurstan sonra elde edilen becerilerin kullanılmaması ya da kısmen kullanılması programın başarısını veya başarısızlığını ortaya koyması açısından önemlidir.

Katılımcılardan kurstan elde ettikleri becerileri hala kullanıp kullanmadıklarına ilişkin dağılım ile cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş grupları arasındaki ilişkiyi gösteren çapraz dağılımlar ve χ^2 testi sonucu aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 59. Alt Gruplara Göre Katılımcıların Kurstan Elde Ettiği Becerileri Hala Kullanıp Kullanmadıklarına İlişkin Dağılım

ALT GRUPLAR	Evet	Hayır	Kısmen
Cinsiyet			
Kadın	25,7	39,2	35,1
Erkek	17,4	31,4	51,2
$\chi^2=4,295$ C=0,117 P>0,05			
Eğitim			
Genel Lise Mezunu	14,1	43,8	42,2
Meslek Lisesi Mezunu	25,3	26,7	48,0
Yüksekokul veya Üniversite Mezunu	28,6	38,1	33,3
$\chi^2=6,486$ C=0,166 P>0,05			
Yaş			
15-19 yaş arası	20,6	41,2	38,2
20-24 yaş arası	24,2	27,5	48,4
25 ve daha büyük	14,3	48,6	37,1
$\chi^2=5,884$ C=0,208 P>0,05			

Katılımcılardan kurstan elde ettikleri becerileri hala kullanıp kullanmadıklarına ilişkin dağılım ile cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş grupları arasında bir fark olup olmadığını test

etmek üzere yapılarak χ^2 testinde elde edilen değerlere baktığımızda; katılımcılardan kurstan elde ettikleri becerileri hala kullanıp kullanmadıklarına ilişkin dağılım ile kadın ve erkek, eğitim düzeyi ve yaş grupları oranlarının dağılımında önemli istatistiksel fark görülmemiştir. Yani katılımcılardan kurstan elde ettikleri becerileri hala kullanıp kullanmadıklarına ilişkin dağılım ile kadın ve erkek, eğitim düzeyi ve yaş grupları oranları arasında istatistiksel olarak 0,05 anlamlılık düzeyinde bir ilişki olmadığı görülmüştür.

5.3.1.4. Katılımcıların Çalıştıkları İş ve İşyeri Koşullarına İlişkin Görüşleri

Bu bölümde kursa katılanların çalıştıkları iş ve işyeri koşullarına ilişkin niceliksel ve niteliksel bulgular incelenmiştir.

Katılımcıların halen çalışmakta olanların yaptıkları işin aldıkları kursla ilişkili olup olmadıklarına ilişkin sayı ve yüzdeler Tablo 60'da verilmiştir.

Tablo 60. Katılımcıların Halen Çalışmakta Olanların Yaptıkları İşin Aldıkları Kursla İlişkili Olup Olmadıklarına İlişkin Görüşleri

	Sayı	Yüzde
Tamamen ilişkili	12	12,9
Kısmen ilişkili	19	20,4
Hiç ilişkili değil	62	66,7
Toplam	93	100,0

Katılımcılardan halen çalışmakta olanların yaptıkları iş ile aldıkları kurs arasındaki ilişkiye baktığımızda; çalışanların %66,'sinin yapmış olduğu işin görmüş olduğu kurs ile hiç ilişkili olmadığı, %20,4'ünün kısmen ilişkili olduğu ve %12,9'unun ise tamamen ilişkili olduğu görülmektedir.

Katılımcıların halen çalışmakta olanların yaptıkları işin aldıkları kursla ilişkili olup olmadıklarına ilişkin dağılım ile cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş grupları arasındaki ilişkiyi gösteren çapraz dağılımlar ve χ^2 testi sonucu aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 61. Alt Gruplara Göre Katılımcıların Halen Çalışmakta Olanların Yaptıkları İşin Aldıkları Kursla İlişkili Olup Olmadıklarına İlişkin Görüşleri

ALT GRUPLAR	Tamamen ilişkili	Kısmen ilişkili	Hiç ilişkili değil
Cinsiyet			
Kadın	14,3	37,1	48,6
Erkek	12,1	10,3	77,6
$\chi^2=10,512$ C=0,005 P<0,05			
Eğitim			
Genel Lise Mezunu	5,7	25,7	68,6
Meslek Lisesi Mezunu	18,8	16,7	64,6
Yüksekokul veya Üniversite Mezunu	10,0	20,0	70,0
Yaş			
15-19 yaş arası	5,9	23,5	70,6
20-24 yaş arası	16,4	18,2	65,5
25 ve daha büyük	9,5	23,8	66,7

Çapraz tablolarda beklenen frekanslardan herhangi biri 1'den az veya %20'den fazlası 5'den az olduğu için katılımcıların halen çalışmakta olanların yaptıkları işin aldıkları kursla ilişkili olup olmadıkları ile eğitim düzeyi ve yaş grupları ilişkisi için ki-kare testi kullanılmamış, sadece çapraz tablolara yer verilmiştir.

Katılımcıların halen çalışmakta olanların yaptıkları işin aldıkları kursla ilişkili olup olmadıkları ile cinsiyet arasında bir fark olup olmadığını test etmek üzere yapılan ² testinde elde edilen değerlere baktığımızda ise; katılımcıların halen çalışmakta olanların yaptıkları işin aldıkları kursla ilişkili olup olmadıkları ile kadın ve erkek oranlarının dağılımında önemli istatistikler farklılık ortaya çıkmıştır. Yani katılımcıların halen çalışmakta olanların yaptıkları işin aldıkları kursla ilişkili olup olmadıkları ile kadın ve erkek oranları arasında istatistiksel olarak 0,05 anlamlılık düzeyinde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Çapraz tabloya baktığımızda; erkeklerin kadınların oranla daha fazla yaptıkları iş ile aldıkları eğitim arasında ilişki olmadığı görülmektedir.

Aşağıda mülakata katılanların bu konuyla ilgili ifadelerinden örnekler verilmiştir:

“Kurstan sonra 6 ay bir vinç firmasında, mühendislik bölümünde çalıştım. Bu bölüm aldığım eğitimle alakasız bir bölümdü. 6 ay sonra işe adapte olamadığım için işten ayrıldım” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Kurstan sonra ön muhasebe elemanı olarak çalışacağımı düşünerek bir iş yerine yerleştirildim. Kursta öğrendiğim bilgi ve becerileri kullanacağım diye çok sevinmişim. Ancak patron bana muhasebe yerine ayak işleri ve temizlik yaptırmaya başladı. Çok kızdım ve işten ayrıldım” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Kurstan sonra İŞKUR’un beni iyi bire işe yerleştireceğini düşünüyordum. 6 ay bekledim ancak hiçbir işe yerleştirilmedim. Şu an evde çocuk bakıcılığı yapıyorum. Aldığım ücret çok düşük ve sigortamda yok. Aldığım eğitim boşa gitti, gelecekle ilgili umutlarımda...” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Şu an bir süpermarkette kasiyerlik yapıyorum. Öğrendiğim hiçbir şeyi burada uygulayamıyorum. Kursu gitmeden önce de böyle bir işte çalışıyordum” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Kurstan sonra uzun bir süre iş bulamadım ve sonunda bir işyerinde sekreter olarak işe başladım. Yaptığım iş aldığım eğitim ile ilişkili değil. Burada telefonlara bakıyorum ve patrona çay, kahve servisi yapıyorum” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Bütün problem eğitim bittikten sonra başladı. İŞKUR işe yerleştirilmemiz konusunda yeterince ilgi göstermedi. İŞKUR kimimizi ayakkabıcıya, elektrikçiye, sanayiye acıkacıda acıka yapmaya gönderdi. Çoğumuz aldığımız eğitimle hiç ilgisi olmayan işlere yerleştirildik. Sadece 2 -3 arkadaşımız verilen eğitim ile ilgili iş bulup çalıştılar oda inanın tesadüf oldu” (Kişisel Görüşme, 2008).

Gerek nicel gerekse nitel verilerde ortaya çıkan durum işgörenlerin büyük çoğunluğunun kurs gördüğü alanlarla ilgili bir işte çalışmadığıdır. Genellikle kurslar işverenler tarafından önemsenmemiş ve vasıfsız bireylerin yapacakları işler yaptırılmıştır. Ayrıca bu durum İŞKUR tarafından işe yerleştirme hizmetlerinin etkin bir şekilde yürütülmediğini de ortaya çıkarmaktadır.

Katılımcıların halen çalışmakta oldukları işyerlerinde ne kadar süre çalıştıklarına ilişkin sayı ve yüzdeler Tablo 62’de verilmiştir.

Tablo 62. Katılımcıların Halen Çalışmakta Oldukları İşyerlerinde Ne Kadar Süre Çalıştıklarına İlişkin Dağılım

	Sayı	Yüzde
3 aydan az	9	9,7
4-6 ay	28	30,1
7-9 ay	17	18,3
10-12 ay	14	15,1
13-15 ay	12	12,9
16-18 ay	2	2,2
19 aydan fazla	11	11,8
Toplam	93	100,0

Tablodaki bulgular incelendiğinde, katılımcıların halen çalışmakta oldukları işyerlerinde 6 aydan az süre çalışanların oranı %39,8 ile en yüksek, 6 ay-1 yıl arası süre ile çalışanların oranı %36,4 ile ikinci sırada ve 1 yıldan fazla süre ile çalışanların oranı ise %26,9 ile en düşük sırada yer aldığı görülmektedir. Bu durum çalışanların büyük bir oranının, uzun bir süre işsiz olup yeni çalışmaya başladığı ya da çok sık işyeri değiştirdiği anlamına gelmektedir.

Katılımcıların halen çalışmakta olanların herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olup olmadıklarına ilişkin sayı ve yüzdeler Tablo 63'te verilmiştir.

Tablo 63. Katılımcılardan Halen Çalışmakta Olanların Herhangi Bir Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlı Olup Olmadıklarına İlişkin Dağılım

	Sayı	Yüzde
Kayıtlıyım	69	74,2
Kayıtlı değilim	24	25,8
Toplam	93	100,0

Katılımcılardan halen çalışmakta olanların herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olup olmadıklarına baktığımızda; çalışanların %74,2'sinin kayıtlı, %25,8'inin ise kayıtlı olmadığı görülmektedir. Görüldüğü üzere ankete katılan çalışan gençlerin önemli bir oranı herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmadan güvencesiz bir şekilde çalışmaktadır.

Daha önce de bahsettiğimiz gibi kayıtdışı ekonomi ve kayıtdışı istihdam ülkemizin önemli sorunlarından biridir ve bundan en çok gençler zarar görmektedir. Özellikle

yeterli nitelik, mesleki bilgi ve beceriden yoksun gençler, işgücü piyasasında daha çok kayıtdışı olarak çalışmaktadırlar (Kaynak, 2007: 9).

Halen çalışmakta olanları herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olup olmadıklarına ilişkin dağılım ile cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş grupları arasındaki ilişkiyi gösteren çapraz dağılımlar ve χ^2 testi sonucu aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 64. Alt Gruplara Göre Katılımcılardan Halen Çalışmakta Olanların Herhangi Bir Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlı Olup Olmadıklarına İlişkin Dağılım

ALT GRUPLAR	Kayıtlıyım	Kayıtlı değilim
Cinsiyet		
Kadın	51,4	48,6
Erkek	87,9	12,1
$\chi^2=15,190$ C=0,000 P<0,05		
Eğitim		
Genel Lise Mezunu	60,0	40,0
Meslek Lisesi Mezunu	81,3	18,8
Yüksekokul veya Üniversite Mezunu	90,0	10,0
$\chi^2=6,236$ C=0,044 P<0,05		
Yaş		
15-19 yaş arası	29,4	70,6
20-24 yaş arası	80,0	20,0
25 ve daha büyük	95,2	4,8
$\chi^2=23,632$ C=0,000 P<0,05		

Halen çalışmakta olanları herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olup olmadıklarına ilişkin dağılım ile cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş grupları arasında bir fark olup olmadığını test etmek üzere yapılan χ^2 testinde elde edilen değerlere baktığımızda; halen çalışmakta olanları herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olup olmadıklarına ilişkin dağılım ile kadın ve erkek, eğitim düzeyi ve yaş grupları oranlarının dağılımında önemli istatistiksel fark ortaya çıkmıştır.

Çapraz tablodaki bulgular değerlendirildiğinde; erkeklerin kadınlara oranla daha fazla sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olduğu görülmektedir. Meslek lisesi ve yüksekokul veya üniversite mezunları genel lise mezunlarına göre, 20-24 yaş arası ve 25 ve daha büyük olanlar ise 15-19 yaş arası olanlara oranla daha fazla sosyal güvenlik kurumuna kayıtlıdır.

5.3.1.5. Katılımcıların İş ya da İşyeri Değiştirmelerine İlişkin Görüşleri

Bu bölümde, katılımcıların iş ya da işyeri değiştirme ile ilgili niceliksel ve niteliksel bulgular ortaya konmuştur.

Katılımcılardan halen çalıştıkları işin kurs bitiminden sonraki ilk işleri olup olmadığına ilişkin sayı ve yüzdeler Tablo 65’te verilmiştir.

Tablo 65. Katılımcıların Halen Çalıştıkları İşlerinin Kurs Bitiminden Sonraki İlk İşleri Olup Olmadığına İlişkin Dağılım

	Sayı	Yüzde
İlk iş	44	47,3
İlk iş değil	49	52,7
Toplam	93	100,0

Katılımcıların halen çalıştıkları işin kurs bitiminden sonraki ilk işleri olup olmadığı incelendiğinde; çalışanların %47,3’ünün kurstan mezun olduktan sonra ilk işinde çalışmaya devam ettiği, %52,7’sinin ise işyeri değiştirdiği görülmektedir.

Katılımcılardan işyeri değiştirenlerin, kaç işyeri değiştirdiğine ilişkin sayı ve yüzdeler Tablo 66’da verilmiştir.

Tablo 66. Katılımcılardan İşyeri Değiştirenlerin, Kaç İşyeri Değiştirdiğine İlişkin Dağılım

	Sayı	Yüzde
Bir	21	42,9
İki	19	38,8
Üç	9	18,4
Toplam	49	100,0

Katılımcılardan işyeri değiştirenlerin, kaç işyeri değiştirdiğine baktığımızda; işyeri değiştirenlerin %42,9’unun bir işyeri değiştirdiği, %38,8’inin iki işyeri değiştirdiği ve %18,4’ünün ise üç işyeri değiştirdiği görülmektedir.

Katılımcılardan işyeri değiştirenlerin diğer işleri bulmada sertifikaların yararlı olup olmadığına ilişkin sayı ve yüzdeler Tablo 67’de verilmiştir.

Tablo 67. Katılımcılardan İşyeri Değiştirenlerin Diğer İşleri Bulmada Sertifikaların Yararlı Olup Olmadığına İlişkin Görüşleri

	Sayı	Yüzde
Yararlı	13	26,5
Yararlı değil	36	73,5
Toplam	49	100,0

İşyeri değiştirenlerin diğer işleri bulmada sertifikaların yararlı olup olmadığı sorusuna verdiği cevaplar incelendiğinde; işyeri değiştirenlerin %73,5'i sertifikanın yararlı olduğunu, %26,5'i ise sertifikanın yararlı olmadığını belirtmişlerdir.

Aşağıda mülakata katılanların bu konuyla ilgili ifadelerinden örnekler verilmiştir:

“Kurs sertifikası daha sonraki işleri bulmada çok yararı olmamıştır. Başvurduğum işyerleri benden sertifikadan çok iş deneyimi istediler. Deneyimim olmadığı için işe alınmadım” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Ne kurs sertifikası önemli ne de başka bir şey. Torpilinizin varsa işe alınıyorsunuz. Yoksa benim gibi boş geziyorsunuz...”(Kişisel Görüşme, 2008).

“İşverenlerin baktığı şey öncelikle deneyim. Kurs sertifikası hiçbir işe yaramıyor. Hatta sanki kursa gitmek olumsuz bir şeymiş gibi değerlendiriliyor” (Kişisel Görüşme, 2008).

Gerek niceliksel gerek niteliksel veriler; işyeri değiştirenlerin diğer işleri bulmada sertifikaların yararlı olup olmadığını göstermektedir. Ayrıca yapılan mülakatlarda elde ettiğimiz veriler; önceki bölümlerde açıkladığımız, bazı işverenlerin, programlara katılmış olan ve iş arayan işsizlere karşı ayırım yapması ve onlara program desteği olmadan iş bulabilecek ve eğitilebilecek özellikleri sahip olmadıkları önyargısıyla yaklaşması (Biçerli, 2004: 80) olarak ifade edilen damgalanma etkisiyle karşı karşıya kaldıklarını ortaya koymaktadır.

Katılımcılardan iş ya da işyeri değiştiren ya da ayrılanların, iş ya da işyeri değiştirme veya ayrılma nedenlerine ilişkin sayı ve yüzdeler Tablo 68’de verilmiştir.

Tablo 68. Katılımcılardan İş ya da İşyeri Değiştiren ya da Ayrılanların, İş ya da İşyeri Değiştirme veya Ayrılma Nedenlerine İlişkin Dağılım

	Sayı	Yüzde	
Kursta elde ettiğim beceriler ile yaptığım işin ilişkili olmaması	24	29,6	49,0
Yöneticilerle yaşadığım sorunlar	7	8,6	14,3
Çalışma arkadaşlarımla yaşadığım sorunlar	3	3,7	6,1
Ücretin düşük olması	15	18,5	30,6
İş güvencemin olmaması	12	14,8	24,5
Daha iyi ücret ve koşullara sahip bir iş bulmam	16	19,8	32,7
Diğer	4	4,9	8,2
Toplam	81	100,0	165,3

Katılımcılardan iş ya da işyeri değiştiren ya da ayrılanların, iş ya da işyeri değiştirme veya ayrılma nedenlerine baktığımızda şu sonuçlar görülmektedir. Tablodan da görüleceği gibi; ankete katılanların iş ya da işyeri değiştirme ya da ayrılmalarının en önemli nedeni (%49) kursta elde ettiği beceriler ile yaptığı işin ilişkili olmamasıdır. Bunu daha iyi ücret ve koşullara sahip bir iş bulma (%32,7), ücretin düşük olması (%30,6), iş güvencesinin olmaması (%24,5), yöneticilerle yaşanan sorunlar (%14,3), çalışma arkadaşlarıyla yaşanan sorunlar (%6,1) ve diğer nedenler (%8,2) izlemektedir.

Diğer seçeneğini işaretleyenlerin iş ya da işyeri değiştirme ya da ayrılma nedenlerine baktığımızda; özellikle bayanların evlenmeleri ya da bebekleri sahibi olmalarıdır.

Aşağıda mülakata katılanların bu konuyla ilgili ifadelerinden örnekler verilmiştir:

“Kurstan sonra iş buldum. Çocuğum okula başladığından dolayı işten ayrılmak durumunda kaldım. Tabi daha iyi maaş alıyor olsaydım etütlü bir okula yazdırıp çalışma hayatıma devam edebilirdim” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Kurs bittikten sonra bana bulunan işte aldığım eğitim ile ilgili hiçbir iş yapmıyordum. O işyerinde bir bilgisayarım bile yoktu. Ayrıca bana çok önyargılı yaklaştılar. Fırsat vermediler. Kursu hiç önemsemediler. Tam tersi kursta yetiştığım için bana olumsuz tavır takındılar. Ancak 4 ay dayanabildim ve işten ayrıldım” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Ben iki işyeri değiştirdim. Önceki işyerlerinde patronlarımla aram gayet iyiydi. Ancak ücret ve çalışma koşulları konusunda sıkıntılarım vardı. Daha iyi ücret ve çalışma koşulları olduğu için bu işyerine girdim. Evet daha iyi ücret alıyorum. Ama patronlarımla sorunlarım var. Burası bir aile şirketi ve üç kardeş yönetiyor. Hepsisi

patronluk taslıyor. Özellikle biri çok kabaydı. Bu işyerinde de fazla durabileceğimi düşünmüyorum” (Kişisel Görüşme, 2008).

“İşyerinden ayrılmamın en önemli sebebi patronumun emir vaki konuşmaları ve çalışanlar arasında ayırım yapması idi. Ayrıca herşeye bağırıp çağırmasıydı. Bir süre sabrettim. Sonunda dayanamayıp ayrıldım” (Kişisel Görüşme, 2008).

“İş değiştirmemin en önemli sebebi önceki işyerinde sigortasız çalıştırılmam. Hep oyaladılar sigorta yapacağız diye ama 6 ay geçmesine rağmen sigorta yaptırmadılar. Bayan olduğum için sigortanın benim için çok önemli olmadığı görüşündeydiler. Ama zaten düşük ücretle çalışıyordum bari sigortalı bir iş bulayım diye iş değiştirdim” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Daha önceki işyerimde asgari ücretle ve sigortasız çalışıyordum. Ayrıca çalışma saatlerimde çok uzundu. Günde 12 saat çalışıyordum. Bazen cumartesi Pazar günü bile çalıştırılıyordum. Ancak mesai vermiyorlardı. Yol parası da kendime aitti. Yine asgari ücretle ancak sigortalı ve daha iyi çalışma koşullarına sahip bir iş bulunca ayrıldım” (Kişisel Görüşme, 2008).

Sonuç olarak elde ettiğimiz nitel verilerde göstermektedir ki; ankete katılanların kursta elde ettikleri becerilerle yaptıkları işin ilişkili olmaması ve bu konuda kendilerine fırsat verilmemesi iş değiştirme veya işten ayrılmalarındaki en önemli nedendir. Ayrıca, ücretlerin düşük olması özellikle büyük çoğunluğunun asgari ücretin altında çalıştırılması, daha iyi koşullara sahip iş bulmaları ve işgüvencesinin olmaması ankete katılanların iş değiştirme ya da işten ayrılmalarındaki diğer önemli nedenler arasındadır.

Daha önceki bölümlerde bahsedildiği üzere dünyada ve özellikle gelişmekte olan ülkelerde genç çalışanların büyük çoğunluğu, enformel işlerde istihdam edilmekte, bu sektörde istihdam edilen gençler genellikle güvencesiz bir şekilde, uzun saatler çalışmakta ve düşük ücretler almaktadır.

Gerek nicel gerekse nitel sonuçlar; ankete katılan gençlerin de uzun saatlerle, düşük ücretlerle ve çoğunlukla güvencesiz işlerde çalıştığını ortaya koymaktadır.

5.3.1.6. Katılımcıların Projenin Başarı ya da Başarısızlığına İlişkin Görüşleri

Bu bölümde, katılımcıların projenin başarı ya da başarısızlığına ilişkin görüşlerine ile ilgili niceliksel ve niteliksel bulgular ortaya konmuştur.

Katılımcıların projenin başarı ya da başarısızlığına ilişkin görüşleri ile ilgili sayı ve yüzdeler Tablo 69’da verilmiştir.

Tablo 69. Katılımcıların Projenin Başarı ya da Başarısızlığına İlişkin Görüşleri

	Sayı	Yüzde
Başarılı	33	20,6
Başarısız	127	78,4
Toplam	160	100,0

Kursa katılanların projenin başarı ya da başarısızlığına ilişkin görüşlerine baktığımızda; %78,4”ünün projeyi başarısız bulduğu, %20,6’sının ise başarılı bulduğu görülmektedir.

Kursa katılanların projenin başarı ya da başarısızlığına ilişkin görüşleri ile ilgili dağılım ile cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş grupları arasındaki ilişkiyi gösteren çapraz dağılımlar ve χ^2 testi sonucu aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 70. Alt Gruplara Göre Katılımcıların Projenin Başarı ya da Başarısızlığına İlişkin Görüşleri

ALT GRUPLAR	Evet	Hayır
Cinsiyet		
Kadın	25,7	74,3
Erkek	16,3	83,7
$\chi^2=2,145$ C=0,143 P>0,05		
Eğitim		
Genel Lise Mezunu	18,8	81,3
Meslek Lisesi Mezunu	18,7	81,3
Yüksekokul veya Üniversite Mezunu	33,3	66,7
$\chi^2=2,385$ C=0,303 P>0,05		
Yaş		
15-19 yaş arası	26,5	73,5
20-24 yaş arası	20,9	79,1
25 ve daha büyük	14,3	85,7
$\chi^2=1,572$ C=0,456 P>0,05		

Kursa katılanların projenin başarı ya da başarısızlığına ilişkin görüşleri ile ilgili dağılım ile cinsiyet arasında bir fark olup olmadığını test etmek üzere yapılarak χ^2 testinde elde

edilen değerlere baktığımızda ise; katılımcılardan projenin başarı ya da başarısızlığına ilişkin görüşleri ile ilgili dağılım ile cinsiyet, yaş grupları ve eğitim düzeyi oranlarının dağılımında önemli istatistikler farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır. Yani katılımcılardan projenin başarı ya da başarısızlığına ilişkin görüşleri ile ilgili dağılım ile cinsiyet, yaş grupları ve eğitim düzeyi oranlarının arasında istatistiksel olarak 0,05 anlamlılık düzeyinde bir ilişki yoktur.

Katılımcılardan projenin başarısız olduğunu belirtenlerin, projenin başarısızlığının nedenlerine ilişkin görüşleri ile ilgili sayı ve yüzdeler Tablo 71’de verilmiştir.

Tablo 71. Katılımcılardan Projenin Başarısız Olduğunu Belirtenlerin, Projenin Başarısızlığının Nedenlerine İlişkin Görüşleri

	Sayı	Yüzde	
Sivil toplum kuruluşlarından yeterli desteğin alınmaması	66	18,6	52,0
İşverenlerle iletişim kanallarının zayıf olması	60	16,9	47,2
İŞKUR personelinin nicelik ve nitelik olarak yetersiz olması	65	18,4	51,2
Eğitim verilen alanın piyasanın talebine uygun olmaması (Yanlış meslek tespiti)	97	27,4	76,4
Eğiticilerin yetkin olmaması	18	5,1	14,2
Proje için ayrılan kaynağın yetersiz olması	32	9,0	25,2
Diğer	16	4,5	12,6
Toplam	354	100,0	278,7

Katılımcılardan projenin başarısız olduğunu belirtenlerin, projenin başarısızlığının nedenlerine ilişkin görüşlerine baktığımızda şu sonuçlar görülmektedir. Tablodan da görüleceği gibi; ankete katılanların projeyi başarısız görmelerinin en önemli nedeni olarak; eğitim verilen alanın piyasanın talebine uygun olmaması yani yanlış meslek tespiti (%76,4) olarak görmektedirler. Bunu sivil toplum kuruluşlarından yeterli desteğin alınmaması (%52), İŞKUR personelinin nicelik ve nitelik olarak yetersiz olması (%51,2), işverenlerle iletişim kanallarının zayıf olması (%47,2), proje için ayrılan kaynağın yetersiz olması (%25,2), eğiticilerin yetkin olmaması (%14,2) ve diğer nedenler (%12,6) izlemektedir.

Diğer seçeneğini işaretleyenlerin projeyi başarısız bulma nedenleri ise çoğunlukla iş yerleştirme hizmetlerinin etkin yürütülmemesi olduğu görülmüştür.

Aşağıda mülakata katılanların bu konuyla ilgili ifadelerinden örnekler verilmiştir:

“En önemlisi bir işe başlanmış fakat sonu düşünülmemiş ya da sadece düşünmekle kalınmış hayata geçirilmemiş bir proje. Bütün kursiyerleri boş vaatlerle aylarca oyaladılar. Kurs bitince de rica minnet bir yer buldular. Onu bulduklarında da ben çoktan iş bulmuş ve çalışmaya başlamıştım” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Bir senemi aldı bu kurs 6 ay eğitim, 6 ayda İŞKUR’un işe yerleştirmesini bekledim. Sırf sonunda güzel eğitim alarak işe sokacaklarını düşünerek. Ancak hiç böyle olmadı. Sonunda iş garantisi verilmiyorsa ve işe yerleştirme hizmetleri doğru ve etkin bir şekilde yerine getirilmiyorsa verilen eğitimin bir önemi kalmıyor. Ki burada da böyle oldu” (Kişisel Görüşme, 2008).

“İŞKUR’un işverenlerle iletişiminin iyi olmadığını düşünüyorum. Bu projelere başlanmadan önce çok iyi planlama yapılmalı. İşveren ve diğer kuruluşlarla ciddi olarak işbirliği yapılması gerekir” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Ben bu kurs için işimi bırakmıştım daha deneyimli olmak ve nitelikli bir çalışan olmak için ama nafileymiş. Kurs bittikten sonra işe yerleştirme konusunda yeterli ilgi gösterilmedi” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Bilişim çıraklığı projesi kapsamında yeterli eğitim verilmedi. Zaten Belediyeler her mesleki yapıda eğitim veriyor. O yüzden bilişim çıraklığı projesini bundan ayıran bir etken olması lazımdı” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Bu projenin en başında dürüst olunmadı. Aslında bilişim çıraklarına başlamamda bu yüzdendir. En başında şu anki vasıflarınızla bulabileceğinizden daha iyi bir iş bulamayacağınız deselerdi kesinlikle katılmazdım” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Bizim eğitim aldığımız koşullar gayet iyiydi. Hem aldığımız eğitim hem de eğiticiler gayet güzeldi. Ancak Türkiye koşullarında böyle projeler değil de en çok iş imkanı neresi sağlayacaksa onun araştırılıp ona göre projeler yaratılması daha doğru olurdu. Ayrıca bu projede işverenin ihtiyaçları göz ardı edilmişti” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Bu projede süre çok kısıtlıydı ve bazı öğretmenlerimiz anlatım konusunda başarısızlardı. Kurs bittikten sonrada kaç ay bizi oyaladılar. 6 ay bizim seçtiğimiz yerde çalışacaksınız dediler ve biz iş bulmamıza rağmen çalışamadık. Herşeye rağmen güzel

bir kurstu herkese tavsiye edebileceğim bir proje olduğu kanaatindeyim” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Maalesef organizasyon eksikliği vardı. Sivil toplum kuruluşları ile iletişim kopukluğu vardı. Bu kuruluşlar söz verdikleri destekleri de vermediler. Yetiştirilen gençlerin neyi ne kadar öğrendiğinin sorgulanmadı ve kurs sonunda verilen sözlerin yerine getirilmedi. Bir rehber öğretmen olmalıydı” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Yerleştirilecek işyerleri doğru seçilmeliydi ama en önemlisi işveren diyaloguna önem verilmeliydi. Bu projede işyerinde pratik uygulama gerekliydi. Önce kursiyer teorik bilgi verilmeliydi. Sonra belirlenen işyerlerinde pratik yaptırılarak sınanmalıydı. Ayrıca günün şartları ve işyerlerinin ihtiyacı olan elemanları yetiştirecek kapasitede kurslar verilmeliydi” (Kişisel Görüşme, 2008).

Görüldüğü üzere yapılan mülakatlar sonucu elde edilen veriler, nicel verileri desteklemektedir.

Sonuç olarak gerek nitel gerekse nicel veriler; katılımcıların büyük çoğunluğunu projeyi başarısız bulduklarını, bunun en önemli nedeni olarak da eğitim verilen alanın piyasanın talebine uygun olmaması olarak göstermişlerdir. Sivil toplum kuruluşlarından yeterli desteğin alınamaması, işverenlerle iletişim kanallarının zayıf olması ve İŞKUR personelinin nicelik ve nitelik olarak yetersiz olması diğer nedenler olarak ifade edilmiştir.

5.3.1.7. Katılımcıların Kursların Nasıl ve Hangi Konularda Düzenlenmesi Gerektiğine İlişkin Önerileri

Bu bölümde kursların nasıl ve hangi konularda düzenlenmesi gerektiği konusunda katılımcıların önerilerine yer verilecektir. Açık uçlu olarak sorulan bu iki soruya verilen yanıtlar, değişik boyutları (duyuru, seçim, eğitim süreci, konu, eğitici, istihdam ve İŞKUR) içeren öneriler biçiminde tablolananmış ve yorumlanmıştır.

Tablo 72’de kursların nasıl ve hangi konularda düzenlenmesi gerektiğine ilişkin katılımcıların önerileri yer almaktadır.

Tablo 72. Katılımcıların Kursların Nasıl ve Hangi Konularda Düzenlenmesi Gerektiğine İlişkin Önerileri

SEÇİM	Sayı
Kişilerin yeteneklerine ve ilgilerine göre seçim yapılmalı	3
Kişilerin aldıkları eğitim gözönüne alınarak seçim yapılmalı	5
EGİTİM SÜRECİ	
Zamanlama	
Kurslar çalışanlara uygun bir şekilde hafta sonu olmalı	5
Kurslar çalışanlara uygun bir şekilde akşam olmalı	4
Süre	
Genel süre uzatılmalı	13
Pratik için ayrılan süre arttırılmalı	10
Konu	
Piyasadaki yeni teknolojilere ve mesleklere uygun konular	9
Üretim ve teknik konuları	13
İngilizce ve bilgisayar	11
Muhasebe ve bilgisayarlı muhasebe	6
Grafikerlik ve web tasarımı	4
Öğretim Yöntemleri	
Sadece teoriye değil pratiğe de önem verilmeli	13
Eğitim konuları ile gereken süre doğru orantılı olmalı	6
Eğitim üniversite çatısı altında olmalı	2
Dersler kursiyerlerle karşılıklı diyalog içerisinde işlenmeli	2
Eğitim konuları daha derinlemesine işlenmeli	3
Staj	
İşyerinde pratik yapılmalı	14
Stajlar sık sık denetlenmeli	3
EGİTİCİ	
Daha özverili eğiticiler seçilmeli	2
Eğiticiler daha yetkin ve kaliteli olmalı	6
Bir rehber öğretmen olmalı	2
Eğiticiler kursiyerlerle daha ilgili olmalı	3
İSTİHDAM	
Eğitimler istihdam garantili olmalı	6
Kursiyerlerin başarı durumuna göre işe yerleştirme yapılmalı	4
İşe yerleştirme hizmetleri daha etkin olmalı	9
Eğitim alınan alanlara uygun işyerlerine yerleştirme yapılmalı	11
İŞKUR	
İŞKUR piyasanın ihtiyaçlarını doğru bir şekilde tespit etmeli	7
İŞKUR işverenlerle ve sivil toplum kuruluşları ile iletişimini iyileştirmeli	8
Eğitim sonrası İŞKUR'un danışmanlık hizmeti işlevsel olmalı	6
Eğitim sonrası İŞKUR işe yerleştirme hizmetini daha etkin yapmalı	15
Eğitim sonrası İŞKUR kursiyerleri bir süre izlemeli	9
İŞKUR işyerlerinin ortamını araştırıp denetimini yapmalı	8
Eğitim sonrası İŞKUR kursiyerleri uygun işyerlerine yerleştirmeli	12
TOPLAM ÖNERİ SAYISI	33

Tablo 71'e bakıldığında, araştırmaya katılanların açık uçlu tipteki bu iki soruya toplam 33 öneri getirdiği görülmektedir.

Tablodaki seçim boyutundaki öneriler incelendiğinde; kişilerin yeteneklerinin, ilgilerinin ve eğitim düzeylerinin gözönüne alınarak kursiyer seçiminin yapılması önerileri dile getirilmiştir.

Tablodaki eğitim süreci boyutu, kendi içinde zamanlama, süre, konu, öğretim yöntemleri ve staj olmak üzere alt alanlara ayrılmaktadır. Eğitim süreci boyutunda yer alan zamanlama konusunda, çalışanların ya da kurs süresince çalışmak isteyenlerin de yararlanabilmesi için kursların hafta sonları ya da akşamları da düzenlenmesi gerektiği önerileri vurgulanmıştır. Yine eğitim süresi konusunda, kursların genel süresinin ve özellikle pratik için ayrılan sürenin arttırılması gerektiği önerisi belirtilmiştir.

Konu boyutunda kursların hangi konularda düzenlenmesi gerektiği ile ilgili katılımcıların önerileri; piyasadaki yeni teknolojilere ve mesleklere uygun alanlar, üretim ve teknik alanları, yabancı dil ve bilgisayar, muhasebe ve bilgisayarlı muhasebe ve grafikerlik ve web tasarımı konularında yoğunlaştığı görülmektedir. Görüldüğü üzere en çok üretim ve teknik alanlarda kurs açılması önerilmektedir. Bunun nedeni piyasada üretim alanında daha çok eleman ihtiyacı olduğunun bilinmesidir. Bu alanlardaki bir eğitimin işe girmede daha çok işe yarayacağına inanılmaktadır. Ayrıca bilgisayar ve internetin çalışma yaşamındaki öneminin artmasıyla birlikte bilgisayar ağırlıklı mesleklerin (muhasebe, grafikerlik ve web tasarımı vb) çok fazla önerildiği görülmektedir. Yine yabancı dil özellikle İngilizce kursları önerilen konular arasındadır.

Öğretim yöntemleri boyutundaki öneriler incelendiğinde; sadece teoriye değil pratiğe de önem verilmeli, eğitim konuları ile gereken süre doğru orantılı olmalı, eğitim üniversite çatısı altında olmalı, dersler kursiyerlerle karşılıklı diyalog içerisinde işlenmeli ve eğitim konuları daha derinlemesine işlenmeli önerileri dile getirilmiştir.

Staj boyutunda ise; işyerinde pratik yapılmalı, stajlar sık sık denetlenmeli önerileri yer almaktadır.

Eğitici boyutuna baktığımızda, katılımcıların, kurs eğitimcilerinin daha özverili, daha yetkin ve kaliteli ve kursiyerlerle daha yakından ilgilenen kişiler olması gerektiği

önerileri dile getirdikleri görülmektedir. Ayrıca kurslarda kursiyerlerle ilgilenen bir rehber öğretmenin de olması gerektiği önerisi de ifade edilmiştir.

Mezunların istihdam ve işe yerleştirilmeleri boyutunda, katılımcılar, eğitimlerin istihdam garantili olmasını, işe yerleştirme hizmetlerinin daha etkin olmasını, kursiyerlerin başarı durumuna ve eğitim alınan alanlara uygun işyerlerine yerleştirme yapılması önerilerini dile getirmişlerdir.

İŞKUR boyutunda katılımcıların İŞKUR ile ilgili önerileri; İŞKUR'un piyasanın ihtiyaçlarını doğru bir şekilde tespit etmesi, İŞKUR'un işverenlerle ve sivil toplum kuruluşları ile iletişimini iyileştirmesi, eğitim sonrası İŞKUR'un danışmanlık hizmetinin işlevsel olması, eğitim sonrası İŞKUR'un işe yerleştirme hizmetini daha etkin yapması, eğitim sonrası İŞKUR'un kursiyerleri bir süre izlemesi, İŞKUR'un işyerlerinin ortamını araştırıp denetimini yapması ve eğitim sonrası İŞKUR'un kursiyerleri uygun işyerlerine yerleştirmesi olarak görülmektedir.

Aşağıda mülakata katılanların bu konuyla ilgili ifadelerinden örnekler verilmiştir:

“Öncelikle kursiyerlerin kursu başarı ile bitirmesi karşılığında, oradaki başarı durumu göz önünde tutularak işe yerleştirilmesi, işe yerleştirildiğinde bunun takibinin en azından 1-2 ay yapılması ve işyerlerinin ortamının araştırılıp denetiminin yapılması gerekir. Üretim alanında örn; şu an piyasada kaliteli kaynakçı sorunu var bu ve bunun gibi branşlarda eğitim verilmesi bence iyi olur” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Genel süre biraz daha uzatılmalı. Laboratuvar uygulamalarına daha fazla süre ayrılmalı, teknik terimler üzerinde daha fazla durulmalı, dersler prosedürdeki gibi değil hayat içerisindeki gibi uygulama alanlarına göre öğretilmeli, pratikteki gibi” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Kurslar işyeriyle bağlantılı olarak verilmeli yani haftanın 3 günü kurs iki gününde çalışacağı işyerinde eğitim gibi olsa hem işe adaptasyon daha iyi olurdu hem de işin gereksinimleri olan konularda daha dikkatli bir şekilde derslere katılım gerçekleşirdi” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Bu gibi projeleri özel eğitim kurumları ile yaparak devletin parası çarçur edilmemeli. Devletimizin eğitimleri bence yeterli. İŞKUR'un biraz daha fazla çalışması sağlanmalı.

Eğitim sonrası danışmanlık hizmeti yeteri kadar işlevsel olmalı. Ne söyleyeyim ben aradığım zaman yüzüme kapatıyorlardı telefonları” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Süre biraz daha uzatılmalı ve konular üzerinde hemen geçilmemeli, yoğunlaşılmalı ve zamanı iyi kullanmalı ayrıca iş bulma hususunda daha fazla yardımcı olunmalı” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Kurs yerlerinin ulaşımı kolay olmalı ve öğrenecek kişilerin maddi konuda zorlanmaması gerekir. Ayrıca kaliteli eğiticilerin ders vermesi gereklidir” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Kurslar uzun süreli olmalı sadece teori ile değil pratiğe de önem verilmeli. Bu kursta süre çok kısıtlıydı ve bazı öğretmenlerimiz anlatım konusunda başarısızlardı” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Öncelikle sıkı eğitim verilmeli eğitimden taviz olmamalı, bizim görmüş olduğumuz eğitim bence göstermelik eğitimden başka bir şey değildi. Tamam birçok şey öğrendim ama daha sıkı eğitim verilmesinden yanayım” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Günümüzde rağbet gören işlere yönelmeleri gerekir. Kurs zamanı yeterli değildi. Organizasyon eksikliği vardı. Yetiştirilen gençlerin neyi ne kadar öğrendiğinin sorgulanması ve kurs sonunda verilen sözlerin yerine getirilmesi gerekliydi. Bir rehber öğretmen olmalıydı” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Günün şartları ve işyerlerinin ihtiyacı olan elemanları yetiştirecek kapasitede kurslar verilmelidir. Kurslar iki aşamada olmalıdır. Önce kursiyer teorik bilgi verilmeli. Sonra belirlenen işyerlerinde pratik yaptırılarak sınanmalıdır” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Elektronik üzerine kurslar düzenlenmeli. Çünkü günümüzde çoğu şey insan gücü ile değil, elektronik aletlerle yapılıyor. Bence herşeyden önce kursun süresi çok önemli. Ayrıca İngilizce’ye daha fazla zaman ayrılmalı” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Bence kurslar üniversite çatısı altında verilmeli. Böylece daha seviyeli ve kaliteli olur” (Kişisel Görüşme, 2008).

5.3.1.8. Katılımcıların Gelecekte Genç İşsizlere Uygulanması Gereken Politika ve Programlara İlişkin Görüşleri

Bu bölümde ankete katılanların gelecekte genç işsizlere uygulanması gereken politika ve programlara ilişkin görüşlerine yer verilecektir.

Tablo 73'te katılımcıların gelecekte genç işsizlere uygulanması gereken politika ve programlara ilişkin tercihleri ile ilgili sıralamalarına yer verilmiştir¹.

Tablo 73. Katılımcıların Gelecekte Genç İşsizlere Uygulanması Gereken Politika ve Programlara İlişkin Tercihleri

Politika Adı	Frekanslar	Ağırlıklı Puan
Mesleki ve teknik eğitim	57	1031
Yeni işlerin yaratılması	41	926
İstihdam ve ücret sübvansiyonları ile işverenlerin genç işgücünü istihdam etmesi için teşviki	18	785
Gençlerin istihdam edilebilirliğini arttıracak yenilikçi veya alana yeni meslekler kazandıran projeler	18	719
Gençler arasında girişimciliğin özendirilmesi	7	654
İş ve kariyer danışmanlık hizmetleri	11	602
İş arama yardımları	3	557
İşletmelerde mevcut insan kaynağının niteliğinin yükseltilmesine yönelik eğitim	5	486

Katılımcıların gelecekte genç işsizlere uygulanması gereken politika ve programlara ilişkin tercihlerine bakıldığında; katılımcılar ağırlıklı olarak sıra ile, mesleki ve teknik eğitimi 1.tercih, yeni işlerin yaratılmasını 2.tercih, istihdam ve ücret sübvansiyonları ile işverenlerin genç işgücünü istihdam etmesi için teşvik edilmesini 3. tercih, gençlerin istihdam edilebilirliğini arttıracak yenilikçi veya alana yeni meslekler kazandıran projeleri 4.tercih, gençler arasında girişimciliğin özendirilmesini 5.tercih, iş ve kariyer danışmanlık hizmetlerini 6.tercih, iş arama yardımlarını 7.tercih ve işletmelerde mevcut insan kaynağının niteliğinin yükseltilmesine yönelik eğitimi ise 8.tercih olarak belirlemişlerdir.

¹ Tabloda yer alan frekanslar, gelecekte genç işsizlere uygulanması gereken politika ve programları birinci tercihleri olarak belirleyen katılımcı sayısını göstermektedir. Ağırlıklı puanlar ise, gelecekte genç işsizlere uygulanması gereken sekiz politika ve programın önem derecesine göre sıralaması tersine kodlanarak ve frekansları ile çarpılıp toplanarak elde edilmiştir. Örneğin; Mesleki ve teknik eğitim için 1.tercih 8 ile, 2.tercih 7 ile, 3.tercih 6 ile, 4.tercih 5 ile, 5.tercih 4 ile, 6.tercih 3 ile, 7.tercih 2 ile ve 8.tercih 1 ile tersine kodlanıp, her bir techihe ait frekanslarla çarpılmış ve toplam değeri alınmıştır ve ağırlıklı puan: $(8 \times 57 + 7 \times 46 + 6 \times 21 + 5 \times 12 + 4 \times 11 + 3 \times 6 + 2 \times 3 + 1 \times 4) = 1031$ bulunmuştur.

Burada amaç, katılımcıların gelecekte genç işsizlere uygulanması gereken politika ve programlara ilişkin tercihlerinin görece önemlerini değerlendirmektir. Özellikle en çok puan alan ilk üç tercih büyük önem taşımaktadır. Görüldüğü üzere katılımcılar diğer politika ve programlar arasında mesleki ve teknik eğitimi birinci tercih, yeni işlerin yaratılmasını ikinci tercih istihdam ve ücret sübvansiyonlarını ise üçüncü tercih olarak belirleme eğilimindedirler.

5.3.2. Politika Uygulayıcılarına İlişkin Bulgular ve Yorum

Bilişim Çırakları Projesi daha öncede belirttiğimiz gibi Türkiye’de 14 ilde uygulanmıştır. Bu projenin uygulayıcı Türkiye İş Kurumudur. Araştırmamızın bu kısmında projeyi uygulayan 14 ildeki Türkiye İş Kurumu idarecileri olan il müdürü, il müdür yardımcısı ve şube müdürü araştırmaya dahil edilmiştir. Bu bölümde öncelikle politika uygulayıcılarına ilişkin genel bilgiler verilmiş daha sonra da politika uygulayıcılarının projenin başarı ya da başarısızlığına ilişkin görüşleri değerlendirilmiştir.

5.3.2.1. Politika Uygulayıcılarına İlişkin Genel Bilgiler

Bu alt bölümde politika uygulayıcılarına ilişkin yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyleri gibi genel bilgiler verilerek yorumlanmıştır.

Politika uygulayıcılarının ünvanlarına ilişkin sayı ve yüzdeler Tablo 74’te verilmiştir.

Tablo 74. Ünvanlarına Göre Dağılım

Ünvan	Sayı	Yüzde
İl Müdürü	12	26,1
İl Müdür Yardımcısı	14	30,4
Şube Müdürü	20	43,5
Toplam	46	100,0

Politika uygulayıcılarından ankete katılanların ünvanlarına göre dağılımı incelendiğinde; politika uygulayıcılarının %28,3’ünün il müdürü, %30,4’ünün il müdür yardımcısı ve %41,3’ünün ise şube müdürü olduğu görülmektedir.

Politika uygulayıcılarının eğitim düzeylerine ilişkin sayı ve yüzdeler Tablo 75’te verilmiştir.

Tablo 75. Eğitim Düzeyine Göre Dağılım

Eğitim Düzeyi	Sayı	Yüzde
Yüksekokul Mezunu	7	15,2
Üniversite Mezunu	37	80,4
Yüksek Lisans	2	4,3
Toplam	46	100,0

Politika uygulayıcılarından ankete katılanların eğitim düzeyine göre dağılımı incelendiğinde; politika uygulayıcılarının %80,4'ünün üniversite mezunu olduğu, bunları %15,4 ile yüksekokul mezunlarının izlediği ve daha sonra da %4,3'lük bir oranla yüksek lisans mezunlarının geldiği görülmektedir. Bu tablo ankete katılan politika uygulayıcılarının tamamının eğitim düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

5.3.2.2. Politika Uygulayıcılarının Projenin Başarı ya da Başarısızlığına İlişkin Görüşleri

Bu bölümde, politika uygulayıcılarının projenin başarı ya da başarısızlığına ilişkin görüşleri ile ilgili niceliksel ve niteliksel bulgular ortaya konmuştur.

Politika uygulayıcılarının projenin başarı ya da başarısızlığına ilişkin görüşlerine ile ilgili sayı ve yüzdeler Tablo 76'da verilmiştir.

Tablo 76. Politika Uygulayıcılarının Projenin Başarı ya da Başarısızlığına İlişkin Görüşleri

	Sayı	Yüzde
Başarılı	22	47,8
Başarısız	24	52,2
Toplam	46	100,0

Politika uygulayıcılarının projenin başarı ya da başarısızlığına ilişkin görüşlerine baktığımızda; %52,2'sinin projeyi başarısız bulduğu, %47,8'nin ise başarılı bulduğu görülmektedir.

Politika uygulayıcılarından projenin başarısız olduğunu belirtenlerin, projenin başarısızlığının nedenlerine ilişkin görüşleri ile ilgili sayı ve yüzdeler Tablo 77'de verilmiştir.

Tablo 77. Politika Uygulayıcılarından Projenin Başarısız Olduğunu Belirtenlerin Projenin Başarısızlığının Nedenlerine İlişkin Görüşleri

	Sayı	Yüzde	
Sivil toplum kuruluşlarından yeterli desteğin alınamaması	17	29,8	70,8
İşverenlerle iletişim kanallarının zayıf olması	13	22,8	54,2
İŞKUR personelinin nicelik ve nitelik olarak yetersiz olması	1	1,8	4,2
Eğitim verilen alanın piyasanın talebine uygun olmaması (Yanlış meslek tespiti)	16	28,1	66,7
Eğiticilerin yetkin olmaması	3	5,3	12,5
Proje için ayrılan kaynağın yetersiz olması	2	3,5	8,3
Diğer	5	8,8	20,8
Toplam	57	100	237,5

Politika uygulayıcılarından projenin başarısız olduğunu belirtenlerin, projenin başarısızlığının nedenlerine ilişkin görüşlerine baktığımızda şu sonuçlar görülmektedir. Tablodan da görüleceği gibi; ankete katılanların projeyi başarısız görmelerinin en önemli nedeni olarak; sivil toplum kuruluşlarından yeterli desteğin alınamamasını (%70,8) görmektedirler. Bunu eğitim verilen alanın piyasanın talebine uygun olmaması yani yanlış meslek tespiti (%66,7), işverenlerle iletişim kanallarının zayıf olması (%54,2), eğiticilerin yetkin olmaması (%12,5), proje için ayrılan kaynağın yetersiz olması (%8,3) ve İŞKUR personelinin nicelik ve nitelik olarak yetersiz olması (%4,2) izlemektedir. Diğer seçeneğini işaretleyenlerin oranının ise %20,8 olduğu görülmektedir.

Diğer seçeneğini işaretleyenlerin projeyi başarısız bulma nedenleri ise; katılımcı seçiminin yanlış yapılması, kursiyerlerin bu meslek için eğitimlerinin ve donanımlarının yetersiz olması, kurs açılan bölgelerde yeteri kadar fazla ihracat kuruluşunun olmayışı veya olanların il merkezinden uzak olması, bu kursiyerlerin istihdam alanının KOBİ'lerin olması ve buralarda daha çok teknik personele ihtiyaç duyulması olarak belirtilmiştir.

Aşağıda İŞKUR İl Yöneticileri ile bu konuyla ilgili yapılan görüşmeler sonucu elde edilen ifadelerden örnekler verilmiştir:

“Bizim bünyemizde eğitim gören bilişim çırağının istihdamlarına yönelik çalışmalar kapsamında bugüne dek işyerleri ile yapılan temas ve görüşmelerimiz neticesinde işverenler Dış Ticaret Meslek Elemanı ve Büro elemanlarından ziyade üretim

departmanlarında çalışabilecek elemanlara ihtiyaç duyduklarını gördük” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Bu projede mantalite güzel. Amaç yardım alanları üretime kazandırmak ancak istihdama kazandırma başarılı değil. Eğitim güzel ancak meslek tespiti yanlış. Dizilim, organizasyon güzel (İŞKUR, KOSGEB, TİM ve SYDV) ancak herkes üstüne düşeni yapmadı” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Bu tür başarısız politikalar sertifikalı işsizler ortaya çıkarıyor. İşgücü piyasası ihtiyaç analizi yapılmıyor. Aslında daha çok üretim alanında gençlere iş var. İşveren bu sertifikalı işsizleri çalışan diğer elemanlarına karşı ücret düşürme yani bir anlamda koz olarak kullanıyor” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Bu projenin yapılacağını biz gazeteden öğrendik. Hiçbir şekilde daha önceden bizimle görüşme yapıp ihtiyaçlarımız ya da bu politikanın ilimiz için uygun olup olmadığı sorulmadı. Oysaki bizimle paylaşılsaydı biz bu projenin baştan başarısız olacağını söylerdik. Çünkü piyasanın taleplerine cevap verecek bir alanda eğitim verilmedi. Ayrıca sivil toplum kuruluşları üzerine düşen görevleri yerine getirmedi maalesef” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Aslında verilen eğitim çok güzeldi. Ancak TİM ve KOSGEB vaad ettikleri desteği vermeyince işe yerleştirmeler etkin bir biçimde yapılamadı. Biz elimizden geleni yapsak da birçok kursiyer açıkta kaldı” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Projenin başarısız olmasının sebebi, bilişim çırakları proje devamı istihdam alanının KOBİ’ler olması ve buralarda istihdam imkanlarının genellikle teknik personel ihtiyacına gereksinim olması iken projenin büro yönetimi maksadı taşınması bu alanda ise KOBİ’lerde ihtiyacın asgari düzeyde” (Kişisel Görüşme, 2008).

“Bölgemizde ihracatçı kuruluşların yeteri kadar fazla değil ve olanların merkezleri de ilimiz dışında. Ayrıca kursiyerlerin bu meslek için tahsilleri ve donanımları yeterli değildi” (Kişisel Görüşme, 2008).

Görüldüğü üzere hem nicel hem de nitel veriler ortaya koymaktadır ki; politikadan yararlanan kursiyerler gibi politikayı uygulayan İŞKUR yöneticilerinin de büyük çoğunluğunu projeyi başarısız bulmuşlardır. Ancak projeyi başarısız bulmanın en

önemli nedeni olarak politikadan yararlanan kursiyerler, eğitim verilen alanın piyasanın talebine uygun olmamasını gösterirken, politikayı uygulayan İŞKUR yöneticileri sivil toplum kuruluşlarından yeterli desteğin alınmaması olarak belirtmişlerdir. Eğitim verilen alanın piyasanın talebine uygun olmaması ikinci neden olarak, işverenlerle iletişim kanallarının zayıf olması ve İŞKUR personelinin nicelik ve nitelik olarak yetersiz olması diğer nedenler olarak ifade edilmiştir.

5.3.2.3. Politika Uygulayıcılarının Gelecekte Genç İşsizlere Uygulanması Gereken Politika ve Programlara İlişkin Görüşleri

Bu bölümde politika uygulayıcılarının gelecekte genç işsizlere uygulanması gereken politika ve programlara ilişkin görüşlerine yer verilecektir.

Tablo 78’de politika uygulayıcılarının gelecekte genç işsizlere uygulanması gereken politika ve programlara ilişkin tercihleri ile ilgili sıralamalarına yer verilmiştir².

Tablo 78. Politika Uygulayıcılarının Gelecekte Genç İşsizlere Uygulanması Gereken Politika ve Programlara İlişkin Tercihleri

Politika Adı	Frekanslar	Ağırlıklı Puan
Mesleki ve teknik eğitim	14	277
Yeni işlerin yaratılması	10	246
Gençlerin istihdam edilebilirliğini arttıracak yenilikçi veya alana yeni meslekler kazandıran projeler	12	263
İstihdam ve ücret sübvansiyonları ile işverenlerin genç işgücünü istihdam etmesi için teşviki	2	194
İş ve kariyer danışmanlık hizmetleri	1	193
Gençler arasında girişimciliğin özendirilmesi	1	191
İşletmelerde mevcut insan kaynağının niteliğinin yükseltilmesine yönelik eğitim	5	158
İş arama yardımları	1	135

Politika uygulayıcılarının gelecekte genç işsizlere uygulanması gereken politika ve programlara ilişkin tercihlerine bakıldığında; katılımcılar ağırlıklı olarak sıra ile,

² Tabloda yer alan frekanslar, gelecekte genç işsizlere uygulanması gereken politika ve programları birinci tercihleri olarak belirleyen katılımcı sayısını göstermektedir. Ağırlıklı puanlar ise, gelecekte genç işsizlere uygulanması gereken sekiz politika ve programın önem derecesine göre sıralaması tersine kodlanarak ve frekansları ile çarpılıp toplanarak elde edilmiştir. Örneğin; yeni işlerin yaratılması için 1.tercih 8 ile, 2.tercih 7 ile, 3.tercih 6 ile, 4.tercih 5 ile, 5.tercih 4 ile, 6.tercih 3 ile, 7.tercih 2 ile ve 8.tercih 1 ile tersine kodlanıp, her bir techiye ait frekanslarla çarpılmış ve toplam değeri alınmıştır ve ağırlıklı puan: $(8 \times 10 + 7 \times 7 + 6 \times 8 + 5 \times 5 + 4 \times 5 + 3 \times 5 + 2 \times 3 + 1 \times 3) = 246$ bulunmuştur.

mesleki ve teknik eğitimi 1.tercih, yeni işlerin yaratılmasını 2.tercih, gençlerin istihdam edilebilirliğini arttıracak yenilikçi veya alana yeni meslekler kazandıran projeleri 3. tercih, istihdam ve ücret sübvansiyonları ile işverenlerin genç işgücünü istihdam etmesi için teşvik edilmesini 4.tercih, iş ve kariyer danışmanlık hizmetlerini 5.tercih, gençler arasında girişimciliğin özendirilmesini 6.tercih, işletmelerde mevcut insan kaynağının niteliğinin yükseltilmesine yönelik eğitimi 7.tercih ve iş arama yardımlarını 8.tercih olarak belirlemişlerdir.

Politikadan yararlananlar ile politika uygulayıcılarının tercihleri karşılaştırıldığında; ilk iki tercihin iki taraf içinde aynı olduğu görülmektedir. Ancak politika yararlanıcılarının üçüncü tercihi istihdam ve ücret sübvansiyonları iken politika uygulayıcılarının üçüncü tercihi gençlerin istihdam edilebilirliğini arttıracak yenilikçi veya alana yeni meslekler kazandıran projeler olmuştur. Ayrıca politika yararlanıcıları gençler arasında girişimciliğin özendirilmesini beşinci tercih olarak belirlerken, politika uygulayıcıları bu politikayı altıncı tercih olarak sunmuşlardır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Son 20 yıla küresel ölçekte -daha çok işgücü piyasasını ve üretim sürecini etkileyen-ekonomik dönüşüm damgasını vurmuştur. Bu dönemde özellikle 1990'lardan bu yana tüm dünyada işsizliğin giderek arttığı gözlenmiş ve genç işsizliği genel işsizlik oranlarının çok üstünde bir oranla, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeler için önemli bir sorun haline gelmiştir. Dünyadaki hemen hemen her bölgede, genç işsizlerin oranları genel işsizlerin oranından yüksek olduğu tespit edilmiştir. Gençler ilk işlerini bulmakta yetişkinlere göre önemli sorunlarla karşılaşmakta, ayrıca uzun süreli işsizler ve beceri düzeyi düşük olanlar iş bulmakta daha fazla sorun yaşamaktadır. Genel işsizlik sorunu gibi, genç işsizliği de toplumsal, ekonomik ve psikolojik açıdan ciddi sorunlara neden olmaktadır.

Gelişmiş ekonomiler, son 10 yıl içinde genç işsizliğinde, toplam işgücü içinde genç nüfusun görece azlığı ve uygulanan başarılı politikalar sayesinde, gelişmekte olan ekonomilere göre önemli bir düşüş sağlamışlardır. Gelişmekte olan ülkelerde toplam işgücü içinde gençler daha yüksek bir paya sahip olduğundan, gençlerin işsizlik yüzünden yaşayacakları sorunlar görece olarak daha fazladır.

1980'lerde küreselleşme ile beraber hızla değişen teknoloji, bilgi ekonomisi ve artan uluslararası rekabet diğer alanlarda olduğu gibi işgücü piyasalarını etkilemiş ve işgücü piyasasında eğitilmiş, becerili, genç işgücüne gereksinim artmıştır. Bu süreç, genç işsizliği ile mücadelede aktif işgücü piyasası politikalarının önemini artırmıştır.

Özellikle son yıllarda hem gelişmiş hem de gelişmekte olan artan genç işsizliği ile birlikte gençlere yönelik AİPP'leri önemli bir politika aracı olarak kabul edilmiş ve aktif işgücü piyasası politikalarının ana hedef gruplarından biri gençler olarak belirlenmiştir.

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde gençlere yönelik doğru politika ve program üretilmesi ve uygulanması için gençlerin işgücü piyasasında yüzyüze geldiği sorunları doğru bir şekilde anlamak daha fazla önem taşımaktadır. Çünkü geniş bir informal ekonomiye sahip ve işsizlik yardımlarının çok fazla olmadığı gelişmekte olan ülkelerde gençlerin çoğunluğu işsiz kalma lüksüne sahip değildir. Gençlere genellikle işsizlik için devletin bazı finansal destekler sağladığı gelişmiş ülkelerdeki durumdan farklı

olarak gelişmekte olan ÷lkelerin çoğunda gençler, aktif olarak iş ararken genellikle iş aramayı finanse eden aileler olmaktadır. Ama ailelerin büyük çoğunluğu bu sorumluluğu üstlenmek için finansal kaynaklara sahip değillerdir. Böyle olunca da düzenli ve ücretli istihdamın yokluğunda gençlerin çoğunluğu ya informal sektördeki işlerde çalışmayı kabul edecekler ya da işsizliğin sebep olduğu ekonomik, sosyal ve psikolojik sorunlarla karşı karşıya geleceklerdir. Bu yüzden özellikle gelişmekte olan ÷lkelerde genç işsizliği ve istihdamı sorununa ciddi bir şekilde eğilip gençlere yönelik istihdam politikalarının doğru bir şekilde planlanması ve uygulanması önemlidir. Ayrıca, genç istihdam politikalarının, gelişmekte olan ÷lkelerde sadece işsiz olan gençlerden ziyade işgücü piyasasında daha dezavantajlı olan gençlerin istihdam sorunları üzerine daha çok odaklanmaya ihtiyaç duyulmakta ve bu yüzden en çok sorunlara sahip bu gruplara öncelik verilmesi gerekmektedir.

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye işgücü piyasasında da gençlerin durumunun sorunlu olduğu gör÷lmektedir. Türkiye’de toplam ÷lke nüfusunun önemli bir kısmını 15-24 yaş arası gençler oluşturmakta ve genç nüfusun büyüklüğü bu konunun önemini gözler önüne sermektedir. Gençlerin eğitim sürelerinin uzaması ile birlikte genç nüfusun işgücüne katılım oranı yıllar itibariyle azalmaktadır. Türkiye işgücü piyasasındaki genç istihdamı oranları da yüksek seyretmemekte ve yıllar itibariyle de düşüş göstermektedir.

Dünyanın pek çok ÷lkesinde olduğu gibi Türkiye’de ciddi bir genç işsizliği sorunu yaşamaktadır. Köyden kente göç eden nüfusun genç, dinamik yaş grubu içinde yer alması, eğitim seviyesinin düşük olması ve kentsel sektörün talep ettiği bilgi ve beceriden yoksunluk genç işsizliği oranlarını arttırmaktadır. Özellikle küreselleşme ile birlikte günümüz ekonomisindeki işletmeler bilgi ve teknoloji kullanımına yönelirken, fiziksel ve geleneksel işlerinde azalmasına sebep olmaktadır. Bu eğilim sürecinde eğitim ve mesleki bilgi ve beceriden yoksun genç nüfusun istihdamı da zorlaşmaktadır.

Türkiye’de özellikle ilköğretim ve ortaöğretim mezunlarının işsizliği konusunda ciddi sorunlar mevcuttur. İlköğretimin sekiz yıla çıkması genel olarak önemli bir adım olarak kabul edilse de, ortaöğretimin gerekli yapılandırmayı gerçekleştirememiş olması büyük sorunlar yaratmıştır. Yine genç nüfus içindeki işsizlik oranlarında, eğitimli işsizlerin de önemli bir büyüklüğe sahip olduğu gör÷lmektedir. Türkiye’de gençlerin işsizlik

nedenleri çok çeşitli olmakla beraber Türkiye'deki genç işsizliğinin temel nedeni işgücü piyasasının ihtiyaç duyulan vasıflar ile gençlerin sahip olduğu vasıfların örtüşmemesidir. Ayrıca iş arama konusunda yeterli derecede bilgi sahibi olmama, rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetlerinde ülkemizde yeterince gelişmemiş olması ve tecrübe eksikliği, yeterli düzeyde yeni iş yaratılamaması gibi nedenlerle de gençler iş bulma konusunda sıkıntı yaşamaktadır.

Türkiye'de işsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılmasına yönelik önlemlerin alınması planlı dönemle başlamış, ancak bu önlemler plan metinlerinde yer almaktan ileri gidememiştir. Kalkınma planlarında işsizliğin çözümlenmesi ekonomik büyümenin bir sonucu olarak görülmüş, ancak yeterli büyüme sağlanamayınca bu sorun daha fazla artmıştır. Şimdiye kadar hazırlanan planlarda genelde işsizlik ve istihdam sorununa, özelde de genç işsizliği sorununa gereken önem verilmemiştir.

İşsizlik sorunun ekonomik büyümeyle çözülemeyeceğinin anlaşılması ile birlikte özellikle 1990'lı yıllarda işgücü piyasası önlemlerine daha fazla yer vermeye başlanmış ve aktif işgücü piyasası politika ve projeleri uygulanmaya başlanmıştır. Türkiye'de aktif işgücü piyasası politikalarının temel uygulayıcısı olan İŞKUR, başta eğitim programları olmak üzere, iş ve kariyer danışmanlık hizmetleri, kamu yararına çalışma programları, sübvansiyonlu istihdam programları gibi birçok aktif program yürütse de, bu programlar yeterli sayı ve etkinlikte değildir. Bunun başlıca sebebi bu politikaların uygulayıcısı olan İŞKUR'un, görev ve sorumluluklarını yerine getirme ve kapasitesini artırma konusunda daha başlangıç aşamasında olduğundan aktif istihdam politikaları konusunda sınırlı düzeyde hizmet verememesidir.

Ancak son yıllarda Türkiye'de aktif işgücü piyasası politikaları uygulamaları ve kalitesini arttıracak bazı önemli gelişmeler yaşanmıştır. Öncelikle, 2003 yılında yapılan yasal düzenleme ile Türkiye İş Kurumu işgücü piyasasında meydana gelen gelişmeleri izleyebilecek, aktif işgücü politikalarını uygulayabilecek ve işsizlikle mücadele ve istihdamın geliştirilmesinde etkili olacak bir yapıya kavuşturulmuştur.

Türkiye İş Kurumu özellikle son yıllarda Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi'ne uygun Aktif İstihdam tedbirlerinin uygulanması bağlamında gençlerin işgücü piyasasına girişte

yaşadığı sorunları ortadan kaldırmaya ve genç istihdamını arttırmaya yönelik birtakım projelere de imza atmaktadır.

Gençlere yönelik aktif politikaların etkilerinin olumlu olup olmadığı, gelecekte bu gruplara yönelik doğru politika ve program oluşturmada büyük önem taşımaktadır. Ancak AİPP'ları değerlendirmek önemli kaynak ve zaman ayırmayı gerektirdiğinden özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde dikkatli ve makul AİPP'ları değerlendirmeleri gereklidir.

Türkiye'de aktif işgücü piyasası programları için bir "değerlendirme kültürü" oluşmamış olduğundan, ülkemizde aktif işgücü programlarının genç işsizler üzerindeki etkilerini ortaya koyan bir çalışma bulunmamaktadır. Ancak spesifik olarak gençler üzerine odaklanmamasına rağmen aktif işgücü piyasası programlarının sonuçlarını ortaya koyan iki çalışma bulunmakta ve bu çalışmaların sonuçları bize aktif işgücü programlarının işsizler üzerinde bazı olumlu etkilerinin yanında çokta fazla başarılı olmadığını ortaya koymaktadır.

Bu çalışmada Türkiye'de genç işsizlere yönelik olarak uygulanan aktif işgücü piyasası programlarından biri olan "Bilişim Çıraqları Projesi'nin genç işsizler üzerinde istihdam, gelir ve psiko-sosyal bakımdan etkilerinin neler olduğu, başarı veya başarısızlıklarının nelerden kaynaklandığını öğrenmek amacıyla bir alan araştırması yapılmıştır.

Bu araştırma sadece 3 ildeki kursiyerlerle sınırlı olduğundan araştırma sonuçlarını Türkiye açısından genelleştirmek doğru olmayabilir. Bu sonuçlardan yola çıkarak Türkiye'deki aktif işgücü piyasası politikalarının genç işsizliği ile mücadelede etkili bir araç olup olmadığı sonucuna ulaşmak mümkün değildir. Ancak bu çalışma Türkiye'de genç işsizlere yönelik olarak uygulanan aktif işgücü piyasası politikalarının etkilerini değerlendiren ilk çalışmadır ve Türkiye'de aktif işgücü piyasası programlarının genç işsizler üzerindeki etkileri ile ilgili önemli veriler sunmaktadır. Ayrıca bu çalışma gelecekte yapılacak çalışmalara ışık tutması ve karşılaştırma olanağı sunması açısından da önemli veriler sağlamaktadır.

Genç işsizlere yönelik aktif işgücü piyasası politikaları değerlendirme literatürü, genç işsizliği ile mücadelede ve genç istihdamı arttırmada aktif işgücü piyasası politikalarının çoğunlukla etkili olmadığını ortaya koymaktadır. Ancak, bazı çalışmalar,

bu negatif değerlendirme sonuçları arasında başarılı aktif işgücü programlarının olduğunu ortaya koymaktadır. Bu başarılı program deneyimleri gözardı edilmemelidir.

Bu çalışmada yapılan alan araştırması sonuçlarına baktığımızda ise elde edilen araştırma bulgularının gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki değerlendirme literatürünü desteklediği ortaya çıkmaktadır. Elde edilen bulgular, Türkiye’de genç işsizlere yönelik olarak uygulanmış aktif işgücü piyasası programlarından biri olan ‘Bilişim Çırakları Projesi’nin genç işsizliğini azaltma ve genç istihdamını artırma yönünde çok fazla etkili olmadığı yönündedir.

Çalışmanın alan araştırmasında gerek kurs ve kurs eğitmenlerinin kalitesi ve gerekse programın katılımcılar üzerindeki etkilerinin ortaya konduğu bulgularda; katılımcıların kurs eğitmenlerinin eğiticilik anlamında yeterli bulunduğunu ancak kurs süresini teorik ve pratik anlamda yeterli bulmadıkları ortaya çıkmıştır. Ancak kursun kendilerinin bilgi ve beceri düzeylerini ve mesleki görev ve sorumluluklarını arttırdığını ifade etmişlerdir.

Araştırma sonuçlarında; kursa katılmanın yararlı olmadığını ve emin olmadıklarını düşünenlerin oranının, kursa katılımlarının yararlı olduğunu düşünenlerin oranından fazla olduğu tespit edilmiştir. Gerek kursun yararlı olmadığını, gerekse emin olmadıklarını düşünenler, kurs sonrası hemen iş bulacakları beklentisinde olduklarını, ancak bu beklentilerinin gerçekleşmediğini ya da iş bulsalar dahi bu işlerin gerek çalışma koşulları gerek ücret bağlamında istedikleri koşullarda olmadığını ifade etmişlerdir.

Katılımcıların büyük bir çoğunluğu eğitim programında kazandıkları vasıfların iş bulmada işe yaramadıklarını belirtmişlerdir. Kurstan elde ettiği becerilerin iş bulmalarına yardımcı olmadığını düşünenler sadece işsiz olanlar değildir. İş bulup çalışanlar da, buldukları işlerin aldıkları kurslarla ilişkili olmadığı için kurstan elde ettiği becerilerin iş bulmalarına yardımcı olmadığını belirtmişlerdir. Bu program olmasa dahi şu an buldukları işte istihdam edilebilecek olanlara eğitim verilmesi, kaynakların gereksiz yere israfına sebep olmaktadır.

Program etkinliğinin en önemli göstergelerinden biri programa katılanların kurs sonrası istihdam edilip edilemediğidir. Araştırma bulgularında katılımcıların şu anki iş durumlarına baktığımızda; işsizlerin oranının (%41,9) yüksek olduğu görülmüştür.

Katılımcıların %40,6'sı programdan yaklaşık iki yıl sonra tam zamanlı sürekli bir işte, %17,5'inin ise geçici bir işte çalışmakta olduğu tespit edilmiştir. AİPP'lerinin en temel amacı işsizlerin istihdam edilebilirliğini sağlamaktır. Ancak elde ettiğimiz bulgulara göre programdan yaklaşık 2 yıl sonra katılımcıların yaklaşık %42'sinin işsiz olduğu yalnız yaklaşık %40'nın tam zamanlı sürekli bir işte çalıştığı görülmüştür.

Yine program etkinliğinin önemli göstergelerinden biri katılımcıların kurstan sonra gelirlerinde bir değişme olup olmadığıdır. Araştırma bulgularına göre; katılımcıların büyük bir çoğunluğunun kurstan sonra gelirlerinde bir artış olmadığı ortaya çıkmıştır. Çalışanların çoğunluğunun asgari ücretle, sigortasız çalıştıkları; hatta büyük bir bölümünün de asgari ücretin altında işe başladıkları anlaşılmıştır.

Ankete katılanların çoğunluğunun kurslarda kazandıkları becerileri kullanmadıklarını veya kısmen kullandıklarını belirtmesi düşündürücüdür. Kurstan sonra elde edilen becerilerin kullanılmaması ya da kısmen kullanılması programın başarısını veya başarısızlığını ortaya koyması açısından önemlidir.

Katılımcılardan halen çalışmakta olanların yaptıkları iş ile aldıkları kurs arasındaki ilişkiyi gösteren sonuçlarda ortaya çıkan durum, işgörenlerin büyük çoğunluğunun kurs gördüğü alanlarla ilgili bir işte çalışmadığıdır. Genellikle kurslar işverenler tarafından önemsenmemiş ve vasıfsız bireylerin yapacakları işler yaptırılmıştır.

Katılımcıların halen çalıştıkları işin kurs bitiminden sonraki ilk işleri olup olmadığı, işyeri değiştirme sıklıkları ve işyeri değiştirenlerin diğer işleri bulmada sertifikaların yararlı olup olmadığına ilişkin elde ettiğimiz veriler ortaya koymaktadır ki; katılımcıların büyük bir oranı uzun bir süre işsiz olup yeni çalışmaya başlamış, çok sık işyeri değiştirmiş ve işyeri değiştirenlerin diğer işleri bulmada sertifikaların yararı olmamıştır. Katılımcıların kursta elde ettikleri becerilerle yaptıkları işin ilişkili olmaması ve bu konuda kendilerine fırsat verilmemesi iş değiştirme veya işten ayrılmalarındaki en önemli nedendir. Ayrıca, ücretlerin düşük olması özellikle büyük çoğunluğunun asgari ücretin altında çalıştırılması, daha iyi koşullara sahip iş bulmaları ve işgüvencesinin olmaması ankete katılanların iş değiştirme ya da işten ayrılmalarındaki diğer önemli nedenler arasındadır.

Araştırma sonucu elde edilen verilere göre; katılımcıların büyük çoğunluğu projeyi başarısız bulduklarını belirtmiş ve bunun en önemli nedeni olarak da eğitim verilen alanın piyasanın talebine uygun olmamasını göstermişlerdir. Sivil toplum kuruluşlarından yeterli desteğin alınamaması, işverenlerle iletişim kanallarının zayıf olması ve İŞKUR personelinin nicelik ve nitelik olarak yetersiz olması diğer nedenler olarak ifade edilmiştir.

Alan araştırmamızın ikinci kısmını oluşturan ve Bilişim Çırakları Projesi'nin uygulayıcısı olan Türkiye İş Kurumu idarecileri ile yaptığımız anket ve mülakat sonuçlarına göre ise; politika uygulayıcılarının %52,2'sinin projeyi başarısız, %47,8'nin ise başarılı bulduğu görülmüştür. Politika uygulayıcılarının projeyi başarısız bulmalarının en önemli nedeni; sivil toplum kuruluşlarından yeterli desteğin alınamaması olduğu tespit edilmiştir. Bunu eğitim verilen alanın piyasanın talebine uygun olmaması yani yanlış meslek tespiti, işverenlerle iletişim kanallarının zayıf olması, eğitimcilerin yetkin olmaması, proje için ayrılan kaynağın yetersiz olması ve İŞKUR personelinin nicelik ve nitelik olarak yetersiz olması izlemektedir.

Programın etkilerinin alt gruplara göre olan analiz sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde; gerek kurs ve kurs eğitmenlerinin kalitesi ve gerekse programın katılımcılar üzerindeki etkilerinin genelde cinsiyet ve eğitim düzeyi alt grupları açısından önemli bir farklılık bulunmamıştır. Ancak yaş grupları açısından incelendiğinde; yaş grubu içinde 15-19 yaş arasında olanların, diğer yaş gruplarına göre kursta teorik ve pratik için ayrılan sürenin daha fazla yeterli olduğunu düşündükleri, 20-24 yaş arasında olanların, diğer yaş gruplarına göre daha fazla programın mesleki görev ve sorumluluklarını öğrenme ve yerine getirmeye katkısı olduğunu düşündükleri ve 25 ve daha büyük olanların, diğer yaş gruplarına göre program sonunda bilgi, beceri ve uygulama düzeyinde daha fazla bir artış olduğunu düşündükleri ortaya çıkmıştır.

Kursa katılmanın yararlı olup olmadığı ile ilgili alt gruplar açısından yapılan analizlerde eğitim düzeyi açısından bir farklılık görülmezken, kadınların erkeklere, 20-24 yaş arasında olanların ise diğer yaş gruplarına göre oranla daha çok kursa katılmanın yararlı olduğunu düşündükleri ortaya çıkmıştır.

Katılımcıların kurstan elde ettikleri becerilerin iş bulmalarına yardımcı olup olmadığı ile ilgili alt gruplar açısından yapılan analizlere baktığımızda; gerek cinsiyet gerekse yaş grupları açısından bir farklılık bulunmazken, yüksekokul veya üniversite mezunları diğer eğitim düzeyine oranla kurstan elde ettikleri becerilerin iş bulmalarına daha çok yardımcı olduğunu belirtmişlerdir.

Katılımcılardan çalışanların yaptıkları iş ile aldıkları eğitim arasında ilişki olup olmadığı ile ilgili alt gruplar açısından yapılan analizlerde, cinsiyet ve eğitim düzeyi açısından bir farklılık ortaya çıkmazken, erkeklerin kadınların oranla daha fazla yaptıkları iş ile aldıkları eğitim arasında ilişki olmadığı görülmüştür.

Yine alt gruplar açısından yapılan analizlere göre; erkekler kadınlara oranla, yaşı daha büyük olanlar daha genç yaştakilere göre daha fazla istihdam edildiği ve kadınların erkeklere oranla daha düşük ücretlerle çalıştırıldığı tespit edilmiştir.

Sonuç olarak gerek literatür araştırması gerekse alan araştırması sonuçları ortaya koymaktadır ki; genç işsizliği ile mücadelede aktif işgücü piyasası politikaları çok fazla etkili değildir. Gelecekte oluşturulacak aktif işgücü piyasası politikalarının doğru planlanması ve uygulanması açısından programın başarısızlık nedenlerinin ortaya konması ve bunların giderilmesi gereklidir.

Gerek gelişmiş ve gelişmekte olan aktif işgücü piyasası program sonuçları ve gerekse Türkiye’de yapılan alan araştırması sonuçları değerlendirildiğinde, gençler için uygulanan aktif işgücü piyasası programlarını etkinliğini artırılması için şu önerilerde bulunulabilir;

-Türkiye’de gençlere yönelik olarak uygulanacak olan aktif işgücü piyasası programlarının öncelikle Türkiye işgücü piyasasının kendine özgü koşullarını ve işgücü piyasası gereksinimlerini dikkate alması gereklidir. Ayrıca değişen piyasa koşullarına göre gereksinim duyulan işgücünü hazırlayan politika ve programlar genç istihdamını arttırmada önemli bir etkidir. Yine gençlerin istihdam edilebilirliğini arttıracak yenilikçi veya alana yeni meslekler kazandıran projelere önem verilmelidir.

-Aktif programlar uygulanmadan önce genç hedef kitlenin doğru seçilmesi, bu hedef kitlenin ihtiyaçlarının doğru bir biçimde ortaya konulması ve bu ihtiyaçlara uygun

politika ve programların geliştirilmesi gereklidir. Bu yüzden ülke ve il bazında işgücü piyasası ihtiyaç analizleri bir an önce yapılmalı ve bu analiz sonuçlarına göre aktif programlar düzenlenmelidir.

-İşgücü piyasasında hedeflenen grubun karşılaştığı sorunların ayrıntılı olarak bilinmesi işgücü piyasası bilgi sisteminin iyi ve doğru işlemesine bağlıdır. İşgücü piyasası bilgisine, öncelikle aktif politikaların oluşturulmasında ihtiyaç duyulmaktadır. Bu yüzden Türkiye’de de etkili işgücü piyasası programları oluşturmak için şeffaf ve iyi işleyen bir işgücü piyasası bilgi sisteminin kurulması şarttır. Yerel işgücü piyasası ihtiyaçları bilinmeden ve doğru bilgilere sahip olmadan gerek işe yerleştirme hizmetlerinin gerekse eğitim programlarının sağlıklı bir şekilde uygulanması mümkün değildir.

-Türkiye’de işgücünün eğitim düzeyi düşüktür. Öncelikle Türkiye’deki mevcut eğitim sisteminin yeniden gözden geçirilerek 8 yıllık eğitimin 12 yıla çıkartılması gerekir. Mesleki ve teknik eğitim sisteminin de piyasanın talep ettiği becerilere uygun olarak revize edilmesi, mesleki ve teknik eğitimin işletmelerle işbirliği içinde yürütülerek staj sisteminin yerleştirilmesi gereklidir. Bu durum, hem gençlerin iş hayatındaki en son teknolojileri tanıma ve kullanma fırsatı bulması hem de elde edecekleri deneyim sayesinde okuldan işe geçişin daha kolay yapılması açısından büyük önem taşımaktadır.

-Ülkemizde eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki bağlantı zayıftır. Okuldan işe geçiş sistemi başarılı değildir. Öncelikle eğitim sisteminin gözden geçirilerek günümüz ve gelecekte işletmelerin işgücü taleplerine göre yeniden düzenlenmesi gereklidir. Ayrıca sanayi-üniversite işbirliğinin de sağlanarak üniversitelerin öğrencilerine iş hayatıyla tanışma imkanı için gerekli koşulları sağlamalıdır. İşverenlerinde staj olanaklarını arttırması gerekmektedir.

-Türkiye’de gençlere yönelik aktif işgücü piyasası programlarının başarılı olmasında en önemli etken ekonomide yeni yatırımları ve dolayısıyla genç işgücü talebinin arttırılmasıdır. Yeterli düzeyde ve uygun istihdam yaratamayan bir ekonomide, aktif politikalara ne kadar ağırlık verilirse verilsin, aktif politikaların genç işsizliği ile mücadelede olumlu etkilerinin olması beklenemez. Bu yüzden öncelikle bir ekonomide yatırım ortamının hazırlanması ve yatırımın teşvik edilmesi gereklidir. Ülkemizde

işverenler ve girişimciler için başta vergilerin düşürülmesi, kıdem tazminatının hafifletilmesi ve SSK prim yüklerinin azaltılması, bürokratik işlemlerin azaltılması ve güvenceli esnek çalışma yöntemlerinin çalışma mevzuatında yeterince yer verilmesi ile ülkemizdeki yatırımlar teşvik edilerek, yeterli sayıda istihdam ve iş alanı yaratılabilir. Ayrıca örneğin ilk kez işe girecek gençlerin çalıştırılması halinde vergi ve SSK primleri gibi yükler hafifletilmeli hatta ücretleri belli bir süre devletçe ödenmelidir.

-Yine gençleri girişimciliğe özendirmek amacıyla gerekli ortamın sağlanması gereklidir. Gençlere yönelik girişimcilik eğitimi verilmeli, gerekli finansman destek sağlanmalı ve bürokratik engeller kaldırılmalıdır.

-AİPP'lerinin etkilerinin izlenmesi ve değerlendirilmesi, politikadaki yanlışlıkların giderilmesi ve gelecekte doğru politika oluşturulmasında büyük önem taşımaktadır. Ayrıca izleme ve değerlendirme, AİPP'larına ayrılan kamu kaynaklarının nasıl harcadığını kontrol etmek, izleme sonucu belirli hedeflere ulaşamadığı görülüyorsa düzeltici önlemleri almak için şarttır. Türkiye'de maalesef ne iyi işleyen bir izleme sistemi ne de bir değerlendirme kültürü mevcuttur. Ancak kaynakların israf edilmemesi ve gelecekte doğru politika ve program oluşturmak için mutlaka ülkemizde uygulanan politikalarının etkilerinin değerlendirilmesi ve gerekli düzeltmelerin yapılması gereklidir.

-Türkiye'de faaliyet gösteren özel istihdam büroları sadece işe yerleştirme hizmetlerini yürütmektedir. Oysa özel istihdam büroları birçok ülkede olduğu gibi aktif işgücü piyasası politikalarında daha etkin rol üstlenmelidir. Örneğin; gençlerin işe girişlerinde en önemli sıkıntılardan biri olan deneyim eksikliği "özel istihdam büroları vasıtasıyla geçici istihdam" sistemi ile giderilebilir. Böylece gençler hem firmalarla tanışma imkanı bulurlar hem de deneyim eksikliğini gidermiş olurlar. Ayrıca özel istihdam büroları zamanla mesleki eğitim, yeniden eğitim ve danışmanlık hizmetleri gibi hizmetleri vererek, Türkiye'de AİPP'lerinin uygulanmasında önemli rol üstlenmelidir.

-Türkiye genç işsizliği ile mücadelede gençlerin istihdamı konusunda çok önemli mesafeler alan ülke deneyimlerinden yararlanması ve ancak bunu yaparken Türkiye işgücü piyasasının kendine özgü koşullarını da dikkate alması gerekmektedir.

-İşçi ve işveren kesimleri genç istihdamının artırılması ve genç işsizliğinin azaltılması için sosyal diyalog içinde birlikte çalışmalıdır. AİPP'lerinin planlanmasında ve uygulanmasında en önemli görev kamu istihdam kurumlarına düşse de, AİPP'lerinin planlanmasında ve uygulanmasında diğer kamu kurumları ve işçi ve işveren örgütlerinin yer alması aktif politikaların etkinliğini arttırmaktadır. Türkiye'de de AİPP'lerinin planlanmasında ve uygulanmasında sosyal tarafların katılımının artırılması, genç işgücü piyasası politikalarının kalitesini ve etkinliğini arttırılabilir. Bu yüzden programların oluşturulmasında işçi ve işveren kesimlerinin görüşleri dikkate alınmalıdır.

-Gençlerin işgücü piyasalarına entegre etmek için sivil toplum kuruluşları da AİPP ve projeleri geliştirme ve uygulanmasına katkıda bulunmalı ve bu konuda İŞKUR ile işbirliği yapmalıdır.

-İŞKUR'a aktif işgücü piyasası politikaları yürütebilmesi için daha fazla kaynak verilmelidir. Maddi kısıtlılıklar İŞKUR'un işgücü eğitimi programlarının kapsamını genişletmesini engellemektedir. Aktif işgücü piyasası programlarının uygulanması amacıyla genel bütçeden ek kaynak ayrılmalıdır.

Türkiye'de aktif işgücü piyasası politika ve programlarının temel uygulayıcısı Türkiye İş Kurumudur. Bu yüzden İŞKUR'un kurumsal kapasitesinin artırılması ve güçlendirilmesi büyük önem taşımaktadır. İŞKUR'un aktif işgücü piyasası programlarını oluşturma ve uygulamada etkinliğini arttırması için şu önerilerde bulunulabilir;

-İl bazında hangi mesleklere ihtiyaç olduğunun belirlenmesi, bölgesel ve yerel ihtiyaçların belirlenmesi konusunda İŞKUR İl Müdürlüklerinin daha aktif hale getirilmesi gerekir. İŞKUR İl Müdürlükleri tarafından her ilde işgücü piyasası ihtiyaç analizi yapılarak her ildeki istihdam, işsizlik ve mesleki eğitim ihtiyaçları belirlenmeli ve işgücü piyasası taleplerine uygun AİPP'ları planlanmalı ve uygulanmalıdır. Ayrıca bu doğrultuda İl İstihdam Kurullarının etkinliğinin artırılması ve AİPP planlanması ve uygulanmasında yerel koşulların dikkate alınması gereklidir.

-İŞKUR'un rekabetçi ve özerk bir yapıya kavuşturularak, buldukları ilin işgücü piyasası ihtiyaçlarına göre gerekli AİPP'lerinin planlanma ve uygulamasında gerekli

yetkiye sahip olmaları AİPP'lerinin başarısını arttıracaktır. Yani İŞKUR'un yerel düzeydeki idarecilerine daha fazla güç ve yetki verilmesi gereklidir.

-İŞKUR İl Müdürlüklerinin, Sanayi Siteleri, KOBİ'ler, Sanayi ve Ticaret Odaları, Esnaf Kuruluşları, KOSGEB Birimleri ve SYDV ile koordineli ve işbirliği içinde olması ve İl İstihdam Kurullarının daha etkin çalışması gereklidir.

-İŞKUR gerek sosyal taraflarla, gerekse sivil toplum kuruluşları ile diyalogunu güçlendirmelidir.

-İŞKUR çalışanlarının kapasitelerinin gerek nicel gerekse nitel olarak artırılması ve gerektiğinde psikolog ve sosyolog gibi uzmanlardan yararlanması gerekmektedir. Ayrıca mesleki eğitim programlarında katkı sağlayacak olan üniversiteler, sosyal ortaklar ve yerel otoriteler ile işbirliğini arttırması programların etkinliğinin artması açısından önemlidir.

-İŞKUR'un iş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerini arttırması, daha etkin bir hale getirmesi ve bu konuda uzman kişilerin istihdam edilmesi gerekmektedir. Diğer bir deyişle, İŞKUR'un gereken uzman personel ve donanımla takviye edilerek iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin ülke düzeyinde etkin ve yaygın olarak verilmesi gerekmektedir.

-İŞKUR, yürüttüğü AİPP sonuçlarını belirli bir süre izlemeli ve bu politikaların sonuçları mutlaka değerlendirmelidir.

Sonuç olarak gerek literatür araştırması gerekse alan araştırması sonuçları ortaya koymaktadır ki; genç işsizliği sorununun çözümünde aktif politikalar sihirli bir araç olarak görülmemelidir. Diğer bir ifadeyle, AİPP'ları genç istihdamı geliştirmek ve genç işsizliğini azaltmak için herhangi bir olağanüstü önlem sunmamaktadır. Ancak, aktif işgücü piyasası politikalarının etki ve sonuçlarını belirleyen bazı faktörleri göz ardı etmemek gerekir. Öncelikle aktif politikaların olumlu sonuçlar doğurması, yeni işlerin yaratılmasına bağlıdır. Yeterli düzeyde ve uygun istihdam yaratamayan bir ekonomide, aktif politikalara ne kadar ağırlık verilirse verilsin, genç işsizliğin azaltılmasına ilişkin sonuçlar elde edilemeyecektir. Ayrıca, çalışmalar göstermektedir ki; genç istihdam politikalarının etkinliği, aktif işgücü piyasası politikalarına daha fazla kaynak ayrılması

ve programların plan ve uygulamalarına sosyal tarafların katılımı ile arttırılmaktadır. Yine etkin politika oluşturmak ve uygulamak, iyi işleyen bir işgücü piyasası bilgi sisteminin kurulmasını gerekli kılmaktadır.

AİPP değerlendirme kültürünün oluşturulması ve AİPP'lerinin etkilerinin doğru bir şekilde ortaya konması da, gelecekte genç işsizlere yönelik olarak oluşturulacak aktif işgücü piyasası politikalarının doğru planlanması ve uygulanması açısından büyük önem taşımaktadır. AİPP'ları başarısızlıkla sonuçlanmış ise bunun nedenleri araştırılmalı ve bunlar bertaraf edilmelidir.

Aktif işgücü piyasası politikalarının tümü gençler için uygun olmayabilir. Yapılan değerlendirme sonuçlarına bakarak etkili olmayan genç programları kaldırılmalı, düzeltilmeli veya yeniden oluşturulmalıdır. Böylece kamu kaynaklarının gereksiz yere israf edilmesi de önlenir. Ancak genç işsizlere yönelik programlara özel önem verilmeli ve özellikle bizim gibi gelişmekte olan ülkelerde ilk olarak işgücü piyasasında dezavantajlı olan gençleri koruyan önlemlere odaklanılmalıdır.

Türkiye genç ve dinamik nüfusa sahip bir ülkedir ve bu genç nüfus yapısı yaşlanan AB nüfusu karşısında bir avantaj olabilir. Türkiye eğer genç nüfusa, piyasanın talep ettikleri ve vasıfları kazandırabilir ve uygun politika ve programlarla istihdam imkanı yaratabilirse ülkemiz hızlı bir kalkınma süreci yaşayacaktır. Yoksa genç işsizliği ve neden olduğu ekonomik ve sosyal sorunlarla karşılaşacaktır. Bu yüzden Türkiye, genç nüfusu istihdama yönelterek, kamu, özel sektör, sosyal taraflar, sivil toplum kuruluşları, eğitim kurumları ve bireylerin dahil olduğu tüm tarafların katılımını içeren genç istihdamını arttıracak etkin politika ve programlar geliştirmeli ve uygulamalıdır. Türkiye'nin Avrupa Birliğine Katılım Sürecinde istihdam konusunda Avrupa İstihdam Stratejisine uyumlu bir ulusal istihdam politikası geliştirme yönünde çabalarını sürdürmesi gerekmektedir. Türkiye'de genç nüfusun nitelikli bir şekilde yetiştirilip istihdam edilmesi, AB ülkeleri standartlarına yaklaşılması ve AB'nin belirlediği ilkelerin yakalanması açısından da büyük önem taşımaktadır.

KAYNAKLAR

- AKIN, Cihangir (1996), “1980 Yılı Sonrası Türkiye’de İstihdam ve Yapısal Emek Piyasası Politikaları”, *SABAHADDİN ZAIM’E ARMAĞAN, İktisat Fakültesi Mecmuası*, İ.Ü. Basımevi, İstanbul, ss. 137-158.
- ALPER, Yusuf (2003), “İş ve İşçi Bulma Kurumu’ndan Türkiye İş Kurumu’na”, *Endüstri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 2, <http://www.isguc.org.tr>, (Erişim Tarihi: 15.08.2006)
- ALVARO Jose, L. ve Alicia G. Luque (2005), “Youth Unemployment and Job-Seeking Behavior in Europe”, *Young People in Europe, Labour Markets and Citizenship*, Bradley, Harriet and Jacques van Hoff (Ed), The Policy Press, The University of Bristol, ss. 81-98.
- ATA, Namık (2007), “Türkiye’de İşgücü Piyasasının Yapısı ve Genç İşsizlik”, *TİSK Akademi Dergisi*, 2007/Özel Sayı-I, TİSK Yayınları, Ankara, ss.109-119.
- ATAMAN, B. Ceylan (1999), *İşgücü Piyasası ve İstihdam Politikalarının Temel Prensipleri*, İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü, Siyasal Yayıncılık, Ankara.
- AUER, Peter, Ümit Efendioğlu ve Janine Leschke (2005), *Active Labour Market Policies Around the World: Coping with the Consequences of Globalization*, ILO Yayını, Geneva.
- AUER, Peter ve Natalia Popova (2003), *Labour Market Policy for Restructuring in Turkey: The Need for More Active Policies*, Employment Paper, 2003/51, ILO, Geneva.
- AUER, Peter ve Thomas Kruppe (1996) “Monitoring of Labour Market Policy in EU Member States” (in) *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Ed: Günter Schmid, Jacqueline O’Reilly ve Klaus Shömann, Edward Elgar, U.K, ss. 899-922.

- BAŞTAYMAZ, Tahir ve Aysu Serdar (2006), *Rosetta Planı*, Türkiye Değerlendirme Raporu, <http://ab.calisma.gov.tr/belgeler/RosettaPlaniRapor-UludagUniversitesi.doc>, (Erişim Tarihi: 26.03.2007)
- BAY, Ann-Helen ve Blekesaune Metron (2002), “Youth, Unemployment and Political Marginalisation”, *International Journal of Social Welfare*, Vol: 11. ss. 132-139.
- BENUS, Jacob (1998), *Evaluating the Effectiveness of Active Labor Programs in the Czech Republic*, Bethesda: Abt Associates.
- BETCHERMAN, Gordon, Karina Olivas ve Amit Dar (2004), “Impacts of Active Labour Market Programs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and Transition Countries”, *Social Protection Discussion Paper Series*, The World Bank.
- BETCHERMAN, Gordon, Amit Dar, Amy Luinstra ve Makoto Ogawa (2000), “Active Labour Market Programs: Policy Issues for East Asia”, *Social Protection Discussion Paper Series*, The World Bank.
- BİÇERLİ, M. Kemal (2005), “Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı?” *Çimento İşveren Dergisi*, Sayı: 6, Cilt: 19, ss.3-15.
- BİÇERLİ, M. Kemal (2004), *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- BİRCAN, İsmail (2000), “Türkiye’de İstihdam Sorunu ve Özel İstihdam Büroları”, *İşveren Dergisi*, Nisan 2000, http://www.tisk.org.tr/isveren_asp?yazi_id=74&id=5, (Erişim Tarihi, 17.07.2006)
- BLANCHFLOWER David G. ve Richard Freeman (1996), “Growing into Work”, Paper presented at the *National Bureau of Economic Research (NBER) Conference on Youth Unemployment and Employment in Advanced Countries*, Winston-Salem, North Carolina, 12-14 Dec.

- BLUNDELL, Richard ve Costas Meghir (2002), “Active Labour Market Policy vs. Employment Tax Credits: Lessons from Recent UK Reforms”, *Working Paper*, 2002: 1, IFAU, University College London and Institute for Fiscal Studies, London.
- BLUNDELL Richard, Monica Costa Dias, Costas Meghir ve John Van Reenen (2001) “Evaluating The Employment Impact of a Mandatory Job Search Assistance Program”, *The Institute for Fiscal Studies*, WP01/20.
- BOONE, Jan ve Jan C. Van Ours (2004), *Effective Active Labor Market Policies*, IZA, Discussion Paper No: 1335, Bonn.
- BOURMAN, Kathryn M. (1991), *The First “Real” Job-A Study of Young Workers*, State University of New York Pres, Albany.
- BRADLEY, Harriet ve Jacques Van Hoof (2005), “Fractured Transitions: The Changing Context of Young People’s Labour Market Situations in Europe”, *Young People in Europe-Labour Markets and Citizenship*, Ed: Harriet Bradley and Jacques Van Hoof, ss. 243-259.
- BULUTAY, Tuncay (1995), *Employment, Unemployment and Wages in Turkey*, ILO Yayınları. Ankara.
- CALDERON, E. Rodriguez (2004), “Getting Young People into Work: A Challenge and an Opportunity”, in *Policy Proposals for Decent Work and Employment for Young People*, ILO, 2004/3, No: 136, ss. 65-76.
- CALMFORS, Lars, Forslund Anders ve Maria Hemström (2002), “Does Active Labour Market Policy Work? Lessons from the Swedish Experiences”, IFAU, Institute for Labour Market Policy Evaluation, *Working Paper*, 2002:4.
- CALMFORS, Lars, Forslund Anders ve Maria Hemström (2001), “Does Active Labour Market Policy Work? Lessons from the Swedish Experiences”, *Swedish Institute for Social Research*, Stockholm University.

- CARLE Jan ve Torild Hammer (2005), "Activation or Alienation: Youth Unemployment within Different European Welfare Communities", *Young People in Europe, Labour Markets and Citizenship*, Bradley, Harriet and Jacques van Hoff (Ed.), The Policy Press, The University of Bristol, ss. 161-181.
- CASSON, Mark (1979), *Youth Unemployment*, London.
- CRESPO Eduardo ve Pascual A. Serrano (2004), "The EU's Concept of Activation of Young People: Towards a New Social Contract?", Amparo Serrano Pascual (Ed.), *Are Activation Policies Converging in Europe? The European Employment Strategy for Young People*, ETUI, Brussels.
- ÇELİK Faruk (2008), "Gençlerimizin İşgücüne Katılımının ve İstihdamının Sağlanması Önümüzdeki En Temel Görevlerden Biridir", *TÜRK-İŞ Dergisi*, Sayı: 379, TÜRK-İŞ Yayınları, Ankara, ss. 54-55.
- ÇOLAK, Ömer F. (2007), "Avrupa İstihdam Stratejisi ve Genç İşsizlik", *TİSK Akademi Dergisi*, 2007/Özel Sayı-I, TİSK Yayınları, Ankara, ss.37-53.
- ÇSGB (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı), "İstihdam Paketi Yaşalaştı", http://www.cs.gb.gov.tr/article.php?article_id=501, (Erişim Tarihi, 06.06.2008)
- ÇSGB (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı), "Gençler İçin Başlama Vuruşu – Rosetta Planı" Projesi, AB Komisyon Daire Başkanlığı, <http://ab.calisma.gov.tr/web/%C3%87al%C4%B1%C5%9Fmalar%C4%B1m%C4%B1z/Projeler/tabid/59/Default.aspx>, (Erişim Tarihi, 01.12.2007)
- ÇSGB (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı), (2004), *Türkiye'de İşsizliğin Önlenmesi ve İstihdamın Arttırılması*, Yayın No: 117, Ankara.
- DAR, Amit ve Zafiris Tzannotos (1999), "Active Labour Market Programs: A Review of Evidence from Evaluations", *Social Protection Discussion Paper Series*, The World Bank, <http://siteresources.worldbank.org/SOCIALPROTECTION/Resources/SP-Discussion-papers/Labor-Market-DP/9901.pdf>, (Erişim Tarihi: 10.06.2008).

- DELANDER, Lennart ve Harald Niklasson (1996), “Cost-Benefit Analysis”, (in) *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Ed: Günter Schmid, Jacqueline O’Reilly ve Klaus Shömann, Edward Elgar, U.K, ss. 163-197.
- DENNY, K., C. Harmon ve P.J.O’Connell (2000), *Investing in People: The Labour Market Impact of Human Resource Interventions Funded under the 1994-1998 Community Support Framework in Ireland*, ESRI Policy Research Series No: 38, Dublin.
- DERELİ, Toker (2007), “Türkiye’nin İstihdam Sorunu İşsizlik ve Bazı Çözüm Önerileri”, *Mercek Dergisi*, MESS Yayınları, İstanbul, ss. 4-9.
- DIETRICH, Hans (2003), “Scheme Participation and Employment Outcome of Young Unemployed People: Empirical Findings from Nine European Countries”, *Youth Unemployment and Social Exclusion in Europe-A Comparative Study*, Ed: Torild Hammer, ss. 83-108.
- DORENBOS, Ruud, Deon Tanzer ve Ilse Vossen (2002), “Active Labour Market Policies for Youth Employment in Asia and the Pacific Traditional Approaches and Innovative Programmes”, Prepared for *ILO/Japan Tripartite Regional Meeting on Youth Employment in Asia and the Pasific*, Bangkok, 27 February-1 March 2002.
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), (1963), *Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1963-1967)*, DPT Yayını, Ankara, <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan1.pdf> , (Erişim Tarihi: 21.04.2008).
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), (1968), *İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1968-1972)*, DPT Yayını, Ankara, <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan2.pdf>, (Erişim Tarihi: 21.04.2008).
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), (1973), *Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1973-1978)*, Ankara: DPT Yayını, <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan3.pdf>, (Erişim Tarihi: 22.04.2008).

- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), (1979), *Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1979-1983)*, Ankara: DPT Yayını, <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan4.pdf>, (Erişim Tarihi: 22.04.2008).
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), (1985), *Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1985-1989)*, Ankara: DPT Yayını, <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan5.pdf>, (Erişim Tarihi: 21.04.2008).
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), (1990), *Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994)*, Ankara: DPT Yayını, <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan6.pdf>, (Erişim Tarihi: 25.04.2008).
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), (1996), *Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000)*, Ankara: DPT Yayını, <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan7.pdf>, (Erişim Tarihi: 25.04.2008).
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), (2000), *Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005)*, Ankara: DPT Yayını, <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan8.pdf>, (Erişim Tarihi: 27.04.2008).
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), (2006), *Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı (2007-2013)*, Ankara: DPT Yayını, <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan9.pdf>, (Erişim Tarihi: 27.04.2008).
- ELDER Sara ve Schmidt Dorothea (2004), “Global Employment Trends for Women”, *Employment Strategy Paper*, No:8, ILO, Geneva, <http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/english/employment/strat/download/esp8.pdf>, (Erişim Tarihi: 27.01.2008).
- ERCAN, Hakan (2008), “Türkiye’de Gençlerin İstihdam Sorunu”, *TÜRK-İŞ Dergisi*, Sayı: 379, TÜRK-İŞ Yayınları, Ankara, ss. 72-80.
- ERCAN, Hakan (2007), “Avrupa İstihdam Stratejisi ve Gençlerin İstihdamı”, *TİSK Akademi Dergisi*, 2007/Özel Sayı-I, TİSK Yayınları, Ankara, ss.23-37.

- ERCAN, Hakan (2006), "Youth Employment in Turkey", *European Employment Observatory Review: Autumn 2005*, ss. 183-187, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, <http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/ENEEOAutumnRvw2005.pdf>, (Erişim Tarihi: 12.06.2008)
- ERHEL, Christine, Jerome Gautie, Bernard Gazier ve Sylvie Morel (1996), "Job Opportunities for the Hard-To-Place" (in) *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Ed: Günter Schmid, Jacqueline O'Reilly ve Klaus Shömann, Edward Elgar, U.K, ss. 277-307.
- EUROPEAN COMMISSION (2007), *European Employment Observatory, EEO Review: Autumn 2006*.
- EUROPEAN COMMISSION (2005), *Study of Effectiveness of ALMPs*, Research Project for the European Commission, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Final Report, Essen, December, 2005.
- EUROPEAN COMMISSION (2000), *Youth Unemployment Policies: Review of the Danish Youth Unemployment Programme and the British New Deal for Young People*.
- FRANCE Alan ve Paul Wiles (1997), "Dangerous Future: Social Exclusion and Youth Work in Late Modernity", *Social Policy & Administration*, Vol:34, No:5, ss. 59-78.
- FREEMAN, Richard, B. (1996), "The Supply of Youths to Crime", *Exploring the Underground Economy-Studies of Illegal and Unreported Activity*, Ed: Susan Pozo, W.E. Upjohn Institute Employment Research, Kalamazoo, Michigan.
- FRETWELL, David (2005), *Labour Markets and Social Policy in Central and Eastern Europe-The Accession and Beyond*, Ed: Nicholas Barr, The World Bank, Washington.
- FRETWELL David H., Jacob Benus, Christopher J.O'Leary (1999), *Evaluating the Impact of Active Labor Programs: Results of Cross Country Studies in Europe and Central Asia*, Social Protection Discussion Paper, No: 9915.

- FRETWELL, David ve Susan Goldberg (1995), *Developing Effective Employment Services*, World Bank Discussion Papers, No: 208, Washington D.C.
- FURNHAM, Adrian (1994), "The Psychosocial Consequences of Youth Unemployment" *Youth Unemployment and Society*, Petersen Anne C., and Jeylan T. Mortimer (ed.), Cambridge University Press, ss. 199-223.
- GODFREY, Martin (2003), Youth Employment Policy in Developing and Transition Countries-Prevention as well as Cure, *Paper Presented for a Workshop on Youth Employment at the World Bank*, 2 June 2003.
- GÜNDOĞAN, Naci (2001), *Genç İşsizliği*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- GÜRSEL, Seyfettin ve Veysel Ulusoy (1999), *Türkiye'de İşsizlik ve İstihdam*, Cogito/Ekonomi-87, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.
- HAMILTON, Stephen F. (1994) "Social Roles for Youth: Interventions in Unemployment", *Youth Unemployment and Society*, Petersen Anne C., and Jeylan T. Mortimer (ed.), Cambridge University Press, ss. 248-269.
- HAMMARSTROM A. (1994), "Health Consequences of Youth Unemployment", *Public Health*, Vol: 108.
- HAMMER, Torild (1997), "History Dependence in Youth Unemployment", *European Sociological Review*, Vol: 13, No:1.
- HAMMER, Torild (1993), "Explanation of Youth Unemployment", Cilt: 1, Sayı: 3, Young, *Nordic Journal of Youth Research*, ss. 11-26.
- HANSEN, Per Vejrup (1987), "Turnover and Employment Among Youth: Causes of the Particular Problems of Youth Employment", *Unemployment: Theory, Policy and Structure*, Ed: Walter de Gruyter, ss. 129-145.
- HECKMAN, James, J., Robert Lalonde ve Jeffrey Smith, (1999), "The Economics and Econometrics of Active Labour Market Programs", *Handbook of Labour Economics*, C.3A, Amsterdam.

- HESS, Laura E., Anne C. Petersen, ve Jeylan T. Mortimer (1994), “Youth, Unemployment and Marginality: The Problem and Solution”, *Youth Unemployment and Society*, Petersen Anne C., ve Jeylan T. Mortimer (ed.), Cambridge University Press, ss. 3-33.
- HOTAR GÖKSEL, Nükhet (2008), “Genç İşsizliği ve Ülkemiz İçin Çözüm Politikaları”, *TÜRK-İŞ Dergisi*, Sayı: 379, TÜRK-İŞ Yayınları, Ankara, ss. 56-60.
- <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>, (Erişim Tarihi, 13.09.2007).
- http://www.coe.int/T/E/Cultural_Co-operation/Youth/REP1998_Youth_Trends.pdf, (Erişim Tarihi: 13.02.2007).
- <http://www.rosettaplani.gen.tr>, (Erişim Tarihi, 05.08.2007).
- <http://www.iskur.gov.tr/mydocu/kurs.html>, (Erişim Tarihi, 06.06.2008).
- <http://yesweb.org/2006>, *2006 Youth Employment Summit*, (Erişim Tarihi: 20.04.2007).
- ILO (International Labour Office), (2007), *Global Employment Trends*, ILO, Geneva.
- ILO (International Labour Office), (2006), *Global Employment Trends*, August 2004, ILO, Geneva.
- ILO (International Labour Office), (2005), *Youth: Pathways to Decent Work*, International Labour Conference, Report VI, Geneva.
- ILO (International Labour Office), (2004a), *Improving Prospects For Young Women And Men In The World Of Work: A Guide To Youth Employment*, ILO, Geneva.
- ILO (International Labour Office), (2004b), *Global Employment Trends For Youth*, ILO, Geneva.
- ILO (International Labour Office), (2003), *Youth Training and Employment*, Inter-American Research and Documentation Centre on Vocational Training (Cinterfor/ILO), Geneva.

ILO (International Labour Office), (1998). *Youth and Employment: Report Prepared by the International Labour Office, World Conference of Ministers Responsible for Youth*, Lisbon, Portugal, 8-12 August 1998.

İŞKUR (Türkiye İş Kurumu), “Rosetta Planı” Hakkında Bilgi Notu, <http://www.iskur.gov.tr/mydocu/Rosetta/RosettaPlanBilgNotu.doc>, (Erişim Tarihi, 03.01.2008).

İŞKUR (Türkiye İş Kurumu), (2007a), *IV. Genel Kurul Çalışma Raporu*, Ankara, http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/genel_kurul_karar_ve_raporlari/4.Genel%20Kurul%20Raporu.pdf, (Erişim Tarihi: 18.02.2008).

İŞKUR (Türkiye İş Kurumu), (2007b), *Stratejik Plan (2008-2012)*, İŞKUR Yayını, Ankara.

İŞKUR (Türkiye İş Kurumu), (2006a), *2006 Faaliyet Raporu*, İŞKUR Yayını, Ankara.

İŞKUR (Türkiye İş Kurumu), (2006b), “Rosetta Planı Bilgilendirme Semineri Düzenlendi”, *İŞKUR Bülteni*, Yıl: 2006, Sayı: 24.

İŞKUR (Türkiye İş Kurumu), (2005a), *2005 Faaliyet Raporu*, İŞKUR Yayını, Ankara.

İŞKUR (Türkiye İş Kurumu), (2005b), *III. Genel Kurul Çalışma Raporu*, Ankara, http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/genel_kurul_karar_ve_raporlari/3.Genel%20Kurul%20Raporu.pdf, (Erişim Tarihi: 18.02.2008)

İŞKUR (Türkiye İş Kurumu), (2004), *Bilişim Çirakları Projesi Protokolü*, http://statik.iskur.gov.tr/tr/proje_protokol/bili%C5%9Fim_%C3%A7%C4%B1raklar%C4%B1.htm, (Erişim Tarihi: 10.04.2008).

İŞKUR (Türkiye İş Kurumu), (2002a), *İşkur'da Yeniden Yapılanma*, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Yayını, Ankara.

İŞKUR (Türkiye İş Kurumu), (2002b), *İş Arayanlara Yönelik Hizmetler Rehberi*, Sakarya İl Müdürlüğü, Sakarya.

- JANOSKI, Thomas (1996), "Explaining State Intervention to Prevent Unemployment: The Impact of Institutions on Active Labour Market Policy Expenditures in 18 Countries" (in) *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Ed: Günter Schmid, Jacqueline O'Reilly ve Klaus Shömann, Edward Elgar, U.K, ss. 697-724.
- JENSEN Peter, Michael Rosholm ve Michael Svarer (2003), "The Response of Youth Unemployment to Benefits, Incentives and Sanctions", *European Journal of Political Economy*, Vol: 19.
- KARATAŞ, Kasım (1994), *Genç İşsizliği: Ekonomik, Toplumsal ve Ruhsal Sonuçları*, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- KAPAR, Recep (2006), "Aktif İşgücü Piyasası Politikaları", *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, Toker Dereli'ye Armağan, 55'inci Cilt, Sayı: 1, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayını, ss. 341-371.
- KAYNAK, Muhteşem (2007), "İşsizlik ve Emek Kalitesi", *TİSK Akademi Dergisi*, 2007/Özel Sayı-I, Ankara: TİSK Yayınları, ss.67-87.
- KIESELBACH, Thomas (1988), "Youth Unemployment and Health Effects" *The International Journal of Social Psychiatry*, 34,2.
- KLUVE, Jochen, David Card, Michael Fertig, Marek Gora, Lena Jacobi, Peter Jensen, Reelika Leetmaa, Leonhard Nima, Eleonora Patacchini, Sandra Schaffner, Christoph M. Schmidt, Bas Van Der Klaauw ve Andrea Weber (2007), *Active Labour Market Policies in Europe, Performance and Perspectives*, RWI Essen, Springer-Verlag Berlin Heidelberg New York.
- KOBİ (Küçük ve Orta Boy İşletme), "Gençlere KOBİ'lerin İhracat Uzmanı Olma Olanağı Geliyor" <http://www.kobitek.com/news.php?id=69>, (Erişim Tarihi: 12.06.2007).
- KORENMAN, Sanders ve David Neumark (1997), "Cohort Crowding and Youth Labour Markets: A Cross-National Analysis", *Working Paper Series*, National Bureau of Economic Research.

- KURT, Resul (2007), “Yeni İstihdam Paketi Eleştiriliyor”,
http://www.resulkurt.com/haber.php?haber_id=149 (Erişim Tarihi, 06.06.2008)
- KUTAL, Gülten (2007), “Küreselleşme, Esnekleşme ve Küresel İstihdama Etkileri”,
Mercek Dergisi-Özel Sayı, MESS Yayınları, Ekim 2007, İstanbul, ss. 21-30.
- KUTAL, Gülten (1990), “Avrupa Topluluğu Ülkelerinde ve Türkiye’de Genç İşsizliği”,
Cahit Talas’a Armağan, Ankara, ss. 355-376.
- KYLOH, Robert (2004), “Tackling the Dilemma of Disadvantaged Youth: Priorities
and Policies for International Action”, *ILO, Labour Education*, 2004/3, No: 136.
- LARSSON, Laura (2000), *Evaluation of Swedish Youth Labour Market Programmes*,
IFAU (Office of Labour Market Policy Evaluation), Working Paper 2000:1.
- LOWE Graham S. ve Harvey Krahn (1999), “Reconceptualizing Youth
Unemployment”, *Young Workers Varieties of Experience*, Ed. Julian Barling and
E. Kevin Kelloway, American Psychological Association, Washington, DC, ss.
201-233.
- MAHİROĞULLARI, Adnan ve Adem Korkmaz (2007), *İşsizlikle Mücadelede Emek
Piyasası Politikaları-Türkiye ve AB Ülkeleri*, Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa.
- MALMBERG-HEIMONEN, Ira, ve Ilse Julkunen (2005),”Integration into Work
through Active Labour Market Policies in Different Welfare State Regimes”,
Young People in Europe-Labour Markets and Citizenship, Ed: Harriet Bradley
and Jacques Van Hoof.
- MARTIN John, P. ve David Grubb (2001), “What Works and for Whom: A Review of
OECD Countries’ Experiences with Active Labour Market Policies”, *Working
Paper*, 2001:14.
- MARTIN John, P. (2000), “What Works Among Active Labour Market Policies:
Evidence from OECD Countries’ Experiences”, *OECD Economic Studies*, No. 30,
2000/1.

- MEB (Milli Eğitim Bakanlığı), (1999), *2000 Yılında Milli Eğitim*, Hazırlayan: Araştırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı, MEB Yayınları, Ankara.
- MORRIS, Elizabeth (2004), “Active Labour Market Policies: Practices from Asia and the Pacific”, *Successful Employment and Labour Market Policies in Europe and Asia and the Pacific*, Edited by Claire Harasty, Employment Strategy Papers, 2004/4, ILO, Geneva.
- MORTIMER, Jeylan T. (1994), “Individual Differences as Precursors of Youth Unemployment”, (in *Youth Unemployment and Society*), Anne C. Petersen and Jeylan T. Mortimer (Ed.), Cambridge University Press, ss. 172-198.
- MURAT, Sedat (1991), *Sosyo-Ekonomik Boyutlarıyla Genel Olarak ve Türkiye’de Genç İşsizliği*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- NYSSÖLA, Karı (1999), “Youth Unemployment and Marginalisation-Changes in the Labour Market Status of Finnish Young People in the Years, 1980-1993”, Sage Publications, *Young*, 7:2.
- OECD (Organisation for Economic Co-Operation and Development), (2003), *Employment Outlook: Towards More and Better Jobs*, Paris.
- OECD (Organisation for Economic Co-Operation and Development), (2000), “Thematic Review of the Transition from Initial Education to Working Life: Final Comparative Report”, Budapest.
- OECD (Organisation for Economic Co-Operation and Development), (1999), “*Preparing Youth for the 21st Century: The Policy Lessons from the Past Two Decades*”, Background Paper for Conference Organised by the OECD and the US Department of Labour and Education, 23-24 February 1999, Washington D.C.
- O’HIGGINS, Niall (2004), “Recent Trends in Youth Labour Markets and Youth Employment Policy in Europe and Central Asia”, CELPEDISES Discussion Paper 85. Ottobre.
- O’HIGGINS, Niall (2002), *Government Policy and Youth Employment*, Paper Prepared for the World Youth Summit.

- O'HIGGINS, Niall (2001), *Youth Unemployment and Employment Policy: A Global Perspective*, ILO, Geneva.
- O'HIGGINS, Niall (1997), "The Challenge of Youth Unemployment", *Employment and Training Papers* 7, ILO, Geneva.
- O'LEARY, Christopher (1995), "Performance Indicators: A Management Tool for Active Labor Programs in Hungary and Poland", *International Labor Review*, Volume 134, No: 6.
- OSTERMAN, Paul (1980), *Getting Started-Youth Labour Market*, MIT Press, England.
- ÖZŞUCA, Şerife Türcan (2003), *Esneklik ve Güvenlik İkileminde Türkiye Emek Piyasası*, İmaj Yayıncılık, Ankara.
- PEHKONEN, Jaakko (1997), "Displacement Effects of Active Labour Market Policy: The Youth Labour Market in Finland", Kluwer Academic Publishers, *Empirica* 24.
- PIERRE, Gaelle (1999), "A Framework for Active Labour Market Policy Evaluation", *Employment and Training Papers*, University of Warwick.
- PİRLER, Bülent (2007), "Genç İşsizliği Sorunu ve Çözmeye Yönelik Politikalar", *TİSK Akademi Dergisi*, 2007/Özel Sayı-I, TİSK Yayınları, Ankara, ss.147-157.
- REGUERA, Luis (1995), "A Change in Outlook: From Work to School", in *Prospects* (Leich-hardt, Australia), Vol.25, No.2, ss. 245-259.
- RESMİ GAZETE (2008), *İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun*, 26.05.2008, Sayı: 26887.
- SAPANCALI, Faruk (2008), "Türkiye'de İşgücü Piyasası, Sorunlar ve Politikalar", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, TÜHİS Yayınları, Ankara, ss. 8-30.
- SAVCI, İlkey (2007), "Genç İşsizliği: Eğitim ve İstihdamda Sorunlar, Çözüm Arayışları", *TİSK Akademi Dergisi*, 2007/Özel Sayı-I, TİSK Yayınları, Ankara, ss.87-108.

- SCHAUFELI, Wilmar B. (1997), “Youth Unemployment and Mental Health: Some Dutch Findings”, *Journal of Adolescence*, Vol: 20.
- SCHMID, Günther (1996) “Process Evaluation: Policy Formation and Implementation” (in) *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Ed: Günter Schmid, Jacqueline O’Reilly ve Klaus Shömann, Edward Elgar, U.K, ss. 198-231.
- SELVİ, Cevdet (2008), “Genç İşsizliği Sorunu Sosyal Devlet Anlayışı İle Çözülebilir”, *TÜRK-İŞ Dergisi*, Sayı: 379, TÜRK-İŞ Yayınları, Ankara, ss. 61-63.
- SERTER, Nur (1993), *Genel Olarak ve Türkiye Açısından İstihdam ve Gelişme*, İ.Ü. İktisat Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- SEZER, Didem (2008), “Türkiye’de 15-24 Yaş İşgücü Göstergeleri”, *TÜRK-İŞ Dergisi*, Sayı: 379, TÜRK-İŞ Yayınları, Ankara, ss. 67-71.
- TATLIDİL, Ercan ve Yota Xanthacou (2005), “Türk İşgücünün Yapısı ve Avrupa Birliği İstihdam Politikaları”, *Ege Akademik Bakış-Ege Academic Review*, EÜ. *İktisadi İdari Bilimler Fakültesi*, Cilt II, Sayı II, Temmuz 2005, Bornova-İzmir.
- THUY, Pan, Ellen Hansen ve David Price (2001), *Değişen İşgücün Piyasasında Kamu İstihdam Hizmeti*, ILO, Ankara.
- TİM (Türkiye İhracatçılar Meclisi), “Bilişim Çırakları Projesi Sona Erdi” <http://www.tim.org.tr/TIM/Templates/SPBased/DuyuruOku.aspx?id=192>, (Erişim Tarihi: 12.06.2008).
- TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu), (2003), *4875 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi*, Yorum Matbaacılık, Ankara.
- TUNALI, İnsan (2003), *Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İstihdam Araştırması*, İstihdam Durum Raporu, İŞKUR Yayını, Ankara.
- TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu), Hane Halkı İşgücü Anketleri, www.tuik.gov.tr, (Erişim Tarihi: 20.10.2007).

- TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu), (2008), “Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi 2007 Nüfus Sayımı Sonuçları, Haber Bülteni, Sayı: 9, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=3894>, (Erişim Tarihi: 12.06.2008).
- TÜRKONFED (Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu), (2007), “Ekonomik Değerlendirme Notu”, www.turkonfed.org. (Erişim Tarihi: 10.03.2007).
- TÜSİAD (Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği), (2004), *Türkiye’de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik*, Aralık 2004, Yayın No. TÜSİAD-T/2004-11/381, İstanbul.
- UYANIK, Yücel ve Eyüp Bedir (2006), *Rosetta Planının Analizi ve Türkiye’nin Sosyo-Ekonomik Şartlarında Uygulanabilirliği*, Ön-Çalışma Raporu, <http://ab.calisma.gov.tr/belgeler/RosettaPlaniRapor-GaziUniversitesi.doc>, (Erişim Tarihi: 16.05. 2008)
- VAN REENEN, John (2003), “Active Labour Market Policies and the British New Deal for the Young Unemployed in Context” NBER Working Paper Series, Working Paper 9576, Cambridge.
- VARÇIN, Recep, Bülent Gülçubuk, İlkay Savcı, Gül Ergün ve Şirin Atakan-Duman (2007), *Active Labour Market Project New Opportunities Programme-Programme Evaluatin Report*, February 2007. Ankara.
- WATCHER, Michael L. (1980), “The Dimension and Complexities of the Youth Unemployment Problem”, *Youth Employment and Public Policy*, Englewood Cliffs N,d: Prentice Hall, American Assembly, Columbia University, ss. 33-63.
- WHITE, Michael and David J. Smith (1994), “The Causes of Persistently High Unemployment”, *Youth Unemployment and Society*, Petersen Anne C., and Jeylan T. Mortimer (ed.), Cambridge University Press, ss. 95-144.
- WINKELMANN, Rainer (1996), “Employment Prospects and Skill Acquisition of Apprenticeship-Trained Workers in Germany”, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 49, No. 4, July 1996, ss. 658-672.

WORLD BANK (2007), *World Development Report 2007- Development and Next Generation*, World Bank, Washington.

WORLD BANK (2006), *Turkey Labor Market Study*, April 14, 2006, World Bank Document, Report No: 33254-TR.

WORLD BANK (2002), *Globalization, Growth and Poverty: Building on Inclusive World Economy*, Washington/NewYork, World Bank and Oxford University Press.

UNITED NATIONS (2005). *World Youth Report 2005*, Report by the Secretary General, General Assembly Economic and Social Council.

YÖNEY Fırat, Zerrin (2003), “İş ve İşçi Bulma Kurumu’ndan İŞKUR’a-İşe Yerleştirme Hizmetleri”, *Endüstri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 2, [http: www.isguc.org.tr](http://www.isguc.org.tr), (Erişim Tarihi: 15.08.2006)

EKLER

EK 1: Politika Yararlanıcılarının “Bilişim Çırakları Projesi”ni Değerlendirme Anketi

Bu anket Türkiye İş Kurumunun organizasyonunda yapılmış olan Bilişim Çırakları Projesi'nin değerlendirilmesi için kullanılacaktır. Cevaplarınız tamamen gizli tutulacak ve isminiz hiçbir surette ACIKLANMAYACAKTIR. Vereceğiniz bilgiler gençlere yönelik uygulanan istihdam programlarını anlamak, geliştirmek ve iyileştirmek amacıyla Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim dalında yapmakta olduğum doktora tez çalışmasında kullanılacaktır. Bu nedenle vereceğiniz içten cevaplar bu çalışmanın amacına ulaşması için çok önemlidir.

Yardımlarınız için şimdiden çok teşekkür ederim.

Araş. Gör. Emel Çetinkaya
Sakarya Üniversitesi, İİBF
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

1. Yaşınız?.....
2. Cinsiyetiniz?
 - Kadın
 - Erkek
3. Medeni Durumunuz?
 - Evli
 - Bekar
4. Çocuğunuz var ise, kaç çocuğunuz var?
 - Bir
 - İki
 - Üç
 - Üç'den fazla
5. Eğitim Durumunuz?
 - Genel Lise Mezunu
 - Meslek Lisesi Mezunu
 - Yüksekokul veya Üniversite Mezunu
6. Kursa katılmadan önce bir işiniz var mıydı?
 - Evet
 - Hayır

7. Bu kurstan önceki son işiniz neydi:.....

8. Kursa katılmadan önce ne kadar süre işsiz kaldınız?

- 6 ay ya da daha az 7 ile 12 ay arası
 13 ile 24 ay arası 24 aydan fazla

9. Daha önce iş edinmeye / beceri kazanmaya yönelik herhangi bir kursa devam ettiniz mi ?

- Evet Hayır

10. Kurstan nasıl haberdar oldunuz ?

- Tanıdık ve arkadaşlarımdan İş Kurumu duyurularından
 Gazete ilanlarından Radyo ve televizyonlardan
 İnternette Diğer (Belirtiniz):

11. Kursa katılımınız sizce yararlı oldu mu ?

- Evet Hayır Fikrim Yok

Aşağıda 12-18 arası maddelerde belirtilen faktörlerin kursa katılma yönünde sizi ne ölçüde motive ettiğini ilgili kutucuğa (x) işareti koyarak belirtiniz.		Hiç Motive Etmedi	Motive Etmedi	Emin Değilim	Motive Etti	Çok Motive Etti
12.	İş bulmak					
13.	Kendi işimi kurmak					
14.	Bilgi ve beceri düzeyimi geliştirmek					
15.	Terfi şansımı arttırmak					
16.	Yeni insanlar ve yeni bir çevre ile tanışmak					
17.	Daha avantajlı bir işe geçme şansımı yükseltmek					
18.	Kursun parasal getirisinden faydalanmak (harcırah, yolluk, yevmiye)					

Aşağıda yer alan maddeler aracılığıyla çeşitli konulardaki görüşleriniz elde edilmeye çalışılacaktır. Bunun için her bir maddede yer alan ifadeye ne ölçüde katıldığınızı ilgili kutucuğa (x) işareti koyarak belirtiniz.		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Bir Fikrim Yok	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
19.	Kurs eğitmenlerinin eğiticilik anlamında yeterli olduğunu düşünüyorum					
20.	Kursta teorik ve pratik için ayrılan sürenin yeterli olduğunu düşünüyorum					
21.	Programın mesleki görev ve sorumluluklarımı öğrenmeme ve yerine getirmeme katkısı olmuştur.					
22.	Program sonunda bilgi, beceri ve uygulama düzeyimde bir artış olduğunu düşünüyorum					
23.	Program sonrası kendimi işimde daha yeterli ve yetkin hissediyorum.					
24.	Programın moralimi ve motivasyonumu olumlu yönde etkilediğini hissediyorum.					
25.	Program sonunda kendimi daha değerli hissediyorum.					
26.	Eğitim sayesinde gelir düzeyimde artış olacağı kanaatindeyim.					
27.	Kurs sonrası sosyal bağlantılarımın arttığını düşünüyorum					

28. Kurstan sonra elde ettiğiniz beceriler bir iş bulmanıza yardımcı oldu mu?

- Evet Hayır

29. Kursu bitirdikten bugüne kadar geçen süreçte bir iş buldunuz mu?

- Evet Hayır

30. Şu anki iş durumunuz:

- Tam zamanlı, sürekli çalışan
 Yarı zamanlı, sürekli çalışan
 İşyeri sahibi
 Geçici çalışan
 İşsiz
 Diğer

31. Kursu bitirdikten kaç ay sonra iş buldunuz?:

32. Gelirinizde eskiye oranla bir artış oldu mu?

- Evet Hayır

33. Şu an ki geliriniz nedir?

- 500 YTL ye kadar
- 500-1000 YTL arası
- 1000-1500 YTL arası
- 1500 YTL den fazla

34. Yapmış olduğunuz iş almış olduğunuz kurs ile ne kadar ilişkili?

- Tamamen ilişkili
- Kısmen ilişkili
- Hiç ilişkili değil

35. Halen çalıştığınız iş kurs bitiminden sonraki ilk iş mi?

- İlk iş
- İlk iş değil

36. Halen çalışmakta olduğunuz işyerinde ne kadar süredir çalışmaktasınız?

- 3 aydan az
- 4-6 ay
- 7-9 ay
- 10-12 ay
- 13-15 ay
- 16-18 ay
- 18 aydan fazla

37. İşyeri değiştirdiyse kaç işyeri değiştirdiniz?

- Bir
- İki
- Üç
- Dört ve daha fazla

38. Diğer işleri bulmada kursun (sertifikasının) yararı oldu mu?

- Yararlı
- Yararlı değil

39. İşten ayrılma veya işyeri değiştirmedeki en önemli nedeniniz nedir? (Birden çok şık işaretlenebilir)

- Kursta elde ettiğim beceriler ile yaptığım işin ilişkili olmaması
- Yöneticilerle yaşadığım sorunlar
- Çalışma arkadaşlarımla yaşadığım sorunlar
- Ücretin düşük olması
- İş güvencemin olmaması
- Daha iyi ücret ve koşullara sahip bir iş bulmam
- Kurs gördüğüm mesleğin sürekli çalışmaya uygun olmaması
- Diğer (Belirtiniz):.....

40. Programdan sonra elde ettiğiniz becerileri hala kullanıyor musunuz?

- Evet
- Hayır
- Kısmen

41. Şu an çalışıyorsanız kayıtlı olduğunuz sosyal güvenlik kurumunu belirtiniz?

- BAĞKUR
- SSK
- Emekli Sandığı
- Özel Sigorta
- Kayıtlı değilim

42. “Bilişim Çırakları Projesi”nin başarılı olduğunu düşünüyor musunuz? (Cevabınız başarısız ise 43. soruyu da cevaplayınız)

- Başarılı Başarısız

43. Sizce Bilişim Çırakları Projesi neden başarısız oldu? (Birden çok şık işaretlenebilir)

- Sivil toplum kuruluşlarından yeterli desteğin alınmaması
 İşverenlerle iletişim kanallarının zayıf olması
 İŞKUR personelinin nicelik ve nitelik olarak yetersiz olması
 Eğitim verilen alanın piyasanın talebine uygun olmaması (Yanlış meslek tespiti)
 Eğiticilerin yetkin olmaması
 Proje için ayrılan kaynağın yetersiz olması
 Diğer (lütfen belirtiniz):.....

44. Sizce genç işsizler için gelecekte hangi politika ve programlar uygulanmalıdır? (Şıkları öncelik sırasına göre en önemliden başlayarak 1-2-3 olarak numaralandırınız)

- Mesleki ve teknik eğitim
 Yatırımların artırılması ve yeni işlerin yaratılması
 İş ve kariyer danışmanlık hizmetleri
 İstihdam ve ücret sübvansiyonları ile işverenlerin genç işgücünü istihdam etmesi için teşviki
 İşletmelerde mevcut insan kaynağının niteliğinin yükseltilmesine yönelik eğitim
 Gençler arasında girişimciliğin özendirilmesi
 İş arama yardımları
 Gençlerin istihdam edilebilirliğini arttıracak yenilikçi veya alana yeni meslekler kazandıran projeler
 Diğer (lütfen belirtiniz):.....

45. Sizce hangi konularda eğitim verilmeli?:.....

46. Sizce kurslar (süre, yer, yöntem vb) nasıl düzenlenmeli?:.....

Ek 2: Politika Uygulayıcılarının “Bilişim Çırakları Projesi”ni Değerlendirme Anketi

Bu anket Türkiye İş Kurumunun organizasyonunda yapılmış olan Bilişim Çırakları Projesi'nin değerlendirilmesi için kullanılacaktır. Cevaplarınız tamamen gizli tutulacak ve isminiz hiçbir surette ACIKLANMAYACAKTIR. Vereceğiniz bilgiler gençlere yönelik uygulanan istihdam programlarını anlamak, geliştirmek ve iyileştirmek amacıyla Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim dalında yapmakta olduğum doktora tez çalışmasında kullanılacaktır. Bu nedenle vereceğiniz içten cevaplar bu çalışmanın amacına ulaşması için önemlidir.

Yardımlarınız için şimdiden çok teşekkür ederim.

Araş. Gör. Emel Çetinkaya
Sakarya Üniversitesi, İİBF
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

1. Ünvanınız?

- 1 İl Müdürü
- 2 İl Müdür Yardımcısı
- 3 Şube Müdürü
- 4 Diğer (Belirtiniz):

2. Eğitim durumunuz ?

- 1 İlkokul
- 2 Orta okul
- 3 Genel Lise
- 4 Meslek lisesi
- 5 Yüksek okul
- 6 Üniversite
- 7 Yüksek lisans

3. “Bilişim Çırakları Projesi”nin başarılı olduğunu düşünüyor musunuz? (Cevabınız başarısız ise 4. soruyu da cevaplayınız)

- Başarılı Başarısız

4. Sizce Bilişim Çırakları Projesi neden başarısız oldu? (Birden çok şık işaretlenebilir)

- Sivil toplum kuruluşlarından yeterli desteğin alınamaması
- İşverenlerle iletişim kanallarının zayıf olması
- İŞKUR personelinin nicelik ve nitelik olarak yetersiz olması
- Eğitim verilen alanın piyasanın talebine uygun olmaması (Yanlış meslek tespiti)
- Eğiticilerin yetkin olmaması
- Proje için ayrılan kaynağın yetersiz olması
- Diğer (lütfen belirtiniz):.....

5. Sizce genç işsizler için gelecekte hangi politika ve programlar uygulanmalıdır? (Şıkları öncelik sırasına göre en önemliden başlayarak 1-2-3 olarak numaralandırınız)

- Mesleki ve teknik eğitim
- Yatırımların artırılması ve yeni işlerin yaratılması
- İş ve kariyer danışmanlık hizmetleri
- İstihdam ve ücret sübvansiyonları ile işverenlerin genç işgücünü istihdam etmesi için teşviki
- İşletmelerde mevcut insan kaynağının niteliğinin yükseltilmesine yönelik eğitim
- Gençler arasında girişimciliğin özendirilmesi
- İş arama yardımları
- Gençlerin istihdam edilebilirliğini arttıracak yenilikçi veya alana yeni meslekler kazandıran projeler
- Diğer (lütfen belirtiniz).....

ÖZGEÇMİŞ

Emel ÇETİNKAYA 21.04.1976 yılında Sakarya'da doğdu. 1999 yılında İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İktisat Bölümünden mezun oldu. 2004 yılında Sakarya Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalında yüksek lisansını tamamladı. Halen Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde Araştırma Görevlisi olarak çalışmaktadır.