

**İSTİHDAM POLİTİKALARININ GENÇ
İŞSZLİĞE ETKİLERİ, 2000 SONRASI
TÜRKİYE ÖRNEĞİ**

Işık YALMAN
Yüksek Lisans Tezi
Çalışma İktisadı Anabilim Dalı
Danışman: Prof.Dr. Salih ÖZTÜRK

TEKİRDAĞ
2019

T.C.
TEKİRDAĞ NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA İKTİSADI ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İSTİHDAM POLİTİKALARININ GENÇ İŞSİZLİĞE ETKİLERİ, 2000
SONRASI TÜRKİYE ÖRNEĞİ**

Işık YALMAN

ÇALIŞMA İKTİSADI ANABİLİM DALI

DANIŞMAN: Prof.Dr. Salih ÖZTÜRK

TEKİRDAĞ-2019

Her hakkı saklıdır.

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Hazırladığım “İstihdam Politikalarının Genç İşsizliğe Etkileri, 2000 Sonrası Türkiye Örneği” konulu Yüksek Lisans Tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, yazımda enstitü yazım kılavuzuna uygun davranıldığını taahhüt ederim.

... / ... / 2019

Işık Yalman

T.C.
TEKİRDAĞ NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA İKTİSADI ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Işık YALMAN tarafından hazırlanan “İstihdam Politikalarının Genç İşsizliğe Etkileri, 2000 Sonrası Türkiye Örneği” konulu YÜKSEK LİSANS Tezinin Sınavı, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliği uyarınca 2/7/19 günü saat 14⁰⁰’da yapılmış olup, tezin 2254/19 OYBİRLİĞİ / ~~OYÇOKLUĞU~~ ile karar verilmiştir.

Jüri Başkanı:	Prof.Dr. Salih Öztürk	Kanaat:	İmza:
Üye:	Doç.Dr. Süleyman Kale	Kanaat:	İmza:
Üye:	Doç.Dr. Veli Sırım	Kanaat:	İmza:

Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu adına

...../...../20.....

Prof. Dr. Rasim YILMAZ

Enstitü Müdürü

ÖZET

Kurum, Enstitü : Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
ABD : Çalışma İktisadı Anabilim Dalı
Tez Başlığı : İstihdam Politikalarının Genç İşsizliğe Etkileri, 2000 Sonrası
Türkiye Örneği
Tez Yazarı : IŞIK YALMAN
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Salih ÖZTÜRK
Tez Türü, Yılı : Yüksek Lisans Tezi, 2019
Sayfa Sayısı : 127

Dünya genelinde bir sorun olan genç işsizlik olgusu ekonomik ve sosyal sonuçlarıyla özellikle gelişmekte olan ülkelerin en önemli sorunlarından bir tanesidir. Genç bir nüfusa sahip ve gelişmekte olan Türkiye’de de genç işsizlik giderek artan bir sorun haline gelmektedir. Gereken istihdam politikalarının etkin bir şekilde uygulama alanı bulamadığı ve yeterince istihdam olanağı yaratılamadığı sürece, ülkelerin kalkınmasının önündeki engel olan genç işsizliği artmaya devam edecektir. Bu tezde, işsizlik, genç işsizliği, istihdam kavramları ele alınmış ve 2000 yılı sonrasında Türkiye’nin İstihdam politikalarının genç işsizliğe etkilerine yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşsizlik, genç işsizliği, istihdam, istihdam politikaları

ABSTRACT

Institution, Institute : Tekirdağ Namık Kemal University, Institute of Social Sciences

Department : Department of Labour Economics

Title : Effects of Employment Policies one Youth Unemployment After 2000 The Case of Turkey

Author : IŞIK YALMAN

Adviser : Prof. Dr. Salih ÖZTÜRK

Type of Thesis, Year : MA Thesis, 2019

Total Number of Pages: 127

Young unemployment issue which is a worldwide problem is particularly one of the crucial matters of the developing countries with its economic and social consequences. It also becomes an increasingly problematic issue in Turkey which has young population and is also a developing country. Unless necessary employment policies are effectively implemented and adequate employment opportunities are created, young unemployment which has been an obstacle to progress of countries will continue to increase. In this thesis, unemployment, young unemployment, and employment concepts has been discussed and the effects of Turkey's employment policies after 2000 to young employment has been examined.

Key Words: Unemployment, youth unemployment, employment, employment policies

ÖNSÖZ

Bu çalışma, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi İktisat Anabilim Dalı öğretim üyesi Prof. Dr. Salih ÖZTÜRK danışmanlığında hazırlanarak, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma İktisadi Anabilim Dalı'na Yüksek Lisans Tezi olarak sunulmuştur.

Tez çalışmalarım boyunca bilgisini ve tecrübesini esirgemeyen danışman hocam, sayın Prof. Dr. Salih ÖZTÜRK' e, derslerime giren ve yüksek lisans döneminin her aşamasında bilgi ve tecrübelerini benimle paylaşan saygı değer hocalarım, Prof. Dr. Ensar NİŞANCI ve Dr. Öğr. Üyesi Davuthan GÜNAYDIN' a ve tüm hocalarıma, son olarak her koşulda yanımda olan, maddi, manevi desteğini esirgemeyen aileme ve sevdiğlerime teşekkürü bir borç bilirim.

Işık YALMAN

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
Bilimsel Etik Bildirim Beyanı	
Tez Onay Sayfası	
Özet.....	i
Abstract.....	ii
Önsöz.....	iii
İçindekiler.....	iv
Tablolar Listesi.....	vii
Kısaltmalar.....	viii
GİRİŞ	1
1.BÖLÜM	
İSTİHDAM, İŞSİZLİK KAVRAMLARI ve İSTİHDAM POLİTİKALARINA GENEL BİR BAKIŞ	
1.1. İstihdam Kavramı.....	3
1.2. İstihdam Türleri.....	4
1.2.1. Tam İstihdam	4
1.2.2. Eksik İstihdam.....	5
1.2.2.1. Zamana Bağlı Eksik İstihdam.....	6
1.2.2.2.Yetersiz İstihdam.....	6
1.2.3.Aşırı İstihdam.....	6
1.3. İstihdam Teorileri.....	7
1.3.1. Klasik İstihdam.....	7
1.3.1.1. Mahreçler Yasası.....	8
1.3.1.2. Faiz Teorisi.....	9
1.3.1.3. Ücret Teorisi.....	10
1.3.2. Neo-Klasik İstihdam Teorisi.....	11
1.3.3. Keynesyen İstihdam Teorisi.....	12
1.3.4. .Monetarist (Paracı) İstihdam Teorisi.....	13
1.3.5. Yeni Klasik İstihdam Teorisi	14
1.3.6. Yeni Keynesyen İstihdam Teorisi.....	15

1.4. İşsizlik Kavramı.....	17
1.5. İşsizlik Türleri.....	18
1.5.1. Yapısal İşsizlik.....	19
1.5.2. Teknolojik İşsizlik.....	21
1.5.3. Mevsimsel İşsizlik.....	22
1.5.4. Konjonktürel İşsizlik	23
1.5.5. Arızı (Friksiyonel İşsizlik).....	25
1.5.6. Gizli İşsizlik.....	26
1.6. İşsizliğin Ölçülmesi ve İşsizlik Oranın Önemi.....	27
1.7. İstihdam Politikalarına Genel Bakış.....	29
1.7.1. Para ve Maliye Politikaları.....	30
1.7.1.1. Para Politikası	30
1.7.1.2. Maliye Politikası.....	31
1.7.2. Pasif İstihdam Politikaları	32
1.7.2.1. İşsizlik Sigortası.....	34
1.7.2.2. İşsizlik Yardımı.....	35
1.7.2.3. Kıdem Tazminatı.....	36
1.7.2.4. Erken Emeklilik.....	36
1.7.3. Aktif İstihdam Politikaları	37
1.7.3.1. Mesleki Eğitim Programları	37
1.7.3.2. İstihdam Artırıcı Sübvansiyonlar.....	38
1.7.3.3. Danışmanlık Hizmetleri.....	38
1.7.3.4. Kamusal İstihdam Alanlarının Oluşturulması.....	39
1.8. Türkiye’de İşsizliğin Genel Durumu.....	40
2. BÖLÜM	
GENÇ İŞSİZLİĞE KAVRAMSAL YAKLAŞIMLAR	
2.1. Genç İşsizlik Kavramı	45
2.2. Genç İşsizliğin Nedenleri	46
2.2.1. Makro Nedenler	48
2.2.1.1. Ekonomik Durgunluk ve Krizler.	49
2.2.1.2. Demografik Yapı.....	49
2.2.1.3. Toplam Talep Yetersizliği	50
2.2.1.4. Eğitim Sistemlerinin Yetersizliği	51
2.2.1.5. Ücret Politikaları ve Asgari Ücret Uygulaması	52
2.2.2. Mikro Nedenler	53
2.2.2.1. Gençlere Özgü Nitelikler ve Eğitimli İşsizler	53
2.2.2.2. Gençlerin Piyasaya İlk Kez Giriş Yapıyor Olması	54
2.2.2.3. Etnik Köken_	55
2.3. Genç İşsizliğin Etkileri.....	55
2.3.1. Ekonomik Etkiler	55
2.3.2. Sosyal Etkiler	57
2.3.3. Psikolojik Etkiler	58

3. BÖLÜM	
TÜRKİYE’DE GENÇ İŞSİZLİK ve GENÇ İŞSİZLİĞİNİ ÖNLEMeye YÖNELİK 2000 SONRASI İSTİHDAM POLİTİKALARI	
3.1. Türkiye’de Genç İşsizliğin Genel Durumu.....	60
3.1.1. Eğitim Durumuna Göre Genç İşsizliği.....	63
3.1.2. Cinsiyete Göre Genç İşsizliği.....	67
3.1.3. Kent-Kır Ayrımına Göre Genç İşsizliği.....	69
3.1.4. Yaş Dağılımına Göre Genç İşsizliği.....	70
3.1.5. Kayıt Dışı İstihdam Ve Genç İşsizliği.....	72
3.2. Türkiye’de Uygulanan Para ve Maliye Politikaları, 2000 Yılı Sonrası.....	74
3.2.1. Türkiye’de 2000 Yılı Sonrası Uygulanan Para Politikaları.....	74
3.2.2. Türkiye’de 2000 Yılı Sonrası Uygulanan Maliye Politikaları.....	79
3.3. Türkiye’de Uygulanan Pasif İstihdam Politikaları.....	83
3.3.1. İşsizlik Sigortası.....	83
3.3.2. Ücret Garanti Fonu.....	85
3.3.3. Kısa Çalışma Ödeneği.....	86
3.3.4. Kıdem Tazminatı.....	86
3.3.5. İş Kaybı Tazminatı.....	87
3.4. Türkiye’de Uygulanan Aktif İstihdam Politikaları.....	88
3.4.1. Doğrudan Kamu İstihdamı.....	89
3.4.2. Eğitim ve Mesleki Eğitim Programları.....	89
3.4.3. Kendi İşini Kuranlara Yardım	92
3.4.4. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri.....	93
3.4.5. Özel İstihdam Bürolarının Kurulması.....	95
3.4.6. Çalışma Hayatının Esnekleştirilmesi.....	97
3.4.7. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonu.....	97
3.5. Yasal Düzenlemelerde Genç İşsizliği.....	99
3.5.1. Beş Yıllık Kalkınma Planları.....	99
3.5.2. Ulusal Programlar.....	101
3.5.2.1. 2001 Yılı Ulusal Programı.....	101
3.5.2.2. 2003 Yılı Ulusal Programı.....	102
3.5.2.3. 2008 Yılı Ulusal Programı.....	103
3.5.3. İŞKUR’un Gençlere Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Programları.....	104
3.5.4. İŞKUR’ un Genç İstihdamını Artırmaya Yönelik Proje ve Faaliyetleri.....	110
3.5.5. Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023).....	112
SONUÇ	115
KAYNAKLAR	120

TABLolar LİSTESİ	Sayfa
Tablo 1: Pasif politikalar (Gelir Desteği Sunan Politikalar)	33
Tablo 2: Türkiye’de Yıllar İtibarıyla Genel İşsizlik Oranı	42
Tablo 3: Temel İşgücü Göstergeleri	43
Tablo 4: Genç İşsizliğinin Nedenlerine Talep ve Arz yönlü Bakış	48
Tablo 5: Türkiye’de Yıllar İtibarıyla Genç İşsizlik Oranı	62
Tablo 6: Türkiye’de Eğitim Durumuna ve Dönemlere Göre İşsizlik Oranı % (15-24 Yaş)	64
Tablo 7: . Eğitim Durumuna Göre Genç İşsizlik Ve İşgücüne Katılım Oranı % (15-24 Yaş)	66
Tablo 8: Yıllar ve Cinsiyete Göre İşgücü Durumu % (15-24 Yaş)	68
Tablo 9: Türkiye’de Genç İşsizliğinin Yaş Gurubuna ve Yıllara Göre Dağılımı	71
Tablo 10: Kayıt Dışı İstihdam Türleri	73
Tablo11: İş Meslek Danışmanlığı Hizmetleri (2002-2018)	94
Tablo 12: Yaş Guruplarına Göre Özel İstihdam Büroları Faaliyetleri Ocak-şubat-Mart 2004 – Ekim-Kasım-Aralık 2018	96
Tablo 13: Türkiye İş Kurumu 2018 Yılı Kurs ve Programlardan Yararlanan Sayıları	107
Tablo 14: Türkiye İş Kurumu 2018 Yılı Kurs ve Programlardan Yararlananların Yaş Guruplarına Göre Dağılımı	108
Tablo:15: Türkiye İş Kurumu 2018 Yılı Kurs ve Programlardan Yararlananların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı	109

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
AİPP	Aktif İşgücü Piyasası Politikaları
API	Application Programming Interface Başkanlığı
BM	Birleşmiş Milletler
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
FED	Federal Rezerv Sistemi
GSYİH	Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
IMF	International Monetary Fund
İKO	İşgücü Katılım Oranı
İLO	International Labour Organization
İşKUR	Türkiye İş Kurumu
KOSGEB	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi
LİMME	Lise Mezunlarını Meslek Edindirme Projesi
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
TCBM	Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
UNDP	UN Development Programme

GİRİŞ

Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde önemli bir problem olan işsizlik, toplumu hem ekonomik hem de sosyal açıdan olumsuz etkileyen unsurlardan biridir. İşsizlikle mücadele etmek, devletin sorumluluğunda olan bir zorunluluktur. Tüm ülkeler için işsizlikle mücadele de, alınması gereken kararlar ve uygulanması gereken politikalar mevcuttur. Çalışma arzusunda olan herkese istihdam olanaklarının sağlanması gerekmektedir. İstihdam olanağı sağlanamayan bireylerin ekonomik olarak güçlükler yaşamaları, kendilerini ve ailesini zor duruma sokmakta, en temel ihtiyaçlarını bile karşılayamamanın verdiği sıkıntı ise psikolojik sorunlara neden olmaktadır. Yaşanan bu psikolojik sıkıntılar, zamanla çevresini ve yaşadığı toplumu da etkileyerek sosyal bir sorun haline gelmektedir. Zira toplumun bütününe yakından ilgilendiren işsizliğin maliyeti, ülke ekonomisini önemli ölçüde etkilemektedir.

Uluslararası çalışma örgütlerinin araştırmalarına göre ekonomik büyüme sağlansa dahi, dünya genelinde işsizlik olgusu artarak devam etmektedir. Yaşanan ekonomik dalgalanmalar, küreselleşmenin çarpan etkisi ile beraber sıklaşan krizler istihdamı olumsuz etkilemekte, işsizlikten en çok etkilenen kesim ise genç kesim olmaktadır.

Dünya genelinde, daha çok 15-24 yaş aralığı olarak ifade edilen ve işgücü piyasasına ilk kez giriş yapan gençlerin, işsizlik sorunu ile karşı karşıya kalması özellikle de genç nüfusa sahip olan ülkemizde, sorunun büyüklüğünü daha da arttırmaktadır. Ayrıca, 15-24 yaş aralığındaki gençlerin, işgücü piyasasını henüz tanımıyor olmaları, bir iş tecrübelerinin olmaması, eğitim kurumları ile işgücü piyasası arasında etkin bir bağ kurulamamış olması, işverenlere ek maliyetler yaratmakta, genç işsizlik oranının genel işsizlik oranına kıyasla çok daha yüksek olmasına sebebiyet vermektedir.

Bu tezin amacı, İstihdam Politikaları ile Genç İşsizlik arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Bu kapsamda Türkiye ekonomisi örneğinde 2000’li yıllar sonrası genç işsizliği azaltmak için uygulanan istihdam politikaları incelenmiştir.

Tezin önemi, özellikle 2000’li yıllardan sonra Türkiye ekonomisinde ortaya çıkan gelişmelere paralel olarak, genç işsizliğin durumunu tespit etmektir. Bu gelişmeler, 2008 global krizi ve 2010 yıllarından sonra ortaya çıkan siyasi ve ekonomik olumsuzluklar sonucunda değişimler göstermiştir.

Tezimde, Türkiye’de uygulanan İstihdam Politikalarının artışı ile genç işsizliği arasındaki negatif ilişki hipotezi üzerine araştırma yapılmıştır.

Bu tezde daha önce yapılan çalışmaların sentezlenip, yeniden değerlendirilmesi şeklinde arşiv/belge tarama teknikleri (içerik analizi) yöntemi kullanılmıştır.

Tez üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde ilk önce istihdam kavramı açıklanıp, istihdam türleri ve teorileri incelenmiştir. Daha sonra işsizlik kavramı açıklanarak işsizlik türlerinden bahsedilmiştir. İşsizliğin ölçülmesi ve işsizlik oranının önemine değinildikten sonra ise istihdam politikalarına genel bir bakış başlığı altında; para ve maliye politikaları, pasif istihdam politikaları ve aktif istihdam politikaları genel hatları ile ele alınmıştır. Birinci bölümün sonunda ise Türkiye’de işsizliğin genel durumu incelenmiştir.

İkinci bölümde, genel anlamda genç işsizlik kavramı açıklanarak, genç işsizliğin nedenleri; makro ve mikro nedenler olarak iki ana başlık altında incelenmiştir. Sonrasında genç işsizliğin etkileri; ekonomik etkiler, sosyal etkiler ve psikolojik etkiler başlıkları altında açıklanmıştır.

Üçüncü bölüm de ise öncelikle 2000 yılı ve sonrası Türkiye’deki genç işsizliğin genel durumu; eğitim durumuna göre, cinsiyete göre, kent-kır ayrımına göre, yaş dağılımına göre ve kayıt dışı istihdamda genç işsizliği olarak incelenmiş ve analiz edilmiştir. Daha sonra Türkiye’de uygulanan 2000 yılı ve sonrası para ve maliye politikaları, pasif istihdam politikaları ve aktif istihdam politikaları araştırılmıştır. Son olarak ise yasal düzenlemelerde genç işsizliği başlığı altında; 2000 yılı ve sonrası beş yıllık kalkınma planları, ulusal programlar, İŞKUR’un gençlere yönelik aktif işgücü piyasası programları, yine İŞKUR’un genç istihdamını artırmaya yönelik proje ve faaliyetleri ile ulusal istihdam stratejileri incelenmiştir.

1.BÖLÜM

İSTİHDAM, İŞSİZLİK KAVRAMLARI VE İSTİHDAM POLİTİKALARINA GENEL BİR BAKIŞ

Ekonomik yapıları ne olursa olsun, gelişmiş veya gelişmekte olan tüm ülkelerin en büyük problemlerinin başında, işsizlik sorunu gelmektedir. İşsizlik denilince birbirinden ayrı düşünülmeyen diğer bir kavram ise istihdamdır. İstihdam ve işsizlik, hem bireysel hem de toplumsal düzeyde yarattığı ciddi sorunlar açısından üzerinde önemle durulması gereken konulardır. Çalışmak isteyip de iş bulamama durumunda kalınması, uygulanan ekonomik ve sosyal politikalarla ilişkilendirilmesi gereken bir sonuçtur. Bu bölümde ilk olarak istihdam kavramı, istihdam türleri ve istihdam teorileri üzerinde durulacaktır. Daha sonra ise işsizlik kavramı ve işsizlik türleri ele alınacak ve istihdam politikaları incelenecektir.

1.1. İstihdam Kavramı

İstihdam, çalıştırma ya da kullanma anlamına gelmektedir. Bir ülkenin bir yıl içindeki ekonomik faaliyetlerine katılacak durumda olan insan gücünün derecesi istihdamı göstermektedir. İktisat ekollerinin de temel uğraş alanı olan istihdam, ekonomik ve sosyal politikaların temel amaçlarından biridir. Çünkü istihdam olanaklarının artırılması her ülke için hem ekonomik refahın, hem de sosyal refahın sağlanabilmesi açısından son derece önem taşımaktadır. İşsizlik sorununun gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin en büyük problemi haline gelmesi işsizlikle mücadelede uygulanması gereken istihdam politikalarının önemini arttırmaktadır (Özpinar, Demir, Keskin, 2011: 134).

İstihdam kavramını sözlük anlamıyla kısaca bir kimseyi bir işte çalıştırma durumu olarak tanımlayabiliriz. İstihdam edilenler ile işsizler işgücünü oluşturmaktadır. Tam istihdam ise istihdam taleplerinin tümünün karşılandığı durumdur ve bu durum birçok ülkenin ekonomik politikalarındaki hedefidir. Ancak ülke genelinde tam istihdamın büyük ölçeklerde oluşabilmesi mümkün değildir. Bu durumun başlıca sebebi part-time çalışanların, mevsimlik işçilerin veya arada

çalışanların işsiz sayılmamakla birlikte istihdamın oluşumunu engellemeleridir (Sönmez, 2006: 182).

TÜİK' de yapılan tanımlama ile istihdam ise, işbaşında olanlar ve işbaşında olmayanlar gurubuna dahil olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus olarak belirtilmektedir. İş başında olanlar maaşlı, ücretli, yevmiyeli, kendi hesabına, işveren veya ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan kişiler olarak tanımlanmaktadır. İş başında olmayanlar ise, işi ile ilişkisi devam etmesine rağmen referans haftası içinde birtakım sebeplerle iş başında bulunmayan, kendi hesabına ya da işveren olarak çalışanlar, istihdamda kabul edilmektedir (TÜİK, Erişim Tarihi: 08.03.2018).

İstihdamın şekli ve düzeyi ülkelerin ekonomik durumları hakkında bilgi veren önemli göstergelerden bir tanesidir. Gelişmiş ülkelerde istihdam oranları hem yüksek, hem de formel sektörde ücretli çalışan şeklinde görülürken, gelişmekte olan ülkelerde ise, istihdam oranlarının yetersiz olması nedeniyle işsizlik oranlarının yüksek olduğu ve istihdamın daha çok enformel sektörde yoğunlaştığı görülmekte, bu durum çalışanların insana yakışır iş unsurlarını içermeyen koşullara maruz kalmalarına sebebiyet vermektedir (Günaydın, 2015: 127).

1.2. İstihdam Türleri

İstihdam türleri iktisadi olarak incelendiğinde karşımıza, tam istihdam, eksik istihdam ve aşırı istihdam kavramları çıkmaktadır.

1.2.1. Tam İstihdam

Bir ekonomide, cari ücret seviyesinde çalışmak isteyen herkesin iş bulabildiği istihdam seviyesine tam istihdam denilmektedir.

Geniş anlamda tam istihdam ise; bir ekonomide, emek, sermaye, doğal kaynak, girişimci gibi tüm üretim faktörlerinin üretim sürecine aynı anda katılması anlamına gelmektedir. Ancak gerçek hayatta kaynakların tam kapasite kullanılması mümkün değildir. Fabrikalar eksik kapasite çalıştırılabileceği gibi, bir işte çalışır

durumda olmayan kişiler, geçici, dönemsel veya yapısal işsiz durumunda bulunabilirler (Doğan, 2012: 3).

Tam istihdam yani % 100 oranında istihdam ancak teorik bir olgudur. Herhangi bir ekonomide emek talebi emek arzını aştığında dahi, ekonominin bünyesine göre % 2 ile % 6 oranları arasında işsizliğin varlığı mümkün olabilir. Bu sebeple tam istihdamın ana niteliği, çalışma isteği ve gücüne sahip kişilerin uzun süre beklemeden iş bulmasıdır. Çünkü arızı işsizlik olarak adlandırılan %2 ile % 3 oranları arasındaki işsizlik hem eritilemez hem de eritilebilmesi zaten sakıncalı olan işsizliktir. Bu nedenle % 3'lük dilime denk gelen işsizlik yani arızı işsizlik zaten olması gereken bir işsizliktir. Buradan da çıkan sonuç tam istihdam denildiğinde % 3 oranında bir işsizliğin var olabileceğini kabul eden bir ekonomik durumdur (Sertkaya, 2013: 4).

1.2.2. Eksik İstihdam

Genel olarak bakıldığında işgücü, istihdamdakiler ve işsizler olarak ikiye ayrılmaktadır. Bu iki kategori arasında kalan bir durum vardır ki buna eksik istihdam denilmektedir. Eksik istihdam üretim faktörlerinden emeğin tam istihdam kapasitesinin altında çalışması durumudur. Eksik istihdam kavramını görülebilir eksik istihdam ve görülemeyen eksik istihdam olarak iki şekilde açıklamak mümkündür. Referans döneminde kendi isteği dışında, ekonomik nedenlerle, normal çalışma süresinin yani 40 saatin altında çalışanlar görülebilir eksik istihdamı oluşturur. Görülemeyen eksik istihdam ise eğitim ve niteliklerine uymayan işlerde istihdam edilenlerle, ücret yetersizliği, işi ile ilgili memnuniyetsizlik gibi sebeplerle iş değiştirmek istediği için bir başka iş arayan kişileri kapsamaktadır. Eğitimli, yetenekli ya da deneyimli olduğu halde az ücret ile çalışanlar, tam gün çalışma isteğinde bulunup part-time çalışanlar ve yine eğitimli, yetenekli, deneyim sahibi olup az bilgi ve yetenek gerektiren işlerde çalışanlar bu kategoriye giren çalışanları oluşturmaktadır (Küçükali, Lokmacı, 2015: 77).

1.2.2.1. Zamana Bağlı Eksik İstihdam

Referans haftasında istihdamda olup, asıl işinde ve diğer işinde/işlerinde kırk saatten daha az süre çalışmış olup daha fazla süre çalışmak isteyen ve muhtemel olduğu takdirde daha fazla çalışabilecek olan kişilerdir (TÜİK, Erişim Tarihi: 17.05.2018).

1.2.2.2. Yetersiz İstihdam

Zamana bağlı eksik istihdam kapsamında yer almamak şartıyla, referans haftasında istihdamda bulunan, son dört hafta içinde mevcut işini değiştirmek ya da mevcut işine ilave olarak iş aramış bulunan ve böyle bir iş bulduğu zaman iki hafta içinde çalışmaya başlayabilecek olan kişilerdir (TÜİK, Erişim Tarihi: 17.05.2018).

1.2.3. Aşırı İstihdam

Eksik istihdam koşullarının tersi bir durumu ifade eden aşırı istihdam, bir ekonomideki tüm işgücünün tam faaliyette olduğu halde yine de işgücüne talep olması durumudur. Çünkü aşırı istihdam durumunda olan bir ekonomide talep fazlası söz konusudur. Gerekli olan talebe cevap verebilmek için, işçilere daha fazla mesai yaptırılmakta ya da işgücü vardiyalı çalıştırılarak daha fazla üretim sağlanmaya çalışılmaktadır. Aşırı istihdam durumunda olan bir ekonomide, tüm üretim faktörleri tam çalışma seviyesinin üstünde bir çalışma süreci içinde bulunduğu halde üretilen mal ve hizmet miktarı, talebi karşılayamamaktadır. Bir başka deyişle, bir ekonomide emeğin tamamı kullanıldığı halde karşılanamayan talep bulunmakta ise o ekonomi aşırı istihdam halindedir denilebilir (Doğan, 2012: 5).

Bir ekonomide tüm üretim faktörlerinin tam kapasitede ve sınırsız olarak kullanılması pek mümkün olmadığı için aşırı istihdam durumu ile çok fazla karşılaşmamaktadır. Bu istihdam türü genellikle gelişmiş sanayi ülkelerinde görülmektedir. Aşırı istihdamı engelleyebilmek için daraltıcı maliye ve para politikalarının devreye girmesi gerekebilir (Yanbaşı, 2014:7).

1.3. İstihdam Teorileri

İstihdam teorilerini; Klasik İstihdam Teorisi, Neo-Klasik İstihdam Teorisi, Keynesyen İstihdam Teorisi, Monetarist İstihdam Teorisi, Yeni Klasik İstihdam Teorisi, Yeni Keynesyen İstihdam Teorisi olarak altı ana başlık da inceleyebiliriz.

1.3.1. Klasik İstihdam

Klasik iktisatçıların istihdam ile ilgili açık bir görüşü bulunmamaktadır. Bunun nedeni ise ekonomik düzende daima tam istihdam durumunun sağlandığı bir mekanizmanın var olduğuna inanmalarındır. Onlar daha çok tam istihdam düzeyindeki milli gelirin oluşumu ve bölüşümü ile ilgili konularla ilgilenmişlerdir. Tam istihdam, kamu politikasının başlıca amacı olarak yer almaktadır. İkinci Dünya Savaşından sonra bu politika Birleşik Devletler ve diğer ülkelerin çoğunda ‘’ 1946 İstihdam Kanunu’’ olarak kabul görmüş, ekonomide istihdam ve gelir seviyesi ile ilgili yükümlülükler getirmiştir.

Klasik iktisadi düşüncenin varsayımları şu şekilde sıralanabilir (Kol, 2007:7):

- Tam istihdam varsayımı mevcuttur.
- Para sadece bir aracı görevindedir.
- Ekonomiye devlet müdahale etmemelidir.
- İktisadi olaylara yön veren doğal yasalar mevcuttur.
- Mahreçler yasası ve paranın miktar teorisi geçerlidir.

Klasik teoriye göre ekonomide meydana gelebilecek fiyat dalgalanmalarını düzeltmenin ve tam istihdama ulaşmanın, devlet müdahalesini zorunlu kılmamasının nedeni ‘’Ekonomi’de Görünmeyen El’’ tarafından fiyat istikrarını ve tam istihdamı temin edecek bir özelliğe sahip olmasıdır. Yani fiyatların ve ücretlerin esnek olması tam istihdamın sağlanması ve korunması için yeterli olacaktır.

Klasik yaklaşıma göre borçlanma yoluna gidilmemelidir. İktisadi istikrarı sağlayabilmek, siyasal iktidarların gereksiz para harcamalarını önleyebilmek için, para arzının kontrolü ve bütçe denkleğinin sağlanmasının yanında, bireysel girişimin teşvik

edilmesi de gerekmektedir. Devlet müdahalesinin gereksizliği konusunu S.Mill’de eleştirmiş ve bireysel girişimciliği savunmuştur. S. Mill, devlet müdahalesinin gereksizliğini üç noktada toplamıştır (Mevzuat Dergisi, Erişim Tarihi: 13.11.2018):

- Fertler işleri daha iyi yapar
- İşler daha iyi yapılmasa dahi, bizzat fertler tarafından yapılması ortak gayelerin geliştirilmesini sağlayacağı gibi insiyatif ve tecrübe kazanılmasını sağlar.
- Hükümet müdahalesi, hükümetin gücünü gereksiz yere arttırır

Klasik istihdam teorisine göre ücret ve istihdam düzeyi, emek arz ve talebinin kesiştiği noktada belirlenmektedir. Emek talebi ekonominin üretmek istediği miktara, emek arzı ise nüfusa bağlıdır. Bir ülkedeki nüfusun artması, o ülkedeki ekonominin emek arzını artırarak işsizliğe sebep olurken ücret düzeyini düşürmektedir. Ücretler eğer geçim düzeyinin altında seyir ederse işçiler de bu durumda çocuk sahibi olmak istemeyecektir. Eğer ücret artarsa nüfus artacak, azalırsa nüfus da azalacaktır. Ücretlerin düşmesi ürün fiyatlarının düşmesine yol açarak talebi artıracak, talep artışı da istihdam artışına sebep olacaktır. Klasikler ekonomide iradi işsizlik ve friksiyonel işsizlik sorununun mümkün olduğunu fakat gayri iradi işsizlik sorununun olmadığını kabul etmektedirler, çünkü çalışma arzusundaki her bireyin cari ücret seviyesinde iş bulabileceklerini savunurlar. Buna rağmen işsizlik var ise bu durum var olan ekonomik yapıdan değil işçilerin marjinal verimliliklerinin üstünde bir ücret talep etmesinden kaynaklanır. Klasikçiler tam istihdam varsayımını Mahreçler Yasası, Faiz Teorisi ve Ücret Teorisi olmak üzere üç temel kurama dayandırmaktadır (Çetin, 2014:7).

1.3.1.1. Mahreçler Yasası

Fransız iktisatçı J.B. Say tarafından geliştirilen Mahreçler yasası, “Her arz kendi talebini yaratır” önermesine dayanır. Bu yasaya göre bir ekonomide ne kadar arz varsa arzın büyüklüğü kadar bir talep meydana gelecek ve bu şekilde talep yetersizliği ya da üretim fazlalığı olmayacaktır. Üretilen her mal satılacak, fiyat ve ücretler esnek olduğundan, piyasa mekanizması, ekonomik dengeyi bozan şeylerin etkilerini kısa sürede gidererek ekonomiyi tam istihdam seviyesine ulaştıracaktır.

Böylece ekonomide üretim ve gelir kaybı olmadığından kalıcı bir işsizlik oluşmayacaktır (Doğan, 2012:8).

Mahreçler yasası, say yasası olarak da bilinir ve bu yasaya göre, para yalnızca bir araçtır ve gerçek para üretilen mallardır. Bu nedenle mallar yalnızca mallar ile değiş tokuş edilir. Bu durumda say yasası ‘takas’ kavramıyla açıklansa dahi, klasik iktisatçılar analize ‘para’ ilave edildiğinde de prensibin doğru olduğuna inanmışlardır. Şöyle ki; elde edilen nakdi kazanç sürekli üretim faaliyeti sonucu, oluştuğu oran üzerinden harcanacak ve bu para sürekli harcandığı için farklılık ortaya çıkmadan, arz talebi oluşturmaya devam edecektir. Böylece üretilen her mal satıldığı için işveren üretimini maximum düzeye çıkartacaktır. Sonuç olarak ekonomi tam istihdam seviyesine ulaşarak hiçbir zaman bu seviyenin altına düşmeyecektir. Piyasaya yeni girişimcilerin katılması halinde, arz fazlası oluşsa dahi üreticiler üretimlerini kısarak ekonominin tekrar tam istihdam seviyesine düşmesini sağlayacaklardır. Tersisi durum söz konusu olduğunda ise yani talep yetersizliği nedeni ile arzın fazlalaşması halinde, üreticiler üretimlerini olan talep doğrultusunda ayarlayarak, oluşabilecek dengesizlikleri gidereceklerdir.

Mahreçler yayasındaki hipotez doğrultusunda, kazanılan gelirlerin hepsi tamamen harcanarak tasarruf yapılamamaktadır. Tasarruf söz olursa talep yetersizliği oluşacak, bu durumda faaliyet hacmi tam istihdam seviyesinin altına düşecektir. Oluşan bu modeldeki tasarrufla ilgili boşluk faiz teorisi ile tamamlanmaktadır (Bekiroğlu, 2010:17).

1.3.1.2. Faiz Teorisi

Adam Smith ve David Ricardo’ya göre faiz, sermayeyi ödünç olarak alan kişinin aldığı parayı kullanmasından dolayı sağladığı kazanç karşılık ödünç verene ödediği bedeldir. Sermaye ancak tasarruf ile oluşur. Tasarruf ise yapılan fedakarlık karşısında fayda sağlanacağı hesaplanmadan gerçekleşmez. Smith ve Ricardo’ya göre tasarrufun talebi olan yatırım miktarı faiz haddinden etkilenmektedir. Faiz haddi düştüğü vakit, yatırım miktarı arttığı gibi faiz haddi yükseldiği vakit de yatırım miktarı azalmaktadır. Tasarruf ve yatırımın eşit olduğu durumda ise iktisadi denge

oluşmaktadır. Liberalizm sistemini benimseyen klasik iktisatçıların savunduğu fikir, faizin tam bir serbesti içinde ve müdahaleye gerek kalmadan belirlenmesi gerektiği yönündedir (Pıçak, 2012: 75).

Klasik iktisatçılar tasarruf sebebi ile ekonomide meydana gelebilecek aksaklıkların geçerli sayılmayacağını faiz teorisi ile ortaya koymaya çalışmışlardır. Bu teoride faiz, tasarrufun yani tüketimi azaltmanın bir karşılığıdır. Faiz haddi ve tasarruf arasında doğru orantılı fonksiyonel bir ilişki vardır. Amacı yatırım yapmak olan müteşebbisler tasarruf talep etmekte, faiz yükseldikçe girişimcilerin geliri azaldığından yatırımlarda azalma eğilimindedir. Yatırımların azalması durumunda ise istihdamda düşüklük meydana gelir. Mahreçler yasaının varsayımına göre mallarını satanların elde ettikleri paraların tamamını harcamayıp tasarrufta bulunmak istemeleri halinde, faiz teorisi, tasarruf edilen paraların faiz mekanizmasıyla yeniden piyasaya çıkarak yatırım harcamaları şeklinde sarf edildiği savunulmaktadır (Kol, 2007: 8).

1.3.1.3. Ücret Teorisi

Ücret teorisinde emek piyasaları mal piyasaları gibi düşünülmede, emek arz ve talebinin kesiştiği yerde ücret düzeyi ve istihdam düzeyi belirlenmektedir. Emek arzının ve talebinin kesiştiği yerde, ekonomi tam istihdam seviyesinde kabul edilmekte ve bu tam istihdam noktasında teoriye göre herkes iş bulabilmektedir. Emek arzı belirleyicisinin ‘’nüfus’’ olduğunu söyleyen klasik iktisatçı J.S. Mill, nüfus artışının emek arzını yükselterek işsizliğin oluştuğunu ve böylece ücret seviyesinin düştüğünü belirtmektedir. Mill, işçilerin nüfus artışını hızlandırarak, sefaletlerini kendilerinin hazırlamakta olduklarını iddia eder. Ücretler maliyetlere dahil olduğundan ücretin düşmesi fiyatın düşmesine sebep olmakta, fiyatların düşmesi de mallara olan talebi artırmaktadır. Böylece talep artışı, işsizlerin tekrar işe alınmasına ve tekrar istihdam hacminin genişlemesine neden olur (Bekiroğlu, 2010:19).

Klasikler, ücret teorisinde gayri iradi işsizliğin olabileceğini söylemekte fakat bu işsizliğin iş aranmamasından değil, geçerli ücreti yetersiz görmelerinden oluştuğunu savunmaktadırlar. Klasiklere göre ücret, işçiler tarafından işin marjinal zahmetine, işverenler tarafından ise işin marjinal verimine eşittir. Denge ücreti işin

marjinal zahmeti ile marjinal veriminin eşit olduğu noktada oluşmakta ve bu ücret tam istihdam seviyesindeki ücrete denk gelmektedir (Doğan, 2012:10).

1.3.2. Neo-Klasik İstihdam

Neo-Klasik iktisatçılarca, emek piyasasında tam rekabet koşulları uygulanmalıdır. İşçi sendikaları ücret düzeyini belirlememeli, devlet ücretlere müdahale etmemelidir. Faiz gibi ücretlerde esnek olmalı, tam istihdam dengesinin teşekkülünü engellememeli ve aşağıya doğru düşebilmelidir. Yatırımların faiz elastikiyetinin yüksek, ücret ve faizlerin ise esnek kabul edilmesi sonucu ekonomi kendi kendine tam istihdam halinde dengede olacaktır. Bu durum ilk klasikçilerin savundukları fikri ifade eder. Neo-Klasik iktisatçılar tarafından savunulan bu sistem makroekonomi literatüründe “Genelleştirilmiş Klasik Sistem” adı ile adlandırılır. Bu sistemde tam istihdam dengesi kendiliğinden oluştuğundan, istihdamı artırmak için devletin maliye ve para politikasına ihtiyacı yoktur. Devletin yine klasik fonksiyonlarla yetinmesi ve bütçenin denk yapılması gerekmektedir (Birol, Gencer, 2014:271).

Neo-Klasik iktisat modeli, klasik iktisat modelinin yeni sürümü veya devamı şeklinde birçok fikir ileri sürülmüştür. Bu fikirlerin doğruluk payları tartışılabilir. Gerçek şey şudur ki; bu hareket klasik kurama mühim katkılar yapmış ve aydınlatamadığı birtakım kavram ve karmaşaları açıklamıştır (Bekiroğlu, 2010:21).

Klasik düşüncenin temel ilkelerine genel itibarı ile bağlı kalan Neo-Klasik iktisatçılar, klasik değer teorisine dair faydalılık üzerinde durarak toplumsal uyum yaklaşımı konularında mikro analizler yapmışlar ve yeni yorumlar ortaya koymuşlardır. Örneğin, Cambridge okulundan Alfred Marshall, ilk kez iktisada dönem analizi getirmiştir. Marshall, uzun dönemde emek ve sermayenin artırılabilceğini, talepteki artışın yükselmesi sonucunda uzun dönemde emek arz ve talebindeki dengenin değişebileceğini, böylelikle daha çok işçi çalıştırılarak üretimin artabileceğini ileri sürmüştür. Marshall’ da tıpkı klasik düşünürler gibi ücretlerin serbest piyasada belirlenmesi gerekeceğini savunmuştur (Kol, 2007:13).

1.3.3. Keynesyen İstihdam Teorisi

Ekonominin her daim kendi kendine dengede, tam istihdamda olduğu, devletin ekonomiye müdahale etmesine gerek olmadığı, fikrini savunan Klasik İktisat teorisi, 1929 bunalımını açıklamakta kifayetsiz kalınca, Keynesyen Makro İktisat teorisi ortaya çıkmıştır. Keynesyen Makro iktisat teorisi, J.M.Keynes'in iddialarına dayanmaktadır. Büyük bunalım, Keynes'in serbest piyasa ekonomisinin her daim tam istihdamı oluşturamayacağı gözlemini teyid etmiştir. Birçok eseri olan Keynes'in iktisat teorisine en büyük katkısı, "İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi" ile olmuştur. Neo-Klasik iktisadın unuttuğu makroekonomik analiz, Keynesyen'in Genel Teorisi ile birlikte tekrar gündeme gelmiştir. Neo-Klasik teori genelde kaynak dağılımlarıyla alakalı iken, Keynesyen Teorisinin alakalı olduğu alan ise istihdam sorunlarıdır (Fisunoğlu, Tan, 2009: 33-34).

Keynesyen teorilerini Klasik iktisat teorilerinden ayıran temel faktörler şunlardır (Doğan, 2012:11):

- Klasik iktisatçılara göre bir mal ya da emek biriminin fiyat esnekliği tam olduğu takdirde işsizlik diye bir şey meydana gelmeyecektir. Keynes'e göre fiyat ya da ücretler tam ve esnek olsa dahi ekonomide işsizlik oluşabilmektedir. Nedeni ise mal piyasasındaki bir dengesizliğin emek piyasasını da etkileyecek olmasıdır.
- Klasik iktisatçıların savunmuş olduğu nominal ücretlerin aşağı ve yukarı doğru kayabilmesi durumu Keynes'e göre olası değildir. Para aldatmacası sebebi ile fiyatlardan bağımsız çalışanlar, yüksek ücret talebinde bulunacak, bu durumda fiyatlarda düşme olsa dahi ücretlerin azalması kabul edilmeyecektir.
- Klasik iktisatçılarınca işsizliğin azaltılabilmesi durumu, müdahalelerin olmadığı ortamlarda gerçekleşebilirken, Keynesyen iktisatçılara göre ise işsizliğin giderilebilmesi için ekonomik müdahale gerekli görülmekte, kamu harcama ve yatırımlarının artırılması ve parasal önlemlerin alınması gerekmektedir.

Keynes'e göre Say yasası, kapitalist ekonomi düzeninde değil, parasal olmayan ekonomi düzeninde geçerlidir. Parasal ekonomi şartlarında paranın özellikleri faiz teorisi ile açıklanabilmektedir. Marshall'a göre tasarruf kararı, tüketimin dönemler arası ikamesini yansıtmaktadır. Keynes'in ise bu konu ile ilgili görüşleri şöyledir: " Bireyin yaptığı bir tasarruf, kaçınılmaz olarak bir yatırım hamlesini de beraberinde getirir. Bu bireyler, gelecekte tüketmek maksadı ile verilen kararları oluşturan motiflerle, günümüz tüketimlerinden vazgeçme kararlarını etkileyen motifler arasında hiçbir ilgi olmadığı halde, bugünkü tüketimden kaçınma kararı ile gelecekte tüketmek amacı ile verilen kararı arasında bir bağ olduğunu varsaymaktadırlar"(Aydın, 2015:211).

Keynes'in genel teorisinde, o dönemin en önemli problemi olan işsizlik ile ilgili çalışmaların ele alınmış, fakat enflasyon ile ilgili çalışmaların ihmal edilmiş olduğu gözlenmektedir. Enflasyon konusu ile ilgili olarak ise 1940 yılında "savaşı nasıl finanse etmeliyiz" adında bir makale yayımlayarak "talep çekişli enflasyon" ve "maliyet itişli enflasyon" başlıkları ile bazı düşünceler ortaya koysa da, bu fikirleri tam olarak sistematize etmeye fırsat bulamadan vefat etmiştir. Dünya ekonomisinde 1970'li yıllara değin yaygın olarak genel kabul gören Keynes'in teorisi, 1980'li yıllara gelindiğinde gelişmiş ülkelerde meydana gelen ekonomik sorunlar, Keynes'in teorisi ile çözüme ulaşamayınca yeni teorilerin ortaya atılıp gelişmesi kaçınılmaz olmuştur (Bekiroğlu, 2010: 33).

1.3.4. Monetarist (Paracı) İstihdam Teorisi

Monetarist Teorisinin öncülüğünü, klasiklerin miktar teorisi yaklaşımına farklı bir yorum getiren, Milton Friedman yapmıştır. Monetarist iktisat teorisine göre paranın dolaşım hızı ve reel GSYİH sabit olmadığından para arzındaki yükseliş fiyatlar genel düzeyine yansımaktadır. Para arzındaki artıştan dolayı oluşan nominal gelir artışının bir kısmı fiyatlardaki artıştan bir kısmı ise üretimdeki artıştan meydana gelmektedir. Ekonominin tam istihdamdan ne kadar uzak olduğu ise hangisinin daha fazla oranda artacağını belirlemektedir. Ekonomi tam kapasite durumundan çok uzaklaşmış ise, yüksek bir işsizlik oranı varsa, para arzındaki artışın üretim artışı

üzerindeki yansıması, fiyatlar genel düzeyi üzerindeki yansımasından daha fazla olmak zorundadır (Tapşın, 2011:50).

Monetaristler, ekonomik istikrarsızlığın temel sebebinin para arzı artışlarının olduğunu söylemektedirler. Bu yaklaşımın savunduğuna göre para arzının artışı belirli bir kurala bağlanmalıdır. Fiyat istikrarını uzun dönemde sağlayabilmek için para arzı, iktisadi büyüme hızı oranında artırılmalıdır. Bu durum ‘‘ sabit parasal genişleme oranı kuralı’’ ile açıklanmaktadır. Monetarist teorisine göre iktisadi faaliyetleri ve fiyatlar genel seviyesini para miktarındaki değişmeler etkilemektedir. Fiyat istikrarının para arzındaki artış hızının önceden belirlenmesi ile sağlandığı gibi, ekonomideki istikrarsızlığın temel sebebi de parasal kökenli olmaktadır. Klasik miktar teorisini eleştiren Monetaristler, bu teorinin zayıf yönlerinin bulunduğunu ve enflasyonu açıklamakta yetersiz olduğunu ifade etmişlerdir. Monetaristlere göre enflasyonun oluşmasının sebebi para arzının kontrolsüz ve aşırı şekilde artırılmasıdır. Parayı servet saklamanın bir yolu olarak gören Monetarist yaklaşıma göre para talebi, toplam servet ve çeşitli servet unsurlarının getirisi ile belirlenmektedir. Para talebini sürekli gelirin bir fonksiyonu olarak değerlendiren Modern Miktar Teorisi Monetarist iktisatçı Friedman’ın katkılarıyla geliştirilmiştir. Bu teori parasal aktarım mekanizması görüşünün gelişimine öncülük etmiştir (Katı, 2014:28).

1.3.5.Yeni Klasik İstihdam Teorisi

Rasyonel beklentiler hipoteziyle, genel denge modelini birleştiren bu teori, 1970’lerin başlarında ortaya çıkmıştır. Keynesyen Ortodoksluğa ve Neo-Klasik senteze karşı çıkan son okul Yeni Klasik okuldur. Yeni Klasikler, para ve maliye politikaları için Keynes’in teorisinin iyi bir kılavuz olmadığını ileri sürmektedirler.Yeni Klasikler teorilerini diğer düşünce okullarında olduğu gibi birtakım genel varsayımlar kümesine dayandırmaktadırlar. Birinci varsayımları, bireylerin reel ekonomik kararlarında (yatırım ve tüketim) sadece reel faktörleri temel almalarıdır. İkinci varsayım piyasaların her daim temiz ve bu sebeple bireylerin her zaman dengede olmasıdır. Klasik iktisatçılar, dengeyi sınırlı bir durum olarak gösterirken, Yeni Klasik iktisatçılar, dengenin sürekli olarak elde edileceğine inanmaktadırlar. Üçüncü varsayım ise, bireylerin rasyonel beklenti içinde oldukları ve

sistematik hata yapmayacaklarıdır.Yeni klasiklere göre para ve maliye politikasının kısa dönemde etkili olabilmesi için beklentilerde bir hata olması gerekmektedir. Aksi halde yeni politikaların beklenmesinde hiçbir reel etki mevzu bahis olmayacaktır. Beklentilerde bir hata olsa bile, bu durum çok kısa bir zaman diliminde telafi edilecek ve ekonomi uzun dönemde bulunan hasıla düzeyine geri dönecektir (İslatince, 2007:207-208).

John Muth tarafından 1961 yılında ileri sürülen Rasyonel beklentiler hipotezinde, kişiler ekonomik beklentilerini oluşturma aşamasında cari dönem ve geçmiş verilerini kullanmaktadırlar. Böylelikle var olan bilgiyi en verimli biçimde değerlendirip doğru tahminlerde bulunabilmektedirler. Mali yatırımcıların borsada fiyatların düşeceği yönde beklentileri olması durumunda, ellerindeki hisse senetlerini satmaları, bu duruma verilebilecek bir örnek sayılabilir. Böyle bir vaziyet hisse senedi fiyatlarının aşağı inmesine sebep olmaktadır. Yani beklentiler, olay daha gerçekleşmeden piyasa talebinin artmasına ve fiyatların yükselmesine sebep olur. Bireylerin rasyonel beklentiler hipotezine uygun davranması, yeni klasiklerce, önceden duyulan para ve maliye politikalarını etkisizleştirmektedir. Böylelikle devlet müdahalesine gerek olmamakta ve piyasalar kendiliğinden dengeye gelmektedir (Katı, 2014:31).

1.3.6. Yeni Keynesyen Teorisi

Rasyonel bekleyişler okulunun 1980'li yıllarda hakim hale gelmesi ile Keynesçilik gözden düşerek bu akımın yerine Keynesçi akımlara meyilli bir takım iktisatçı, Yeni Keynesçilik adı verilen daha uzlaşmacı bir Keynesçilik oluşturmuşlardır. Bu uzlaşma Rasyonel bekleyişler ile Keynesçilik arasında bir uzlaşma olmuştur. Yeni Keynesçilerin savundukları en önemli vurguları piyasa başarısızlıklarıdır. Mal piyasasında, fiyatların aşağıya doğru yapışkan olduğunu savunarak, yapışkanlığın birçok mikro sebeplerini araştırmışlardır. Ayrıca emek piyasasında da aynı şekilde ücretlerin aşağıya doğru yapışkan olduğunu savunmaktadırlar. Yeni Keynesçiler ile eski Keynesçiler arasındaki en önemli fark, Yeni Keynesçilerin makro dengesizliklerin mikro uzantılarını sorgulamalarıdır (Pehlivan, 2011:135).

Keynes'in görüşlerini yeniden yorumlamayı hedefleyen, Yeni Keynesyen İktisadın varsayımları şunlardır (Bilir, 2017:192).

- Piyasalarda eksik rekabet koşulları geçerlidir.
- Nominal ve reel yapışkanlıklar ayrımı yapılmaktadır.
- Yapışkanlıkların özel maliyetleri ikincil dereceden öneme sahiptir.
- Rasyonel beklentiler varsayımı geçerlidir.
- Çıktı talep tarafından belirlenmektedir.
- Çıktı da meydana gelen artışlar, toplumsal refahı da yükseltmektedir
- Reel ücretlerin konjonktür-karşıtı olması gerekmemektedir.
- Nominal yapışkanlıklar toplam talep dışsallıklarına sahiptir.
- Ücret Yapışkanlıkları, düşük toplam talep aracılığıyla işsizliğin artmasına yol açmaktadır.

Yeni Keynesyen görüşünde de, tıpkı Keynesyen görüşünün savunduğu gibi ücretlerin düşme yönünde katı olduğu savunulmuştur. Bu ücret katılığının sebepleri ise "nominal ücret katılıkları" ve "reel ücret katılıkları" olarak iki ayrıma tabi tutulmuştur. Nominal ücret katılığının sebebi olarak, ücretlerin piyasalar yerine, uzun dönem sözleşmelerle belirlenmesi gösterilirken, reel ücret katılığının üç sebebi vardır. İlk sebep, işçi ve işveren arasındaki uzun dönemli iş sözleşmeleri gösterilmektedir. İkinci sebep etkin ücret kuramıdır. Bu kurama göre ücret düzeyi, birim emek maliyetini minimize ederek, ücret ve sarf edilen emek arasındaki esnekliği bire eşitleyen düzeydir. Sonuncu sebep de "içeridekiler" ve "dışardakiler" yaklaşımıyla açıklanmıştır. Firmaların ücretlerini yükseltmek yerine çalışmakta olan işçiyi çıkartıp onun yerine iş arayan işçiyi almasının firma açısından maliyetinin yüksekliği, firmaların ücret pazarlığına girmesine sebep olacak ve bu neden ile ücretler artacaktır. Bundan dolayı içerideki işçilerin istedikleri onaylanarak çalışmaya devam edeceklerdir. Bu sebeple de, dışarıdaki işçilerin iş bulmaları zorlaşarak işsizliğe sebep olunacaktır (Bekiroğlu, 2010: 40).

1.4. İşsizlik Kavramı

İşsizlik hem birey hem de toplum açısından sosyal ve ekonomik birtakım negatif sonuçlar yaşatan, bu nedenle bireyleri ve toplumu yakından ilgilendiren, önemli bir konudur. Zamanla kronikleşen ve etkisi daha çok hissedilen işsizlik sorunu günümüzde birçok ülkenin sorunlarının başında gelmektedir (Yılmaz, 2005: 44).

İşsizlik, çalışma isteği ve zorunluluğu ile orantılı olarak istihdam olanaklarının yaratılmaması sonucunda oluşmaktadır (Güney, 2009: 135). İş aranmasına karşı iş bulamayanlar ile işleri varken ekonomik şartlar nedeni ile işlerini kaybedenlerin oluşturduğu sosyal ve ekonomik bir olgudur (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 15). Aynı zamanda toplumsal ve bireysel açıdan önem arz eden işsizlik sorunu, insanların mevcut gelirlerinde azalma meydana gelmesi ile yaşam standartlarının düşmesine psikolojik durumlarının kötüleşmesine de sebebiyet vermektedir.

İşsizlik; kişinin çalışma gücü ve arzusuna sahip olmasına karşı, cari ücret haddinde iş arayıp bulamaması, işsiz ise; çalışma arzusu ve gücüne sahip olup, piyasadaki cari ücret haddinde çalışmak istediği halde uygun bir iş bulamayan kişi olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlarda belirtilen konu kişinin çalışma gücü ve isteğinin olması halidir. Yani kişi yaşlı veya çalışmasına mani olacak bir hali mevcut ise bu durumundan dolayı çalışmıyorsa veya çalışmasına mani olacak durumu olmamasına rağmen kendi özgür iradesi ile çalışmıyor ise işsiz olduğu söylenemez. Ayrıca çalışma arzusu ve gücü olmasına karşı, fiilen iş aramayan kişi de işsiz sayılmamaktadır (Güney, 2009: 137).

Kişinin çalışma isteği, gücü olması ve iş arayışı içinde bulunmasının yanında çalışacağı işin kendi vasfına uygun, ikametgahına yakın ve arzuladığı ücrette olması da gerekmektedir. Kişi çok düşük ücrette ve kendi vasıflarına uygun olmayan bir iş bulup, orada çalışmamayı tercih ederse, o kişi yine işsiz sayılmaktadır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 16).

TÜİK' in tanımına göre, referans dönemi içinde, istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiç bir işte çalışmamış ve böyle

bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden, iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olan, kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler işsiz nüfusa dahil olmaktadır (TÜİK, tuik.gov.tr).

ILO'ya göre işsizlik tanımı ise şöyledir (Korkmaz ve Mahiroğulları);

“Belirli bir gün veya hafta zarfında belirli bir yaş grubunun üstünde olan aşağıda sıralanan katagorilere dahil olan kişiler işsiz kabul edilmektedir.

- İş akdi sona erdiği için veya iş yeri geçici bir süre tatil edildiği için istihdama elverişli hale gelen, herhangi bir işe sahip olmayan ve iş arayanlar,
- Öncesinde istihdam edilmemiş veya önceki statü durumu ile bağımlı olmayan, ya da emekli olduğu halde belirli bir zaman zarfında çalışmak için halen elverişli olanlar,
- Gelecek bir tarihte bir işe başlamak için anlaşmış fakat halen o işe sahip olamadığı için durumu itibarı ile çalışmaya elverişli olanlar
- Kendilerine bir ödeme yapılmayarak geçici ve belirsiz bir süre için işten çıkartılanlar.

İktisadi anlamda işsizlik; mevcut olan emek talebinin emek arzını karşılamaması ya da bir ülkedeki iş gücü seviyesi ile istihdam seviyesi arasında ortaya çıkan fark olarak tanımlanmaktadır. Yani işsizlik, emek talebinin emek arzına göre yetersiz kalmasından meydana gelir. Fakat her zaman toplam emek arz ve talep dengesinin var olması, işsizlik sorununu ortadan kaldırmaz. Bu konuda asıl olan şudur ki; işgücü piyasasına emeğini arz eden insanların, talep edilen işçi niteliklerine uygun olup olmadığı (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 15).

1.5. İşsizlik Türleri

İşsizlik türleri; Yapısal İşsizlik, Teknolojik İşsizlik, Mevsimsel İşsizlik, Konjonktürel İşsizlik, Arzı (Friksiyonel) İşsizlik, Gizli İşsizlik başlıkları altında açıklanmıştır.

1.5.1. Yapısal İşsizlik

Yapısal işsizlik, ülkelerin ekonomik yapısında meydana gelen değişimlerden kaynaklanan işsizlik türü olarak tanımlanmakla beraber, ülkelerin sosyal ve kültürel yapılarındaki değişimler, teknolojik gelişmeler, iktisadi düzenin yapısındaki değişimler ve herhangi bir mal ve hizmetin talebinde meydana gelen değişimler sonucunda ortaya çıkan işsizlik de yapısal işsizlik kapsamına girmektedir. Tarımda makineleşmeye gidilmesi ile birlikte ya da küçük işletmelerde elle üretilen ürünlerin yerine fabrika üretimlerinin tercihi sonucunda, yapısal işsizlik meydana gelmektedir. Örneğin halı üretiminde, el tezgahlarında üretilen halıların yerine fabrikasyon halıların tercih edilmeye başlanması ile birlikte tezgahta halı üreten kişilerin işsiz kalması kaçınılmaz olacaktır. Yapısal işsizlik, tarımdan sanayiye hatta hizmet sektörüne geçiş ile birlikte ortaya çıkarken, teknolojik gelişmenin hızla artmasıyla bu alanda ihtiyaç duyulan işgücü talebinin karşılanmasındaki zorluk nedeni ile de ortaya çıkmaktadır (Güney, 2009: 138).

Ekonomideki yapısal değişimler sırasında, bazı endüstrilerde işgücünde gerileme olurken, bazılarında ise gelişme olabilmektedir. Daralmanın olduğu sektörlerdeki işgücü fazlası ile genişlemenin olduğu sektörlerdeki işgücü talep fazlasında bir tutarsızlık durumu meydana gelmektedir. Bu durumda işgücü, daralan sektörlerden genişleyen sektörlerle doğru kayacağı gibi uyum, vakit alacak hatta bütünüyle bir uyum sağlanamayabilecektir. Bu durumda ortaya çıkan işsizliğe yapısal işsizlik denilmektedir (Bekiroğlu, 2010: 47).

Nüfusun artmasıyla beraber çoğalan işgücünü karşılayabilecek ve üretimi artıracak yapısal değişimlerin hayata geçirilememesi durumunda meydana gelen ve devamlı olan işsizlik yapısal işsizliktir. Demografik, endüstriyel, mesleki, doğal ve kurumsal yapı değişiklikleri sonrasında meydana gelen yapısal işsizlik, ülkelerin genelinde görülebildiği gibi yalnızca belli başlı sektörler, bölgeler ve mesleklerde de rastlanılabılır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 33).

Yapısal işsizliğin oluşumunda en fazla dikkat çeken neden ekonomik büyümedir. Bir ülkede, ekonomik büyüme yaşandığı sürece gerekli olan girdi

miktariyla, mal talebinin bileşimi değişecek ve ekonomik yapı, meydana gelen bu değişime uzun bir müddet uyum sağlayamayacaktır. Bu uyumsuzluk durumu uzunca bir zaman dilimine yayılırsa, üretim faktörlerindeki arz ve talep arasında dengesiz bir durum ortaya çıkarak, sektörlerde veya mesleklerde işsizlik durumu meydana gelecek ve yapısal işsizlik yaşanacaktır (Bekiroğlu, 2010: 47).

Yapısal işsizlik, Mesleki Yapısal İşsizlik ve Coğrafi Yapısal İşsizlik olarak ikiye ayrılmaktadır.

a) Mesleki Yapısal İşsizlik

Açık işlerin gerektirdiği bilgi ve beceriler ile iş arayan kişilerin sahip olduğu vasıfların uyuşmaması halidir. Emek piyasasındaki açık işlerin yüksek vasıf düzeyi veya eğitim gerektirirken buna karşılık iş arayanların düşük vasıf ya da eğitime sahip olması durumunda meydana gelen işsizlik, mesleki yapısal işsizliğe bir örnektir. Bu tür işsizlik ekonomik açıdan çok önemli bir problem olmakla beraber, problemin kaynağı geçici çözümlerle giderilmeyecek kadar önemlidir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 34).

Yapısal işsizlik denildiğinde her ne kadar akla ilk gelen vasıf yetersizliğinden ötürü iş bulamama olsa da, postmodern toplumda ihtiyaç duyulan mesleklerden çok popüler mesleklere yönelimin oldukça artmasıyla, piyasanın ihtiyacı olan mesleklerin yerine kişilere daha çok para kazandıran ve zevk veren işlerde yığılmalar olmuştur. Bunun sonucunda da işgücü piyasasında arz talep dengesi bozularak, nitelikli kişilerin işsiz duruma düşmesi de kaçınılmaz olmuştur(Yıldız, 2014: 9).

b) Coğrafi Yapısal İşsizlik

Açık işler ile açık işsizlerin coğrafi olarak farklı yerleşim yerlerinde bulunması halidir. Bu uyumsuzluk, bazen yeterli bilgi akışının sağlanamamasından bazen de farklı bölgelerdeki emek geçişini kısıtlayan dışsal nedenlerden kaynaklanabilmektedir. Kişiler çoğu zaman yaşadıkları yerlerden ayrılmak istemez ve buldukları yerlerde iş bulmak için beklemeyi tercih ederler, bu durumun başlıca üç nedeni bulunmaktadır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 35).

- Yaşadıkları yerlere uzak olan yerler ve oradaki işler hakkında yeterince bilgiye sahip olamamaları
- Taşınma maliyetinin ve iş arama maliyetinin yüksek olması
- Yaşadıkları çevreden uzak olmalarının psikolojik ve sosyal açıdan sorun yaratması sebebiyle, yaşadıkları bölgeyi yeni bir iş bulmak için terk etmek istememeleri.

1.5.2. Teknolojik İşsizlik

Üretimde yeni buluşların, makinenin, teknolojinin, insan gücü yerine tercih edilmesi ile ortaya çıkan işsizlik türüdür. Sermayenin marjinal verimliliğinden düşük olduğu üretim süreçlerinde, işgücü sermaye yoğun teknolojilerle ikame edilmekte bu durum, tarımda mekanizasyon, sanayide ise otomasyon olarak adlandırılmaktadır (Aydın, 2012: 22).

Yeni teknolojinin ilk kullanılmaya başlanması, 250 sene öncelerine dayanmaktadır. Özellikle Batı Avrupa ülkelerinde ve İngiltere’de buharlı makinalar ve bunların kullanıldığı dokuma tezgahları, insan gücünden makineleşme sürecine geçişin göstergesi olmuştur. 20. Yüzyılın başında yarı otomatik montaj sistemine dayanan Fordizm’in yerini tam otomasyona bırakması, aynı zamanda otomasyonun petro-kimya ve çelik benzeri ağır sanayi kollarında üretim işlemlerini geliştirmesi, teknolojiye çağ atlatmış bulunmaktadır (Orhan ve Savuk, 2014: 10).

Teknolojik gelişmeler, işverenin maliyetini düşürdüğü için tercih sebebi olabilir fakat atlanmaması gereken konu, teknolojik gelişmenin, ekonomideki büyüme oranının sabit kalmaması durumunda, verimli bir gelişme imkanının olmasıdır. Ters durumda olduğunda teknolojinin gelişmesinin sonucunda, toplumun önemli bir kısmının işsiz kalarak ekonomik büyümeyi olumsuz etkilemesi kaçınılmazdır (Aydın, 2012: 23).

Teknolojinin işsizliğe olumlu ya da olumsuz etkisi, sürekli tartışılan bir konu olmasına rağmen, günümüzde bir ülkenin iktisaden varlığını sürdürebilmesi için teknolojik gelişme kaçınılmazdır. Teknolojinin işsizliğe etkisine olumsuz yaklaşanlar, Marks’ın görüşlerine paralel bir şekilde teknolojinin işsizliği azalttığı kadar

arttırmayacağını ileri sürerek, sadece emeğin yerine sermayenin gelmeyeceğini, vasıfsız işçilerin yerini vasıflı işçilerin alacağını öne sürmektedirler. Bilim adamı, mühendis, teknik personel, bilgisayar uzmanı gibi vasıflı kişilerin iş olanakları çoğalırken vasıfları, gelişen teknolojiye ayak uyduramamış kişiler ise yeni iş olanaklarına sahip olamamaktadırlar. Bu durumun tersini savunan yani teknolojinin işsizliğe olan etkisine olumlu yaklaşanlar ise teknolojinin başlarda işsizliğe neden olacağını, fakat sonraları gelişen teknolojiyle beraber yeni ve farklı iş olanaklarının oluşması sonucunda, ikincil etki denilen istihdam alanlarının var olduğu görüşünü savunmaktadırlar. Bu görüşü savunanalar, teknolojiye ayak uydurulamadığı zaman, şirketlerin varlığını sürdürmeyerek, istihdamı olumsuz etkileyeceğini belirtmektedirler. Bu olumlu ve olumsuz görüşler bir bütün olarak ele alındığında, teknolojinin başlangıçta sebep olduğu işsizliği kısa zamanda ortadan kaldıramadığı, fakat uzun dönemde istihdamda artışlara neden olduğu görüşü ortaya çıkmaktadır (Yıldız, 2014: 10).

1.5.3. Mevsimsel İşsizlik

Mevsimsel işsizlik, mevsimsel olarak mal ve hizmet taleplerinde oluşan değişiklik nedeni ile meydana gelen bir işsizlik türüdür. Tarım, turizm ve inşaat sektörleri başta olmak üzere, üretimin mevsimsel olarak artış gösterdiği zamanlarda çalışan işçilerin, mevsim dışı zamanlarda işsiz kalması durumudur.

Mevsimsel işsizliğin arz ve talep cephesinde etkili olan unsurları şunlardır (Adın, 2012: 21).

- Toplumun sosyokültürel yapıları
- Örf ve adetler
- Bayramlar (Resmi-Dini)
- Tatil günleri
- Hava şartları
- Üretim
- Toplumun satın alma koşullarının farklılaşması
- Moda anlayışı

- Akademik yılın zamanı, olarak sıralanabilir.

Mevsimsel işsizliğin yaşanmasının genel olarak iki sebebi vardır. Birinci sebep, mevsimsel işsizliğe direk ve ani olarak etki eden hava şartları ve mevsimsel değişimler, ikinci sebep ise mevsimsel işsizliğe dolaylı olarak etki eden bir sebep olan sanayinin bünyesinden kaynaklanan faktörler olup, işbölümünün gelişmiş olması ile ilgilidir. Sanayisi gelişmiş olan ülkelerde mevsimsel işsizlik mal talebindeki mevsimsel değişimlerden kaynaklanırken, ekonomisi tarım ağırlıklı olan ülkelerde ise mevsimsel işsizlik, çoğunlukla mal talebi ile alakalı olmamakla beraber, mal arzı ile alakalı olup, üretimdeki mevsimsel değişimlerden dolayı meydana gelmektedir (Karabulut, 2007: 10).

Gelişmekte olan ülkelerde, nüfusun çoğunluğu kırsal kesimde faaliyet alanı bulduğundan dolayı, mevsimsel işsizlik önemli ölçüde yaşanmaktadır. Buna karşı gelişmiş ülkelerde mevsimsel işsizlik, aşağıda sıralanan sebeplerden dolayı önemini kaybetmeye başlamıştır (Tartar, 2006: 8).

- Kırsal kesimde yaşanan mevsimsel işsizlik, kırsal nüfusun git gide azalması ve tarım sektöründe makineleşmeye gidilmesi ile birlikte seracılığında gelişmesi ile önemini kaybetmiştir.
- Turizm sektöründe, kış mevsiminde dağ, yaz mevsiminde deniz turizminin gelişmesiyle bütün bir yıl istihdam olanakları sağlanabilmesiyle tesislerden tüm yıl boyunca faydalanabilme yolunda adımlar atılmıştır.
- İnşaat sektöründe yaşanan mevsimsel işsizlik ise teknolojinin kış aylarında da çalışmaya olanak sağlayacak şekilde gelişme göstermesiyle birlikte azalmaktadır.

1.5.4. Konjonktürel İşsizlik

Konjonktürel işsizlik, yaşanan ekonomik durgunluktan dolayı mal ve hizmetlere olan talebin azalması dolayısı ile işçi talebinin azalması ve çalışan işçilerin işten çıkarılması şeklinde devam eden, geçici işsizliktir. Bu tür işsizlik, özellikle sanayileşmiş ülkelerde rastlanılan yaygın bir işsizlik türüdür.

Konjonktürel işsizlik, ekonomik dalgalanmaların yaşandığı, gerileme ve durgunluk dönemlerinde, toplam talepteki daralmayla alakalı olarak meydana gelen, kapitalist sistemin özelliklerinden oluşan ve yoğun üretime dayanan işsizlik türüdür. Konjonktürel işsizlikte fiili hasıla, potansiyel hasılanın altındadır. İktisadi faaliyetlerin azaldığı bazı dönemlerde büyük kitleler halinde işsizlik sorunu yaşanabilir ve bu sorun uzun zaman boyunca devam edebilmektedir. İktisadi faaliyetlerin genişleyip konjonktürün yükseldiği dönemlerde ise işsizlik ortadan kalkabilmektedir (Uyar Bozdağlıoğlu, 2008: 48).

Arızı ve yapısal işsizliğe kıyasla konjonktürel işsizlik, her yıl farklı dalgalanmalar göstermekle birlikte, ekonominin yalnızca belirli bir kısmını değil, hemen hemen tüm sektörleri etkilediği ve süresi yapısal işsizlikten kısa, arızı işsizlikten uzun süreli olduğu görülmektedir. Fakat ekonomik krizlerin bazen histeri etkisi bıraktığı unutulmamalıdır. Konjonktürel işsizlik, normal şartlarda kısa süreli olduğu halde ekonominin eski durumuna geri dönemediği hallerde işsizlik rakamları da eski haline gelememektedir (Yıldız, 2014: 12).

Konjonktürel İşsizliğin özellikleri şu şekilde özetlenebilir (Aydın, 2012: 28):

- Ekonominin genişleme dönemlerinde toplam talep ve üretimdeki artışla birlikte işsizlik oranı da kademeli olarak azalış seyredecek, durgunluk dönemlerinde ise toplumun tüketimi azalacağı için toplam talepte daralmaya, üretim ve satışların azalmasına, satın alma gücünün düşmesine ve işsizliğin artmasına neden olacaktır.
- Gelişmiş ülkelerde de az gelişmiş ülkelerde de görülebilmektedir. Genç, yaşlı ve engelli kesim konjonktürel işsizlikten daha fazlaca etkilenmektedirler.
- Az gelişmiş ekonomilerde, ekonomik daralmalardan çabuk etkilenen (inşaat sektörü gibi) sektörlerde faaliyet gösteren işçilerin, işsiz kalması ve bunların mobilitesi basit olan (seyyar satıcılık vb.) kayıt dışı alanlara yönelmesine neden olarak, eksik istihdama sebebiyet verebilmektedir.
- Depresyon dönemlerinde, işgücü piyasasında yeterli derecede açık iş bulunamaması ve savaş hali gibi durumlarda petrol gibi önemli girdilerin

fiyatlarındaki normal olmayan düzeylerde artışların yaşanarak toplam talebi düşürmesi durumu da konjonktürel işsizlik sebebidir.

1.5.5. Arızı (Friksiyonel) İşsizlik

Arızı işsizlik, bir ülkede emek arz ve talebi arasında dengenin bulunduğu zamanlarda dahi görülebilmektedir. İlk kez iş arayan bireylerle, işçilerin kendi istek ve arzularıyla daha yüksek ücret veya daha iyi çalışma koşuluna sahip olmak amacı ile sahip oldukları işten ayrılıp, başka bir işe yerleşene kadar geçirdikleri süre içerisinde işsiz kalmaları durumunu ifade eden bir işsizlik türüdür. İş ile iş arayanları eşleştirmeye sorunundan kaynaklanan bu işsizlik türü, iş arama süresi olarak da tanımlanabilir. Genellikle bir ülkede % 2-3 oranındaki arızı işsizlik, doğal kabul edilmektedir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 37).

Arızı işsizlik genellikle iş arama ile birlikte devam eden bir beşeri sermaye yatırımı olarak görülmektedir. Kişiler iş aradıkları zaman zarfında maliyet yükselmekle birlikte daha iyi ücret ve standartlarda iş bulduğu zaman bir fayda artışı kazanmaktadır. Fayda artışı, kazanılan yeni işteki istihdamda kalma süresine bağlı olarak derecelenmektedir. Şayet bu daha iyi ücret ve standartlardaki yeni işte kalma süresi fazla ise fayda artışı yüksek, az ise düşük olarak derecelenir (Yıldız, 2014: 4).

Friksiyonel işsizliğin nedenlerini şöyle sıralamak mümkündür (Aydın, 2012: 29):

- Emekli olan işgücünün yerine, yenilerinin alınmasının zaman alması
- İşsizlik ödeneklerinin miktarının veya süresinin çok olması
- Emek piyasalarındaki işgücü arz ve talebinin eşleştirilmesi sırasında sürenin uzaması, kamu ve özel istihdam kurumlarının etkisizliği
- Özelleştirmeler ve kurum ya da şehir değiştirme zorunluluğunda işsizliğin yaşanması
- Kurs, eğitim, staj vb. etkinlikler içerisinde olan işgücünün var olması
- Aktif nüfusa yeni katılımların eklenmesi ve işgücünün kendi becerilerine, beklentilerine göre çok daha uygun şartlarda iş arama arzusu içinde olmaları.

1.5.6. Gizli İşsizlik

Gizli işsizlik, üretim yöntemleri aynı olduğu halde açık bir şekilde işsiz görünmeyen, hatta çalışır görünen, fakat toplam üretime katkısı sıfır olan işsizlik türünü ifade etmektedir. Bu tür işsizler, çalıştıkları işlerinden ayrıldıkları zaman, mevcut olan işgücü tam kapasiteyle çalışacağından, üretim düzeyinde düşüş olmayacağı gibi işten ayrılan gizli işsiz gücünün maliyetinin de sona ermesi ile toplam maliyetlerde azalma ve toplam gelirlerde de artış olabilecektir. Gizli işsizliğe daha çok tarım sektöründe, küçük aile şirketleri gibi özel sektör kuruluşlarında ve kamu kurumlarında rastlanılmaktadır (Aydın, 2012: 19).

Eksik istihdam olarak da adlandırılan gizli işsizliğin varlığından söz edebilmek için teknolojik bir değişme olmadan, üretim kapasitesine kıyasla fazla miktarda işçinin istihdam ediliyor olması gerekir. Görünürde çalışan fakat elinde olan ya da olmayan nedenlerle normalin altında, yani düşük verimlilikte çalışan kişilerin işsizliğidir. Gelişmiş ülkelerin işgücü piyasalarında, resmi ve özel iş bulma kurumları ve hemen hemen tam anlamıyla uygulanan işsizlik sigortası uygulamaları bir takım işsizlik türlerini açık işsizlik türü şeklinde ortaya koyarken, gelişmekte olan ülkelerde ise işsizlik sigortasının kısıtlı olması, kişilerin enformal sektörlerde çalışmasına neden olmaktadır (Yıldız, 2014: 13).

Herhangi bir üretim sahasından, emeğin bir bölümünün çekilmesiyle toplam üretim miktarında değişme olmadığı takdirde bu üretim sahasında gizli işsizlik mevcuttur denilebilir. Demek ki, mevcut olan üretim sahasında çalışır görünmesine rağmen gerçekte olması gereken verimliliğin altında bir emek ögesi çalışmaktadır. Gizli işsizlik bir anlamda emek ögesi artışına paralel olarak, üretim kapasitesinin yaratılamaması, yani organizasyon yetersizliğinden kaynaklanmaktadır. Daha çok tarım sektöründe rastlanılan bu işsizlik türü, ilerleyen teknoloji sayesinde gelişen makineleşme ve toprakların miras yoluyla küçük paylara bölünmesi ile nitelik değiştirerek, başka işsizlik türlerine dönüşmektedir. Bir verimsizlik hali mevcut olan ve kamu sektöründe de rastlanılan gizli işsizlikte, aynı işin daha az kişiyle yapılabilmesi mümkün olduğu halde, gerektiğinden fazla kişinin istihdam edilmesi hali söz konusudur (Karabulut, 2007: 9).

1.6. İşsizliğin Ölçülmesi ve İşsizlik Oranının Önemi

İşsizlik oranı, ekonominin önemli bir ölçütü ve işgücü piyasasının en kritik göstergelerinden birisi olmakla birlikte, işgücü piyasasına yönelik iktisat politikalarının da mühim bir başvuru kaynağıdır. İşgücü piyasası politikalarının başarılı olabilmesi adına, şüphesiz işsizliğin en doğru biçimde tanımlanması ve ölçülmesine ihtiyaç vardır. Teoride işsizlik oranı doğru tanımlanıyor gibi gözükse de iş uygulamaya gelince kişileri işsiz, istihdam edilen ve işgücü dışındakiler şeklinde bir sınıflandırmaya sokmak zordur.

Türkiye’de de gelişmekte olan diğer ülkeler gibi emek piyasası ve işgücü ile ilgili güvenilir verileri üretme aşamasında sıkıntılar yaşanmaktadır. İşsizlik oranlarıyla ilgilenen kişiler ve kuruluşların, devletin resmi olarak açıkladığı oranlara şüphe ile yaklaşımlarının sebebi, açıklanan işsizlik oranının beklenen orandan daha düşük olmasıdır. DİE’nin 1990 yılında kamuoyuna duyurduğu işsizlik oranı % 6-7 arasında değişirken, aynı tarihte Avrupa Birliği ülkelerinin çoğundan ve Avrupa birliği ortalamasından düşük çıkması, bu duruma bir örnek teşkil eder (Yüceol, 2005: 119).

İşgücü piyasalarının seyrini takip edebilmek için gerekli olan bilgilerin alt yapısı, istihdam, eksik istihdam, iktisaden faal nüfus ve işsizlikle ilgili verilerden oluşmaktadır. Türkiye’de işgücüne ait ana veri kaynakları şunlardır: Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi, TÜİK hane halkı işgücü anketleri, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Devlet Planlama Teşkilatı (Bekiroğlu, 2010: 56).

Bu veri kaynaklarıyla beraber, kurumsal baz da daha dar kapsamlı başka veri kaynakları da bulunmaktadır. Kurum ve kuruluşlar arasındaki tanım ve kavram bütünlüğü, tam olarak sağlanamadığı için verilerin birbirleriyle karşılaştırılması zorlaşmakta ve veri kaynaklarının güvenilirliği konusunda soru işaretleri oluşmaktadır (Yüceol, 2005: 121).

Ekonomistler işsizliğin ölçülmesi konusunda oldukça zorlanmaktadırlar. Bu birazda, işsizlik verilerinin güvenilirliğini azaltan birtakım nedenlerden kaynaklanmaktadır. Bunlar; resmi istatistik kurumlarının ve veri analiz sistemlerinin yetersizliği, istihdam kurumlarındaki kayıt sistemlerinin yetersizliği, işsizlik

sigortalarının yeterli ölçüde gelişmemiş olması, kayıt dışı istihdam olgusu, eksik istihdam, gizli işsizlik olgusu gibi nedenlerdir.

İşsizliğin ölçülmesi ile ilgili bu veri zorluklarına rağmen, işsiz sayısını ölçmek için dünyada en çok kullanılan dört grup istatistikten faydalanılmaktadır. Bunlar; sendika yardım fonu istatistikleri, işgücü örnekleme anketleri, özel ya da resmi istihdam büroları istatistikleri ve zorunlu işsizlik sigortası istatistikleridir. (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 17).

Ülkeler arasındaki işsizliğin ölçülmesinde, istihdam durumu açısından ortaya çıkan farklılıklar vardır. Bu farklılıkların temel sorunu, verilerin doğurduğu kısıtlardır. Bu konuda iki temel kısıt bulunmaktadır. İlki verilerin bazı bürokratik kurallara dayalı olması, ülkeler açısından bu kuralların ve kavramların değişebilmesi ve bu nedenle ülkeler arasındaki karşılaştırmaların zorluğudur. İkincisi de istatistiklerde yalnızca nüfusun istihdam değişimleri kanalını kullanan veya işsizlik sigortasından faydalanan kesimin kapsam dahilinde tutulmasıdır. Hal böyle olunca çalışabilir nüfusun, mühim bir bölümü kapsam dışında kalmaktadır (Yüceol, 2005: 122).

İşgücü piyasasının en kritik göstergelerinden birisi, işsizlik oranıdır. İşgücü piyasasına dönük olarak oluşturulabilecek makro iktisat politikalarının çok ciddi bir başvuru kaynağıdır. Gerçek işsizlerin oranını tespit edebilmek için özellikle eksik istihdam, işgücüne dahil edilemeyen nüfus ve kayıt dışı istihdam konuları büyük önem teşkil etmektedir (Aydın, 2012: 39).

İşgücünde olmayanlar = Kurumsal olmayan sivil nüfus-İşgücü şeklinde formüle edilmektedir. İş gücünün kurumsal olmayan sivil nüfusa oranı ise sivil nüfusun ne kadar kısmının çalışmak isteğinde olduğunu yansıtmakta olup kısaca “işgücü katılım oranı” olarak ifade edilir (Bekiroğlu, 2010: 57).

İşgücü Katılım Oranı = (İşgücü / Kurumsal olmayan Sivil Nüfus) x 100 şeklinde formüle edilmektedir.

İstihdam Oranı = (İstihdam edilenler / Kurumsal Olmayan Sivil Nüfus) x 100 şeklinde hesaplamalar ile ifade edilmektedir

İşgücünün, yani istihdam edilmek isteyen kişilerin bir kısmının işinin olmamasını ifade eden işsizlik ise, işsizlik oranı ile ölçülmektedir (Bekiroğlu, 2010: 58).

İşsizlik Oranı = (İşsizler /İşgücü) x 100, şeklinde formüle edilmekle birlikte bu hesaplamanın aşağıda sıralayacağımız birtakım eksiklikleri bulunmaktadır(Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 18):

- Evde çalışanlar ve ev kadınları önemli bir ekonomik üretim sağlamalarına karşı, genellikle istatistik verilerin dışında yer almaktadırlar.
- Yüksek ücretli sektörlerden ayrılıp da, beklentilerinin doğrultusunda yüksek ücretli başka bir iş bulamayan, bu nedenle kendilerini emek piyasasının dışına iten kişilerde işsiz olmalarına karşılık işsizlik verilerinde gözükmemektedirler.
- Kayıt dışı çalışanlar ile part-time çalışanlar, istatistiklere sağlıklı bir şekilde yansımamakla beraber, ülkemizde kayıt dışı istihdamın büyüklüğü bu konuda önemli bir sorun teşkil etmektedir.

Az gelişmiş ülkelerde işsizlik sigortasının olmamasının yanı sıra, gelişmiş ülkelerde işsizlerin ilgili kurumlara kayıt olma zorunluluğundan dolayı işsiz sayısının tespit edilmesi daha kolay hale gelmektedir. Az gelişmiş ülkelerde işsizlik oranını sağlıklı şekillerde tespit edebilecek altyapı bulunmamakla birlikte, tarımda çalışan işgücünün fazlalığı, kayıt dışı istihdam, gizli işsizlik, ücretsiz aile işçiliği gibi birtakım sebepler de işsizlik oranının gerçekçiliğini olumsuz etkilemektedir (Aydın,2012: :39).

1.7. İstihdam Politikalarına Genel Bakış

İşsizliğin neden olacağı satın alma gücünde meydana gelen azalma, talep cephesini de olumsuz yönde etkileyerek üretim ve istihdamda daralmaya sebep olacaktır. Oysaki bir ülke ekonomisinin performansı hakkında bilgi veren en önemli göstergeler, ulusal gelirin yüksekliği veya düşüklüğüdür. Bu nedenle hükümetler işsizlik problemlerini çözerken iki hedefe odaklanmaktadırlar. İlk hedef tam istihdam ve yüksek büyüme hızı ile milli geliri arttırmayı sağlamak, ikinci hedef ise işsizliğin

sebepler olacağı toplumsal problemleri ortaya çıkmadan önlemler alabilmektir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 85).

1.7.1. Para ve Maliye Politikaları

İnsanların yaşam kapasitesi yaşadıkları ülkenin üretim gücüne bağlıdır. Bir ülke üretim kapasitesini artırabilmek için uzun vadede emek, sermaye ve teknolojiye odaklanırken kısa vadede ise talep yönetimine odaklanmak zorundadır. Tüm bunların gerçekleşebilmesi için iktisat politikalarına ihtiyaç vardır. İktisat politikaları denildiğinde ise karşımıza para ve maliye politikaları çıkmaktadır.

1.7.1.1 Para Politikası

Ekonomideki toplam talebi artırarak ya da azaltarak istihdam, büyüme, fiyat istikrarını sağlamak amacı ile uygulanan iktisat politikası araçlarından bir tanesi para politikasıdır. Para politikası, makroekonomik amaçlara ulaşabilmek adına para ve kredi şartlarının merkez bankası aracılığıyla kontrol edilmek üzere yapılan çalışmalardır. Tüm ülkelerde para politikası, merkez bankası tarafından yürütülmektedir. Bir ülke ekonomisinin iyiye ya da kötüye gidişinde para politikası etkin bir güce sahiptir. Finansal sistemin içerisinde yer alan bankaların, bulundurmaları zorunda olduğu resmi rezervlerin oranı, uygulanan para politikasına göre merkez bankası tarafından belirlenmektedir. Geniş anlamıyla para politikasını; mevcut koşullara göre ekonominin likiditesini azaltmak veya artırmak şeklinde ifade etmek mümkündür (Altuntepe, 2011:7).

Ekonomide resesyona eğilimler belirlemeye başladığı zaman, merkez bankaları çoğunlukla, para arzını genişletici ve faiz oranlarını düşürücü para politikalarını tercih etmektedirler. Bu uygulama gevşek para politikası olarak ifade edilmektedir. Enflasyona eğilimler belirlemeye başladığı dönemler de ise merkez bankaları para arzını daraltıcı, faiz oranlarını ise yükseltici politikalar yürütmektedirler. Bu uygulama ise literatürde, sıkı para politikası şeklinde adlandırılmaktadır (Orhan, Erdoğan, 2015: 61).

Gevşek para politikası uygulamasının temel amaçlarından birisi, tam istihdamın, dolayısıyla işsizliğin azaltılmasının sağlanmaya çalışılmasıdır.

Tüm dünyada para politikası araçları ve amaçları iktisadi gelişmelere uygun bir şekilde geliştirilmiştir. Para politikasının amaçlarını, fiyat istikrarını sağlayıp bu istikrarı korumak, potansiyel büyüme hızının doğal seviyesine yakınlaştırmak şeklinde saymak mümkündür. Her ülkenin merkez bankası da ellerindeki para politikası araçları ile para politikasının yönetilmesini sağlamaktadır. Para politikası araçları dolaylı ve dolaysız araçlar olarak iki grupta toplanabilir. Dolaysız para politikası araçları fiyat veya miktara limit koyma gibi doğrudan müdahale ile uygulanan araçlardır. Bu araçlar; faiz denetimi ve kredi tavanı olarak sınıflandırılabilir. Dolaylı para politikası araçlarını ise açık piyasa işlemleri (AİP), faiz politikası, reeskont politikası, karşılıklar politikası, kur politikası ve para basma olarak sıralayabiliriz (Çetin, 2016: 68).

1.7.1.2. Maliye Politikası

Maliye politikası, genel iktisat politikalarının önemli bir ayağını oluşturmaktadır. Ülkelerin, gelir, harcama ve borçlanma gibi enstrümanları kullanarak istihdam ve fiyat istikrarı gibi uzun ve kısa vadeli hedeflerini gerçekleştirmek üzere başvurdukları politikalardır. Maliye politikası, ekonomiyi mal ve hizmet piyasası vasıtasıyla etkilerken, para politikası para piyasası yoluyla işlemektedir (Özyılmaz, 2016: 28).

Maliye Politikası, kamu gelirlerinin ve kamu harcamalarının, çeşit, şekil ve miktarlarında değişiklikler yapılarak birtakım iktisadi hedeflere ulaşmak anlamına gelmektedir. Sonuç olarak kamu gelirleri çoğaltılarak enflasyonist baskı giderilirken, kamu harcamaları arttırılarak da deflasyonist baskı ortadan kaldırılır. Maliye politikası, devlet bütçesi vasıtasıyla gerçekleşmekte ve bir kolu kamu gelirleri (para basma, vergiler ve borçlanma), diğer kolu kamu harcamaları (cari harcamalar ve yatırım harcamaları), olmaktadır. Maliye politikasının hedeflerine ulaşmada kullanabileceği en mühim araçlar bütçe açığı ve bütçe fazlasıdır (Bozkurt, Karatay Göğül, 2010: 29).

Ekonomide maliye ve para politikasının bütünü, iktisat politikasını oluşturmaktadır. Dolayısı ile maliye politikası ile para politikasını birbirinden bağımsız düşünmek yanlış olur.

Parasal ve mali politikalar, şartları, aktarım sistemi ve makroekonomik değişkenleri etkileme zamanları değişik olsa da birbirleriyle çok sıkı bağlantı halindedir. Mali ve parasal politikalar, çıktı, yatırım, istihdam ve tasarrufların düzeyi ve kompozisyonu üzerinde yoğun etkiye sahiptir. Kurumsal ve operasyonel organizasyonlarla beraber mali ve parasal politika koordinasyonu için başlıca açıklama aşağıda belirtilen ilişkili hedeflerden elde edilebilir (Bozkurt, Karatay Göğül, 2010: 29):

- İstikrarlı, enflasyonsuz bir büyüme elde etmek için mali ve parasal politika hedeflerinin dahili olarak tutarlı ve karşılıklı olarak da aynı fikirde olmalarının belirlenmesi.
- Merkez Bankasını da, hükümeti de, sürdürülebilir bir politika benimsemek konusunda zorlamak.
- Belirlenen para ve maliye politikası hedeflerine erişebilmek için mütakabil bilgi paylaşımı ve görüşmeler vasıtasıyla, politika kararlarının etkili bir şekilde uygulanmasını kolaylaştırmak.

1.7.2. Pasif İstihdam Politikaları

Pasif istihdam politikalarında amaç; işsizlik sorununu azaltmak ya da istihdamı arttırmak değil, işsizlere ekonomik güvence sağlayarak işsizliğin bireysel ve sosyal açıdan olumsuz etkilerini en az seviyeye indirebilmektir. Diğer bir ifade ile işsiz kalan veya iş bulamayanların ekonomik gücünü koruyabilmesi için gelir desteği sağlamayı hedef alan politikaları uygulayabilmektir (Bulut, 2010: 31).

Tablo 1: Pasif politikalar (Gelir Desteği Sunan Politikalar)

POLİTİKALAR	EKONOMİK GEREKÇE	UYGULAMA
İŞSİZLİK SİGORTASI	Yapısal değişiklikler uzun dönemde bütün çalışanların yararına olabilir ancak değişiklikten etkilenenlerin geçici gelir desteğine ihtiyaçları vardır ve bu ihtiyacı karşılamaya yöneliktir.	İşini kaybedenleri hedefleyen bir politikadır. Geçiş döneminde işini kaybedenlerin satın alma gücünü korur.
İŞSİZLİK YARDIMI	Yoksulluğu azaltır ya da kısmen önler.	İşini kaybedenleri ya da ailelerini hedefleyen bir politikadır.
KIDEM TAZMİNATI	Firmalarda işçilik maliyetini düşürür, uzun dönemde sosyal maliyeti vardır.	İşsizliğin yüksek olduğu dönemde ters etkiler yaratır, toplumsal dengeleri bozucu etkiler yaratabilir.
ERKEN EMEKLİLİK	Yaşlı işçilerin işgücü piyasasından çekilerek yerine genç işgücünün girmesini sağlar.	Yaşlı işgücünün bulunduğu sektörde uygulanabilir ve program maliyeti yüksektir.

Kaynak: Varçın, 2004: 16

Toplumun işgücü potansiyelinin ekonomik ve sosyal gelişme içerisinde tam olarak kullanılamaması anlamına da gelen işsizliğin, aynı zamanda birçok olumsuz sonucu da bulunmaktadır. İşsizliğin sebep olduğu bireysel, sosyal ve siyasal olumsuz sonuçlarını gidermek için, gelir güvencesi yaratan çeşitli araçlar oluşturulmuştur. Bu araçlardan en çok katkı sağlayanı, aile ve akrabalık ilişkileri içinde oluşan gelir aktarımları olmakla beraber, sosyal koruma sisteminde yer alan işsizlik sigortası ve işsizlik yardımları da, işsizlerin ekonomik ve sosyal haklarına destek olan diğer gelir aktarım araçlarıdır (Kapar, 2005: 342).

1.7.2.1. İşsizlik sigortası

İşsizlik, toplumda büyük olumsuz etkileri hissettiren bir olgu olması nedeni ile bu etkinin sonuçları toplumu değiştirebilecek niteliktedir. Bu nedenle toplum kendini yenileyecek önlemleri almaz ise işsizliğin yol açacağı sorunlar ile yok olma tehlikesiyle bile karşı karşıya kalabilir. Bazı devletlerin siyasi tarihlerinde, işsizliğin neden olduğu ayaklanmalara ve ihtilallere rastlanılmaktadır. İşsiz bir insan bulunduğu toplumda adil olarak yaşama imkanı bulamıyor ise toplumun o kişiye karşı görevini tam olarak yerine getirdiğini söyleyemeyiz. Var olan durumda, işsiz olan bireyin topluma karşı görevini yerine getirmesini istemek de, o bireyi topluma karşı küskünlüğe ve isyana meyil etmesine neden olur. Eğer işsiz olan kişiye çalışma imkanı verilmiyor ise, yaşama imkanı verilmelidir. İşte işsizlik sigortası, bu düşünce yapısı ile oluşmuştur (Andaç, 2010: 49).

İşsizlik sigortası; çalışma istek ve yeteneğinde olup, sosyo-ekonomik nedenler ile işini kaybetmiş kişilerin, yaşamak ve geçinmek için ihtiyaçlarını karşılamak üzere, devlet tarafından kurulmuş, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren bir sosyal güvenlik kuruluşudur. İşçiye maddi destek vermenin yanı sıra, gelecekte iş bulma güvencesi de vermektedir (Andaç, 2010: 21).

Kendi isteği dışında işini kaybetmiş bireylere, geçici bir süre veya yeni bir iş bulana kadar, asgari ihtiyaçlarını karşılamak için oluşturulmuş sosyal politika önlemini ifade eden işsizlik sigortası, işsizliğin sebep olduğu zararları bir nebze de olsa tanzim etmeyi amaçlayan, sosyal güvenlik sisteminin bir dalıdır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 87).

İşsizlik sigortasından faydalanabilmek için, başka sigorta dallarında uygulandığı gibi, çalışanların belirli bir miktar prim ödemeleri gerekmektedir. Her ülkede farklılık göstermekle birlikte, işsizlik sigortasına gelir sağlayan taraf yalnızca çalışan değil, çalışan ile birlikte işverenler ve devlettir. İLO'nun 102 sayılı Sözleşmesi'nde, "İşçinin prim payının en fazla % 50 olması" (m. 71/2); işsiz kalan işçiye ödenecek işsizlik sigortası bedeli ise, 67. maddedeki cetvelde evli ve iki çocuk

sahibi erkek işsize, çalıştığı işin son ayında aldığı ücretin % 45'inin altında olmaması öngörülmektedir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 88).

1.7.2.2. İşsizlik Yardımı

İşsizlik yardımı, muhtaç durumdaki işsizlere asgari bir gelir sağlayan yardım sistemidir. İş bulamamış fakat işsizlik sigortasından faydalanma süresi dolmuş ya da işsizlik sigortasından faydalanabilmek için zorunlu olan, prim ödeme gün sayısını tamamlayamamış kişilere yaşamlarını devam ettirebilmek için yapılan yardımlardır. İşsizlik sigortasından daha eski sürelerden beri uygulanan işsizlik yardımı, çoğu ülkede tamamen devlet tarafından karşılanmaktadır ve ödeme süresi, genellikle sınırsızdır. İşsizlik yardım kuruluşlarının özellikleri şöyle sıralanabilir (Andaç, 2010: 32):

- İşsizlik sigortasından farklı olarak finansmanının hepsinin devlet tarafından karşılanıyor olması, işçi ve işverenin kuruluşa katkısı bulunmaması.
- İşsizlik yardımından faydalanabilmek için, işsizlerin gelir testine tabi tutulması ve muhtaçlık durumunun araştırılması
- İşsizlik yardımından faydalanabilme süresi, istisnalar dışında belirli bir zaman devam edebilmekte veya muhtaçlık durumu devam ettiği süre boyunca yapılabilmekte olması
- Devletin sosyal adaleti sağlayıcı, adil gelir dağılımı politikası olması ve yardımların karşılıksız olması
- Yardımların sadaka şeklinde değil, yasal hak şeklinde muhtaçlık durumlarına göre dağıtılması

İşsizlik yardımı, ekonomik bakımdan güçlü, sosyal devlet ilkesini benimsemiş ülkelerde görülmektedir. Faydalanma oranı, işsizlik sigortası ile kıyaslandığında oldukça düşük, fakat faydalanma süresi daha uzun, hatta bazı ülkelerde ise sınırsızdır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 89).

1.7.2.3. Kıdem Tazminatı

İlk defa Fransa'da ortaya çıkan bu tazminat türü; Fransa'da fabrikada işlerinden başarıyla ayrılmak isteyen işçilere, ayrılırken işveren tarafından bir ödül olarak verilen ve ileriki yıllarda toplu iş sözleşmelerine bir tazminat olarak girmiş, sonunda da yasalara bununla ilgili hükümler konulmuştur. Bir anlamda işçinin işine son vermeyi engellemek maksadıyla oluşturulmuş olan bu tazminat çeşidi, ülkemize ilk olarak 3008 sayılı İş Kanunu ile 1936 yılında girmiştir (Demirbilek, 2014: 432).

Kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin sona ermesinin en önemli hukuki sonuçlarından bir tanesidir. İş kanununda belirtilen asgari bir çalışma süresini doldurmuş olan işçinin, iş sözleşmesinin yasada belirtilen sebeplerden bir tanesi ile sona erdirmesi durumunda, işveren tarafından, işçiye veya mirasçılara ödenen paradır. Kıdem tazminatında bazı önemli unsurlar bulunmaktadır. Bu unsurlar şöyle sıralanabilir (Akbıyık, Koç, 2011: 254-255).

- İşyerinin ve işçinin kanun kapsamında varlığı
- Belirli sebeplerle iş sözleşmesinin sona ermesi
- Belirli bir hizmet süresi
- İşçinin almış olduğu ücret tutarıyla paralellik göstermesi
- İş sözleşmesi son bulan işçinin kaybettiği gelirin telafisine yönelik olması
- Bir anlamda işçinin işverene sadakatinin ödüllendirilmesi

1.7.2.4. Erken Emeklilik

Erken emeklilik sistemi ile, işgücünün yaşı ilerlemiş olan kesiminin istihdam dışına çıkartılması ve işten atılma riski yaşayabilecek genç işgücü istihdamının devamının sağlanabilmesi hedeflenmektedir. Fakat buna rağmen, erken emeklilik sistemi ile ilk anda genç işsizlere istihdam imkanı yaratılmış olsa da, erken emekli olup, bilgi, tecrübe ve nitelik olarak olgunluk seviyesine ulaşmış bulunan emeklilerin büyük bir kısmı, kısa süreler içinde tekrar çalışma hayatına başlamakta ve böylelikle yeniden genç işsizlerin önüne kesilebilmektedir. Bir önlem gibi değerlendirilebilecek olan erken emeklilik sistemi, çoğunlukla ekonominin kötü yönde gidişat gösterdiği

dönemlerde, piyasa ekonomisine geçiş süreçlerinde uygulanan ve maalesef maliyeti yüksek olan bir yöntem olduğu söylenebilir (Kuvvetli Yavaş, 2010: 19).

1.7.3. Aktif İstihdam Politikaları

Aktif emek piyasası politikaları kavramı, ilk kez İkinci Dünya Savaşı sonrasında, İsveç'te, enflasyonu kontrol altına almak ve tam istihdama ulaşmak için kullanılmaya başlamıştır. İsveç'te uygulanan işgücü piyasası politikalarına yönelik OECD tarafından uygulanan çalışmalarda, 1960 yılından sonra aktif politikalar emek piyasası politikaları içinde ayrı bir tür olarak kabul edilmiştir. İlk aktif programlar, çalışanları işgücü sıkıntısı çeken mesleklere, işyerlerine, sektörlerle ve bölgelere yerleştirmek amacıyla yönelik olarak tasarlanmıştır. Politikaların genel özelliği, işgücü piyasasına katılımı artırmak ve işgücü akıcılığını sağlamaktır (Kapar, 2005: 343).

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler, 1980 sonrası dönemde, önemli sorunlara neden olan işsizlik problemi karşısında işgücü piyasasında olanlara karışmamanın sonuçlarını görmüş ve aktif emek piyasası politikalarını geliştirerek, işgücü piyasasına müdahale etmek zorunluğunu hissetmişlerdir. Aktif emek piyasası politikaları, işsiz kişilerin iş bulma zorluklarına yardımcı olma, yeni istihdam alanları oluşturma, kurumsal yapılanmalar ile emek arz ve talebini bir araya getirerek emek piyasalarına katılımı kolaylaştırma gibi amaçları gütmektedir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007:90).

1.7.3.1. Mesleki Eğitim Programları

Mesleki eğitim, ihtiyaç duyulan iş ve mesleklerdeki işsizler ile çalışanlar için kamu ve özel sektörün beceri kazandırma ve geliştirme amacı güdülen, eğitim programlarıdır. İşgücü piyasası, artık eğitilmiş işgücünü tercih etmektedir. Mesleki eğitim programlarındaki asıl hedef kitle, genç işgücünün eğitilmesi olmakla beraber, uzun süreli işsizler, toplu işten çıkarılanlar ve engelliler de bu programlarda eğitim imkanı bulmaktadırlar. İşveren bu eğitimlerle, pratik yapma imkanı bulan işgücünü ilave bir eğitim masrafı yapmadan, daha düşük maliyetle üretim sürecine katabilmektedir. İşgücü de, kazandığı vasıflar ve beceriler sayesinde işsizlik süresini

kısaltabilecek ve kendisine daha iyi koşullar sağlayan istihdam imkanına kavuşabileceklerdir (Aydın, 2012: 50).

İşgücüne vasıf kazanmayı hedefleyen bu programlar, kamu kurumlarının işyerinin dışında verilebildiği gibi işverenlerce işyeri içerisinde de verilebilmektedir. Son zamanlarda işgücünün, üretim sırasında uygulamalı öğrenme sayesinde, önemli avantajlar kazanılacağı düşünüldüğü için işyeri odaklı eğitim uygulamalarının giderek fazlaştığı görülmektedir. İşsizlikle mücadelede, uzun vadeli bir önlem olarak görülen bu programlar, işgücünün verimliliğini arttırdığı gibi, eksik istihdamı azaltıcı etki de sağlamaktadır (Korkmaz ve Mahiroğulları,2007: 92).

1.7.3.2. İstihdam Artırıcı Sübvansiyonlar

İşsizlikle mücadele de, genellikle uygulanan talep artırıcı emek piyasası politika aracı, istihdamı artırıcı sübvansiyonlardır. Çoğunlukla, istihdam ettikleri işçiler adına, işverenlere sağlanan vergi indirimleri, doğrudan ücret sübvansiyonları, sosyal sigorta prim sübvansiyonları, işyerinde kullanılmakta olan enerji giderlerinin tamamı veya belirli bir kısmının kamu tarafından karşılanması gibi yapılan sübvansiyonlardır. Bu sübvansiyonların amacı, işgücü maliyetini düşürerek, istihdamın artmasına yardımcı olmaktır. Üretim maliyetlerinin azaltılması ile fiyatlar genel seviyesinin aşağıya çekilmesi, o ülkedeki ihracat akışını da sağlayarak, “ ihracat sübvansiyonu ” işlevi de görecektir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 93).

Uzun dönemli işsizlerin, kendi işini kurabilmeleri sırasında, karşılıklarına çıkabilecek riskleri ortadan kaldıracak ödemeler de istihdam artırıcı sübvansiyon kapsamına girmektedir. Bu tarz programlarla, kendi işini kurmak isteyen işsizlere, gerekli işlemler için yapılan giderler, devletçe karşılanmakta veya yatırım risklerinin azaltılması amacıyla parasal destekler verilmektedir (Duruel, 2007: 408).

1.7.3.3. Danışmanlık Hizmetleri

Danışmanlık hizmetleri, işsizlerin iş piyasası hakkında bilgi edinmesini sağlayabilmek, değişen çalışma koşullarına uyum sağlayabilmelerine yardımcı olmak, gençlerin kariyer planları ve diğer aktif istihdam projeleri ile ilgili yol gösterici

eylemlerin bütünü ifade etmektedir. Danışmanlık hizmetleri, emek arz ve talebini eşleştirmede, önemli bir işleve sahiptir. Emek piyasasındaki bilgi eksikliğini giderme ve işsiz kalanın sürenin minimuma indirgenmesi, bu hizmetlerin katkısı ile mümkün kılınabilmektedir. Bu hizmetler, kariyer danışmanlığı ve iş danışmanlığı olarak ikiye ayrılmaktadır. Kariyer danışmanlığı ile gençlerin meslekleri daha yakından tanıyıp yeteneklerine uygun olanları seçebilmeleri, iş danışmanlığı ile de, işsizlerin vasıfları ve açık olan iş pozisyonlarından kendilerine uygun olanları seçebilmeleri, açık iş-işsiz uyumu sağlanamadığında, yeni yetenekler kazanabilmeleri için iş ve meslek eğitimi gibi programlara yönlendirilmeleri sağlanabilmektedir (Aydın, 2012: 51).

Danışmanlık hizmetleri uygulamalarının özellikleri şunlardır (Duruel, 2007: 399):

- Danışmanlık hizmeti programları, gönüllü olmalıdır çünkü zorunlu yürütülen programlar ters etki yaparak kişilerin daha çok arzularını ve istekliliğini azaltmaktadır.
- Program, kişisel olmalı ve bireylerin özel hayatlarını da göz ardı etmemelidir.
- Hizmetlerden yararlanan bireyler ile hizmeti verecek olan kişi arasında kültürel ve etnik bir yakınlık bulunmak zorundadır.
- Bu tip programlara başvuranlar, genellikle son derece hassas olan uzun dönemli işsizlerden oluşmaktadır. Bu nedenle beklemek, kızgınlık ve küskünlük yaratacağından, programların hızlı ve etkin biçimde tasarlanması ve organize edilmesi gerekmekte, bireylerin yardıma ve tavsiyeye ihtiyaç duyduklarında, en kısa zamanda bu programlara ulaşip karar verme işlemlerini çabucak yerine getirmelerinde yardımcı olunması gerekmektedir.

1.7.3.4. Kamusal İstihdam Alanlarının Oluşturulması

İşsizliğin kronikleştiği dönemlerde, kamunun işsizliği normal seviyeye düşürmeyi amaçladığı önlemlerden bir tanesi de, yeni istihdam alanlarının oluşturulmasıdır. Kamunun emek talebini arttırmasına yönelik bu politika ile bir

yandan insani kaygılar güderek, işsizliğin sosyal ve ekonomik olumsuzluklarını azaltması, diğer yandan da, işsiz kişilerin satın alma güçlerini düzelterek, üretim ve istihdam artışı sağlaması gerekmektedir. Bu tip işlerde, istihdam edilecek kişiler daha çok kadınlar, gençler, özürllüer ve uzun süreli işsizlerin içinden seçilmeye özen gösterilmektedir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 96).

Çoğunlukla ekonominin yavaşlama dönemlerinde oluşturulan kamu çalışma programları işsizlere, inşaat, sağlık ve belediye hizmetleri gibi alanlarda istihdam olanağı sunmaktadır. Hükümet, daha çok bu tarz projeleri kar amacı gütmeyen kurumlarla veya özel sektör ile yürütmeye çalışmaktadır. Oluşan işgücü maliyetleri ise proje sponsorları ve kamu tarafından sağlanmaktadır. Bu programların olumlu yanı, sosyal alt yapının gelişmesi, kamu mal ve hizmetlerin üretilmesine katkı sağlanması, gençlerin deneyim kazanması olmakla beraber, olumsuz tarafları da bulunmaktadır. Olumsuz tarafı, çoğu kez bu programların uzun vadede iş gücü piyasasına etkisinin önemsiz olduğu veya uzun vadede istihdamı azaltıcı etkisi olduğu yönünde görüşlerin bulunmasıdır (Erol, 2013: 23).

1.8. Türkiye’de İşsizliğin Genel Durumu

Cumhuriyetin ilk yıllarında, Türkiye’de işsizlik oldukça düşük seviyelerde olup, genel ortalama % 2-4 oranlarında seyretmiştir. Bu oranın 1949-1952 yılları arasında %2’nin bile altına düştüğü görülmüştür. İşsizliğin düşük olmasının sebepleri arasında elbette ki, halkın büyük bir kısmının geçimini tarım ile sağlaması gelmektedir. Bu sebeple de o dönemlerde kırsal kesimde işsizlik probleminin yok denecek kadar az olması normaldir. 1960’ların sonuna kadar işsizlik oranları %3,5 civarında gerçekleşmiş ve ileri ki yıllarda da sürekli bir artış eğiliminde olmuştur. 1970’lerin sonundaki ekonomik kriz ise işsizlik oranlarında ki artış hızını, daha da ivmelendirmiştir. 1976 yılında işsizlik oranı %9 olarak gerçekleşerek ülkemizde yaşanan Cumhuriyetin başlangıç tarihinden, o yıla kadar geçen süre içindeki en yüksek seviyesine ulaşmıştır. Özellikle 1980 yılından sonra, işsizlik olgusu Türkiye’nin en temel problemlerinin başında yer almıştır. İşsizlik oranı 1985 yılında %7,3’e gerilemiş olsa da, 1990’lı yıllara kadar tekrar yükselmeye başlamıştır. Bu dönemde hükümet politikalarının tarım fiyatlarında düşüşe sebep olması ile ürünlerini

düşük fiyata satmak istemeyen kırsal kesimdeki halk, kentlere göç etmeye başlayarak beraberinde kentlerde ve dolayısıyla Türkiye genelinde işsizlik oranı artışının daha da hız kazanmasına sebebiyet vermişlerdir (Tetik, 2012: 44).

Türkiye’de İşsizlik sorununun artış göstermesi, Cumhuriyetin ilk yıllarından günümüze kadar geçen zamanda yaşanan, hızlı toplumsal ve ekonomik değişime dayanmaktadır. Kırdan kente göç olgusu ve kentleşme hareketi ile beraber 1950’lerden sonra işsizlik olgusunun daha da arttığı gözlenmektedir. 1980’li yıllardan sonra teknolojik ilerlemeler ve küreselleşme ile birlikte Türkiye’de yüksek işsizlik rakamları görülürken, bunun üzerine 2001 krizinin patlak göstermesi bu süreçten sonra, işsizlik sorununu daha fazla yukarılara taşımıştır. Yaşanılan krizden sonra, ekonomi kendini henüz toparlayamamışken, 2008 küresel krizinin ortaya çıkması, işgücü piyasasını olumsuz etkilemiştir. Bu iki krizin art arda yaşanması ekonominin genel seyrinde düzelme sağlandığında bile, işgücü piyasasında anlamlı bir gelişme yaşanamamasına neden olmuştur (Yenilmez, Kılıç, 2018: 57).

Küresel finans krizi ile beraber, Türkiye’de yabancı para cinsinden kredi alma şartlarının zorlaşması, kredi maliyetlerinin artması ve dünya ticaretindeki daralma ile birlikte ihracatında azalması vb. nedenler, işsizlik oranının yükselmesine sebebiyet vermiştir. Çünkü iç talep daraldığı için sanayi üretimi düşmüş, imalat sanayisinde kapasite kullanımı gerilemiş ve ihracatın geliri azalmıştır. Bütün bu sebepler ile işsizlik oranı aşırı derecede yükselmiştir (Bekiroğlu, 2010: 150).

İşsizlik oranları artış eğiliminde olan Türkiye’de, 1980’den bu yana işsizlik oranlarını gösteren tablo şu şekildedir (Yenilmez, Kılıç, 2018: 57):

Tablo 2: Türkiye’de Yıllar İtibarıyla Genel İşsizlik Oranı

Yıllar	İşsizlik%	Yıllar	İşsizlik%	Yıllar	İşsizlik%	Yıllar	İşsizlik%
1980	7,2	1990	8,0	2000	5,6	2010	11,1
1981	7,2	1991	8,2	2001	7,2	2011	9,1
1982	7,6	1992	8,5	2002	9,0	2012	8,4
1983	7,5	1993	8,9	2003	9,1	2013	9,0
1984	7,4	1994	8,6	2004	8,9	2014	9,9
1985	6,9	1995	7,6	2005	9,5	2015	10,3
1986	7,7	1996	6,6	2006	9,0	2016	10,9
1987	8,1	1997	6,8	2007	9,2	2017	10,9
1988	8,7	1998	5,9	2008	10,0	2018	11,0
1989	8,6	1999	6,6	2009	13,0		
Ortalama	7,7		7,6		9,1		10,1

Kaynak: TÜİK, www.tuik.gov.tr işgücü istatistikleri veri tabanından derlenmiştir.

Tablo 2’de verilen işsizlik oranlarına bakıldığında onar yıllık ortalamaların sürekli artış eğiliminde olduğu gözlenmekte olup, son dokuz yıllık işsizlik ortalamasının ise yüzde on seviyelerine ulaştığı görülmektedir.

Türkiye genelinde 15 ve daha yukarı yaşlardaki işsiz sayısının 2018 yılında bir önceki yıla kıyasla 83 bin kişi artış göstererek 3 milyon 537 bin kişiye ulaşmış olduğu görülmektedir. İşsizlik oranı böylelikle 0,1 puanlık artış göstererek %11 seviyesine gelmiş bulunmaktadır. İşsizlik oranı kadınlarda 0,2 puanlık azalışla %13,9 olurken erkeklerde ise 0,1 puanlık artış ile %9,5’dir (TÜİK, Erişim Tarihi: 30.03.2019).

Tablo 3: Temel işgücü Göstergeleri 2017, 2018

%	<u>Toplam</u>		<u>Erkek</u>		<u>Kadın</u>	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
15+ Yaş İşgücüne Katılma Oranı	52,8	53,2	72,5	72,7	33,6	34,2
15+ Yaş İstihdam Oranı	47,1	47,4	65,6	65,7	28,9	29,4
15+ Ya İşsizlik Oranı	10,9	11,0	9,4	9,5	14,1	13,9
15+ Yaş Tarım Dışı İşsizlik Oranı	13,0	12,9	10,7	10,8	18,5	17,8
(15-24 Yaş) İşsizlik Oranı	20,8	20,3	17,8	17,6	26,1	25,3
(15-24 Yaş) Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olanların Oranı	24,2	24,5	14,6	15,6	34,0	33,6

Kaynak: TÜİK Haber Bülteni 25 Mart 2019-Sayı: 30677 verilerinden oluşturulmuştur. (Erişim Tarihi: 01.04.2019).

2018 yılında İstihdam edilenlerin sayısı, geçtiğimiz yıla oranla 549 bin kişi artarak 28 milyon 738 bin kişi, istihdam oranı da, tabloda görüldüğü üzere 0,3 puanlık artış ile %47, 4 olmuştur. Erkeklerde istihdam oranı 0,1 puanlık artış ile 65,7 olarak gerçekleşirken kadınlarda ise 0,5 puanlık artışla %29,4 olarak gerçekleşmiş bulunmaktadır. İşgücü ise bir önceki yıla göre 631 bin kişi artarak 2018 yılında 32 milyon 274 bin kişi, işgücüne katılma oranı da yine tablodaki verilerde görüldüğü gibi 0,4 puan artışla %53,2 ye ulaşmıştır. Bu oran erkeklerde 0,2 puanlık artışla %72,7 olurken kadınlarda 0,6 puanlık artışla 34, 2 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, Erişim Tarihi: 01.04.2019).

2. BÖLÜM

GENÇ İŞSİZLİĞE KAVRAMSAL YAKLAŞIMLAR

Bu çalışmanın ana temasını oluşturan genç işsizliği konusuna geçmeden önce, genç kavramının içeriğini açıklamak gerekmektedir.

Türk Dil Kurumunda gençlik kavramı, ‘’ genç olma durumu; insan hayatının ergenlikle orta yaş arasındaki dönemi, genç insanların bütünü, genç bir kimsenin tutumu, toyluk, deneyimsizlik’’ olarak tanımlanmaktadır (TDK, Erişim tarihi: 20.12.2018).

Bireysel ve toplumsal davranışlarda, sosyal çevrede, aile ilişkilerinde ve istihdam piyasası koşullarında yaşanan önemli değişimler sonucu gençlik kavramının kültürel, sosyolojik ve ekonomik boyutları farklılaşmakta, gençlik evresi biyolojik olarak değil fakat sosyolojik olarak uzamaktadır. Sanayileşme yolunda olan ülkelerde bireyin beklenen rollere ve statülere erişmesi, ileri yıllara ötelenmiş olup, bu dönem uzatılmış gençlik olarak tanımlanmaktadır. Günümüz şartlarında sosyo-kültürel ve ekonomik faktörler sebebi ile gençler, formel eğitimi tamamlama, işe başlama, aile kurma gibi farklı yaşam evrelerine daha geç girmekte, yaşam süresince edinilen toplumsal roller, giderek daha da karmaşık bir hale gelmektedir (Kuvvetli Yavaş, 2010: 26).

BM, İLO ve benzeri kuruluşların, 15-24 yaşları arasındaki kişileri genç olarak tanımlaması nedeni ile ülkelerin çoğunda ve birçok çalışmada bu yaş aralığı kullanılmaktadır. Bu çalışmada da gençlik 15-24 yaş gurubu olarak ele alınmıştır.

Genç kavramının genel hatları ile açıklanmasından sonra bu bölümde genç işsizlik, genç işsizliğin makro ve mikro nedenleri, daha sonrada genç işsizliğin ekonomik, sosyal ve psikolojik sonuçları incelenmiştir.

2.1. Genç İşsizlik Kavramı

Çalışma irade, istek ve gücüne sahip olup, cari ücret düzeyi üzerinden iş aramasına rağmen, iş bulamamış olan 15-24 yaş aralığında bulunan kişiye, genç işsiz denir. Ortaya çıkan işsizlik durumu ise ‘’ genç işsizlik’’ olarak tanımlanmaktadır. Bu genç işsizlik durumu, işgücü piyasasında emek talebi ile emek arzı arasındaki uyumsuzluğun, emek aleyhinde görülmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır (Yanbaşı, 2014: 16).

İşsizlik üzerine araştırmaların yapılması, 1930’lardan eskilere dayanmasına rağmen genç işsizliği, sosyal bilim araştırmacıları ve politika analistleri tarafından 1970’lerin ortalarından sonra yapılmaya başlanmıştır. 1960 ve 1970 yıllarında Amerika’ da politika araştırmacıları, özellikle siyah gençler arasındaki genç işsizliği sorununu teşhis etmişlerdir. Küresel ekonomik krizler işsizliğe yol açarken gençler, diğer yaş guruplarına göre daha çok etkilenmiştir. Ekonomik gelişme hızı yüksek, 1960’lı yıllarda tam istihdama yakın bir istihdam hacmine yaklaşmış olan Federal Almanya gibi gelişmiş sanayi ülkelerinde, 1970’li yıllardan sonra genç işsizliği sorunu yaşanmaya başlanmıştır. AB ülkelerinde 1985 yılı istatistikleri, 15-24 yaş gurubundaki genç işsizlerin, İspanya ve İtalya’da çok daha fazla olmak üzere ortalama % 40’ın üzerindeki rakamlara ulaştığını göstermektedir. Bunun üzerine AB ülkeleri genç işsizlik için istihdam stratejileri geliştirerek, önemli başarılar elde etmiş, genç işsizliğini 1990’lı yıllar itibariyle, yarı yarıya düşürmeyi başarmışlardır (Çetinkaya, 2008: 11).

Bütün dünyada gençlerin karşılaştığı en büyük sosyo-ekonomik problem genç işsizliğidir. ILO 2014 yılı Küresel İstihdam Eğilimleri Raporu sonucunda da küresel işsizliğin en çok gençleri etkilediği görülmüştür. Dünyada 15-24 yaş gurubunda, 2013 yılında, 74,5 milyon gencin işsiz olduğu konusunda tahmin yürütülmektedir. Bu tabloya göre bir önceki yıla oranla bir milyon genç insanın daha işsiz kaldığı görülmektedir. Küresel genç işsizliği % 13,1’e ulaşmış olup bu oran yetişkin işsizlik oranına göre hemen hemen üç kat fazladır ve bu durum genç/yetişkin işsizlik oranı olarak ILO’ya göre son derece önemli, tarihi bir zirve olarak görülmektedir. (Işık, 2016: 136).

Gençlerde işsizliğin uzun süreler boyunca devam etmesi, genç işsizlerin moral ve psikolojik olarak olumsuz etkilenmelerine, gençlerin niteliklerinin zamanla kaybolmasına sebebiyet vermektedir. Genç yaşlarda, özellikle gençliğin ilk evrelerinde yaşanan işsizlik problemleri, ileri yaşlarda verimli çalışma potansiyellerini de olumsuz etkilemektedir. Sonuç olarak gençlerin iş bulmalarındaki süreler geciktikçe evlilik yaşlarının da ilerlemesi, topluma ve sosyal hayata yabancılaşmaları gibi pek çok sorun ortaya çıkmaktadır (Apaydın, 2018: 162).

Küreselleşmenin artması sonucunda, tüm dünya ülkelerinde genç işsizlik sorunu da artış göstermeye başlamıştır. Dünya genelinde çok fazla ülkede genç işsizlik oranı, toplam işsizlik oranının üzerinde bir seyir izlemeye başlamıştır. Genç işsizliğini İLO, bir referans döneminde bir saatten fazla çalışmamış, aktif olarak iş arayan, 15 gün içerisinde işe hazır olabilecek 15-24 yaş arası kişiler olarak tanımlamaktadır. TÜİK'in tanımında ise genç işsizlik, bir referans döneminde herhangi bir işi olmayan kişilerden iş arayan ve son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış, iki hafta içinde iş başı yapabilecek, 15-24 yaş arası kişiler olarak geçmektedir. Genç işsiz oranı ise işsiz genç sayısının, genç işgücüne oranlanmasını ifade etmektedir.

Yetişkin işsizliğine göre genç işsizliği, daha yüksek risk gurubunda bulunmaktadır, bu durum kariyer fırsatlarının gençler arasında düzensiz ve belirsiz bir yapı sergilemesinden kaynaklanmaktadır. Yaratıcı fikirlere açık, yüksek enerji potansiyeline sahip, yeniliklere daha kolay ve çabuk adapte olabilen genç nüfus, ülkelerin ekonomik olarak kalkınmasında önemli bir role sahip olmasına rağmen, genç işsizlik oranında yaşanan yükseklik nedeni ile bu fırsatlardan tam anlamıyla fayda sağlanamamaktadır. Bu sebeptir ki, genç işsizlik sorunu gerek gençler gerekse de toplum için ivedilikle çözüm gerektiren sorunlardan bir tanesidir (Öztürk, 2016: 204).

2.2. Genç İşsizliğin Nedenleri

Birçok ülkede genç işsizlik oranı, toplam işsizlik oranının çok çok üzerinde seyretmektedir. Bunun sebepleri ülkeden ülkeye farklılıklar gösterse de bazı ortak nedenlerin bulunduğu muhakkaktır. Bu nedenlerden bazıları, genç nüfusun hızlı bir şekilde artış göstermesi, genç iş gücünün niteliğindeki eksiklikler, ekonomik

gelişmenin yavaş olması, asgari ücretler, ekonomideki dönemsel daralmalar olarak sıralanabilir. Ayrıca Avrupa ülkelerine yönelik yapılan bir araştırmada genç işsizlik nedeni olarak iki farklı sonuç ortaya çıkmıştır. Bunlar; işçilerin çıkartıldığı ve ücretlerin dondurulduğu, ekonomik daralma dönemlerinde, gençlerin daha güçsüz kişiler olarak karşımıza çıkması ve genç nüfusun bir şekilde aileleri tarafından halen destek alıyor olmasıdır (Ergüder, 2014: 6).

Genç işsizliğin yetişkin işsizliğine göre daha fazla olması, genç işsizlik sorununu genel işsizlik sorunundan soyutlamamıza imkan vermez. Çünkü ekonominin istihdam performansının düşük olması, genel ekonomiye ve çalışma hayatına ait olan istihdam daraltıcı politikalar, genel işsizlik oranının arttığı ölçüde genç işsizliğinde artmasına sebebiyet vermektedir. Genç işsizlerin yetişkin işsizlere göre daha çok olması, gençlerin bu sorunlardan daha fazla etkilenmesinden kaynaklanmaktadır. Ayrıca genç işgücünün niteliklerindeki eksiklikler, ekonomideki dönemsel düşüşler, asgari ücretlerdeki artışlara dayalı genç işgücü talebinin az olması, yatırım ve tam istihdama odaklı iktisat politikaları uygulanamaması ve işgücü piyasasındaki politika ve değişimlerde genç işgücüne etki eden sebepler arasında yer almaktadır. Günümüzde genç işsizliği, bilgi ve teknoloji çağı ile beraber gelen problemler, küreselleşme, işgücü piyasasında görülen politikalar ve piyasanın iç dinamiklerinin sebep olduğu sorunlardan bir tanesidir. (Taş, Bilen, 2014: 55).

Genç işsizliğinin yüksek olmasının sebeplerini, Richard B. Freeman, arz ve talep yönlü olarak iki boyutta ifade etmektedir. İlki ekonomik gelişmenin yavaş olması, ekonomideki dönemsel düşüşler ve asgari ücretler gibi sebeplerle genç işsizlere yönelik talebin az olmasıdır. İkinci neden ise genç iş gücünün nitelik eksiklikleridir. Tablo 1’de genç işsizliğin yüksek olmasının başlıca nedenleri arz ve talep yönleri ile açıklanmaktadır (Kayalı, 2015: 31).

Tablo 4: Genç İşsizliğinin Nedenlerine Talep ve Arz yönlü Bakış

Genç İşsizliğinin Nedenleri	Talep Yönü	Arz Yönü
Mevcut İşlerin Uygunluğu	Ekonomik koşullar nedeni ile gençlere yönelik bir iş kıtlığı vardır.	Doldurulmamış düşük düzeyli birçok iş vardır.
Ücretler	Asgari ücretler ve katı düzenlemeler, düşük düzeyli işlerin sayısını artırır.	Gençlerin gerçekçi olmayan ücret talepleri vardır.
Mobilite	Kısa dönemli geçici işler, yüksek işsizlik oranının temelini oluşturur.	Gençler sabit değildirlir ve yüksek bir iş hareketliliğine sahiptirler.
Davranışlar	Gençler geleceği olan işi arzu ederken, işveren ayrımcılığı, genç işgücüne olan talebi azaltır.	Cari ücret düzeyinde gençler boş zamanı tercih ederler ve iş etiğinden yoksundurlar.
Nitelikler	Nitelikler çalışırken kazanılır. Gençlerde eğitim ve tecrübe eksikliği vardır.	
Nüfus Artışı	İş piyasasında gençler için birçok yeni iş üretilir.	Genç işsizliğin nedeni kısmen, genç nüfusun muazzam hızda artmasıdır.
Alternatif “İş”ler Gençler yasadışı “yeraltı” ekonomisi faaliyetlerinden yüksek gelir elde ederler.		

Kaynak: Kayalı, 2015: 31

Genç işsizliğin nedenleri genel anlamda makro nedenler ve mikro nedenler olarak ikiye ayrılmaktadır. Makro nedenleri, ekonomik durgunluk ve krizler, demografik yapı, toplam talep yetersizliği, işgücü piyasası politikalarının yetersizliği, eğitim sistemlerinin yetersizliği, ücret politikaları ve asgari ücret uygulaması olarak sıralamak mümkündür. Mikro nedenleri ise, gençlere özgü nitelikler ve eğitilmiş işsizler, gençlerin piyasaya ilk kez giriş yapıyor olması, etnik köken ve engellilik olarak sıralayabiliriz.

2.2.1. Makro Nedenler

Makro nedenler, ekonomik durgunluk ve krizler, demografik yapı, toplam talep yetersizliği, eğitim sistemlerinin yetersizliği, ücret politikaları ve asgari ücret uygulaması olarak beş başlık altında incelenmiştir.

2.2.1.1. Ekonomik Durgunluk Ve Krizler

Ekonomik durgunluk ve kriz dönemlerinde işverenlerin yeni işçi almaktan kaçındıkları, hatta işçi sayısının azaltma zorunluluğu bulunduğu durumlarda özellikle genç işçileri işten çıkarttıkları görülmektedir. Bazen de gençler hedef alınarak, işten çıkarılma tehdidi ile daha düşük ücret ile çalışmak zorunda bırakılmaktadır. Ekonomik krizin olduğu dönemlerde, azalan talep sonrasında bireyler harcamalarını kısmakta, bu durumda zarar etmeye başlayan işletmeler de üretimlerini azaltmak ya da durdurmak zorunda kalmaktadırlar. Üretimin durması, istihdamın da daralması veya tamamen ortadan kalkması anlamına gelmektedir. Bu durumda piyasada var olan talep daralması üzerine birde işini kaybedenler ile beraber yeni bir daralma dalgası mevcudiyet gösterdiğinde, krizin etkileri daha da artacaktır (Doğan, 2012: 68).

İşgücü piyasasında ekonomik durgunluğun yaşandığı dönemlerde, daha fazla kişi bir ya da daha çok işsizlik dönemi ile karşılaşmakta ve her işsizlik döneminin bir diğerinden daha uzun sürdüğü görülmektedir. Maalesef genç işçiler kriz dönemlerinde hem ekonomik konjonktürdeki dalgalanmalar hem de işgücü piyasasının yapısı gereği, en çok etkilenen kesim olmaktadır. İşletmeler genellikle işçi çıkarma esnasında ‘son giren ilk çıkar’ yöntemi uygulamakta ve bu durumda en çok gençler işten çıkarılmaktadır. Çünkü meslek içinde en az yatırım, genç işçiler için yapılmış olduklarından onların işten çıkarılmaları daha karlı gözükmektedir. Hem çalışma yaşamına yeni katılan olduklarından ve daha fazla iş değiştirmeleri sebebi ile aynı işte çalışma süreleri kısadır. İşten çıkarılma tazminatları, işçinin hizmet süresi ile orantılı olduğu için de genç işçiler işten çıkarılmalarda ilk sırada yer almaktadır. Ayrıca durgunluk dönemlerinde, işletmeler çoğu zaman işçi alımını durdurmakta ve böylece de işgücü piyasasına yeni girmiş bulunan gençler, maalesef daha az iş imkanına sahip olmaktadır. Bu durum gençlerin aktif yaşamlarına işsiz olarak başlamalarına sebep olur (Çetinkaya, 2010: 47).

2.2.1.2. Demografik Yapı

Demografik yapıdan kaynaklanan işsizlik olgusunda; genç ve yetişkin iş gücü ayrımı, cinsiyet ayrımcılığı ve göç durumu gibi nedenler karşımıza çıkmaktadır. Genç

nüfusun fazla olduğu ülkelerde, gençler daha kısıtlı iş imkanı bulabilmekte, özellikle köyden kente göçün çok olduğu ülkeler de genç nüfusun nitelik yönünden eksikliği sebebi ile işsizlik oranı daha da artmaktadır. Bu açıdan ülkelerin demografik yapıları incelendiğinde, özellikle bazı ülkelerde göç olgusunun daha fazla olduğu göze çarpmaktadır. Bu durumda hem göç eden kırsal kesim gençleri hem de göç edilen kentte bulunan gençler, olumsuz etkilenmektedir. Çok daha iyi iş imkanı bulma hayali ve umudu ile kente gelip yerleşen gençler, umut ettiklerini bulamadıkları için kötü şartlarda, vasıfsız işlerde ve kayıt dışı bir şekilde çalıştırılmaktadırlar. Kent de bulunan güzel eğitim görmüş nitelikli gençler de iş gücü çokluğu nedeni ile kendi standartlarındaki işleri bulamadıklarından, işsizlik sorunu yaşamaktadırlar. Ayrıca dünyanın farklı ülkelerinde ve farklı zamanlarda, sektörler arasında yapılan bazı araştırmalar göstermiştir ki refah düzeyleri daha iyi olan kişilerin, istihdama katılma oranları daha azdır. Yani işsizlik, kişilerin refah düzeyini göreceli olarak etkilemektedir. Elbette ki her işsiz olan gencin durumu, kötü anlamına gelmemektedir, bazı işsizler ise durumları iyi olduğundan dolayı çalışmak istemeyebilirler (Yanbaşı, 2014: 27).

2.2.1.3. Toplam Talep Yetersizliği

Ekonomilerde toplam talep seviyesinin düşmesi, genel işsizlik seviyesinin artmasına ve dolayısı ile genç işsizliğin de etkilenmesine neden olur. Genç işsizliğinin toplam talepteki değişimlere karşı göreceli olarak daha duyarlı olmasının birden fazla sebebi bulunmaktadır. Bu sebeplerden bazıları şunlardır: İşverenler, işçi çıkartmak zorunda kaldıklarında ilk olarak genç işçileri çıkartmak istemektedirler. Çünkü genç işçileri işten çıkartmanın, işveren açısından fırsat maliyeti, yetişkin işçilerin maliyetine göre daha düşük olmaktadır. Bu durumun en önemli sebebi, deneyimsizlikleri ve onlar için yapılan meslek içi eğitimlerin az olması yatmaktadır. İşten çıkarma tazminatının, işçinin hizmet süresi ile orantılı olması durumu da, işten çıkarılmasında gençlerin öncelikli olmasının sebeplerindendir (Ürüt Kelleci, Türk, 2016: 16).

Toplam talepteki dalgalanmaların, yetişkinlere oranla gençleri neden daha fazla etkilediğine, işgücü arzı tarafından bakıldığında, yetişkinlere göre gençlerin işlerini gönüllü olarak bırakma ihtimallerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Çünkü gençlerin, işgücü piyasasındaki ilk deneyimleri, genellikle belirli bir ölçüde ‘’piyasa araştırması’’ şeklinde gerçekleşmektedir. Gençlerin aile geçindirmek amacı ile bir işe sahip olma gereklilikleri, yetişkinlere oranla daha düşük ihtimal olduğu için, söz konusu piyasa araştırmasının fırsat maliyetinin, gençler açısından daha düşük olduğu öne sürülmektedir. Diğer taraftan piyasadaki ücretlerden daha yüksek rezervasyon ücretlerine sahip, yüksek gelirlili gençler, aile desteklerinden de faydalanarak daha iyi iş olanakları için beklemeyi tercih edebilmektedirler. Yani gençlerin, işsiz kalabilmeyi tercih edecek ekonomik bir güce sahip olmaları, işsizlik oranlarını artıran bir faktördür (Metin, 2016: 82).

2.2.1.4. Eğitim Sistemlerinin Yetersizliği

Eğitimli toplumlarda sosyal sermaye ve sosyal bütünleşme daha güçlü, gelir dağılımı daha adaletli ve bölgesel farklılıklar daha azdır. Bunlar bir ülkenin ekonomisinin büyümesi için sosyal, beşeri ve ekonomik alt yapısını güçlendirerek o ülkenin iç ve dış yatırımlar için cazip hale gelmesine katkı sağlamaktadır. Artan yatırım, genç işgücüne talebi arttırmaktadır. Fakat işgücü piyasası ile eğitim sistemi arasında, maalesef etkin bir bağ kurulamamıştır. Bu nedenle eğitim sistemi, ekonominin ihtiyacını göreceğ yeterli bilgi ve becerilere sahip işgücü yetiştirilme aşamasında eksik kalmaktadır. Gençlerin işgücü piyasasına ilk kez girerek, piyasa ile ilgili yeterince bilgiye ve deneyime sahip olmamaları, bu sebeple işverenlere ek maliyet yaratmaları, aile sorumlulukları olmadıklarından, işi kolay terk etmeleri işsizlik sorununu daha da arttırmaktadır (Bilen, 2015: 15).

İşverenler genellikle iş çevresine uyum sağlamakta zorlanmayan gençleri tercih etmektedirler. Bu nedenle eğitim programlarına katılımda bulunmak hem deneyim, bilgi ve eğitim hem de kişilerin bireysel becerileri yönünden olumlu etkileri nedeniyle, gençlere iş bulmalarını kolaylaştırmaktadır. Eğitim, deneyim gibi özellikler insan sermayesine yapılan yatırımı yansıtmakta, istihdam edilmede başarı seviyesini etkilemektedir. Dolayısıyla insan sermayesine yapılan yetersiz yatırımlar, gençlerin işgücü piyasasına etkin ve başarılı olarak giriş yapmasını ve iş bulma olanağını engellemektedir. Gençler arasındaki yüksek işsizlik oranı, Hammer (1993)’e göre durgunluk dönemlerinde işe girmek için uğraşan yeni işgörenler tarafından deneyim

edilmiş sorunlar ile açıklanabilir. İşgücü piyasasında, hali hazırda iş bulan gençler okuldan yeni mezun olup da gelenlere oranla daha az işsizliğe maruz kalmaktadırlar. Okuldan iş piyasasına geçiş sorunları, eğitim seviyesine göre genç işsizliğini açıklamada önemli rol almaktadır (Çetinkaya, 2010: 49).

2.2.1.5. Ücret Politikaları Ve Asgari Ücret Uygulaması

Kamu ya da özel sektörde uygulanan ücret politikalarının, genç istihdamında olumsuz etkileri olduğu bilinmektedir. Ücretlerin yüksek olduğu dönemlerde, işgücü alımlarında, tercihin genellikle genç değil de yetişkin işgücünden yana kullanıldığı görülmekte, bunun sebebinin ise yetişkin işçilerin genç işçilere oranla daha tecrübeli ve nitelikli özelliklere sahip oldukları savunulmaktadır. Fakat yapılan araştırmalar, bu varsayımların doğruluk payını onaylamamaktadır. Eğitimini tamamlamış, nitelik ve özelliklerini işgücü piyasasının gerekleri doğrultusunda kazanımlarla donatmış gençlerin, en az yetişkinler kadar hatta daha fazla donanımla işgücü piyasasında aktif olarak bulunabildiği görülmektedir. Bu nedenle genel ücret politikalarının genç istihdamı üzerinde, doğrudan bir etkiye sahip olduğunu söylemek doğru değildir (Doğan, 2012: 72).

Genç işsizliği ve ücret konusundaki tartışmalar, asgari ücretlerin genç istihdamı üzerindeki etkisi tartışması halini almıştır. Asgari ücret ve ilgili istihdam maliyetlerinin yüksek oluşu, gençlerin istihdam olanaklarını daraltmakta ve işverenlere olan maliyetini belirlemektedir. Bu nedenle asgari ücretlerin ve istihdam maliyetlerinin yüksekliği, genç işsizliğinin artmasında bir sebeptir. Eğitim düzeyleri yükseldikçe, gençlerin ücret beklentileri de piyasa da geçerli olan ücretlerden yüksek olamaya başlamıştır. Nitelikleri ile uygun düşmeyen ücret beklentisi, gençlerin işsiz kalmasının bir sebebi olarak gösterilse de, genç işsizlik zayıf çalışma arzusu ya da gerçekçi olmayan ücret talebinden çok, iş olmamasından kaynaklanmaktadır (Kuvvetli Yavaş, 2010: 33).

2.2.2. Mikro Nedenler

Mikro nedenler, gençlere özgü nitelikler ve eğitimli işsizler, gençlerin piyasaya ilk kez giriş yapıyor olması, etnik köken ve engellilik olarak üç başlık altında incelenmiştir.

2.2.2.1. Gençlere Özgü Nitelikler ve Eğitimli İşsizler

II. Dünya savaşından sonra yaklaşık 1970' li yılların ortalarına kadar, genç kesimin büyük bir çoğunluğu, ortalama 16 yaş civarlarında iken okullarından ayrılmakta ve henüz düşük niteliklere sahip olduklarından fazla nitelik gerektirmeyen meslek guruplarına yönelmek mecburiyetinde kalmaktaydılar. Bu dönemde, çok az bir kesim yükseköğretimlerine devam etmekteydi. Bu eğilim, 1990 yıllarında farklılaşmaya başlayarak o yaşlarda iş hayatına atılmak yerine, gençlerin tam süreli öğrencilik, farklı türlerde ve niteliklerde eğitim almak, part-time çalışmak ya da işsizliği tercih etmek gibi tercihler ön plana çıkmış bulunmaktadır.

Günümüzde yaşanan son durum, gençler arasındaki uzun süre eğitim sürecine devam etme eğilimi ve isteği olmasına rağmen, tüm dünya ülkeleri için üzerinde düşünülmesi gereken ve son derece önemli tartışmalara sebep olan konulardan bir tanesi, eğitimli işsizlerdir. Çünkü eğitimli gençler kendilerine iş ararken ya da mesleklerini seçerken, net olabilmek ve akıllarındaki soruları kaldırabilmek adına, zamana ihtiyaç duyarlar ve kendilerine uygun olan işi bulana dek işgücü piyasasından uzak durmayı tercih ederler. Bu sorun sadece gençlerin seçenekleri doğrultusunda oluşmamakla birlikte, yanlış eğitim ve işgücü politikalarının nihai sonucunu da teşkil etmektedir. İş gücü politikaları, eğitimli işgücünü istihdam edebilecek kapasitede olabildiği takdirde işgücü piyasasından uzak durulan süre, en asgari seviyeye indirilmiş olacaktır (Murat, Şahin, 2011: 55).

2.2.2.2. Gençlerin Piyasaya İlk Kez Giriş Yapıyor Olması

Gelecekte bir ülkenin rekabet etme kapasitesini maximum seviyeye taşıyacak olan insan kaynaklarını, elbette gençler oluşturmaktadır. Fakat bu gençlerin ihtiyaçları karşılanamadığı zaman, yani eğitimlerine devam etme olanağı olmadığı veya çalışabilecekleri güzel bir iş bulamadıkları zaman, buldukları ülke için gerek sosyal gerekse ekonomik açıdan baskı unsuru olabilmektedir. Herhangi bir nedenle iş hayatına geçişlerin uzaması, gençlerin yetişkinlik dönemlerine de geçişinin uzamasına neden olmaktadır. Bu durum, yuva kurmak ve ebeveyn olmak gibi bir sürü kararı etkileyebilecek, dolaylı olarak olgun yaşlardaki işgücü piyasası davranışlarına yansıtacak bir gelişme oluşturmaktadır. Ayrıca eğitim sürecinde geçen zamanın uzamasıyla beraber, gençlerin çalışma oranının ülke ortalamasının altına inmesi doğaldır (Tunalı, İlhan, 2009: 1).

Gençlerin işgücü piyasasına ilk kez giriş yapıyor olması, yetişkinlere oranla onları daha dezavantajlı duruma düşürmektedir. Çünkü gençlerin, daha öncesinde herhangi bir iş deneyimine sahip olmaması, yalnızca eğitim öğretim sürecinde edinmiş olduğu teorik bilgiler, ailelerinden ve buldukları çevreden edindikleri tecrübeler ile herhangi bir işe yerleşmeleri çok da basit olmamaktadır. Gençlerin eğitim seviyelerinin iyi olması, işveren tarafından her ne kadar tercih sebebi olsa da, iş hayatı ile ilgili bir deneyime sahip olmadıkları için hem iş yaşamına, hem de icra edecekleri işe uyum sağlamaları uzun bir zaman alabilir. Bu sebeplerle, işverenlerin yeni işçi alma ve istihdamın devamında, genellikle deneyimsiz ve tecrübesiz gençleri işe almak yerine, uzmanlaşmış, olgun ve yetişkin işçileri çalıştırmak istemektedirler (Murat, Şahin, 2011: 57).

Yetişkin işçilerin, genç işçilere tercih edilme sebeplerinden biride genç işçilerin işe alma süreçlerinin daha maliyetli olmasından kaynaklanmaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerin birçoğunun, işletme yapılarının tamamına yakını, küçük ve orta işletmelerden oluştuğu ve bu işletmeler için genç işçi seçme sürecinin, geçmiş meslekteki başarılarını gösteren kayıtları olmaması, işletmelerin farklı testlerle gençlerin işe uygunluğunu ölçmelerinin, ek masraflar yaratacağından ötürü daha

maliyetli olması, işverenleri yetişkin ve tecrübelerini ölçebilecek donelerin olduğu yetişkinlere yönelmektedir (Doğan, 2012: 75).

2.2.2.3. Etnik Köken

Birçok ülkede genç işsizliğin sebeplerinden biride, gençlere ve özellikle o ülkede bulunan azınlıktaki gençlere yönelik ayrımcılıklardır. Gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülkede, gençler etnik kökenleri dolayısı ile engellerle karşılaşmaktadır. Özellikle Avrupa ve ABD’de genç işsizlik oranını belirleyen mikro konulardan bir tanesi etnik kökendir. Örneğin ABD’ de, işsizliğin siyah gençler arasındaki oranı, 1995 yılında %35,7 iken, aynı yıl aynı yaş gurubunda beyaz gençler arasındaki oranı ise %15,7’dir. Etnik köken, işsizlik kadar eksik istihdam olgusunda da kendisini göstermektedir (Kuvvetli Yavaş, 2010: 35).

2.3. Genç İşsizliğin Etkileri

Ülkelerin gelişmesinde önemli bir rolü olan genç kesimin işsiz kalması, üzerinde durulması gereken bir konudur. Bu nedenle genç işsizliğinin etkilerinin incelenerek anlaşılması, gençlerin işsizlik ve istihdam sorunlarına çözüm üretebilmek ve bu konuda doğru politikalar oluşturabilmek açısından son derece önem teşkil etmektedir.

İşsizliğin gençler üzerinde yarattığı etkiler; ekonomik, psikolojik ve sosyal açıdan ayrıntılı olarak incelenmiştir.

2.3.1. Ekonomik Etkiler

Ülkelerin sahip olduğu genç nüfus, önemli bir avantaj olarak gözüke de bu avantajın kullanılabilmesi, gençlerin yeterince eğitilip yetiştirilerek, üretim sürecine katılabilmesine bağlıdır. Yaşamlarının en dinamik ve üretken döneminde, gençlerin üretim dışında kalmaları, ekonomik ve toplumsal kalkınma sürecinden dışlanmaları, bireysel ve toplumsal açıdan olduğu gibi ekonomik açıdan da ciddi bir kayıp oluşturmaktadır. Bu kayıpların yanında, gençlerin yetiştirmeleri için harcanan ekonomik değerler de karşılıksız kalmaktadır (Karataş, 1994: 40).

Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, yoksulluğu engellemek ve kalkınmayı sağlamak için, genç işgücünü verimli kullanmak son derece önemlidir. Genç istihdamını ihmal etmenin bedelleri ağırdır. Bu bedel insani ve toplumsal kaynakların tüketilmesi olarak değerlendirildiğinde, ekonomik büyüme fırsatlarının kaybıdır. Bu kayıp, emek gücü olarak tecrübe kazanmamış belirli bir yaş gurubunun, zamanla daha da artmasına yol açar. Gençler için uygun iş olanaklarının oluşturulması, hem tüketim talebini, hem de vergi gelirini arttırarak ekonomi üzerinde önemli etkiler yaratır. Genç yaşlarda başarılı bir kariyer sahibi olmak, kendine yeterliliğe yol açarak, onu sosyal bağımlılıktan ve yoksulluktan kurtarır, topluma etkin bir şekilde katkı sağlamasına sebep olur. Aksi takdirde, gençliğin potansiyeli boşa harcandığı sürece, hem gençler hem de toplum refah içinde bir geleceğe sahip olamayacaklardır. Hiç çalışmamış veya işten çıkarıldığı için ücret gelirini kaybeden gençlerin, istihdam edilmeyerek üretim potansiyelinden fayda sağlanamaması, ülkelerin toplam tasarruf ve toplam talep hacminde bir açık oluşturmaktadır (Çetinkaya, 2008: 24).

İşsizlik olgusu, tahribatı en ağır etkilerini ilk önce ekonomik olarak göstermekte ve bu ekonomik tahribatlarda beraberinde çok önemli bir şekilde sosyal ve psikolojik sorunları oluşturmaktadır. Genç işgücü adayının işsiz kalması, hem kendisi hem de ailesi açısından, gelir kaybı anlamına gelmektedir. Bu durum genel anlamda işsizliğin, özel anlamda ise genç işsizliğin, mikro ekonomik etkisini ortaya koymaktadır. Gençlerin çalışmaması ve dolayısı ile üretime katılmaması ise üretimde önemli bir kayıp ve eksik istihdam sonucu toplumun tamamını etkileyen makro ekonomik etkisini oluşturmaktadır. Bir ülkenin en dinamik kesiminin yani gençlerin istihdam edilmemesi, ülkede önemli oranda üretim kaybı anlamına gelmekte, tam tersi durumda yani genç nüfusun tamamı ya da tamamına yakın bir bölümünün istihdam edildiğinde ise, ülke üretim hacminin maksimum seviyelerde olacağı bir gerçektir. Genç işsizliğin ekonomik anlamda önemli etkiler yarattığı bir konuda, vergiler hususudur. Vergilerden elde edilecek gelirler, genç işsizlik oranının fazla olduğu ülkelerde, eş oranlı olarak azalma göstermektedir. Çünkü vergi, çalışan ve çalışmasının karşılığında kazanç elde eden, gerçek ve tüzel kişilerden alınan kesintilerdir. Devletin önemli bir gelir kaynağı olan vergilerin azalması, kamu maliyesini olumsuz olarak etkilemektedir (Murat, Şahin, 2011: 61).

2.3.2. Sosyal Etkiler

İşsizliğin gençler üzerindeki ekonomik sıkıntıların yanı sıra, gençlerin hayatlarını çok fazla etkileyen birçok sosyal sorunlarda bulunmaktadır.

İşsizliğin yarattığı bunalım ile gençler, genellikle okul ve iş arkadaşları gibi eski sosyal çevrelerinden uzaklaşmak istemektedirler. Bunun nedeni ise arkadaşlarının sürekli kendisine, içinde bulunduğu durumu hatırlatacağı endişesi ile önceki sosyal yaşamı ile bağlarını kesmek istemesidir. Bazı işsiz gençler, yeterince iş aramadığı için arkadaşlarının kendilerini suçladığını ifade etmektedir. Bu suçluluk psikolojisinden uzaklaşmak adına, kendisi ile aynı sorunu paylaşan başka arkadaşlar ile, bu arkadaşların bulunduğu yeni mekanlar tercih edilmektedir (Savcı, 2007: 96).

İşsizlik durumu yaşayan gençler, kendilerini başarısızlık veya yenilgi durumu ile bağdaştırmaktadırlar. Bu durum gençlerin toplumdan uzaklaşmalarına, dolayısıyla da sosyalleşme süreçlerine devam ederek, yeni bir kimlik ve sosyal statü kazanmalarına, engel teşkil etmektedir. Ayrıca bu konu ile ilgili yapılmış birçok araştırmada, kendilerini toplumdan soyutlayan ve yabancılaşan gençlerin, yüksek oranda suç işleme eğilimi gösterdikleri saptanmıştır. Genç işsizlerin istihdam edilenlere oranla, politik sisteme ve düzene çok daha az güvendikleri, politikaya daha az ilgi duydukları ve genellikle devrimci politik düşünceleri destekledikleri görülmektedir. Gençlerin yaşadıkları bu bunalım sürecinden kurtarılabilmesi için, gerek ailenin, gerekse eğitim sisteminin, önemli rolleri bulunmaktadır (Doğan, 2012: 78).

İşsizlik sorunu ile sıkıntı içine düşen gençlerin, bu dönemlerde aşırı uyku hali, alkol, sigara, uyuşturucu, ilaç gibi madde bağımlılıklarının artışı, internet salonları müdavimliği, hatta intihar eğilimlerinin güçlenebilmesi gibi durumlar söz konusu olmaktadır. Bu tür bağımlılıklar, aile ilişkilerini zedeleyeceği gibi çeşitli sıkıntılara, şiddet kullanımına yol açmakta, kaybedilen kimlik yerine yeni kimlik arayışlarına başvurulduğu gözlenmektedir. Bazı durumlarda bu yeni kimlik arayışı ile kendisine ve topluma zarar verebilecek çeşitli grup ve cemaatlere katılarak, bu yerlerde sosyal kabul görme tatmini içerisinde olan davranışlar sergilenmektedir. Gençler, işsizlikten

duydıkları çaresizlik ile bazen de duydukları öfkenin sonucu olarak, maalesef suç ekonomisinin işçilerine dönüşebilmektedir. Bu tür işler, çoğunlukla yüksek gelir temin eden fakat risk almayı gerektiren işler olmaktadır. İşsizlik ile suç arasında nedensel bir ilişki olduğunu gösteren çok fazla çalışma bulunmaktadır (Savcı 2007: 97).

İşsizlik, bireyi toplumsal iş bölümünün dışında bırakarak, toplumsal bütünleşmesine ket vurmakta ve böylece anomik davranışlara yöneltebilmektedir. Gençler, işsizlik durumu ile karşılaştıklarında bunun kendi yetersizliklerinden çok, sistemdeki eksikliklerden kaynaklandığını düşünerek, topluma yabancılaşmaya başlar ve bireysel sorumluluk geliştirmekten kaçınabilirler. 1980 yılından bugüne, gençlerin işgücü piyasasından dışlandığını gösteren birçok kanıt bulunmaktadır. Teknolojik gelişmeler, küreselleşme ve uluslararası rekabet sonucunda, çok vasıflı, daha ucuz ve esnek çalışanlar talep edilmektedir. Bu durum sonucunda gençlerin güvenli, yüksek ücretli ve tam zamanlı istihdam olanağından yararlanmaları kısıtlanmaktadır. Böylece iş gücü piyasasından dışlanan gençler, yetişkinliğe geçiş sorunları yaşamakta ve bu sorun vatandaşlıktan dışlanmaya kadar varmaktadır (Çetinkaya, 2008: 25).

2.3.3. Psikolojik Etkiler

İşsizliğin gençler üzerindeki etkilerinden belki de en önemlisi, psikolojik etkisidir. Çünkü sağlık ile ilgili mahzurlar taşımaktadır. Bireyin çalışması ve bu çalışma karşılığında hayatını devam ettirecek maddi güce sahip olması, elbette ki onun hem görevi hem de en temel hakkıdır. Bu hakka sahip olamayan insanlar, özellikle de gençler, doğal olarak birtakım psikolojik sorunlar yaşamaktadırlar. Bu psikolojik sorunlar, işsizlik sürecinin uzamasıyla birlikte gelecek korkusu ve endişesinin daha da artmasına sebep olmaktadır. İşsizlik ve psiko-sosyal durum üzerine yapılan birçok araştırmanın sonuçlarına göre, işsiz kalan gençlerin yaygın olarak karşılaştığı psikolojik etkileri şu şekilde sıralayabiliriz (Murat, Şahin, 2011: 66):

- Kendilerine olan güven kaybı
- Algılanan yeterlilik ve öz yeterlilik seviyesinde azalma olması
- Depresif duygularında artış olması
- Stres seviyelerinin artması

- Hayattan tatmin olma duygularının azalması
- Çaresizlik ve umutsuzluk hissetmeleri
- Genel sağlık durumlarında önemli seviyelerde düşmeler olması
- Kendine olan saygılarının zedelenmiş olması
- İçine kapanma ve yalnızlık duygularına kapılmaları
- İntihar eğilimlerinin gözlenmesi

İşsizliğin ruh sağlığı üzerindeki etkisi, yapılan çeşitli araştırmalarca ortaya konmuştur. Kitlesele ve boylamsal çalışmalar, bu etkiyi kanıtlamaktadır. Avusturalya’da 16-24 yaşları arasındaki işsiz gençler ile ilgili yapılan bir araştırmada, ortalama 9,5 aydır işsiz olan gençlerden % 56’sının tedaviye gereksinim duyduğu belirlenmiştir. Bu gençlerin, % 75’i depresif bozukluktan yakınmaktadır. Araştırma yapılan gençlerdeki psikiyatrik bozuklukların % 50-70 ‘inin işsizlikten kaynaklandığı ifade edilmekte olup, işsizliğin psikiyatrik bozuklukların gizli bir belirleyicisi olduğu kabul edilmektedir. Aynı şekilde İngiltere’de yapılan çeşitli çalışmalar da, işsizliğin psikiyatrik bozukluklarda önemli bir değişken olduğunu ortaya koymaktadır (Karataş, 1994: 51).

İşsizlik sağlığı direk kötüleştirmemekle beraber, işgücü piyasasına giriş güçlükleri ile ruh sağlığı arasında belli bir korelasyon olduğu saptanmıştır. Kanada’da dört yıl süren bir çalışma sonucunda (1985,1989), yüksekokul mezunları arasında işsizlik yaşayan gençlerde, depresyon hissi, güçsüzlüğün artmakta olduğu ve kendine saygı düzeyinin azaldığı görülmüştür. Aynı şekilde 1980 yılında Güney Avusturalya’da yapılan uzun süreli bir çalışmaya göre de, işsizliğin olumsuz psiko-sosyal sonuçları ortaya konmuştur. Psikoloji yayınlarının içeriğinde 60 yılı aşkın süredir, ekonomik depresyon ve resesyon zamanlarında gençler, psikolojik olarak değişken, olgunlaşmamış ve eğitim sisteminde uzatılmış katılıma ihtiyaç duyan kişiler olarak tanımlanmaktadır. İşsizliğin yüksek olduğu dönemlerde, gençlerin iş bulmaya gücü yetmediğinde, araştırmacılar işsizliğin negatif etkilerini yok etmek için onlara nasıl yardım edilmesi gerektiği konusu hakkında yoğunlaşmışlardır. Genç işsizliğinin dünya çapında yüksek olması nedeni ile araştırmacılar özellikle negatif psikolojik sonuçlar ile ilgilenmektedir (Çetinkaya, 2008: 29).

3. BÖLÜM

TÜRKİYE’DE GENÇ İŞSİZLİK VE GENÇ İŞSİZLİĞİNİ ÖNLEMeye YÖNELİK 2000 SONRASI İSTİHDAM POLİTİKALARI

Özellikle 1980’lerden sonra küreselleşme olgusunun çarpan etkisiyle beraber, teknolojiye oluşan baş döndürücü gelişmeler ve yenilikler her alanda olduğu gibi, işgücü piyasasında ve çalışma hayatı üzerinde de çok önemli etkiler yaratmıştır. Bu yeni durum bazı mesleklerin şeklini ve formunu değiştirmiş, bazı meslekler tümü ile ortadan kalkmış ve bazı yeni meslekler oluşmuştur. Yeni oluşan süreçte günümüz işgücü piyasalarının tercih ettiği işgücü profili ‘‘kaliteli işgücü’’ dır (Şahin, 2010: 228).

3.1. Türkiye’de Genç İşsizliğin Genel Durumu

Türkiye’de işgücü piyasasının genel özellikleri, yüksek nüfus artışı, çoğunluğunu gençlerin oluşturduğu %52’yi bulan kayıt dışı ekonomi, giderek çoğalan enformel sektör, vasıf düzeyi yetersiz bir işgücü, işsizlik oranının yüksekliği, işgücüne katılımı düşük kadın nüfus, ekonomide ağırlığı zamanla azalan ve verimliliği düşük tarım sektörü olarak sıralanabilir. Türkiye özellikle son yıllarda yüksek işsizlik oranları gösteren ülke konumundadır. Genç işsizliği oranı ise ülke işsizlik oranının çok daha üzerindedir. Kırsal alanlara oranla, kentsel alanlar da genç işsizlerin, daha fazla olduğu görülmektedir. Genç nüfusun işgücüne katılım oranının düştüğü görülmekte olup, bu oran özellikle 20-24 yaş gurubunda yer alan eğitimli gençlerde, daha yüksek olduğu, yetişkinlerin gençlere oranla eğitim düzeyinden bağımsız olarak daha kolay iş buldukları belirtilmektedir. Bir ülkenin yetişmiş insan gücü, en önemli sermayesi olduğundan, Türkiye örgün eğitim sistemi içindeki genç nüfusun okullaşma oranlarını yükseltmeye çalışmaktadır (Savcı, 2007: 91).

Ülkemizde işsizliğe yaş gurubu olarak bakıldığında gençlerde, cinsiyet olarak bakıldığında ise kadınlarda yoğunlaşma olduğu görülmektedir. Ayrıca işsizlik coğrafi bölgelere göre de dengesiz dağılırarak, istihdam daha çok batı bölgelerinde

yoğunlaşmıştır. Doğu bölgelerine doğru gidildikçe istihdamın azaldığı görülmektedir. Fakat ülkemiz için de, dünya için de bunlardan en önemlisi genç işsizlik oranıdır. Çünkü gençlerde, işsizliğin uzun süreler boyunca devam etmesi, niteliklerinin yok olmasına, moral ve psikolojik olarak da oldukça olumsuz etkilenmelerine neden olmaktadır. Genç yaşlarda yaşanan işsizlik olgusu, ileri yaşlardaki verimli çalışma potansiyellerini olumsuz etkilemektedir (Apaydın, 2018: 162).

Türkiye'deki işsizlik incelendiğinde, karşımıza çıkan yapısal özelliklerden en önemlisi, işsizlik sorununun genç işsizliği olarak ortaya çıkmasıdır. İşsizlik oranları tarihsel olarak incelendiğinde 15-24 yaş arasındaki işsizlik oranının her zaman genel işsizlik oranından daha yüksek olduğu görülmektedir. Ülkemizde işgücü piyasasında gençlerin durumu incelendiğinde şu temel özellikler ortaya çıkmaktadır (Taş, Küçüköğlü, Demirdöğmez, 2018: 290):

- Gençler arasında düşük istihdam, yüksek işsizlik oranları
- Okul-iş dünyası arasındaki ilişkinin yetersiz olması
- Genç işgücünde eğitim düzeylerinin yükselmesine rağmen eğitim alt yapısının yetersiz olması
- Tarım dışı ve yüksek kentsel genç işsizlik oranları
- Mesleki eğitim sisteminin işgücü piyasası ihtiyaçlarını karşılamaması
- İşgücü arzı ve talebi arasındaki uyum problemi
- İşgücü piyasasındaki ihtiyaçların değişiminde hızlı uyumun sağlanamaması

Tablo 5: Türkiye’de Yıllar İtibarıyla Genç İşsizlik Oranı

Yıllar	İşsizlik Oranı %	Yıllar	İşsizlik Oranı %
2000	13.1	2010	21.7
2001	16.2	2011	18.4
2002	19.2	2012	17.5
2003	20.5	2013	18.7
2004	20.6	2014	17.9
2005	19.9	2015	18.5
2006	19.1	2016	19.6
2007	20.0	2017	20.8
2008	20.5	2018	20.3
2009	25.3	2019*	26.1

Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=25&ust_id=8 (Erişim Tarihi: 02.06.2019) * 2019 yılı Şubat Ayı Verilerine aittir.

Tabloyu incelediğimizde, 2000 yılında genç işsizlik oranı %13,1 seviyesindeyken yıllar itibarıyla artış göstererek yüzde yirmi seviyelerine gelmiş ve 2008 de yaşanan dünya genelindeki krizin etkisi ile 2009 yılında %25,3 seviyesine ulaşmıştır. 2010 yılını takip eden beş altı yıl boyunca %17 -18 seviyelerine gerileyen genç işsizlik oranı 2017 yılında tekrar %20 seviyelerine çıkmış bulunmaktadır. 2019 yılının şubat ayı verilerine göre ise genç işsizlik oranının %26,1 seviyesine gelerek 2000 yılına kıyasla iki katına çıkmış oldu görülmektedir.

3.1.1. Eğitim Durumuna Göre Genç İşsizliği

Eğitimli ve genç nüfusta işsizlik, son yıllarda artmakta olup, Türkiye’de eğitimli ve genç nüfusta işsizlik oranı, OECD ve AB ülkelerine oranla çok daha yüksek seyretmektedir. Eğitim durumuna göre işsizlik oranları, düşük ve yüksek eğitimli kesimde, orta eğitime kıyasla daha yüksek oranda olduğu görülmektedir. Ülkemizde bir taraftan üniversiteli işgücü oranı artış gösterirken, diğer taraftan genç işgücünde, yüksekokul mezunu gençlerin, işsizlik oranları artmaktadır. 15-24 yaş gurubundaki işsiz gençler içerisinde, üniversite mezunu olanlarının sayılarının çok daha fazla olması, üniversiteyi yeni bitiren genç işgücü istihdamında problem olduğunu göstermektedir (Kayalı, 2015: 78-79).

Yükseköğrenim görmüş olan gençler, iş bulmak ümidiyle işgücü piyasasına oldukça yüksek seviyede katılım gösterebilirler de, diğer iş arayan kesime oranla, daha seçici davranmakta fakat buna karşı işgücü piyasası hakkında tecrübe ve bilgi eksikliği yaşamaktadırlar. İşverenler ise mevcut olan yüksek işsizlikten faydalanarak, çok yüksek nitelik ve tecrübe beklentisi içinde, seçici davranarak gençlerin istihdamını negatif yönde etkilemektedir. Böylelikle, gençler, daha fazla nitelik kazanmak için eğitim hayatına devam ederek, lisansüstü eğitime yönelebilmekte ve işsizlik olgusunun daha uzun sürelerle yayılmasına neden olmaktadır (Kuvvetli Yavaş, 2010: 56).

Tablo 6: Türkiye’de Eğitim Durumuna ve Dönemlere Göre İşsizlik Oranı % (15-24 Yaş)

	Okuma-yazma bilmeyen	Okuma-yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya dengi meslek okul	Genel Lise	Lise dengi meslek okul	Yüksekokul veya fakülte	İlköğretim
2000	5.0	11.0	8.3	13.7	20.6	20.8	28.3	10.3
2001	8.7	14.4	10.6	17.7	24.0	25.5	30.7	9.6
2002	11.5	15.7	12.4	20.7	26.8	28.0	38.3	10.7
2003	18.1	30.2	15.3	19.7	25.9	23.8	38.8	11.4
2004	9.6	13.0	13.4	19.6	26.6	29.3	39.8	13.3
2005	11.3	16.3	14.1	19.2	25.3	25.6	30.5	14.5
2006	12.5	15.3	14.7	17.9	25.2	21.1	27.2	15.2
2007	16.7	17.3	14.7	19.3	23.5	22.6	28.5	16.8
2008	11.0	19.8	14.3	18.7	25.0	20.8	29.8	17.9
2009	19.5	23.0	17.9	21.6	30.6	27.6	33.2	22.4
2010	16,4	18,4	14,9	10,9	27,2	23,1	32,5	18,4
2011	11.2	15.1	11.2	14.1	22.4	21.2	30.0	14.5
2012	9.0	14.8	2.5	0.0	19.8	19.1	28.5	14.1
2013	10.3	15.5	10.9	15.1	21.9	18.6	29.2	15.5
2014	12.1	15.0	16.0	13.1	20.4	19.3	28.3	14.8
2015	7.9	14.1	16.3	14.0	22.2	18.1	29.5	15.6
2016	13.4	15.0	16.5	14.1	22.8	21.0	30.8	15.8
2017	12.1	16.1	14.1	13.8	24.4	21.8	34.4	16.2
2018	12.0	18.7	14.7	14.3	23.5	21.3	30.6	17.0

Kaynak: TÜİK, www.tuik.gov.tr işgücü istatistikleri veri tabanından derlenmiştir.

Tabloyu incelediğimizde en düşük işsizlik oranının okuma-yazma bilmeyenler tarafından yaşandığı ve bu oranın yıllar içerisinde de büyük farklılıklar göstermediği görülmektedir. Bunun sebeplerinin başında elbette ki bu kesimin iş seçimlerini yaparken düşük ücretli, güvencesiz, geçici işlerde çalışmayı kabul etmeleri yatmaktadır. Ayrıca daha çok kırsal alanlarda yaşayan bu kesim, tarım sektöründe istihdam edilerek ücretsiz aile işçisi olarak çalıştıkları da unutulmamalıdır.

Yine tabloya göre eğitim durumu arttıkça özellikle lise ve yükseköğretim gören genç kesimin işsizlik oranları daha da artmakta olup, genel lise ve dengi meslek okullardaki işsizlik oranları genelde yüzde yirmili hanelerde seyrederken yükseköğretim mezunu olan gençlerde bu rakamın yüzde otuz küsürlere vardığını görmekteyiz. Özellikle 2001 krizinden sonra devam eden üç dört yıl boyunca yükseköğretim mezunu olan gençlerin işsizlik oranlarının neredeyse yüzde kırklara dayandığı görülmektedir. Ortaya çıkan tablodan da anlaşıldığı üzere kriz dönemlerinden en çok etkilenen kesim yükseköğretimini tamamlamış belirli nitelik ve donanım sahibi olup beklenti içinde kendi niteliklerine uygun işlerde çalışmak isteyen genç kesimdir. Bu gençlerin çoğunun henüz aile geçindirmek gibi bir yükümlülüklerinin de olmadığı düşünülürse işsiz kalma sürelerini uzatarak daha nitelikli iş arama imkanlarını kullanmaları da bu oranın artmasında etkilidir

Tablo 7: Eğitim Durumuna Göre Genç İşsizlik Ve İşgücüne Katılım Oranı % (15-24 Yaş)

Yıllar	İlköğretim		Ortaokul ve ya Dengi Meslek Orta Okul		Genel Lise		Lise Dengi Meslek Okul		Yüksek Öğretim	
	İşsizlik	İKO	İşsizlik	İKO	İşsizlik	İKO	İşsizlik	İKO	İşsizlik	İKO
2000	10.3	11.7	13.7	28.9	20.6	36.1	20.8	60.1	28.3	69.8
2001	9.6	10.6	17.7	30.8	24.0	37.2	25.5	58.7	30.7	71.8
2002	10.7	12.5	20.7	34.4	26.8	33.8	28.0	56.5	38.3	71.6
2003	11.4	13.6	19.7	37.9	25.9	29.0	23.8	54.3	38.8	72.6
2004	13.3	14.7	19.6	48.9	26.6	31.7	29.3	58.5	39.8	79.0
2005	14.5	20.4	19.2	58.7	25.3	30.3	25.6	57.5	30.5	74.0
2006	15.2	22.8	17.9	59.9	25.2	31.2	21.1	55.8	27.2	75.4
2007	16.8	27.3	19.3	67.9	23.5	31.2	22.6	58.4	28.5	76.3
2008	17.9	30.2	18.7	69.5	25.0	32.6	20.8	58.2	29.8	76.0
2009	22.4	31.7	21.6	71.8	30.6	36.0	27.6	59.2	33.2	76.1
2010	18.4	34.1	10.9	71.0	27.2	32.8	23.1	57.0	32.5	71.9
2011	14.5	35.3	14.1	74.2	22.4	32.8	21.2	57.5	30.0	74.4
2012	14.1	34.4	0.0	80.1	19.8	30.6	19.1	54.5	28.5	73.5
2013	15.5	35.6	15.1	15.4	21.9	32.2	18.6	55.8	29.2	74.9
2014	14.8	41.0	13.1	14.4	20.4	31.1	19.3	54.1	28.3	72.7
2015	15.6	47.5	14.0	17.3	22.2	32.9	18.1	54.3	29.5	75.1
2016	15.8	56.9	14.1	19.9	22.8	32.5	21.0	56.1	30.8	75.0
2017	16.2	64.4	13.8	23.4	24.4	32.3	21.8	57.2	34.4	78.2
2018	17.0	66.0	14.3	27.0	23.5	32.3	21.3	57.4	30.6	77.8

Kaynak: TÜİK, www.tuik.gov.tr işgücü istatistikleri veri tabanından derlenmiştir.

* İşgücüne Katılım Oranı

Tablodaki verileri incelediğimizde ortaokul veya dengi meslek ortaokul mezunu gençlerin işgücüne katılım oranlarının 2000 yılından itibaren sürekli artış gösterip, 2012 yılında % 80'e ulaşmış iken 2013 yılında büyük bir düşüş göstererek %15 'e gerilediği görülmektedir. Zorunlu eğitim süresinin on iki yıla çıkartılmasının bu düşüşte etkisi olduğu düşünülebilir. Genel lise ve lise dengi meslek okul mezunu gençlerin işsizlik oranı ve işgücüne katılım oranlarına baktığımızda ise, genel lise mezunu gençlerin işsizlik oranlarının meslek okulu mezunlarına oranla daha fazla olduğunu, işgücüne katılım oranlarının ise meslek okulu mezunu gençlerin genel lise

mezunu gençlerine oranla çok daha yüksek olduğunu görmekteyiz. Öyle ki bu oran genel lise mezunlarında yüzde otuzlu rakamlarda seyrederken meslek lisesi mezunlarında yüzde ellili rakamlarda seyretmekte, neredeyse iki katına yaklaştığı görülmektedir. Burada en temel etken genel lise mezunu gençlerin niteliklerinin çok daha az olması nedeni ile bu gençlerin istihdam beklentilerinin de aynı oranda düşük olmasından kaynaklanmaktadır. Doğrudan ara eleman yetiştirme amacına hizmet eden lise dengi meslek okullarının daha nitelikli elemanlar mezun ettiği düşünülürse işgücüne katılım oranlarının genel liseye oranla yüksek olması doğaldır.

Yükseköğretim mezunu gençlerdeki işgücüne katılım oranı tablodaki verilerden de anlaşıldığı üzere artış gösterirken, işgücü içerisinde üniversite mezunlarının işsizlik oranı da maalesef artmaktadır. Buradan da anlaşıldığı üzere ülkemizde her ne kadar yüksekokul sayısı artsa da işgücü piyasası ile eğitim sistemi arasında etkin bir bağ kurulamadığı bu sebeple de eğitim sisteminin ekonominin ihtiyacını karşılayabilecek nitelikli işgücünü karşılamada yetersiz kaldığı açıkça gözlenmektedir.

3.1.2. Cinsiyete Göre Genç İşsizliği

Türkiye’de genç işsizliğinin uzun yıllardan günümüze dek yetişkin işsizliği ile kıyaslandığında neredeyse iki katı olması, genç işsizliğini azaltmada yeterli çözüm ve politikaların hayata geçirilemediğini göstermektedir. Gençlerin karşı karşıya kaldığı bu olumsuzluk durumundan kadınlar daha fazla etkilenmektedirler. Gençlerin ve özellikle genç kadınların, işsizlik problemlerini ortadan kaldırmak için özel politikalar gerekmektedir. Zira Türkiye’de tarım sektörünün 2023 yılında, istihdam içinde ki oranının %10’ a düşürülmesi amaçlandığı düşünüldüğünde, tarım sektöründen ayrılmak zorunda kalan niteliksiz işgücünün, kentlere göçü ile hizmet ve sanayi sektörlerinde istihdam edilememesi, hali hazırda yüksek olan işsizlik problemini daha da yukarıya taşıyacaktır (Kayalı, 2015: 78).

Tablo 8: Yıllar ve Cinsiyete Göre İşgücü Durumu % (15-24 Yaş)

YILLAR	İşgücüne Katılma Oranı		İşsizlik Oranı		İstihdam Oranı	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2000	57.6	28.1	13.7	11.9	49.7	24.8
2001	56.3	28.5	17.2	14.4	46.7	24.4
2002	53.3	29.0	20.3	17.1	42.4	24.1
2003	50.6	26.8	21.4	18.9	39.7	21.7
2004	51.3	25.0	20.5	20.7	40.8	19.8
2005	51.7	24.5	19.5	20.5	41.6	19.4
2006	51.1	24.4	18.3	20.6	41.8	19.3
2007	51.6	24.4	19.6	20.8	41.5	19.3
2008	51.7	25.1	20.1	21.2	41.3	19.8
2009	52.2	25.8	25.4	25.0	39.0	19.3
2010	50.9	26.3	21.0	23.0	40.2	20.3
2011	52.3	26.8	17.1	20.7	43.4	21.2
2012	50.8	25.9	16.3	19.9	42.5	20.7
2013	51.9	27.5	17.0	21.9	43.1	21.5
2014	54	27.7	16.6	20.4	45.0	22.0
2015	54.2	29.8	16.5	22.2	45.2	23.2
2016	54.3	30.4	17.4	23.7	44.8	23.2
2017	55.2	31.1	17.8	26.1	45.4	23.0
2018	56.3	31.3	17.6	25.3	46.4	23.4

Kaynak: TÜİK, www.tuik.gov.tr işgücü istatistikleri veri tabanından derlenmiştir.

Tablodaki verilere göre 2000 yılında 15-24 yaş aralığındaki erkeklerde işsizlik oranı 13,7 iken 2018 yılına gelindiğinde bu oran 17,6 seviyelerine yükselmiştir. Aynı yaş aralığındaki kadınlar da ise 2000 yılında işsizlik oranı %12 seviyelerinden % 25 seviyelerine geldiği, yani kadın işsizliğinin iki katından daha fazla oranlarda arttığı gözlemlenmektedir.

Her iki cinsiyette de genç işsizlik oranları yüksek seviyede olmasına karşılık, kadınlardaki işsizlik oranı erkeklere göre çok daha fazla artış göstermiş bulunmaktadır. Bu durumun en büyük sebeplerinden biride, ataerkil bir yapıya sahip olan ülkemizde, ailenin reisi olarak görünen erkeğin aileyi geçindirmekle yükümlü olmasından

kaynaklanmaktadır. Bu sebeptendir ki okuldan mezun olan erkek bireylerin bir an önce işe yerleşme yönündeki çabaları, işsizlik oranlarını kadınlarıki ile kıyaslandığında bir nebze de olsa aşağıda tutmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, erkeklerin işsizlik oranlarının yüksekliği, ilerleyen yıllarda hem psikolojik hem de sosyolojik olarak ciddi sorunlar teşkil edebilecek bir altyapıyı oluşturmaktadır.

Krizlerinde etkisiyle, 2001 yılında tırmanmaya başlayan kadın ve erkek genç işsizlik oranları, 2008 yılındaki küresel kriz ile beraber 2009 yılında etkisini çok daha fazla hissettirerek, her iki cinsiyetinde işsizlik oranı ilk defa %25 seviyesini görmüştür. 2009 yılından günümüze kadar ise erkeklerin işsizlik oranında birazda olsa düşüş yaşanırken, kadın işsizlik oranları bir nebze düşme eğilimi gösterdikten sonra tekrar artış göstermiş ve hatta 2017 yılında daha da yukarıya çıkıp, %26,1 oranına yükselmiştir. 2018 yılında ise gençlerde kadın işsizlik oranı yine %25 seviyelerinde olduğu görülmektedir. Erkek işsizlik oranlarındaki çok da belirgin olmayan bu düşüşle, kadın işsizlik oranındaki sert yükselişler, toplam genç işsizlik oranını yükseltmeye devam etmektedir.

3.1.3. Kent-Kır Ayrımına Göre Genç İşsizliği

Türkiye’de 1950 yıllarından itibaren, işgücüne katılma oranında azalma görülmesinin nedenlerinin başında, tarımdaki çözülme ve köyden kente göç olgusudur. Kırdan kente göç olgusunun yaşanılmasından sonraki durumda, genellikle kırdan tarım sektöründe işgücünde yer alan kadınlar, kentlerde işlerin belli başlı nitelikler istemesi, fakat kadınların eğitim seviyesinin düşük olması nedeni ile işgücü dışında kalmaları kalıcı hale gelmektedir (İŞKUR, Erişim Tarihi: 18.04.2019).

Ülkemizde son yıllarda, kentsel istihdamın artmasına rağmen, kırsal istihdamın oranı halen önemli denecek bir seviyededir. İş gücünde tarım sektörünün görece ağırlığı aşıkardır. Geleneksel tarım sektörü yani aile işletmelerinin ağırlıkta olduğu, küçük ölçekli ücretsiz aile işçiliğinin çoğunlukla görüldüğü, kadın istihdamının yaygın olduğu, mevsimlik dalgalanmaların yaşandığı bir istihdam yapısı bulunmaktadır. Göç eden gençler ise, kentlerde işgücü piyasasına eğitimsiz ve vasıfsız olduklarından formel sektörlerde iş sahibi olamayınca kayıt dışı sektörlerde

çalışmaktadırlar. Elbette bu ülkemizin ve gençliğin geleceği için olumsuz bir durumdur. Tarım sektöründen, tarım dışı sektörlere yönelen genç işgücü arzının oluşturacağı işsizlik artışının önlenmesi için, örgün eğitim sisteminden başka, beceri ve nitelik kazandıran merkezlerin oluşturulması son derece önemli bir konudur (Kayalı, 2015: 84-85).

Kentli gençlerin işsizlik oranları, gençleri ilgilendiren en önemli konulardan bir tanesidir. Bütün eğitim seviyelerindeki kentlerde yaşayan gençlerin işsizlik oranları, o eğitim gurubundaki işgücü piyasası ortalamasından daha fazla olduğu görülmektedir. Türkiye işgücü piyasasında, yeni istihdam yaratmadaki eksiklik her ne kadar genel bir olgu olarak bilirse de bu durumdan en fazla gençler etkilenmektedir. Kentsel işsizlik oranı, orta öğretim ve yüksekokul mezunu olan genç kesimde, kentsel kesimin ortalamasının iki katıdır. O nedenle iş gücü piyasasına yeni katılanlar için düzenlenen aktif iş gücü piyasası politikaları ve yaşam boyu öğrenme politikaları ile yaş daha yüksek olan işsizler için hazırlanan politikaların içeriği, elbette başka olmak zorundadır (UNDP, İnsani Gelişme Raporu, 2008: 56, Erişim Tarihi: 22.04.2019).

3.1.4. Yaş Dağılımına Göre Genç İşsizliği

Türkiye’de nüfusun çok yüksek kesimini oluşturan gençlerin, en büyük problemi, işsizlik, eğitimin yetersizliği ve gelecek beklentilerinin olmaması olarak sıralanabilir. Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından genç olarak tanımlanan 15-24 yaş aralığına ait işsizlik oranı maalesef ülkemizde genel işsizlik oranından çok fazladır. Gençler açısından çok fazla önem taşıyan işsizlik probleminin aşılabilmesi için, acil olarak çözüm politikalarına ihtiyaç duyulmaktadır.

Tablo 9: Türkiye’de Genç İşsizliğinin Yaş Gurubuna ve Yıllara Göre Dağılımı

(15-19 Yaş Gurubu) (20-24 Yaş Gurubu) %

YILLAR	15-19 Yaş Gurubu	20-24 Yaş Gurubu
2000	10.7	14.8
2001	14.6	17.3
2002	16.7	20.8
2003	17.9	22.1
2004	17.7	22.2
2005	18.2	20.9
2006	17.4	20.1
2007	19.7	20.1
2008	19.6	21.0
2009	23.6	26.3
2010	18.8	23.5
2011	15.8	19.8
2012	14.9	19.0
2013	16.4	20.0
2014	16.1	18.9
2015	16.5	19.7
2016	16.2	21.5
2017	17.0	22.8
2018	17.1	22.0

Kaynak: TÜİK, www.tuik.gov.tr işgücü istatistikleri veri tabanından derlenmiştir.

Tabloda da görüldüğü üzere, 15-19 yaş gurubu gençlerdeki işsizlik oranı, 2000 yılında %10'larda seyrederken, 2018 yılında %17'lere, 20-24 Yaş gurubu gençlerin işsizlik oranı ise 2000 yılında %14'lerden, 2018 yılında %22'ye yükselerek her geçen yıl artan bir ivme ile devam etmektedir. Yine tablodan anlaşıldığı üzere, 20-24 Yaş gurubu gençlerin işsizlik oranı, 15-19 yaş gurubu gençlerin işsizlik oranlarından daha yüksektir. Buradan çıkarılabilecek sonuç üniversite mezunu gençler arasındaki işsizliğin ciddi bir problem teşkil ettiğidir.

15-19 yaş gurubundaki işsizlik oranına ise özellikle sanayi ve hizmet sektörlerinde, kayıt dışı olarak çalışan gençlerin varlığının önemli katkı sağladığını düşünmemiz mümkündür.

Ayrıca, gerek meslek yüksekokulları gerekse mesleki teknik orta öğretimden mezun olan gençler, günümüz koşullarının gereksinimleri ve teknolojik gelişmeler ile örtüşmeyen laboratuvar ve atölyelerde eğitim aldıklarından, piyasanın sektörel taleplerini ve teknolojik ihtiyaçlarını karşılamada sorun yaşamaktadırlar (Murat, Şahin, 2011:116).

3.1.5. Kayıt Dışı İstihdam ve Genç İşsizliği

Hem ekonominin geneli hem de işgücü piyasası yani kayıt dışı ekonomi ve kayıt dışı istihdam için senelerdir tartışılan konulardan bir tanesi de ILO'nun çalışmaları ile 1970'li yıllarda ortaya konulan kayıt dışılık sorunudur. Kayıt dışı ekonomiyi İLO, ‘’enformel sektör’’ olarak tanımlamaktadır. Genel olarak, resmi bir şekilde tanınmayan, vergilendirilmeyen veya sosyal güvenlik kapsamına dahil edilmeyen, devletin denetiminin yer almadığı bir ekonomik yapıyı ifade etmektedir. Kayıt dışı istihdamın temel nedenleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın hazırladığı ‘’Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele (KADİM) Projesi’’nde (2005), şu şekilde sıralanmaktadır (Bölükbaş, 20018: 76-77):

- İşçi maliyetlerinin fazla olması
- Etkin bir denetim sisteminin olmaması
- Bürokratik işlemlerin çokluğu
- Kamu kurumları arasındaki koordinasyonun yetersiz oluşu
- Çalışma ilişkilerinde oluşan değişimler
- Gelir dağılımında oluşan adaletsizlik, işsizlik ve yoksulluk
- Tarafların bilgilendirilmesinde yaşanan eksiklikler
- Yüksek işsizlik oranları, eğitilmiş işgücü ve istihdamın katma değerinin düşük oluşu
- Sosyal güvenlik sisteminden kaynaklanan sebepler ve sosyal güvenlik hizmetlerinin yeterince cazip gözükmemesi

Yıllardır süregelen sorunlardan bir tanesi de, çalışma çağındaki nüfus artışına oranla istihdamın yavaş artmasıdır. Bu sorun kent de yaşayan ve genç kesimi etkileyen yapısal özelliklere sahiptir. Örnek vermek gerekirse, nitelikli olmayan genç kadınlar giyim sektöründe çok yaygın iken kalifiye olmayan genç erkekler ise inşaat sektöründe işgücüne oranla daha baskın ve bu gençlerin çoğu sosyal güvenlikten yoksundur. Bahsi geçen iki sektörde kayıt dışı istihdamın en çok yaşandığı sektörlerdir. Kırsal kesimden kente olan göçlerde niteliksiz gençlerin çoğu, bu iki sektörde çalışmaktadır. Tek başına bu olgu bile gençlerdeki istihdam probleminin geniş kapsamlı ve karmaşık boyutunu ortaya koymaktadır (UNDP, “Türkiye’de Gençlik” İnsani Gelişme Raporu, 2008: 57).

Tablo 10: Kayıt Dışı İstihdam Türleri

Çalışmaları Hiç Bildirilmeyenler	Çalışmaları Eksik Bildirilenler	Mevzuatın Kayıt Dışında Bıraktığı Çalışmalar
<ul style="list-style-type: none"> Kendi istekleri ile kayıt dışı çalışanlar(Yabancı kaçak işçiler, sosyal güvenlik kurumlarından çeşitli adlarla aylık alanlar, işsizlik geliri alanlar, çocuk işçiler, sosyal yardım veya hizmetlerden faydalananlar) İşverenleri aracılığıyla bildirilmeden çalışan kişiler ya da çalışmaları bildirilmeyen kişiler 	<ul style="list-style-type: none"> Çalışmaları eksik gün olarak bildirilenler Deneme süresinde kayıt dışı çalışanlar Bir kamu kuruluşuna kayıtlı olduğundan diğerine kayıtlı olmayanlar İlk işlerinde kayıtlı olup diğer iş ya da işlerinde kayıtlı olmayanlar Çalışmalarını ücret olarak eksik bildirilenler 	<ul style="list-style-type: none"> Vergiden muaf tutulan kişiler Standart dışı Çalışmalar

Kaynak: Bölükbaş, 2018

Türkiye’de kayıt dışı istihdamın fazla görülmesinde; talep açısından yüksek vergi yükü ve istihdamla ilgili ücret dışındaki giderler, arz açısından ise göç eden kırsal kesimin çoğunun vasıfsız olması dolayısı ile kentsel istihdamın kayıt dışı havuzunda

birikmesidir. Kayıt dışı ekonominin var olması, bölünmüş bir istihdam yapısı oluşturmaktadır. Oluşan bu yeni durumda sendikal örgütlenmeyi ve işçilerin pazarlık gücünü azalttığı gibi kayıt dışı ekonomide istihdam edilenlerin sigorta primi ödenmediği için sosyal sigorta kuruluşlarının finansmanını da olumsuz etkilemektedir (Kayalı, 2015: 92).

3.2. Türkiye’de Uygulanan Para ve Maliye Politikaları, 2000 Yılı Sonrası

Türkiye’de devlet ekonomik denge ile istikrarı yakalayabilmek ve gelir oluşturabilmek adına para politikası ve maliye politikasından faydalanmaktadır. Ülkemizde para politikasını TCMB, maliye politikasını ise hükümet adına Maliye Bakanlığı ve ilgili bakanlıklar yürütmektedir. Bu kurumlar tarafından yürütülen faaliyetler sonucu oluşturulmaya çalışılan stabilite ile de genel ekonomik denge sağlanmaya çalışılmaktadır. Ekonomi politikaları ile ulaşılmaya çalışılan amaçlar, üretimi artırmak, tam istihdama ulaşmak, , ödemeler dengesini iyileştirmek, adil bir gelir dağılımını gerçekleştirmek ve fiyat istikrarını sağlamaktır (Arabacı, 2017:3).

3.2.1. Türkiye’de 2000 Yılı Sonrası Uygulanan Para Politikaları

Ülkemizde TCMB tarafından belirlenen ve yönetilen para politikası, dünya ekonomisindeki gelişmelere ve ülke ekonomilerindeki konjonktürel gelişmelere göre şekillendirilmektedir. TCMB’nin amaçları ve bu amaçlara ulaşabilmek için kullanacağı araçlar ekonomik koşullar doğrultusunda değişim göstermektedir.

Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası 1999 yılının ilk ayında bir parasal program açıklamıştır. Programda 1999 yılının ilk yarısı için oluşturulan hedef, enflasyonu düşürmek için uygulanan programın devamı ve uluslararası rezervlerin seviyesini korumak olarak belirlenmiştir. Yılın ikinci ayında IMF ile yapılan Yakın İzleme Anlaşması doğrultusunda hedef değişken olarak net iç varlıklar belirlenmiştir. Mart, Nisan aylarında net iç varlıkların alt limiti belirlenmiş, Ocak-Haziran aylarında, TCMB’nin API’yi azaltması ve iç kredilerin daralması ile uluslararası rezervler artmış

net iç varlıklar azalmıştır. Merkez Bankası haziran ayı içinde gecelik faizleri düşürmüş ve bu gelişmeler piyasada pozitif karşılanmıştır. Böylelikle faiz oranları temmuz ayı itibarı ile düşme eğilimine geçmiştir. Yaşanan bu gelişmeler neticesinde IMF tarafından destek gören bir program için anlaşmaya varılmıştır. Program ile belirli makroekonomik hedefler ve ekonominin tekrar inşası ile ilgili birtakım hususi hedefler üzerinde anlaşma yapılmıştır. Sonrasında ise 2000 yılı para politikası bu anlaşmaya göre belirlenmiştir (Çetin, 2016: 75).

2000 yılı itibarı ile uygulama alanı bulan istikrar programında teklif edilen uygulamaların gerektiği gibi yerine gelmemesi neticesi ile ekonomideki tehlikeli gidişat engellenememiş, Türkiye ekonomisi 2001 yılının şubat ayında ağır bir ekonomik krizle yüzleşmek zorunda kalmıştır. Uygulamaya konulan 2000 yılındaki istikrar programında yapılmış olan yanlışlar, yaşanan krizin kaçınılmaz bir hale gelmesine sebebiyet vermiştir. İstikrar programında öngörülen yapısal reformların tamamlanamamış olması istikrar programına duyulan itimatın azalmasını neden olmuştur. Öngörülen zamanda gereken reformların yapılamaması krizi beraberinde getirmiştir (Çetin, 2016: 76).

2001 yılının şubat ayında yaşanan kriz Türkiye ekonomisinde çok fazla tahribatlar meydana gelmesine sebebiyet vermiştir. Türk lirası dolar karşısında yüzde yüze yakın bir değer kaybına uğramış, döviz rezervlerinde çok büyük oranlarda azalmalar meydana gelmiş, bütçe açığı çoğalarak devam etmiştir. Ekonomide bir daralma meydana gelmiş, ekonomik aktörlerin bankalarda olan mevduatlarında son derecede mühim bir azalma olmuştur. Kriz sonrası çok sayıda iş yeri kapanmış, dolayısı ile işsizlik oranları artmıştır (Altuntepe, 2011: 75).

2002 yılında güçlü ekonomiye geçiş programı ile birlikte istikrar programı ve hedeflenen değişimler etkisini göstermeye başlamış, program için gereken güvenin çoğalması, iç talep yetersizliği ve kurların gerilemesi ile enflasyon düşük seviyede seyretmiştir. Enflasyonda ve enflasyonist beklentilerde beklenen pozitif gelişmelerle bariz şekilde ters para ikamesi sürecine girilmiştir. Dövizlerini bozduran halk Türk Lirası yatırım araçlarına geri dönmüşlerdir. 2002 yılının nisan ayında Merkez Bankası döviz biriktirmeye başlamış ancak mayıs ayında programdan kazanılanların

kaybedilme endişesi paniğe sebebiyet vererek kur ve faiz belirgin şekilde yükselmesine sebep olmuştur. Bu yükseliş enflasyonu geçici olacak şekilde arttırmış ancak piyasa da meydana gelen bu tedirgin durum fazla uzun sürmemiştir. Ağustos ayında kurlar yeniden denge sağlamış, daha sonra tek partili iktidar hükümetine geçiş ile birlikte güven ortamı iyice sağlanmıştır. Eylül ayı itibarı ile yaşanan iyileşme süreci aralık ayı itibarıyla TL’de oluşan değer artışıyla beraber yeniden güven ortamı oluşmuştur (Atasever, 2010: 57).

2002-2005 yılları arasında geçmiş enflasyon oranlarına dayalı bir fiyatlama alışkanlığının olması, bankacılık sektöründeki problemlerin tam anlamıyla çözüme kavuşturulamaması, döviz kurlarındaki hareketlerin enflasyonu belirlemede etkili olması sebepleriyle enflasyon hedeflemesine geçiş için henüz erken olduğu düşünülüyordu ve bu sebeple örtük enflasyon hedeflemesi tercih sebebi olmuştur. Yeni rejim, Para Politikası Kurulu’nun faiz kararı almaması, geleceğe dönük enflasyon tahminleri ve TCMB’nin olası politika reaksiyonları ile ilgili bilgi verilen üç aylık enflasyon raporunun yayınlanmıyor oluşu sebebiyle örtük enflasyon hedeflemesi olarak isimlendirilmiştir. 2002-2004 yıllarında, Irak savaşı, FED’in beklenen süreden daha önce ve agresif bir şekilde faiz artırımına gidebilme ihtimalindeki bekleyişler gibi küresel anlamda yaşanan negatif gelişmelere rağmen, politika faizinin değiştirilmemesi sebebiyle program başarılı olmuştur. Öngörülerinin hedeflere uygun olması ve enflasyon gelişmelerinin sonunda TCMB arka arkaya faiz indirimi yapmıştır(Çetin, 2016: 81).

2006–2009 Açık Enflasyon Hedeflemesi Dönemi olarak adlandırılan bu dönemde Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası 2006 yılı başı itibarıyla açık enflasyon hedeflemesi rejimine geçmiştir. Bu rejim çerçevesinde Merkez Bankası’nın uyguladığı para politikalarındaki temel amaç fiyat istikrarını sağlamaktır. Enflasyon hedeflemesi rejiminin ilk aşamasında üç yıllık bir bütçe uygulamasına geçilmiş, hedefler üç yıllık olarak ilan edilmiş ve 2006, 2007 ve 2008 yılları için enflasyon hedefleri sırasıyla yüzde 5, yüzde 4 ve yüzde 4 olarak ilan edilmiştir. Bu doğrultuda hedefin üstüne çıkılması da altında kalınması da merkez bankasının hesap verme yükümlülüğünü ortadan kaldırmayacak şekilde uygulamaya geçilmiştir (Altuntepe, 2011: 84).

2008 yılında para politikası kararlarını etkileyen gelişmeler arasında en başta, küresel mali piyasalarda ortaya çıkan sorunların döviz piyasaları ile ülke risk primleri üzerinde ortaya çıkarmış olduğu olumsuz etkiler ve 2007 yılından itibaren belirli bir şekilde kendisini hissettiren arz şokları gelmektedir. Küresel ekonomide yaşanan sorunların 2008 yılının ilk aylarından itibaren artması dünya piyasalarındaki kredi koşullarını daraltırken, yılın ikinci çeyreğinden itibaren ülke içindeki talep de önemli oranda azalmıştır. Yaşanan küresel kriz ile beraber 2008 yılının sonlarında kredi hacminde görülen daralma daha sert bir şekilde ortaya çıkmıştır. Yaşanan bu gelişmeler ile TCMB 2008 yılında küresel krizin etkilerini azaltmak maksadı ile aktif bir para politikası uygulamıştır ve döviz likiditesini destekleyen bir takım önlemler alınmıştır (Altuntepe, 2011: 91).

Küresel finansal krizin yaşanması ile beraber Türkiye’de ekonomi politikaları krizin etkilerini azaltmaya odaklanarak; TCMB politika faiz oranını düşürerek, bankalar arası para piyasalarının etkin ve kesintisiz şekilde çalışması yönünde önlemler alınmıştır. Merkez Bankasının likidite desteği ve faiz indirimi politikaları dışında, hükümet belirli sektörleri içine alan ÖTV ve KDV indirimleri ve bölgeler ve sektörler bazında uygulanacak olan teşvik paketi açıklamıştır (Arabacı, 2017: 8).

2010 yılının sonundan itibaren Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, Türkiye’de, bozulan cari denge, kısa vadeli sermaye girişleri ve hızlı seyreden kredi genişlemesinin neden olduğu riskler karşısında makro finansal risklerin azaltılabilesine yönelik politikalar geliştirmiş ve yeni bir para politikası tasarlayarak uygulamaya koymuştur. Finansal istikrar destekleyici bir amaç olarak benimsenen yeni politika tasarımında ek politika araçları geliştirilmiştir. Temel olarak iki ara amaç kredi genişlemesini yavaşlatmak ve kısa vadeli sermaye girişlerindeki dalgalanmaları azaltmak şeklindedir. Finansal istikrarın sağlanabilmesi maksadıyla, politika faizine ek olarak faiz koridoru ve zorunlu karşılıklar 2010 yılının sonları itibarıyla aktif para politikası araçları olarak kullanılmıştır (Arabacı, 2017: 8).

Merkez Bankası, 2011 yılı için uygulayacağı para ve kur politikasında 2010 yılında olduğu gibi fiyat istikrarı ve finansal istikrarı tamamlayıcı iki önemli hedef açıklamıştır. Temel politika aracı olan kısa vadeli faizlerle beraber zorunlu karşılıklar

ve likidite yönetimi gibi alternatif araçların da etkin olarak kullanılacağı bir politika bileşiminin uygulanacağını beyan etmiştir (Yazgan, 2015: 193).

2012'nin ilk yarısında TCMB, hedefleri doğrultusunda sıkı para politikasını devam ettirmiş, ikinci yarısında da para politikası kademeli olarak daha destekleyici bir hale getirilmiştir. Böylelikle yılın ikinci yarısında piyasaya likidite verilerek kısa vadeli fonlar için faiz oranları alt banda doğru yönlendirilmiştir. Daha sonra politika faiz oranını sınırlı oranda indiren Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, böylece uluslararası sermaye akımlarının meydana getirebileceği potansiyel rizikoları düşürmüş, zorunlu karşılıklar konusunda da kısmi sıkılaştırıcı uygulamalar yoluna başvurmuştur. (Arıcan, Okay, 2014: 43).

Yurt içi tasarrufları güçlendirmek ve dengeli büyümeyi desteklemek maksadı ile TCMB, finansman şirketlerinin ve bankaların Türk lirası olarak oluşturdukları zorunlu karşılıkları için 2014 yılı Kasım ayı itibarı ile faiz ödemeye başlamıştır. Türk lirası olarak uygulanan zorunlu karşılıklara faiz ödenmesini, uygulamada esas alınan faiz oranlarını artırmak şartıyla 2015 yılında da devam ettirmiştir. 2015 yılının ağustos ayında yayınlanan yol haritasında TCMB küresel para politikalarının normalleşmeye başlamasından önce ve sonra uygulanabilecek politikaları açıklamış ve bu doğrultuda Türk lirası likide yönetimi çerçevesi ve sadeleşme adımları, döviz likiditesi önlemleri, finansal istikrara yönelik normalleşme öncesinde ve sırasında uygulanacak politikalara değinilmiştir (Arabacı, 2017: 7).

2016 yılının ikinci yarısında oluşan küresel ve jeopolitik mühim şokların arkasından 2017 yılının başında döviz kurlarında görülen hareketlilik ve bunun enflasyondaki etkisi, para politikası kararlarında belirleyici olmuştur. Döviz kuru gelişmelerinin enflasyona dair yukarı yönlü riskleri artırması sebebiyle Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası, Ocak ayında enflasyon görünümündeki bozulmayı sınırlamak amacıyla güçlü bir parasal sıkılaştırma yapmış; hem gecelik vadede hem de Geç Likidite Penceresi (GLP) uygulamasında, borç verme faiz oranlarını yükseltmiştir. (TCMB, 2018:3).

2018 yılında enflasyon görünümüne ilişkin risklere ve fiyatlama davranışındaki bozulmaya karşı TCMB, fiyat istikrarını desteklemek maksadı ile etkili bir parasal sıkılaştırma gerçekleştirmiştir. Bunun dışında haziran ayında para politikası operasyonel çerçevesinde sadeleşme süreci tamamlanmış ve para politikasının öngörülebilirliği mühim ölçülerde artırılmıştır (TCMB, 2019: 2).

3.2.2. Türkiye’de 2000 Yılı Sonrası Uygulanan Maliye Politikaları

Ekonomik sorunları aşabilmek adına her ülkede olduğu gibi Türkiye’de de istikrar programları uygulanmaktadır. Bu programlarda maliye politikaları da önemli bir yer tutmaktadır. Uygulanan maliye politikalarıyla bir yandan kamu harcamalarını azaltmak, kamu gelirlerini çoğaltmak ve borçların çevrilebilmesi amaç edinirken, diğer yandan ise özel sektöre gereken kaynakların aktarılması, devletin ekonomideki ağırlığının azaltılması ve büyümenin sağlanması hedeflenmektedir.

1990’lı yıllarda Türkiye’de uluslararası finans sistemi ile bütünleşme gerçekleştirilirken mali disiplinden uzaklaşmış, ülke ekonomisinin iç ve dış şoklara karşı kırılganlığı artmış ve kamu kesiminde tercih edilen büyüme ve gelişme modeliyle uyumlu yapısal dönüşüm gerçekleştirilememiştir. Bunların sonucunda 2000’li yılların başında ardı ardına iki mali kriz gerçekleşmiş, sosyal siyasi ve ekonomik yapıyı negatif etkileyen enflasyon, tasarruf açığı, bütçe açığı, dış ödemeler dengesi, iç ve dış borç servisi, ekonomik ve idari yapıda bozulmalar yaşanmıştır (Yıldız, 2005: 87).

2000 yılından itibaren Enflasyonu Düşürme Programı başlatılmıştır. Programın içinde, borç stokunda istikrarı sağlamak, gereken yapısal reformları yapmak, faiz dışı fazlada artışlar sağlamak ve özelleştirme çalışmalarına hız kazandırmak gibi maliye politikaları yer almaktadır. Kamu gelirleri açısından bu döneme baktığımızda; 2000 yılı içinde vergi gelirlerinde önemli sayılabilecek artışlar meydana gelmiştir. Özellikle dolaylı vergilerin artışında uygulanan kur politikasının tesiri ile artan ithalat, ithalat üzerinden alınan KDV ödemelerinde oluşan artış ile bazı mal ve hizmetler üzerinden alınan KDV oranlarının iki puan artırılması etkili olmuştur (Altuntepe, 2011: 128).

2000 ve 2001 yılında peş peşe yaşanan krizler borç servisini ve borç stokunu artırarak kamu kesimin dengesini negatif yönde etkilemiştir. Bu olumsuz etkileri azaltmak maksadıyla, 2001 yılında, kamu harcamalarında şeffaflığı ve etkinliği sağlayan yapısal reformların hız kazanmasına önem verilirken, faiz dışı harcamalarda kısıntıya gidilerek faiz dışı dengenin iyileştirilmesine önem verilmiştir(TCBM, 2001: 33).

2002 yılının maliye politikasının temel hedefi; borç stokunun dengeli bir yapıya kavuşturulması, bütçe disiplininin oluşturulması ve faiz dışı fazlanın artırılması olarak belirlenmiştir (TCBM, 2002: 34). 1 Ağustos 2002 tarihi itibarı ile dolaylı vergilerde etkinlik elde etmeye ve sistemi kolaylaştırmak için, taşıt alım vergisi, akaryakıt tüketim vergisi ve ek vergi gibi önemli vergilerin de bulunduğu 16 adet vergi, harç, pay ve fon yürürlükten kaldırılarak, bunların yerine özel tüketim vergisi uygulamaya konulmuştur. Böylelikle Avrupa Birliği düzenlemelerine uyum sağlanması ve dolaylı vergilerde etkinlik sağlanması hedeflenmiştir (TCBM, 2002: 35).

2003 yılında enflasyon muhasebesine geçmeyi tanzim eden bir yasal düzenleme yapılmıştır. 2004 yılının ikinci geçici vergi döneminden sonra bu yasal düzenleme uygulanmaya başlamıştır. 2004 yılında ise ekonomik canlanma ile birlikte ithalat artışının gündeme gelmesi vergi gelirlerini pozitif yönde etkilemiştir. ÖTV’de özellikle akaryakıt tüketimi üzerinden alınandan, 2004 yılı içinde azalma ortaya çıkmıştır (Altuntepe, 2011: 129). 2004 yılı itibari ile Türkiye’de analitik bütçe sınıflandırılmasına geçilmiştir (Yıldız, 2005: 90).

2005 yılında, gelir vergileri pozitif yönde performans gösterirken, dâhilde ve ithalde alınan Katma Değer Vergisi (KDV) ile Özel Tüketim Vergisi (ÖTV) tahsilatları beklenenin altında kalmıştır. 2005 yılında vergiler ile ilgili uygulanan yeni düzenlemeler ışığında 2004 yılının sonlarında çıkarılan Bakanlar Kurulu Kararı ile bazı gıda ürünleri, tıbbi ürün ve cihazlar ve eğitim hizmetlerinde KDV indirimi yapılmıştır. 2004 yılında yüzde 33 olarak uygulanan kurumlar vergisi geçici vergi oranı, 2005 yılında yüzde 30 olarak uygulanmıştır. Nisan ayında yayımlanan Bakanlar Kurulu Kararıyla, bazı lüks mallar ile ilgili ÖTV oranı, yüzde 6,7’den yüzde 20’ye

çıkartılmıştır. Şubat ayında yayımlanan kararlar, bazı tütün ve alkollü içki mamullerine ait maktu ÖTV tutarlarında artırım yapılmış, Temmuz 2005 tarihinde yayımlanan kararlar ise, tütün mamullerinde, ayırım yapılmaksızın aynı seviyede maktu ve nispi vergi uygulamasına geçilmiştir (TCBM, 2005: 35).

2006-2007 döneminde kamu maliyesi bakımından yaşanan iyileşme ekonomiye de yansiyarak, dönemsel dalgalanmaların haricinde hem iç borçlanma oranlarında hem de enflasyon oranında bir azalış meydana gelmiştir. 2007 yılında daraltıcı önlemler içeren ekonomik programın uygulanması devam etmiştir. Bu program kapsamında kamu bütçesinde hedeflenen gelir ve harcama miktarları ve Ocak-Ağustos 2007 dönemine ilişkin gerçekleşme oranları, uygulanan programın ana hedefleri ile uyum göstermektedir (Şimşek, 2007: 65).

2008 yılının sonunda küresel ekonomide yaşanan yavaşlama, haliyle Türkiye ekonomisini de etkilemiş, 2008 yılı bütçe gelirlerinde bilhassa dolaylı vergilerde bir azalma olmuştur. 2009 yılında küresel krizin etkilerine karşı alınan önlemler de bütçeyi negatif yönde etkilemiş bulunmaktadır. Bütçe üzerindeki küresel krizin etkilerini azaltabilmek maksadı ile 2010-2012 dönemine ait OVP ve Orta Vadeli Mali Plan (OVMP) hazırlanmıştır. Hazırlanmış olan bu planlar içinde maliye politikasının ana hedefi, kamunun kaynak kullanımının sınırlandırılması ve kamu açıklarının belirli bir zaman dilimi içerisinde uygun bir düzeye indirilebilmesidir (Altuntepe, 2011: 137).

2000-2008 yıllarında yaşanan kamu mali dengesindeki pozitif gelişmeler 2008 krizi ile beraber maalesef sekteye uğramıştır. Faiz dışı fazlanın gelişimine bakıldığında, faiz dışı fazlanın GSYİH' ye oranı 2007 ve 2008 yıllarında gerileyerek sırasıyla %4,2 ve %3,5 olarak gerçekleşmiş, 2009 yılında ise küresel kriz nedeniyle faiz dışı fazla verilememiştir. Fakat 2008 yılı başında, daha önce %6,5 olarak belirlenen faiz dışı fazla oranı %3,5 oranına düşürülerek, küresel durgunluğun etkilerinin reel sektöre yansımalarının azaltılması amaçlanmıştır. Sıkı maliye politikalarının bir miktar gevşetilerek, özellikle daralan sektörlerde artan işsizliğin düşürülmesi, genişletici vergi teşvikleri ile yatırım harcamalarının özendirilmesi hedeflenmiştir. 2010 ve 2011 yıllarında faiz dışı fazla artışa geçmiş, 2014 yılında ise gerilemiş ve %1,5 oranında gerçekleşmiş bulunmaktadır. 2008 kriziyle beraber

uygulanan maliye politikaları 2010 yılı itibarı ile etkisini göstermeye başlamış ve ilerleyen dört beş yıl içinde kamu mali dengesinin yeniden disipline girmesi sağlanmıştır (Göze Kaya, Durgun Kaygısız, 2015: 188).

2016 yılının başlarında asgari ücrete yapılmış olan artış, yıl içinde akaryakıt, otomobil, tütün ve alkollü içeceklere uygulanan ÖTV ayarlamaları enflasyonu negatif yönde etkilerken, yılın sonlarında döviz kurundaki dalgalanma ve Türk lirasındaki değer kaybı enflasyon üzerinde beklenti ve genel fiyatlama davranışlarını etkilemiştir (TOBB, 2017: 84). 2016 yılının sonlarında oluşan daralmadan sonra ekonomiyi canlandırmak maksadıyla genişletici maliye politikası uygulanmaya başlanmış bulunmaktadır. Bu doğrultuda yatırım, üretim ve istihdamı desteklemek maksadı ile nakdi ve vergisel teşvikler sağlanmıştır (Maliye Bakanlığı, 2017: 35).

2017 yılının ilk sekiz ayında uygulanan genişletici maliye politikası, verilen teşvikler ve alınan tedbirler ile birlikte tüketim ve kamu yatırım harcamaları ile de büyümeye katkı sağlamıştır. Bu bağlamda yatırım, üretim ve istihdamı desteklemek maksadıyla alınan önlemler, özel sektöre finansman desteği sağlamak ve yılın ilk üç ayına ait sosyal güvenlik prim ödemelerinin yılın son çeyreğine ertelenmesi gibi destekler merkezi yönetim bütçe açığının artmasına sebebiyet vermiştir (Maliye Bakanlığı, 2017: 35).

2018 yılında maliye politikası, bir taraftan enflasyonla mücadeleyi ve mali alanı desteklerken bir taraftan da yapısal, konjonktürel ve sosyal gereksinimleri karşılamak üzere yürütülmüştür. Mali alanı desteklemek için gider programları gözden geçirilmiş, gereken düzenlemeler yapılmış, tasarruf tedbirleri alınmış, akaryakıt alımları, taşıt kiralama, kırtasiye yolluk ve büro malzemesi, temsil ve ağırlama giderlerinde ödenekler azaltılmıştır. Kamu gelirlerinde yapılan düzenlemelerle GSYH'nin yaklaşık yüzde 0,3'ü civarında ek bir mali alan yaratılmıştır. Sosyal adaleti ve gelir dağılımını ve pekiştiren düzenlemeler ile sektörel vergi teşvikleri uygulanmıştır. Türkiye Cumhuriyet Merkez Banka'sının enflasyonla mücadelesini destekleyen düzenlemeler uygulamaya geçirilmiştir. Ekonominin yapısal dönüşümüne katkı sağlamak maksadı ile vergisel teşvikler sunulmuş, kamu yatırımları hızlandırılmıştır (Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2018: 29).

3.3. Türkiye’de Uygulanan Pasif İstihdam Politikaları

Pasif istihdam politikaları, işsizliğin ekonomik ve toplumsal olumsuz sonuçlarını azaltmak için uygulanan politiklardır.

İşsizlik konusunda aktif istihdam politikaları, daha kalıcı çözümler getirmesinin yanında pasif istihdam politikaları da tamamlayıcı görevi gördüğünden önemli kabul edilmektedir. Pasif istihdam politikaları ile istihdam artırılıp işsizlik oranlarının azaltılması yerine, işsizlerin maddi açıdan desteklenerek, işsizliğin neden olabileceği bireysel ve toplumsal zararların en asgari düzeye indirilebilmesine çalışılmaktadır (Uğur, 2011: 100).

Pasif politikalar; işsizlik sigortası, ücret garanti fonu, kısa çalışma ödeneği, kıdem tazminatı, iş kaybı tazminatı, gibi araçlarla kişilerin yaşamış olduğu gelir kaybının belirli süre ve ölçülerde karşılanmasını sağlayan politiklardır.

3.3.1. İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortası; herhangi bir iş yerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, kendi arzusu ve kusuru dışında işini kaybetmiş bulunan kişilere, uğramış oldukları gelir kayıplarını kısmen karşılayarak, kendilerinin ve ailelerinin güç duruma düşmelerini engelleyen, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren ve devlet tarafından kurulmuş zorunlu bir sigortadır. İşsizlik sigortası primi kesintileri ilk olarak 2000 yılının haziran ayının başında başlamış olup, sigortalı işsizlere ilk ödeme ise 2002 yılının mart ayında yapılmıştır. İşsizlik ödeneğinin alt sınırı 2018 yılında 805,64 TL, üst sınırı ise 1.611,28 TL’dir (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2018: 69).

İşsizlik sigortası primlerinin toplanmasından Sosyal Sigortalar Kurumu, diğer her türlü hizmet ve işlemlerin yapılmasından İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü görevli, yetkili ve sorumludur. Bu amaçla, İş ve İşçi Bulma Kurumu bünyesinde; İşsizlik Sigortası Fonuna aktarılan işçi, işveren ve devlet katkılarının yönetim kurulu kararları doğrultusunda değerlendirilmesine dair işlemleri sürdürmek primlerin kaydını tutmak, işsizlik ödeneği ödenmesine ilişkin işlemleri yapmak,

sigorta primlerinin kuruma yatırılmasını sağlamak, işsizlere yönelik mesleki eğitim tedbirleri ile ilgili işlemleri yapmak ve bu kanunun uygulanması ile ilgili olarak Kanunla verilen diğer görevleri yerine getirmek üzere İşsizlik Sigortası Daire Başkanlığı kurulmuştur (4447 Sayılı İş Kanunu 46.Madde).

İŞKUR tarafından, işsizlik sigortası primi ödenilen süre ile orantılı olarak, işsiz kalanlara şu hizmetler sunulmaktadır (Dördüncü Genel Kurul Çalışma Raporu, 2007: 69):

- Aylık gelir kayıplarının bir bölümü işsizlik ödeneğiyle karşılanmakta,
- Sağlık hizmetlerinden faydalanabilmeleri için hastalık ve analık sigorta primleri sosyal güvenlik kuruluşuna yatırılmakta,
- Vasıflarına uygun yeni bir iş bulunmasına yardımcı olunmakta,
- Mesleklere ve İşgücü piyasasına ilişkin danışmanlık hizmeti verilmekte,
- İşgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde eğitim imkanı sunulmaktadır.

İşsizlik ödeneğinden faydalanabilmek adına 4447 sayılı İş Kanunu'nun 50. Maddesinin ikinci fıkrasında "hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün pirim ödeyerek sürekli çalışmış olmak" şartı yer almaktadır. Ancak 18.01.2019 tarihinde yayımlanan resmi gazetede yasalaşan düzenleme sayesinde sigortalı kişinin hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün devamsızlık nedeni ile fiilen çalışmamış olsa bile sürekli hizmet akdinin olması, kanunda sayılan diğer şartları taşıması halinde işsizlik ödeneği hak sahipliğinin belirlenmesi sağlanmıştır (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2018: 69).

İşsizlik sigortasının iki temel amacı bulunmaktadır. Birincisi işsiz kalan kişi ve ailesinin uğradığı zararı en alt seviyede tutarak, toplumdaki sosyal dengeyi bozucu sonuçları ve oluşabilecek suç eğilimlerini önleyebilmek, ikinci amacı ise işsiz kalan kişilerin iş ararken daha seçici davranmalarını sağlayabilmektir. Böylelikle isteği dışında işsiz kalmış kişilere gelir desteği sağlanmakta ve mesleklere uygun yetenekleri geliştirilerek işgücü piyasasına yeniden dahil olmalarına katkı sağlanmaktadır (Uğur, 2011: 100).

Türkiye’de bağımsız çalışanların, ilk defa iş arayan kesimin, öyle ki bu kesim daha çok ülkemizde işsizliğin yoğun olarak yaşandığı özellikle de genç kesim olmakla beraber, kötü niyetli davranışları ile işten çıkarılanların, işsizlik sigortası kapsamına alınmamış olması, işsizlik sigortası uygulamasının çalışma hayatı ve toplumsal yaşam üzerindeki olumlu etkilerinin sınırlı olmasına neden olmaktadır. İşsizlik sigortasının sağladığı hizmetlerin düşük olması ve kapsamının sınırlı olması kayıtlı olarak çalışmayı özendirme konusunda da yetersiz kalmaktadır (Yanbaşı, 2014: 55).

İşsizlik sigortasından faydalanabilmek için belirli bir süre kayıtlı olarak çalışma ve primleri düzenli olarak yatırma şartı söz konusudur. Bu gereklilik ile 15-24 yaş gurubundaki genç kesimin belirtilen şartlar dolayısı ile işsizlik ödeneğinden faydalanması oldukça zor görünmektedir. Ayrıca gençler arasındaki kayıt dışı çalışmanın oldukça yaygın olduğu da unutulmamalıdır. Bu durumda da gençler bu uygulamadan faydalanamaz hale gelmektedir (Kuvvetli Yavaş, 2010: 80).

3.3.2. Ücret Garanti Fonu

4857 sayılı iş kanununun 33. Maddesinde belirtildiği üzere oluşturulan ücret garanti fonu, işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması veya iflası nedenleri ile işverenin ödeme gücüne düştüğü hallerde geçerli olmak şartı ile işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan son üç aylık ücret alacaklarını karşılamak amacı ile, İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ve çalışanların üç aylık ücret alacakları garanti altına alınarak, başvuru tarihinden itibaren otuz gün içerisinde ödenmektedir (Dördüncü Genel Kurul Çalışma Raporu, 2007: 69).

Ücret garanti fonu işverenlerce ödenen işsizlik sigortası primlerinin yıllık toplamının % 1’inden oluşmaktadır. Ayrıca ücret garanti fonu kapsamında ödenen günlük ücret alacağının miktarı 5510 sayılı Genel Sağlık Sigortası Kanununun 82. maddesince belirlenen günlük kazanç üst sınırını aşamaz. 2018 yılı için aylık ödenebilecek en yüksek ücret miktarı, net 11.034 TL olarak belirlenmiştir (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2018: 71).

3.3.3. Kısa Çalışma Ödeneği

4857 İş Kanununun 65. Maddesi gereği, ekonomik kriz veya sektörel, bölgesel, zorlayıcı nedenlerle işyerinde haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak, en az dört hafta süre ile işin durması ya da kısmi çalışma durumlarında işçilere çalıştırılmadıkları süre için maximum üç ay süre ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan tespit işleminden sonra kısa çalışma ödeneği ödenmektedir (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2006: 37).

Kısa çalışma ödeneğinin 2018 yılındaki alt sınırı 1.208,46, üst sınırı ise 3.021,14 olarak belirlenmiştir. Kısa çalışma ödeneği adı altında yapılan ödemeler, belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülmektedir. Kısa çalışma ödeneğinin, işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye ve süresinin altı aya kadar uzatmaya Cumhurbaşkanı yetkilidir. (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2018: 71).

Herhangi bir işçinin kısa çalışma ödeneğini hak ediyor olabilmesi için, işverenin başvurusunu kabul edilmesi, işçinin kısa çalışmanın başladığı tarih itibarı ile fesih şartı hariç, işsizlik ödeneğinden faydalanma koşullarına haiz olması ve işveren tarafından hazırlanan kısa çalışmaya katılacakların listesinde bilgilerinin olması şartları aranmaktadır. Günlük kısa çalışma ödeneği; işçinin son iki aylık prime bağlı kazancının günlük ortalamasının % 60'ıdır ve bu ödeneğin aylık tutarı brüt asgari ücretin % 150'si ile sınırlandırılmış bulunmaktadır (Şentürk, 2017: 112).

3.3.4. Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı 1475 sayılı iş kanunun halen yürürlükte olan 14. Maddesine göre, kanunda belirtilen asgari çalışma süresini dolduran işçinin iş sözleşmesinin kanunda sayılan sebeplerden birisiyle sona ermesiyle işveren tarafından işçinin kendisine ya da işçi ölmüşse mirasçılara yapılan ödemedir. İşten ayrılan kişinin tazminatla ödüllendirilmesinden ziyade işverenin çalışanı kolayca işten çıkartmasını önlemeyi hedefleyen kıdem tazminatı bir nevi iş güvencesini de sağlamaktadır. İşten çıkartılan kişiye tazminat ödemek zorunda olduğundan işveren, işçiyi işten çıkartmak yerine eğitim vererek değişen koşullara uygun bir pozisyon sağlamak veya işletme için

daha verimli olabilecek bir bölümde değerlendirmek eğiliminde olacaktır. İşsizlik sigortasının uygulandığı diğer ülkelerde çoğunlukla kıdem tazminatı uygulanmamakta fakat ülkemizde işsizlik sigortası ve kıdem tazminatı birlikte uygulama alanı bulmaktadır (Şentürk, 2017: 107).

Türkiye’de kıdem tazminatı, hak edilme şartları yerine getirildiği takdirde, çalışılan her yıl için bir aylık ücret olarak düzenlenmektedir. Kıdem tazminatı çalışanın ücretinin 1/12’si, yani yüzde 8,33’ü kadardır. İş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde son verilmesi halinde kıdem tazminatı; (Brüt Aylık Ücret x Kıdem Süresi)- Damga Vergisi şeklinde hesaplanmaktadır. Kıdem tazminatına hak kazanabilme şartları şu şekildedir (Nurdoğan vd, 2016:1159):

- İş kanununa tabi sürekli bir işte en az bir yıl çalışıyor olmak
- İş sözleşmesinin belirli sebeplerle son bulması
 - İşçinin ölümü
 - Sözleşmenin işveren tarafından haklı nedenlerin dışındaki sebeplerle feshi
 - Sözleşmenin işçi tarafından haklı nedenlerle feshi
 - Sözleşmenin muvazzaf askerlik nedeni ile feshi
 - Sözleşmenin Sosyal Güvenlik Kurumundan veya ilgili sandıklardan aylık almak amacıyla feshi
 - Sözleşmenin evlenme sebebiyle feshi

3.3.5. İş Kaybı Tazminatı

4046 Sayılı Kanun gereğince, özelleştirme kapsamına alınan kuruluşların (iştirakçiler hariç) özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen ya da tamamen durdurulması, süreli ya da süresiz kapatılması veya tasfiye edilmesi nedeniyle, bu kuruluşlarda iş sözleşmesine dayalı olarak ücret karşılığı çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin tazminata hak kazanacak şekilde sona ermesi halinde diğer tazminatlara ilave olarak İş Kaybı Tazminatı almaya hak kazanacakları belirtilmiştir (Dördüncü Genel Kurul Çalışma Raporu, 2007: 69).

İş kaybı tazminatı, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki günlük net asgari ücretin iki katıdır. Engelli personel için ise günlük net asgari ücretin dört katı tutarında ödenmektedir. Hizmet akdinin sonlandığı tarihte işveren ile hizmet akdi kesintisiz 550 ila 2200 gün devam edenlere 90 ila 240 gün arasında ödeme gerçekleştirilmektedir (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2018: 71).

3.4. Türkiye’de Uygulanan Aktif İstihdam Politikaları

1980 yılı sonrasında, ihracat odaklı sanayileşme şekline geçiş ile beraber, ekonomik büyüme, ihraç fiyatlarının aşağıda tutulması neticesi ile rekabet olanaklarının genişletilmesine bağlanmıştır. İhraç fiyatlarının aşağıda tutulması için ücretlerin ve temel üretim faktörlerinin piyasa koşullarına göre oluşturulması 1980-1988 yıllarında reel ücretin düşmesine neden olarak işsizlik probleminin daha da artmasını tetiklemiştir. 1980’lerin sonunda küçük işletmeciliğin geliştirilmesine, girişimciliğin teşvikine yönelik aktif politikalar uygulansa da, kısıtlayıcı makroekonomik politikalar, girişimciliğin gelişmesine engel teşkil etmiştir. 2000 yılı sonrasında ise Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin küresel durgunluk karşısında, vergi indirimleri ve artan kamu giderleri gibi mali canlandırma politikaları uygulamaya konulmuştur. Genç ve kadın istihdamı için işsizliği engelleyici aktif istihdam politikalarına önem verilmiştir (Ay, 2012: 335-336).

Türkiye, 20 Şubat 2009’ da genç işsizlikle mücadele için İnsana Yakışır İş Ülke Öncelikleri Mutabakat Zaptı’nı imzalamış bulunmaktadır. Türkiye’de yaşanan genç işsizliği ile mücadele için, BM bünyesinde FAO, ILO, IOM ve UNDP ‘‘Birleşmiş milletler ortak programı-Herkes için İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması’’ isimli ortak bir program hayata geçirilmiştir. Bu program 15-24 yaş aralığındaki genç işgücünün insana yakışır iş imkanlarını çoğaltmayı amaçlamaktadır. Birleşmiş Milletler Ortak Programı’nın ulusal ortağı Türkiye İş Kurumu’dur (İŞKUR). 2010-2012 yıllarında 23 Milyon Avro bütçeli programın hedefi ise 12 Nuts ikinci bölgesinde bulunan genç işsizliğin azaltılmasıdır. Bu projelerde işgücünün vasıf eksikliğinin azaltılması, eğitim istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, gençlerin eğitim düzeyinin yukarıya çekilmesi ve girişimciliğin desteklenmesi öncelenmiştir. ‘‘ Genç İstihdamının Desteklenmesi Hibe

Programı’’ girişimcilik ve istihdam olabilirliklerini çoğaltmaya yönelik, etkin aktif işgücü piyasası tedbirlerini hazırlamayı hedeflemiştir (Kasapoğlu, Murat, 2018: 499).

3.4.1. Doğrudan Kamu İstihdamı

Doğrudan kamu istihdamı yaratma programları, uzun dönem süren işsizliğin hasarlarını kaldırmak, kişilerin işgücü piyasası ile olan bağlarını büsbütün koparmalarını ortadan kaldırmak amacıyla, işsiz bireylere gelir desteği sağlama amacını gütmektedir. Geçici ve kısa vadeli olarak uygulanmakta olan bu programlar, işsiz bireylerin piyasaya entegre edilmesi için uygulandığı ve uzun dönemli istihdamı yaratmada çok fazla tesir etmediği söylenmektedir. Son çareymiş gibi düşünülen bu programlar, genç işsizlik oluşumunu yok etmekten çok, uzun süren işsizliklerde ilave gelir sağlama imkanı yaratarak, gençlerin işgücü piyasasından kopmamalarını amaçlayan tamamlayıcı uygulamalar olarak görülmektedir. Bu programlar, işsizlik yaşayan tüm bireylere yönelik olmasına rağmen, gençler yoğun olarak bu gurup içerisinde bulunmaktadır (Bilen, 2015: 57).

3.4.2. Eğitim ve Mesleki Eğitim Programları

Makro açıdan istihdam yaratmada, yani genel ve genç işsizlik probleminin çözüm aşamasında, mikro açıdan da nitelikli işgücünün oluşumunda en mühim faktörlerin başında elbette eğitim yer almaktadır. Eğitim modellerini, oluşturdukları dönemin ve ülkelerinin şartlarına uyumlu olarak düzenleyen ve bu konuya gereken hassasiyeti gösteren gelişmiş ülkeler, yalnızca güncel gelişmelerin ve değişikliklerin eğitim sistemlerine uyumu ile uğraşırken, Türkiye gibi gelişimini yeni tamamlamamış ülkeler bir taraftan eğitim sistemlerinin geçmişten kalan yapısal sorunları ile uğraşp bir taraftan da yeni gelişmeleri takip etmek zorundadır. Türkiye eğitim seviyesi açısından her ne kadar son yıllarda güzel bir artış ivmesi yakalamış olsa da, maalesef günümüzde henüz gelişmiş ülkelerin epeyce gerisinde seyretmektedir (Şahin, 2010:228).

Genç istihdamın oluşturulmasında, Türk eğitim sisteminin karşı karşıya kaldığı en önemli problemlerden biri de, eğitim kurumları ve iş dünyası arasındaki

bilgi eksikliğinden dolayı meydana gelen eşgüdümsüzlük problemidir. Öyle ki, bu konu Dünya Bankası'nın "Yükseköğrenim Politika Çalışması: Türkiye'de Yüksek Öğretim için Stratejik Yönelimler" isimli raporu ile üstünde oldukça durulan konuların başında yer almıştır. Bu raporda ortaya çıkan sonuca göre, Türkiye'de özel sektör hakkında yükseköğretim kurumlarının çok az bilgiye sahip olduğu gibi, özel sektör de yükseköğretim kurumları hakkında çok az bilgiye sahiptirler. Neticede oluşan negatif durum, özel sektör ile yükseköğretim kurumları arasındaki ortaklıkların çok ender olarak gerçekleşmesine, yeterli sayılmayacak kadar staj olanaklarının oluşturulmasına sebebiyet vermektedir. Aynı zamanda bu durum yerel ekonomi ile ilişkileri en kuvvetli olması düşünülen Meslek Yüksek Okulları ve tüm yükseköğretim kurumlarının, ders programları ve müfredatlarını bölgesel ihtiyaçlarını düşünmeden oluşturmalarına neden olmaktadır (Murat, Şahin, 2011: 115).

İşgücü piyasası eğitim programları, herhangi bir işte çalışacak seviyede mesleki yeterliliği olmayan genç işsizler ile uzun süredir işsiz olan bireylere, mesleki yeterlilik kazandırabilmek adına uygulanan programlardır. Bu programların sağlıklı olabilmesi için, devletin eğitim programlarının düzenlenmesi, finansmanlarının sağlanması, bilgi ve standartlarının derlenmesi gibi birtakım görevleri bulunmaktadır. İşgücü piyasasına hakim olduğu için analizleri gerçekleştiren ve istihdam politikaları yaratmakla sorumlu olan, hangi alanlarda işgücü talebinin oluşabileceğini, işgücü piyasasındaki niteliksel oluşumların hangi kesime yönelik olarak uygulanması gerektiğini, işsiz gençlerin niteliklerinin nasıl olduğunu ve işsizlik süreleri hakkında en çok bilgi sahibi olan kurum kamu istihdam kurumlarıdır. Bu sebeptendir ki kamu istihdam kurumları, hangi mesleklere talebin olduğunu elindeki veriler ile görüp mesleki eğitim alanlarını belirleyebilmekte, işgücü eğitim programlarını daha sağlıklı tasarlayıp organize edebilmektedir (Erol, 2013: 21).

Gençlerin istihdam sorunlarına yönelik olarak, Milli Eğitim Bakanlığı'nın sağladığı yaygın eğitimlerden, Çıraklık Eğitim Merkezleri'nin durumu ve ehemmiyeti olabildiğince fazladır. Çıraklık eğitiminin hedefi mecburi eğitimlerini bitirdikten sonra işgücü piyasasında çalışmak şartıyla, meslek öğrenmek niyetinde olan 12-18 yaş aralığındaki bireylerin bir programa göre teorik ve pratik mesleki eğitimlerini almasına

yardımcı olarak, o bireyleri ülkenin ihtiyacı olan becerili işgücü haline getirebilmektir. Çıracılık eğitimi ile okul ve işyerlerinin müşterek görevi, yetki ve sorumluluğunu sahiplendiği ikili bir yapı oluşturulmuştur. Teorik eğitimlerin, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından açılan bu merkezlerde; pratik eğitimlerin ise işyerlerinde ve yine aynı merkezlerin kontrolü ile verilmesi hem okul sistemine bakarak verilen mesleki eğitimlerden daha az maliyetli olmasını hem de eğitim kurumları ile işletmelerin daha sıkı bir işbirliği içinde olmalarını sağlamaktadır (Şahin, 2010: 248).

Son zamanlarda Belediyeler de mühim ölçüde yaygın eğitim faaliyetlerine katılmaktadır. İstanbul Büyükşehir Belediyesi Sanat ve Mesleki Eğitim Kursları (İSMEK) tarafından yürütülen yaygın eğitim faaliyetleriyle bir taraftan hedef kitesinin kültürel ve sosyal gelişimi için katkı sağlarken, onların istihdam edilebilirliklerini yükseltmeye çalışıp diğer taraftan çıkarttığı uygulamalarla çok sayıda belediyeye örnek olmuştur. 1996 yılında kurulmuş olan İSMEK ilk yılında 3 adet kurs merkezinde, 3 branşta 141 kursiyerle eğitim vermeye başlamış, 2008-2009 eğitim döneminde ise İstanbul'un tam 38 adet ilçesinde, 218 kurs merkezinde, 123 branşta, 230 000 kursiyer sayısına ulaşmış bulunmaktadır (Şahin, 2010: 249).

Türkiye'de Milli Eğitim Bakanlığı tarafından gençlere yönelik düzenlenen milli eğitim kurslarının başında Lise Mezunlarına Meslek Edindirme Projesi (LİMME) gelmektedir. 1990-1991 yılından itibaren uygulanmasına başlanılan bu projenin temel hedefi, mesleki açıdan niteliksiz sayılan genel lise mezunlarının belirli bir meslek alanında yeterlilik kazandırılarak, iş yaşamlarına atılmalarında yardımcı olabilmektedir. Örgün ve yaygın eğitimin birbirleri ile ilişkilendirildiği bu projeyi başka uygulamalardan ayıran, bir meslek alanı içinde yer alan alt meslek dalları ile ilgili tüm kursları tamamlayan öğrencilere meslek lisesi diploması verilmesidir. LİMME projesinde sorun doğru teşhis edilmesine rağmen çözüm yetersiz kalmıştır. Öğrencilerin programlara seçilmeleri, yaygın ve örgün programlar arası geçişler, öğrencilik hakları, mezun olanların istihdam durumları gibi konuların belirsiz kaldığı proje, alt yapı oluşturulmadan ve yeterli ön hazırlık yapılmadan uygulanmaya başlandığı için daha sonra uygulama durdurulmak zorunda kalmıştır (Çetinkaya, 2008: 124).

3.4.3. Kendi İşini Kurarlara Yardım

KOSGEB tarafından kendi işini kurmak isteyenlere yönelik Girişimcilik Destek Programı oluşturulmuştur. Programın hedefi, girişimciliği desteklemek, yaygınlaştırılmasına yardımcı olmak, muvaffakiyetli ve sürdürülebilir işletmelerin kurulabilmesini sağlamak, iş geliştirme merkezleri ile girişimciliği desteklemek, istihdamı arttırmak ve yerel dinamiklere bağlı girişimciliği desteklemektir. Bu eğitim programı asgari 60 saatlik eğitim ve atölye çalışmasından oluşmaktadır. Eğitimde, iş fikri alıştırmaları, girişimcilik özelliklerinin denenmesi ve iş planı hazırlama çalışmaları yapılmaktadır. Uygulamalı girişimcilik eğitimleri, üniversiteler, İş-Kur ve çeşitli meslek kuruluşları ile belediyelerin desteğiyle KOSGEB tarafından düzenlenmektedir. Bu eğitimler gençleri, kadınları ve dezavantajlı gurupları kapsamakta olup eğitim için herhangi bir ücret talep edilmemektedir. KOSGEB bünyesinde, Yeni Girişimci Desteği ve İş Geliştirme Desteği adı altında iki tip destek sunulmaktadır (Tetik, 2012: 215).

KOSGEB'in (Küçük ve Orta Ölçekli Sanayii Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı) "Genç Girişimci Yetiştirme Programı" eğitim ve danışmanlık toplantıları, işbaşında eğitim ve işletme panellerinden oluşmakta ve temel hedefi üniversite öğrencilerini, kendi işlerini kurmak konusunda yönlendirmektir. 1999-2001 yılları arasında bu program çerçevesinde çeşitli üniversitelerden gençlere toplam 18,500 kişi/saatlik eğitim verilmiştir (Çetinkaya, 2008: 124).

İstihdam sorununun çözümünde ve dinamik işletme yapılarının geliştirilmesinde yeni girişimciler büyük öneme sahiptirler. Fakat yeni girişimcilerin en önemli problemlerinden bir tanesi, faaliyette buldukları ilk yıllarda piyasada başarısızlığa uğramalarıdır. Bu sebeptendir ki yeni kurulacak KOBİ'lerin ilk senesinde daha istikrarlı bir şekilde ayakta kalmalarını sağlayabilmek için bazı destek mekanizmalarına ihtiyaç vardır. Türkiye'de bu konuyla ilgili birçok destek mekanizmaları denenmekte ve uygulanmaktadır. İş Geliştirme Merkezleri (İŞGEM) son zamanlarda çeşitli projeler kapsamında uygulanan bu mekanizmalardan bir tanesidir (Bilen, 2015: 59).

3.4.4. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri

Gençlerin işgücü piyasasına girmeden önce ve sonra rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinden faydalanmaları, genç istihdamını artırabilmek için uygulanan politikaların başarısı açısından, oldukça önemlidir. Rehberlik ve danışmanlık hizmetleri ile elde edilen işgücü piyasası hakkındaki bilgilendirmelerden mahrum olması gençlerin önündeki çok önemli bir engel olarak görülmektedir. Eğer genç bireyler yeteri kadar bilgi sahibi olamaz ise istihdam seçenekleri konusunda isabetli seçimler yapmakta zorlanırlar. Bu sebeple son zamanlarda, gençlerin mevcut iş alternatiflerinin farkında olmalarını sağlayan rehberlik ve işe alıştırma hizmetlerine önem verilmektedir (Erdayı, 2009: 154).

Mesleki bilgilendirme ve danışmanlık amacı ile İŞKUR bünyesinde Meslek Danışma Komisyonu (MEDAK) oluşturulmuş bulunmaktadır. Danışmanlık hizmetlerinin yaygınlaştırılması için İşgücü Eğitim Projesi Kapsamında (İEP), 39 ilde ‘‘Meslek Danışma Merkezi’’ açılmıştır. Açılan bu merkezlerin içerisinde ‘‘İş ve Meslek Danışmanlığı’’ servislerinin hizmet verme olanağı mümkün kılınmıştır (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013:147).

İş ve meslek danışmanlarının, İŞKUR’a kayıtlı olup bütün iş arayan kişilere, işverenlere, öğrencilere, daha güzel hizmet sunabilmeleri amacıyla her danışmana işveren, iş arayan ve okul portföyü ataması yapılması yoluyla işverenlerin, işsizlerin ve okulların danışman ihtiyacı giderilmiştir. Bu hizmet sayesinde işin ve mesleklerin gerektirdiği özellik ve şartlar ile bireylerin özellikleri mukayese edilerek kişinin istekleri ve özelliklerine uyumlu işi ve mesleği seçebilmeleri, işe yerleştirilebilmeleri, meslek ile alakalı eğitim olanaklarından faydalanılması, işe uyumun sağlanması gibi sürece istemli olarak yardım edilmektedir (İŞKUR, Erişim Tarihi: 04.04.2019).

Ortaöğretim sonrası eğitim programı tercihlerinde bilgi ve yardıma ihtiyaç duyan öğrenciler ve kariyer planlaması aşamasındaki üniversite öğrencilerine, eğitim öğretim kurumu ziyaretlerinde ve kurum hizmet merkezlerinde, kendilerini, meslekleri ve eğitim olanaklarını tanımak, mesleki yönelim konusunda daha detaylı bilgiye sahip olmak arzusunda bulunan öğrencilere meslek danışmanlığı boyutunda bireysel

görüşmeler yapılmaktadır. Ayrıca öğrencilerden oluşan guruplara meslek seçiminin önemi, meslekler hakkında bilgiler, meslek seçiminde dikkat edilmesi gereken hususlar, mesleki eğitim olanakları vb. anlatıldığı gurup görüşmeleri de yapılmaktadır (İŞKUR Faaliyet Raporları 2018, Erişim Tarihi: 12.05.2019).

Tablo 11: İş Meslek Danışmanlığı Hizmetleri (2002-2018)

Yıllar	İş ve Meslek Danışmanlığı Bireysel Görüşmesi	İş ve Meslek Danışmanlığı Grup Görüşmesi (Kişi Sayısı)	İşyeri Ziyareti	Eğitim-Öğretim Kurumu Ziyareti
2002	8.915	-	40.749	-
2003	2.983	-	16.379	1
2004	4.066	-	15.291	-
2005	1.645	-	20.610	-
2006	2.124	41.111	19.117	274
2007	2.605	176.690	40.379	542
2008	4.154	214.585	35.939	404
2009	6.853	288.503	33.978	680
2010	19.724	320.219	42.025	583
2011	165.111	320.122	70.505	589
2012	841.493	271.326	183.373	2.090
2013	1.632.850	661.720	376.654	13.536
2014	2.564.340	981.238	410.734	19.854
2015	3.378.949	1.081.977	474.911	21.884
2016	4.072.924	1.185.264	552.505	23.528
2017	4.276.025	1.144.573	601.202	22.146
2018	5.928.010	1.122.636	663.715	28.786
Toplam	22.912.771	7.809.964	3.598.068	134.897

Kaynak: İŞKUR, <https://media.iskur.gov.tr/25441/2018-yili-faaliyet-raporu.pdf> (Erişim tarihi: 12.05.2019)

Dünya Bankası ve Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nce ile 2007 yılında hazırlanan "Katılımcı İşgücü Piyasası Değerlendirmeleri" toplantılarının hedefi; işverenleri, devlet yetkililerini, eğitimcileri ve gençleri, istihdam sorunları ve okuldan iş dünyasına geçiş konusu üzerinde tartışmaya katılmalarını sağlamaktır. Bu toplantının bitiminde anket formları gençler tarafından doldurulmuş ve anketin sonucunda işgücü piyasasıyla ilgili genel bilgilerin öğrenciler ile paylaşılmadığı saptanmıştır. İŞKUR, iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunmaktadır fakat kariyer danışmanlığı hizmeti öğrencilere bağlı buldukları eğitim kurumlarınca sunulacak bir hizmeti kapsamaktadır. Durum böyle iken maalesef okullarda kariyer danışmanlığı

hizmeti son derece kısıtlıdır. İşgücü piyasası hakkında ve meslek gurupları ile ilgili bilgilendirmeler yapacak, genç bireylerin isteklerini anlayıp, kişiliklerine yakın mesleği seçmelerine yardım edebilecek etkin bir sistem henüz uygulanamamaktadır (Yanbaşı, 2014:100).

3.4.5. Özel İstihdam Bürolarının Kurulması

4857 Sayılı İş Kanunu ile işe aracılık tekeli kaldırılıp, özel istihdam bürolarının açılmasına ve faaliyete başlamasına müsaade edilerek bu alanda yeni bir dönemin başlangıcına imkan vermiştir. Uygulamaya 2004 yılında başlanılmıştır. İstanbul gibi sanayinin fazlaca gelişmiş bulunduğu bölgelerde yoğunluk gösteren özel istihdam bürolarının işe yerleştirme aşamasındaki faaliyetinin değerlendirilmesi ve ilerleyen zamanlarda uygulanması gereken düzenlemeler ile ilgili bilgi vermesi açısından da oldukça önem teşkil etmektedir (Murat, Şahin, 2011: 404).

Özel istihdam bürolarının genel olarak düşünüldüğünde beklentileri karşılamada oldukça uzak olmasına rağmen, uygulamaya başlanıldığı 2004 yılından 2009 yılının sonlarına kadar 133.151'i kadın ve 54.139'u erkek, toplam sayı olarak 187.290 kişi işe yerleştirilmiş bulunmaktadır. Özel istihdam bürolarına 2006 yılında toplam 2.772.790 kişinin başvurduğu fakat bu kişilerden yalnızca % 0, 71'inin (19.789) işe yerleştirilmiş olduğu göz önüne alınırsa uygulamanın yetersiz olduğu görülecektir. Her şeye rağmen, özel istihdam bürolarının işe yerleştirme de kamunun elinde bulunan tekeli ortadan kaldırarak önemli bir aracı görevi üstlendiği bir gerçektir (Murat, Şahin, 2011: 406).

Tablo 12: Yaş Gruplarına Göre Özel İstihdam Büroları Faaliyetleri

Ocak-Şubat-Mart 2004 – Ekim-Kasım-Aralık 2018

YAŞ GRUPLARI	İŞE YERLEŞTİRME SAYISI		
	Erkek	Kadın	Toplam
15-19	10429	7821	18250
20-24	57838	40580	98418
25-29	84351	41214	125565
30-34	42220	22200	64420
35-39	20175	13516	33691
40-44	10500	8963	19463
45-49	6530	5887	12417
50-54	2215	2344	4559
55-59	1322	1194	2516
60-64	441	388	829
65 ve Daha Büyük	143	167	310
Genel Toplam	236164	144274	380438

Kaynak: İŞKUR, <https://www.iskur.gov.tr/ozel-istihdam-burolari/istatistiki-bilgiler/>

Tablo 6’da İŞKUR’a ait verilerden elde edilen bilgilerin ışında Özel İstihdam Büroları faaliyetlerinin kuruluşundan yani 2004 yılından 2018 yılına dek yaş guruplarına göre işe yerleştirme rakamları incelendiğinde en fazla işe yerleştirme sayısı 25-29 yaş gurubu aralığı olduğu dikkat çekmektedir. Bu yaş gurubu aralığında işe yerleştirilen sayısı 84.351 erkek, 41.214 kadın olmak üzere toplam sayı 125.565 olmuştur. En çok işe yerleştirilen ikinci yaş gurubu aralığı da toplam da 98.418 kişi olarak 20-24 yaş gurubu yer almaktadır. Bunlardan 57.838’i erkek 40.580’i de kadındır.

Genç işgücü olarak görülen 15-24 yaş aralığı toplamına baktığımızda ise 68.267 erkek, 48.401 kadın olmak üzere totalde 116.668 genç işe yerleştirilmiş olmasına rağmen işe yerleştirilen toplam işgücü sayısının üçte birine bile denk gelmemektedir. Oysaki işsizlik oranlarına baktığımızda genç işsizlik oranı genel işsizlik oranının neredede ise iki katıdır.

3.4.6. Çalışma Hayatının Esnekleştirilmesi

Küreselleşme ile birlikte, ulusal rekabetin önem kazanması ve Avrupa birliğine uyum sürecinin sonucu olarak, Türkiye’de 4857 sayılı İş Kanunu ile çalışma hayatında esnekliğin ilke olarak benimsendiği ve bu ilke ile çalışma sürelerinin esnekleştirilmesinin kabul edildiği görülmektedir. Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi aslında Türkiye’de yeni bir uygulama değildir. Yeni iş kanunundan önce, işletmeler tarafından, işçiler ya da işçi sendikası ile uzlaşarak çalışma sürelerinin esnekleştirildiği bilinmektedir. Yeni olan şey Türkiye’de çalışma sürelerinin esnekleştirilmesinin İş Kanunu içinde ilke olarak benimsenerek böylelikle kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğinin yasal bir şekilde düzenlenmiş olmasıdır (Kuzgun, 2005: 35).

Güvenceli esneklik uygulamalarında üç temel unsur bulunmaktadır. Bunlar iyi düşünülüp tasarlanma, eş zamanlılık ve dezavantajlı gruplara yönelik olma özellikleridir. İşgücü piyasasında olup olmadığına bakılmaksızın ilk önce gençler, kadınlar ve engelliler gibi bütün dezavantajlı grupları içine almalı ve bir tek sistem dahilinde olanlara odaklanılmamalıdır. Bu bilgiler doğrultusunda, Türkiye’de güvenceli esneklik uygulamasının etkinliğini sorgulamak gerekmekte olup, bu da esnek çalışmaya yönelik düzenlemelerin çalışma yaşamına hangi boyutta esneklik sağladığının ortaya konulmasından geçmektedir (Murat, Şahin, 2011: 412).

3.4.7. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonu

Ücret ve istihdam sübvansiyonları, genç işsizliğin ya da uzun süreli işsizliğin fazla olduğu özellikle dezavantajlı yerlerde, işsizlerin istihdamını ücret ya da istihdam sübvansiyonları ile destek vererek işgücü piyasasını canlandırmayı amaçlayan uygulamaları ifade eder. Sübvansiyonlar daha çok ekonomik gelişme dönemlerinde uygulanmaktadır. Bu uygulama dezavantajlı gruplarda sosyal dışlanmayı önlemek amacı ile istihdamı teşvik ederek aynı zamanda toplumsal bir hedefe de öncülük etmektedir. Sübvansiyonlu istihdamda atlanmaması gereken en önemli husus “fayda maliyet analizinin” düzgün bir şekilde yapılmasının zorunlu olmasıdır. Nedeni ise bu

uygulamada daha önce sübvansiyon edilmeden istihdam edilen işçilerin yerine sübvansiyon edilen işçilerin istihdam edilmesi ya da sübvansiyonlu işçileri işverenlerin işe kabul edip sübvansiyon süresi bittikten sonraki zamanda işten çıkartması mümkün olabilmektedir (Erol, 2013: 22).

Ücret Sübvansiyonları, genellikle firmalara veya nadiren de olsa bireylere devlet tarafından verilen finansal teşvikleri kapsamaktadır. Bahsi geçen teşvikler, gençler gibi özel grupların istihdamını artırmak için sık olmamak ile beraber başvurulan bir uygulamadır. Uygulanacağı işgücü piyasasının türüne ve yapısına göre sübvansiyonların etkinliği değişebilmektedir. Bu teşvikler iki yıl ya da altı ay gibi süreler verilebilmektedir. Ayrıca brüt maaşın yarısı ya da % 10'u olarak verilebilmekte veya işe başlaması ile beraber geçen zaman arttıkça miktar olarak da azalabilmektedir. Elbette ki teşvikler sayesinde işverenler yeni işçi almaya teşvik edilmektedir. Oluşan durumun başlıca nedeni ek işçi maliyetinin azalmasıdır. İkinci sebebi ise işverenin risklerini ücret destekleri ile bir nevi telafi ederek tecrübesizlikleri sebebi ile işe alınacak gençlere karşı takındıkları ayrımcı tutumlarını yumuşatmaya çalışmaktır (Erdayı, 2009: 150).

Sübvansiyonların olumlu etkilerinin yanında olumsuz etkilerinden de söz edilmektedir. Bu olumsuz etkilerden ilki işverenlerin toplam istihdamı artırmak yerine daha ileri yaşta çalışanları sübvansiyon edilen gençlerle değiştirmeleridir. Olası durumda sübvansiyon işsizliği azaltmayarak işsizliğin türünü değiştirecektir. İkinci olumsuz etkisi ise, maliyeti yüksek oluşu ve kaldırmak istendiğinde bazı grupların baskı unsuru oluşturabilecek olmasıdır. Uygulamadaki aksaklıklar, ödeme süreçleri ve miktarları ile destek verilecek grupların dikkatle seçilmesi, aynı zamanda etkin bir denetim mekanizmasıyla minimuma çekilebilir. Sonuç olarak genç işsizliğin çözüm sürecinde ücret sübvansiyonlarının uygulanabilirliği, ülkelerin zenginlikleri ile doğru orantılı olarak giden ve ikincil bir öneme sahip olan destekleyici bir politikadır (Bilen, 2015: 57).

3.5. Yasal Düzenlemelerde Genç İşsizliği

Bu bölümde Türkiye’de genç işsizliğini önlemeye yönelik özellikle 2000 yılı sonrası dönemde uygulanan yasal düzenlemelerden bahsedilmiş olup; Beş Yıllık Kalkınma Planları, Ulusal Programlar, İŞKUR’un Gençlere Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Programları, İŞKUR’ un Genç İstihdamını Artırmaya Yönelik Proje ve Faaliyetleri ve Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) başlıkları ile ele alınmıştır.

3.5.1. Beş Yıllık Kalkınma Planları

Türkiye’de planlı kalkınma döneminden itibaren işsizlik oranları sürekli artış göstermiş, özellikle genç işsizliği önemli bir sorun olarak görülmüş fakat bu sorunun çözümü ile ilgili kayda değer adımlar atılmamıştır. İşsizliği önlemeye, istihdamı artırmaya yönelik önlemler ilk defa 1963 yılından itibaren beşer yıllık dönemler halinde oluşturulan kalkınma planlarında yer almaya başlamıştır. 2000 yılından sonraki VIII., IX., ve X. Beş Yıllık Kalkınma planlarındaki düzenlemeler şu şekilde özetlenebilir.

2001-2005 dönemini kapsayan VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda istihdam artışının sağlanması ve işsizlik oranının azaltılması hedeflenerek, aktif işgücü politikalarına verilen önem artmıştır. İş gücünün ve istihdamın %74’lük kesiminin ortaokul mezunu, ilkokul mezunu, herhangi bir okuldan mezun olamamış ve okuma yazma bilmeyen kesimden oluştuğu saptanmış ve bu durum işgücü niteliğinin yükseltilmesi gereğini ortaya koymuştur. Aktif işgücü programları çerçevesinde işgücüne meslek kazandırılması ve İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin kurulması, meslek standartları sınav ve belgelendirme sisteminin kurulması, özel istihdam bürolarının faaliyet göstermesine imkan sağlanması hedeflenmiştir (DPT, 2002: 228).

2007-2013 dönemindeki IX. Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda İstihdamın artırılması ile ilgili genel olarak; istihdam hedefli sürdürülebilir bir büyüme kapsamında, bilgi toplumu ve rekabetçi bir ekonominin gerektirdiği istikamet de kaliteli insan kaynaklarının yetiştirilmesi, istihdam olanaklarının geliştirilmesi, işgücü

piyasaşının etkinleştirilmesi ve işsizliğin azaltılmasının sağlanması hedeflenmiştir (DPT, 2006: 91).

İşgücü piyasasının geliştirilmesine yönelik olarak; işgücü piyasasında zorluklar ile karşılaşan, gençler, kadınlar, eski hükümlüler, uzun süreli işsizler ve özürlüler için fırsat eşitliğinin sağlanacağı, genç kesimin işgücü piyasasında tecrübe edinmelerini sağlayan programların geliştirilmesi hedeflenmiştir (DPT, 2006: 92).

Eğitimin İşgücü talebine duyarlılığının artırılmasına yönelik olarak; mesleki ve teknik eğitimde modüler ve esnek bir modele geçilip, yükseköğretim ve ortaöğretim seviyesindeki, mesleki eğitim, program tamamiyetini temel alan, tek bir yapıya dönüştürülecek, kaliteli işgücünün yetiştirilmesi için mesleki eğitimde uygulamalı eğitime öncelik verilecektir. Öğrencilere takım halinde çalışabilme, problemleri çözüme kavuşturabilme, karar verebilme, mesuliyet alabilme gibi işgücü piyasasında gereken becerilere ehil öğrenciler yetiştirebilmek adına hedefler belirlenmiştir (DPT, 2006: 93).

20013-2018 dönemindeki X. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda temel amaç ve hedef, insana yakışır iş fırsatlarının toplumun bütün kesimlerine sunulduğu, işgücü niteliğinin yükseltilerek aktif kullanılan, güvenceli esneklik yaklaşımının benimsendiği, iş sağlığı ve güvenliği ile toplumsal cinsiyet eşitliği şartlarının iyileştirildiği bir işgücü piyasasına kavuşmaktır (Kalkınma Bakanlığı, 2013: 47).

İstihdam ve çalışma hayatına yönelik olarak; öncelikli olarak kadınlar ve gençlerde olmak şartı ile ve istihdamın ve işgücüne katılımın yükseltilmesi, kayıt dışı istihdamın önüne geçilmesi, işsizliğin en aza indirilmesi, işgücü kalitesinin yükseltilmesi konularına önem verilmiştir (Kalkınma Bakanlığı, 2013: 46).

Ayrıca istihdam teşvikleri etkinleştirilecek, istihdama ve işgücüne iştirakin çoğaltılması amacı aile ve iş yaşamı uyumlaştırma politikaları oluşturulacaktır. İşgücünün eğitim seviyesi yükseltilerek, işgücü piyasasının istediği ustalığın edinebilmesi adına yaşam boyu eğitime öncelik gösterilecektir. Mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri ilk önce olmak üzere aktif işgücü politikaları yaygın hale getirilecektir (Kalkınma Bakanlığı, 2013: 47).

3.5.2. Ulusal Programlar

Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı, Türkiye'nin Avrupa Birliğine katılım sürecinde, kısa ve orta vadede gerçekleştirilmesi öngörülen çalışmaları kapsamakta olup, programlarda yürürlükteki AB mevzuatı, taslak halindeki Türk mevzuatı, uyum esasına dayalı olarak öngörülen değişikliklerin kapsamı, yapılması gerekenlerden sorumlu kurum ve yapılacak değişikliklerin maliyetleri yer almaktadır.

3.5.2.1. 2001 Yılı Ulusal Programı

Son derece uzun ve ayrıntılı olan 2001 Yılı Ulusal Programının işgücü piyasası ile ilgili gerçekleşmesi öngörülen somut faaliyetlerini özetleyecek olursak: İstihdam hizmetlerinin yeniden yapılandırılması adına Türkiye İş Kurumu kurularak, üçlü bir temsil yapısının bulunduğu yönetim sistemi gerçekleştirilmiştir. Bununla birlikte, işsizlik sigortası ve meslek standartları, özel istihdam büroları, sınav ve geliştirme sistemi uygulamaya konulmuştur. Faaliyetlerin uygulanmasından sorumlu olarak İŞ-KUR yasasının çıkarılması, Meslek Standartları Kurumunun oluşturulması öngörülmüştür. Sosyal güvenlik ile ilgili olarak ise: Sosyal güvenlik kuruluşlarının daha aktif ve saydam bir yapıya sahip olması, Sosyal Sigortalar Kurumu, , BAĞ-KUR, Emekli Sandığı arasında koordinasyonun olması, sosyal güvenlik kuruluşlarının gelirlerinin yükseltilmesi gerekliliği ile aktif bir fon yönetimi kurulması bu kapsamda öngörülen çalışmalardır. (Olgun Özen, 2015: 92).

İş güvencesine ilişkin yasal düzenlemeler gerçekleştirilecektir. 15-18 yaşlar arasındaki çocukların çalışabilecekleri işlerin ve bu işlerin bulunduğu sektörlerin belirlenmesi ile ilgili hazırlık çalışmalarının tamamlanması gerekecektir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda gerekli olan değişikliklerin yapılması gerekmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu oluşturulacaktır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Meclisi kurulacaktır (Kuvvetli Yavaş, 2010: 126).

3.5.2.2. 2003 Yılı Ulusal Programı

Aktif işgücü politikalarının yürütülmesi amacıyla;

- İstihdam hizmetlerinde etkinliği artırmak
- Özel istihdam bürolarının faaliyet göstermelerine olanak sağlamak
- İşsizlerle beceri seviyesi az olan işçilerin niteliklerini çoğaltarak, üretken istihdamda çalışmalarını teşvik etmek
- Meslek standartları sınav ve belgelendirme sistemi oluşturmak
- Mesleki danışmanlık sistemi kurmak
- İşgücü piyasası kararlarının oluşturulmasında etkinliği artırmak için istihdam ve eğitim projesi uygulanmaktadır.

İstihdam ve eğitim projesi çerçevesinde; İş ve İşçi Bulma Kurumunun personeli eğitimden geçirilmiş, 81 bin işsiz kişiye beceri kazandırma kursları verilmiş, mesleki danışmanlık sistemi kurulması ve işgücü enformasyon sisteminin geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapılmış ve 250 meslekte meslek standardı ve sınav soru bankası geliştirilmiştir (T.C Avrupa Birliği Bakanlığı Türkiye Ulusal Programı 2003: 625).

2003 Yılı Ulusal Programı'nın ekonomik kriterler bölümünde işgücü piyasasında olması öngörülen yapısal değişimlere değinilmiştir. İşgücü piyasasında çalışma çağındaki nüfus da hızlı bir şekilde artış yaşanırken istihdam yaratma kapasitesinin yetersiz kaldığından bahsedilmiştir. İstikrarlı bir ekonomi ve üretken yatırımların çoğaltılması yolu ile sorunun çözüme ulaşılabileceğine dikkat çekilmiştir. Bu kapsamda şunların gerçekleştirilmesi öngörülmüştür (Olgun Özen, 2015: 93):

- Özellikle gençlere, kadınlara ve özürllülere yönelik işsizliği önlemek amacı ile tedbirler alınacaktır.
- İş gücü piyasası ve çalışma hayatı veri tabanının güçlendirilmesi hedefi ile sivil toplum kuruluşlarına ve veri üreticisi kamu kurum ve kuruluşlarına destek verilecektir

- KOBİ'lerin istihdam yaratma kapasitelerinden faydalanılarak KOBİ'lere yönelik eğitim, finansman, proje, ve teknoloji alanındaki desteklerin fazlalaştırılması hedeflenmektedir.
- Tarım sektöründen ayrılan kişilerin başka sektörlerde katılım sağlamasını basitleştirici önlemler alınacaktır.
- Meslek standartları, sınav ve belgelendirme sisteminin kurulması ile ilgili yasal düzenlemeler tamamlanacaktır.

3.5.2.3. 2008 Yılı Ulusal Programı

2008 yılı ulusal programında da ekonomik kriterler altında sosyal güvenlik, kayıt dışı istihdam, , işgücü piyasası önceliklerine yer verilmiş, sosyal politika ve istihdam başlığında sendikalar, ulusal istihdam politikası, sosyal diyalog gibi konularda yer almıştır. İşgücü piyasası ile ilgili;

- 2008 yılı ulusal programında istihdam politikasının temel hedefleri olarak istihdam imkânlarının geliştirilmesi
- Eğitim ve iş piyasası arasındaki bağın güçlendirilmesi
- İşgücü piyasasının etkinliğinin artırılması
- İşgücü piyasası ihtiyaçları esas alınmak suretiyle aktif işgücü programlarının geliştirilmesi
- Dezavantajlı grupların işgücü piyasasına katılımlarına yönelik eşit fırsatlar sunulması
- Kayıt dışı istihdamın azaltılması ve düzgün işlerin çoğaltılması sayılmıştır.

Bu kapsamda şunların gerçekleştirilmesi öngörülmüştür (Olgun Özen, 2015: 95):

- Genç işsizlere ve kadınlara iş kurma konusunda mesleki eğitim, iş geliştirme eğitimleri, bilgi, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri verilecektir.
- İşgücü piyasası bilgi sistemi oluşturulacaktır

- İşgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu bilgi, beceri ve yeterlilikler Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından geliştirilecek, meslek standartları belirlenecektir.
- Aktif işgücü programları etkin olarak uygulanıp yaygınlaştırılacak ve bu doğrultuda verilen hizmetler çoğaltılacaktır. Bu bağlamda, özellikle tarım sektöründen ayrılan niteliksiz işgücünün, gençlerin, kadınların ve özürülülerin istihdam edilebilirliklerini çoğaltacak, nitelik ve beceri seviyelerini arttıracak programlara öncelik verilecektir.

Sosyal Politika ve İstihdam başlığı altında şunlar hedeflenmiştir (ABGS, 2008 Yılı Ulusal Programı, Erişim Tarihi: 22.05.2019):

- 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu sendikal özgürlükleri arttıracak şekilde yeniden düzenlenecek
- 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu kamu görevlilerine tanınan sendikal özgürlükleri arttıracak şekilde yeniden düzenlenecek
- İş sağlığı ve güvenliği alanındaki AB mevzuatına uyum sağlanması amacı ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çıkartılacak
- İşgücü piyasasını ve sosyal gelişmeleri izleme ve değerlendirme çalışmalarının artırılması amacıyla Türkiye İş Kurumunun kapasitesi güçlendirilecek

3.5.3. İŞKUR'un Gençlere Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Programları

Türkiye'de iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetinin kamu görevi adına devlet eliyle yürütülmesi ilk defa 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı iş kanunu ile düzenlenmiştir. 4837 sayılı kanunla ise 1946 yılında iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetlerinden sorumlu olmak üzere İş ve İşçi Bulma Kurumu kurulmuş bulunmaktadır. 1990'lı yıllardan itibaren oluşan ekonomik, sosyal ve teknolojik değişimler ile beraber daha kaliteli hizmet sunan bir istihdam kurumunun gerekliliği ile 5 Temmuz 2003 tarihinde 4904 sayılı kanun ile Türkiye İş Kurumu kurulmuştur.

Avrupa Birliği müktesebatına uygun bir şekilde hazırlanan bu kanunla kurum gelişmiş ülkelerdeki kamu istihdam kurumlarındaki gibi bir yapıya kavuşturularak 88 sayılı ILO sözleşmesinin 10.maddesini gereği olarak Türkiye İş Kurumu'nda da sosyal tarafların yönetime katılması sağlanmıştır (5. Genel Kurul Çalışma Raporu, 2009: 35).

Kurum daha önce mesleki rehabilitasyon, mesleğe yönelme, iş ve meslek eğitimi, işgücü eğitimi vb. aktif programlar uygulamış olsa da bu programların sayısı 1994'ten sonra Dünya Bankası ve Avrupa Birliği projeleri ile genişletilmiş olup 2009 yılı 5. Genel Kurul Çalışma Raporunda belirtildiği üzere kurumun görevleri şu şekilde düzenlenmiştir (Kayalı, 2015: 158):

- Ulusal istihdam politikası düzenlenmesine katkıda bulunmak
- İşgücü piyasası bilgi hizmetlerini yürütmek
- İş ve işçi bulma faaliyetlerinde bulunmak
- Aktif işgücü programlarını uygulamak
- Pasif işgücü programlarını uygulamak

2008-2012 Stratejik Planı'nda belirlenen amaçlar doğrultusunda işsizliğin dolayısıyla da genç işsizliğin önlenmesine yönelik amaçlar şunlardır (5. Genel Kurul Çalışma Raporu, 2009: 39):

- İşgücü piyasasına ilişkin nitelikli, kapsamlı ve güncel verilere ulaşmayı sağlayan bir işgücü piyasası bilgi sistemi geliştirmek
- İşgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik, Avrupa istihdam stratejileri ile uyumlu aktif istihdam tedbirleri geliştirmek
- İstihdam hizmetlerinin çeşitliliğini arttırarak, işe yerleştirmelerde etkin olmak

2018 yılına gelindiğinde ise istihdamın artırılması amacı ile önemli hizmet ve teşvikler hayata geçirilmiş olup, kurumun görevleri yeniden şu şekilde düzenlenmiştir (İŞKUR, Faaliyet Raporu 2018:2):

- Ulusal istihdam politikasının oluşturulması, istihdamın korunması ve geliştirilmesi, işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak, işsizlik sigortası işlemlerini yürütmek
- İşgücü piyasası verilerini, derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamak, İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulunu oluşturmak ve çalışmalarının koordinasyonunu sağlamak, işgücü ihtiyaç analizlerini yapmak, yaptırmak
- İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmak üzere işgücü yetiştirmek, mesleki eğitim ve işgücü uyum programları yapmak, istihdamdaki işgücüne eğitim seminerleri yapmak
- İşgücünün uygun işlere yerleştirilmelerine ve çeşitli işler için uygun işgücü bulunmasına ve yurt dışı hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmek, özel istihdam büroları ile ilgili görevleri yapmak, işverenlerin yurt dışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracığı işçileri temin etmek
- Kurum faaliyet alanı ile ilgili ihalelere katılmak suretiyle, yurt içinde veya uluslararası kurum ve kuruluşlara eğitim ve danışmanlık hizmeti vermek
- Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti'nin taraf olduğu Kurumun görev alanına giren anlaşma, sözleşme ve tavsiye kararlarını uygulamak, Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşların işgücü, istihdam ve çalışma hayatına dair aldıkları kararları izlemek

Türkiye İş Kurumu'nun istihdamın artırılması ve özellikle genç işgücü niteliklerinin geliştirilmesi amacı ile uyguladığı aktif işgücü programları şunlardır (İŞKUR, Faaliyet Raporu 2018: 41):

- Mesleki deneyim eksikliği bulunan öğrencilere ve işsizlere yönelik işbaşı eğitim programları
- Mesleki eğitim kursları ve rehabilitasyon faaliyetleri
- Girişimcilik eğitim programları,

- Özel politika ve uygulama gerektiren kişilere yönelik olarak proje bazlı mesleki eğitim kursları
- İşe ve işyerine uyum projeleri ve istihdam odaklı mesleki eğitim kursları, engelli olup kendi işini kurmak isteyenlere yönelik hibe destekleri

Tablo 13: Türkiye İş Kurumu 2018 Yılı Kurs ve Programlardan Yararlanan Sayıları

KURS / PROGRAM TÜRÜ	KURS / PROGRAM SAYISI	KURSİYER / KATILIMCI SAYISI		
		Erkek	Kadın	Toplam
Mesleki Eğitim Kursu	5.648	32.173	85.066	117.239
Girişimcilik Eğitim Programı	3.679	40.806	40.377	81.183
İşbaşı Eğitim Programı	95.445	141.306	159.206	300.512
Genel Toplam	104.772	214.285	284.649	498.934

Kaynak: İŞKUR, Faaliyet Raporu Erişim Tarihi: 17.05.2019

2018 yılında Türkiye İş Kurumunun açmış olduğu kurs/program sayısı 104.772, bu kurslara katılan erkek ve kadın toplam katılımcı sayısı ise 498.934 kişi olmuştur.

Tablo 14: Türkiye İş Kurumu 2018 Yılı Kurs ve Programlardan Yararlananların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yaş Aralığı	Erkek	Kadın	Toplam
15-19	33.769	32.047	65.816
20-24	68.686	81.790	150.476
25-29	45.732	48.214	93.946
30-34	25.645	34.674	60.319
35-39	18.079	34.582	52.661
40-44	11.141	25.900	37.041
45-49	6.392	15.689	22.081
50-54	2.846	7.691	10.537
55-59	1.320	2.855	4.175
60-64	500	927	1.427
65+	175	280	455
TOPLAM	214.285	284.649	498.934

Kaynak: İŞKUR, Faaliyet Raporu Erişim Tarihi: 17.05.2019

Tablodan da anlaşıldığı üzere İŞKUR'un sadece 2018 yılındaki açmış olduğu kurs ve programlardan yararlanan toplam katılımcı sayısı 498.934 kişi olup bunların 216.292 kişisi 15-24 yaş aralığındaki genç katılımcıdan oluşmaktadır. Toplam katılımcı sayısının neredeyse yarıya yakını bu yaş gurubuna aittir.

Tablo 15: Türkiye İş Kurumu 2018 Yılı Kurs ve Programlardan Yararlananların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Öğrenim Durumu	Erkek	Kadın	Toplam
Okur Yazar Olmayan	1.057	1.262	2.319
Okur Yazar	4.687	10.060	14.747
İlköğretim	90.562	116.571	207.133
Ortaöğretim (Lise ve Dengi)	70.457	83.706	154.163
Ön lisans	20.395	36.671	57.066
Lisans	26.255	35.370	61.625
Yüksek Lisans	826	967	1.793
Doktora	46	42	88
Genel Toplam	214.285	284.649	498.934

Kaynak: İŞKUR, Faaliyet Raporu Erişim Tarihi: 17.05.2019

İŞKUR'un 2018 yılındaki açtığı kurs ve programlarından yararlanan katılımcılarının eğitim durumlarına baktığımızda ise 207.133 kişi ile en fazla katılımı ilköğretim mezunlarının gösterdiğini ve ikinci sırada da 154.163 kişi ile ortaöğretim mezunlarının takip ettiğini görmekteyiz.

Kurumun Orta Vadeli Program'ında (2018-2020) temel amaç; makroekonomik istikrarın korunması, beşeri sermaye ve işgücü kalitesinin artırılması, yüksek katma değerli üretimin yaygınlaştırılması, iş ve yatırım ortamının iyileştirilmesi ve kamuda kurumsal kalitenin artırılması yoluyla büyümenin hızlandırılması, istihdamın artırılması ve gelir dağılımının iyileştirilmesidir. Özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması ile ilgili olarak ise ne istihdamda ne eğitimde olan gençlerin profilleri belirlenerek, bu kişilerin işgücüne ve istihdama

katılımlarını destekleyecek birey, aile ve toplum odaklı bütüncül bir mekanizma geliştirileceği belirtilmiştir (İŞKUR, Faaliyet Raporu 2018: 21-22).

3.5.4. İŞKUR' un Genç İstihdamını Arttırmaya Yönelik Proje Ve Faaliyetleri

İŞKUR'un dolaylı ya da doğrudan genç istihdamının artırılması ile ilgi yürütmüş olduğu uluslararası kuruluşlar ile birtakım proje ve faaliyetleri bulunmaktadır. Bunlar daha çok AB Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) projeleridir. Kurumun gençler ile ilgi olarak tamamlanmış projelerinden bazıları şunlardır (İŞKUR, Projeler, Erişim Tarihi: 20.05.2019):

- **Aktif İşgücü Programları Projesi (AİPP- I) (2003-2006):** Projenin hedef gurubu, gençler, kadınlar, uzun süreli işsizler, engelliler, hükümlü ve eski hükümlüler ve diğer risk gruplarıdır. Proje kapsamında işgücü piyasası politikası ve analizi ile ilgili kapasite geliştirme faaliyetleri ile tanınırlık çalışmaları yürütülmüştür. Ayrıca işsizlerin ve işsizlik riskinde bulunan kişilerin istihdam edilebilirliklerinin arttırılabilmesi ve girişimciliğin geliştirilmesi hedeflenmiştir.
- **Herkes için İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması (BM Ortak Programı) (2008-2011):** Projenin hedef kitlesi, işsiz işe yerleştirme hizmetlerinden haberi olmayan ya da bunun gibi hizmetlere ulaşamayan, göç etmiş ailelerden gelen gençleri de kapsayan 15-24 yaş arası genç erkek ve kadınlardan oluşmaktadır. Program, genç kesimde işsizliğin azaltılmasını ve özellikle genç kadınların işgücüne katılımının çoğalmasını, BM Ortak Programı sonunda genç işsizlerin insana yakışır işlere yerleştirilme oranının artırılmasını hedeflemiştir.
- **Aktif İstihdam Tedbirleri ve Yerel Düzeyde Türkiye İş Kurumu'na Destek Projesi (AİPP - II) (2008-2010):** Projenin amacı gençlerin ve kadınların istihdama girişlerini desteklemektir. Hibe planı kapsamında 25

ilde gençlerin ve kadınların istihdamını artırabilmek adına 101 hibe projesi desteklenmiştir.

- **Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu (2010-2013):** Projenin amacı, işgücü piyasasına gençlerin katılımını teşvik etmek, girişimcilik kapasitelerini arttırmak hedefi ile işgücü piyasası tedbirleri geliştirip uygulamaktır. Proje kapsamında 127 hibe projesi desteklenmiş; kendi işini kuracak genç girişimcilere rehberlik ve danışmanlık hizmetleri, girişimcilik eğitimleri, okuldan işe geçişi kolaylaştıracak staj imkânları, girişimcilik ve kariyer günleri düzenlenmiştir.
- **Sektörel Yatırım Alanlarında Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu (2016-2017):** Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti eş finansmanı ile yürütülen projenin amacı, hibe projelerinin desteklenmesi yoluyla 15-29 yaş arası işsiz veya eğitime devam eden gençlerin istihdam edilebilirliklerinin ve girişimcilik becerilerinin geliştirilmesidir. Proje kapsamında 33 ilde 56 hibe projesi desteklenmiştir. Desteklenen hibe projeleri ile gençlerin mesleki açıdan beceri ve tecrübe kazanmaları, okuldan işe geçişi basitleştirecek işbaşı eğitim ve staj imkânları sağlanmış ve girişimcilik eğitimleri verilmiştir.

Genç işgücünün niteliklerinin artırılması ile ilgili İŞKUR'un mesleki eğitim hizmetlerinin kapsamı ve içeriği önemlidir. Ancak ülkemizde genç işsizliğinin nedenlerine yalnızca arz yönlü bakmamak gerekir. Ekonominin istihdam yaratmamasının altında yatan yapısal sebepleri de dikkate alan, talep yönlü politikalara da ihtiyaç duyulduğu unutmamalıdır. Ayrıca Türkiye'de İŞKUR'dan başka, birtakım kamu kurum ve kuruluşların yürüttüğü programlar arasında eşgüdümün olduğu ortak hedefler de bulunmalıdır. Bu programların en büyük eksikliği ise sonuçlarının analiz edilebilecek izleme ve değerlendirme mekanizmalarının olmamasıdır. Bu da ulusal bütçe ve AB fonları ile finanse edilen maliyeti çok yüksek olan programların güvenilirliğini azaltmaktadır (Kayalı, 2015: 160).

3.5.5. Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023)

30 Mayıs 2014 tarihinde Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe giren Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) işgücü piyasasındaki yapısal sorunların çözülmesi, orta ve uzun vadede büyümenin istihdama katkısını artırmak suretiyle işsizlik sorununa kalıcı çözümler getirilmesi amacı ile hazırlanmıştır. Stratejinin temel hedefleri şunlardır (İŞKUR, Faaliyet Raporu 2018: 23):

- İşsizlik oranı 2023 yılında % 5 düzeylerine indirilecektir.
- İstihdam oranı 2023 yılında % 55 düzeyine yükseltilecektir.
- Tarım dışı sektörde kayıt dışı istihdam oranı, 2023 yılında % 15'in altına düşürülecektir.

Ulusal İstihdam Stratejisi'nde belirlenen hedeflere ulaşmak amacıyla İŞKUR'un sorumlu/ilgili kurum olarak yer aldığı politikalardan genç işsizlik ile ilgili olanlarını ise şöyle sıralayabiliriz (İŞKUR, Faaliyet Raporu 2018: 24):

- Genç işsizliği azaltılacaktır
- Eğitim-İşgücü piyasası arasında uyum sağlanacaktır.
- MBRD Hizmetleri çerçevesinde İŞKUR ve MEB hizmetleri artırılıp yaygınlaştırılacaktır.
- Üniversitelerin kariyer merkezleri yaygınlaştırılarak öğrencilere iş arama ve bulma teknikleri konusundaki rehberlik faaliyetleri artırılacaktır.
- Yükseköğrenim mezunlarının İŞKUR'a kayıt olmaları sağlanacaktır.
- Aktif İşgücü Piyasası Politikaları (AİPP) yaygınlaştırılarak etkinliği artırılacaktır.
- Güvenceli esneklik hakkında işçi ve işverenlerin farkındalığı artırılacaktır.
- Kadınların işgücüne katılma oranı ve istihdamı artırılacak, kayıt dışı istihdam ile mücadele edilecektir.

Ülkemizde işgücü piyasasında genç işsizliğinin yüksekliği ve ilk kez iş arayan gençlerde uzun süre iş arayanların daha fazla oluşu, nitelik ve beceri uyumsuzluklarının olduğunu göstermektedir. İşverenlerin talep ettiği nitelik ve özelliklere sahip olmamaları gençlerin iş arama sürelerinin daha da uzamasına neden

olmaktadır. Arz ve talep arasındaki bu uyumsuzluk, mevcut işlerle işgücünün eşleşmesini engellemesi ile birlikte, işsizlik oranları üzerinde yukarı yönlü bir baskıya da neden olmaktadır(ÇSGB, Ulusal İstihdam Stratejisi, 2017: 24).

Türkiye’de genç nüfus artışı ve eğitimin kalitesi ile ilgili sorunlar son derece önemlidir. İşgücü piyasasında istihdam edilenlerin eğitim düzeylerinin dağılımına bakıldığında eğitilmiş kişiler açısından istihdam olanakları daha azdır. Genellikle yüksek eğitilmiş işgücüne uygun işler daha çok kamu sektöründe yaratılmaktayken, özel sektördeki büyümenin temel kaynakları çoğunlukla “niteliksiz işgücü” talebini doğurmaktadır. Talep kesiminin daha çok ihtiyaç duyduğu işgücünün beden işçisi, satış danışmanı, servis elemanı, temizlik ve güvenlik görevlisi vb. niteliksiz personelden oluşmaktadır. İstihdam edilenlerin büyük bir bölümünün lise altı eğitime sahip olması, Türkiye’de hâlihazırda eğitilmiş işgücünü absorbe edebilecek ya da gelecekte yüksek nitelik ve becerilere sahip işgücüne talep yaratacak bir işgücü piyasası yapısının tam olarak oluşturulamadığı söylenebilmektedir.

Eğitim ve öğretimin işgücü piyasası ihtiyaçlarını karşılaması ve hayat boyu öğrenme temelinde herkes için ulaşılabilir hale getirilerek iş gücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması amacı ile şunlar hedeflenmiştir (ÇSGB, Ulusal İstihdam Stratejisi, 2017: 26):

- Öğrencilere ve velilere yönelik yürütülen meslek tanıtımı faaliyetlerinin etkinliği artırılacaktır
- 2023 yılına kadar iş piyasasının ihtiyaç duyduğu bütün meslek guruplarında standartlar ve yeterlilikler hazırlanacaktır.
- Eğitime erişim ve devamının önündeki engeller kaldırılacaktır.
- Mesleki ve teknik eğitim müfredatında uygulamanın payı 2018 yılı itibarı ile artırılacaktır.
- 2018 yılı itibarıyla düzenli olarak mezunlara ilişkin istihdam izleme araştırmaları yapılacaktır.
- HBÖ’ ye katılım oranı 2023 yılına kadar % 15’lere çıkarılacaktır
- Aktif işgücü programlarının ulusal ve yerel düzeyde izlenmesini sağlayacak sistemler geliştirilecektir

- 2018 yılı itibarıyla çatı bir işgücü piyasası bilgi ve izleme sistemi tasarlanacaktır

SONUÇ

Küreselleşme ile beraber hızla değişen teknoloji, uluslararası rekabetin artması ve bilgi ekonomisi, işgücü piyasalarını da etkilemiş; eğitilmiş, donanımlı, dinamik genç işgücüne olan ihtiyacı artırmıştır. Tüm dünya ülkeleri için zaten problem olan genel anlamda işsizlik ve özellikle de genç işsizliği, genç nüfusa sahip olan ülkemiz için, üzerinde ciddi anlamda düşünülmesi gereken bir konu haline gelmiştir.

Teknolojinin baş döndürücü bir hızla yaşandığı globalleşen günümüz dünyasında, gençlerin kendilerini daha fazla geliştirmek arzusunda olduğu, yüksek eğitime daha fazla önem vermek zorunda kaldıkları bir döneme girilmiş durumdadır. Fakat alınan eğitimin, iş dünyasında yeterli olup olmadığı ya da işgücü piyasası ile eğitim sisteminin hangi oranda eşgüdümüne sahip olduğu tartışma konusudur. Bunun dışında, teknoloji çağında doğup büyüyen genç kesimin iş piyasasından beklentileri, işverenlerin genç işgücüne karşı tutum ve davranışları da oldukça önemlidir.

Genç, dinamik, yaratıcı, yeni teknikleri ve teknolojiyi daha hızlı öğrenip uygulayabilen bir topluma sahip olmak, aslında o ülke için bir avantaj olabileceken, genç işgücünün iş piyasasına başarılı bir şekilde entegre edilememesi bu avantaj durumunu dezavantaja dönüştürmektedir. Gençlerin işsiz kalmaları, psikolojik, sosyal ve ekonomik açıdan hem bireysel hem de toplumsal anlamda ciddi sorunlara yol açarak toplumun refah düzeyini düşürmekte, kalkınmasının önünde bir engel teşkil etmektedir.

Birçok ülkede son zamanlarda işsizlik ve genç işsizliği sorunun üzerinde önemle durmakta ve bu sorunu çözmeye yönelik çeşitli politikaların geliştirildiği görülmektedir. Türkiye’de de, ekonomi politikalarının değişiminin ve gelişiminin bu anlamda, dünya genelinde oluşan değişim ve gelişmeler ile paralellik gösterdiğini söylemek mümkündür.

Dünya genelinde istihdam politikaları, aktif ve pasif olarak uygulama alanı bulmaktadır. Gelişmiş ülkelerde, işsizliğin sadece ekonomik ve sosyal olumsuz sonuçlarını bir nebze azaltmak adına uygulanan pasif istihdam politikalarının yetersiz

kaldığı ve işsizliğin çoğalması ile birlikte getirmiş olduğu ek maliyetlerden dolayı tercih edilmemekte, onun yerine aktif istihdam politikalarına ağırlık verilmektedir.

Türkiye’de, Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren işsizlik probleminin başladığını ve günümüze kadar geldiğini görmekteyiz. Bu sorunun çözümlenebilmesi için gerekli politikaların uygulanmaya başlaması, 1960 yılı planlı döneme dayanmaktadır. Beş yıllık kalkınma planlarında, işsizlikle mücadele amacıyla teorik olarak aktif ve pasif istihdam politikalarına yer verilmiş olduğunu, fakat pratik de bu planların yeterince uygulama alanı bulamadığını söyleyebiliriz. Sonraki dönemlerde ise aktif işgücü politikalarına daha fazla önemin verilmiş, çalışanların bilgi ve beceri düzeylerini yükseltmek adına çeşitli programlar uygulanmıştır.

Özellikle 2008 yılında meydana gelen küresel ekonomik kriz, tüm gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeleri derinden etkilediği gibi ülkemizi de etkilemiş, reel kesimde önemli kayıplar verilmiştir. Bu dönemdeki büyüme, işsizlik ve enflasyon rakamları, ülkemizin büyük çapta bir daralma yaşadığını göstermektedir. Yaşanan küresel kriz, zaten hali hazırda problem teşkil eden ve önceki yıllarda % 20 seviyelerinde olan genç işsizlik oranının % 25 seviyesine yükselmesine sebep olmuştur. 2000 yılı ile içinde bulunduğumuz 2019 yılının şubat ayı verilerine baktığımızda ise genç işsizlik oranının % 13,1’ den % 26,1’e yükseldiğini yani tam olarak iki katına çıktığını görmekteyiz.

2008 küresel kriz sonrasında, kredi piyasalarında yaşanan şoklar, yatırımların azalmasına ve piyasalardaki güvensizliğin artmasına neden olurken, yatırım, üretim ve tüketim düzeyinin gerilemesine, ekonomik büyümenin yavaşlamasına ve milyonlarca genç insanın işsiz kalmasına yol açmıştır. Ekonomik büyüme sürecinde yaşanan dalgalanmalar ve krizler en çok genç kesimi etkilemektedir. Çünkü gençlerdeki tecrübe eksikliği, mesleki eğitim maliyetlerinin yüksekliği vb. sebeplerle işverenlere ek maliyetler yükledikleri için istihdamda tercih sebebi olmamaktadırlar.

Genel olarak Türkiye’nin yapısal özelliklerini incelediğimizde, ülkenin yeterince istihdam olanakları yaratamadığını görmekteyiz. Ülkemizde genç nüfusun fazla olması, kırsal kesimden kentlere göçlerin yoğunluğu, eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki eşgüdümsüzlük, enformel sektörlerin çoğalması, nitelikli işgücü

açığı, teknolojinin hızına uyum sağlamada çekilen güçlükler, genç işsizlik oranının artmasına neden olan yapısal sebeplerdendir. Ayrıca istihdamın yapısı ile ilgili bir sorun olan kayıt dışı istihdamın yaygın olması da, işsizlik sorununu tetiklemektedir. İşsizlik sorununu çözebilecek ekonomik politikaların yetersizliği dolayısı ile işsizlik oranları artarken, bu durumu telafi etmek isteyen işgücü piyasası da, düşük ücret ve düşük verimlilik ile sonuçlanan kayıt dışı istihdamı artırmaktadır. Geçici olarak kayıt dışı istihdamda çözüm bulan gençlerin bu yönelimleri, ülkenin zaten önemli bir problemi olan işsizlik sorununun, daha da artması gibi bir nevi kısır döngü oluşmasına sebebiyet vermektedir.

İşgücü piyasasında yaşanan önemli sorunlardan bir tanesi de, eğitim ve istihdam arasındaki eşgüdümsüzlük problemidir. Genel olarak baktığımızda, gençlerin eğitim seviyesi yükselmesine rağmen, en fazla işsizlik oranı yine yükseköğrenim görmüş gençler arasında yaşanmaktadır. Çünkü gençler, tecrübe eksikliği, işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan niteliklere sahip olamama, iş arama konusunda yeterince bilgiye sahip olamama durumlarını yaşarken, rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetlerinin yeterli seviyeye ulaşamamış olması, yeterince yeni iş imkanları yaratılamaması gibi sebeplerle de istihdama kolay kolay katılamamaktadırlar.

Bir taraftan eğitim imkanlarını yükseltip, gençlerin oluşan yeni teknoloji çağına uyumlu, donanımlı gençler olması sağlanırken, diğer taraftan eğitilmiş gençlerin niteliklerine karşılık gelen, yeni iş imkanları yaratılamaması, işgücü arzı ve talebi arasındaki uyum probleminin varlığını göstermektedir.

Genç işsizlik oranı, genel işsizlik oranının yaklaşık iki katı seviyesindedir. Tarım sektöründe çalışanların yüksekliği, turizm ve inşaat gibi sektörlerin istihdamda önemli bir payının olması, bu sektörlerin yapısından kaynaklanan, belirli mevsimlerde istihdam oranları artarken, belirli mevsimlerde azalması da mevsimsel işsizliğin var olduğunu göstermektedir. Bu sektörlerde çalışanların çoğunu da, genç kesim oluşturmaktadır.

Ülkemizde gençlerin büyük bir kısmı, düşük ücretli, güvencesiz, geçici, enformel sektörde istihdam edilmekte olup, kendilerine en uygun işi bunana kadar sık

sık iş değiştirmek zorunda kalmaktadırlar. Böylelikle gençlerin işsizlik dönemleri, sürekli tekrarlanmakta ve işgücü piyasasının en esnek ve dinamik yetenekleri oldukları halde, ülke ekonomisine sağlayabilecekleri katkıdan mahrum bırakılmaktadırlar.

Ülkemizde yaşanan genç işsizlik sorununu ortadan kaldıracabilmenin, sadece ekonomik büyüme ile gerçekleşmeyeceği, bunun yanında istihdam artışının da sağlanması gerektiği muhakkaktır. Bunu sağlayabilmek adına istihdam politikalarının etkinliği çok önemlidir.

Ülkemizde ise istihdam politikaları, ilk olarak Kalkınma Planları ile karşımıza çıkmaktadır. İlk Beş Yıllık Kalkınma Planlarından itibaren diğer tüm kalkınma planlarında işsizlik ile mücadele amacıyla önlemlerin yer aldığı görülmektedir. Daha sonraki dönemlerde ise, Avrupa Birliğine uyum süreci ile birlikte işsizliğin meydana getirmiş olduğu, olumsuz sonuçları gidermek maksadı ile uygulanan pasif istihdam politikalarının yanında, aktif işgücü piyasası politikalarına da oldukça önem verilmiş, çalışanların yetenek, bilgi ve beceri düzeylerinin geliştirilerek istihdama katılmalarını sağlama yoluna gidilmiştir.

Genç işsizliği konusu, her ne kadar planlı ekonomiden itibaren Kalkınma Planlarında yer almış olsa da, istenilen başarı maalesef sağlanamamıştır. Bu durumun temel sebeplerinden bir tanesi eğitim sisteminin yanlışlığıdır. Genel olarak ortaöğretim sistemi ara işgücü (elektrikçi, kaynakçı, makinacı, tekniker v.s), yetiştirmeye yönelik değil, st düzey işgücü (yönetici, mimar, doktor, ekonomist v.s), oluşturmaya yönelik olarak planlanmıştır. Bütün gençler st düzey meslek guruplarına yönlendirilmekte ve bu meslek guruplarında işgücü arz fazlası ortaya çıkarken, buna karşılık ara eleman işgücü arz yetersizliği oluşmaktadır. Dolayısı ile genç işsizliğinin zm adına atılması gereken en önemli adımlardan bir tanesi; eğitim sisteminin radikal bir dönüşüm süreci ile bütün öğrencilerin st düzey meslek guruplarına yönlendirilmesi yerine, bireylerin yetenek ve istekleri doğrultusunda, erken yaşlarda ara işgücüne yönlendirilmesi, bu konunun öneminin öğrenciye verilebilmesi ve cazip hale getirilebilmesi gelmektedir.

Lise eğitiminin ise üniversiteye gitmeden önce atlanması gereken bir süreç olduğu düşüncesinin kırılarak, eğitim niteliğinin yükseltilmesi, meslek liselerinin, eğitim seviyelerinin yükseltilmesinin yanında, uygulama alanlarının işgücü piyasası ile uyumlu, daha aktif hale getirilmesi gerekmektedir. Okullaşma oranının, işgücü piyasasının ihtiyaçları ile eşgüdümlü olarak artırılması, sınav sisteminin, gençlerin potansiyellerini en iyi şekilde ölçüp değerlendirebilecek hale getirilebilmesinin sağlanması oldukça önemlidir. Zira deneme tahtası gibi çok sık aralıklarla değişen sınav sisteminin, öğrencinin gerçek potansiyelinin ortaya çıkarılmasından çok umutlarının kırılmasına ve eğitim sistemine inançlarının kalmamasına sebep olarak, işgücü piyasasına geçiş süreçlerinde sorunların çoğalmasına neden olmaktadır. Yükseköğretimde öğrenci sayısının artırılmasının yerine, günün ve şartların gerektirdiği doğrultuda yeni bölüm ve programların açılması son derece önemlidir.

Rehberlik ve danışmanlık hizmetlerine daha fazla önem verilmesi, eğitim hayatından itibaren hem öğrencilerin kendi potansiyelleri doğrultusunda eğitim almaları hem de işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda öğrenciye yeterince bilgi ve yön verilmesi, genç işsizliğin oluşumunun önlenmesi açısından bir gereklilik haline gelmiştir. Zaten istihdam olanaklarının kısıtlı olduğu bir ülkede, gençlerin iş ve meslek fırsatlarını görebilmeleri, gelecekte talebin yükseleceği mesleklere yönlendirilmesi, iş hayatında yaşanan değişimler hakkında bilgi sahibi olmaları, gençlerin güvenilir bir istihdam fırsatı yakalamaları açısından, rehberlik ve danışmanlık hizmetinin etkinliği çok önemlidir.

Genç işsizlik sorunu, ülkemiz açısından üzerinde önemle durulması gereken bir konudur. Çünkü nüfus artış hızı son yıllarda her ne kadar yavaşlamış olsa dahi, Türkiye halen çok genç nüfusa sahip bir ülke konumundadır. Şayet bu genç nüfusa, piyasanın ihtiyaç duyduğu nitelikleri kazandırabilir, gerekli politika ve programlar çerçevesinde istihdam imkanları yaratılabilir ise bu sorun lehimize dönerek hızlı bir kalkınma sürecine geçilebilecektir. Tersine durumda ise genç işsizliğin neden olduğu ekonomik ve sosyal sorunlar devam ederek, kalkınma sürecinin yavaşlamasını kaçınılmaz kılacaktır. Bu sebeple genç istihdamını artıracak etkin politika ve programlar acil olarak geliştirilmeli ve bir an önce uygulamaya konulmalıdır.

KAYNAKLAR

- Akbıyık, N. Ve Koç, M. , (2011), ‘‘Kıdem Tazminatı ve Kıdem Tazminatı Fonunun İktisadi ve Sosyal Sonuçları’’ *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:16, Sayı: 3
- Altuntepe, N. , (2011), Türkiye’de Uygulanan Para ve Maliye Politikalarının İmalat Sanayi Üzerindeki Etkileri, Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Andaç, F. , (2010) ‘‘ İşsizlik Sigortası’’, *Türk Ağır Sanayi Ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Eğitim Yayını*, Sayı: 66, Ankara
- Apaydın, F. , (2018), ‘‘Türkiye’de İşsizliğin Karakteristiklerinin Karşılaştırmalı Analizi’’ *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:1 Sayı:30
- Arabacı, H. , (2017), ‘‘ Küresel Kriz Sonrası Türkiye’de Uygulanan Ekonomi Politikaları’’ *Social Sciences Research Journal*, Cilt: 6, Sayı: 4
- Arıcan, E. ve Okay, G. , (2014), ‘‘Ekonomik İstikrarsızlık Ortamında Merkez Bankalarının Uyguladığı Para Politikaları ve Türkiye Örneği’’ *İktisat Politikası Araştırmaları Dergisi*, Cilt:1, Sayı:1
- Atasever, P. , (2010),1980 Sonrası Türkiye’de Uygulanan Para Politikalarının Yoksulluk Sürecine Yansıması, Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ay, S. , (2012), ‘‘Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme’’ *Yönetim Ve Ekonomi*, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. , Manisa Cilt:19 Sayı: 2
- Aydın, N. (2012), Türkiye’de İşsizlik Olgusu ve Çözümüne İlişkin Politikaların Etkinliği, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, Y. , (2015). ‘‘Keynes’in Parasal Faiz Teorisi’’, *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:17, Sayı:1
- Bayraktar, S. ve İncekara, A. , (2013), ‘‘ Türkiye’nin Genç İşsizlik Profili’ ‘ *Çalışma İlişkileri Dergisi* Cilt: 4, Sayı:1

- Bekiroğlu, C. , (2010), Türkiye’de İşsizlik Sorununun Çözümlemesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi, Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bilen, M. , (2015), Avrupa Birliği Ve Türkiye’de Genç İşsizliğine Yönelik Sosyal Politikalar: 2000 Yılı ve Sonrası, Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bilir, H. , (2017), ‘‘Yeni Keynesyen-İktisatta Ücret Yapışkanlıkları’’ *Politik Ekonomik Kuram* Cilt:1, Sayı:1
- Biröl, Ö. ve Gencer, A. , (2014) ‘‘ Neo-Klasik İktisat ve Neo-Klasik Sentez’’ , *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:16, Sayı:1
- Bozkurt, C. ve Karatay Göğöl, P. , (2010), ‘‘ Para ve Maliye Politikalarının Koordinasyonu’’ *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi* Cilt 2, Sayı 2
- Bölükbaş, M. , (2018), ‘‘ Kayıt Dışı İstihdam ve Genç İşsizlik Ekonomik Büyüme İle İlişkili Olabilir Mi? Türkiye İçin Ekonometrik Bir Analiz’’ *Sosyal Güvenlik Dergisi* Cilt: 8, Sayı: 2
- Bulut, S. , (2010), Türkiye’de Aktif İstihdam Politikası Aracı Olarak Düzenlenen İşgücü Eğitim Kurslarının İstihdam Açısından Belirleyiciliği, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetin, G. (2014), Genç İstihdamı Ve Türkiye’de Teşviklerin Genç İstihdamına Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Çetin, M., Ö. ,(2016), ‘‘Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası (TCMB) Para Politikası Uygulamalarının Gelişimi’’ *Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, Cilt 8, Sayı 14
- Çetin, M.Ö. , (2016), ‘‘ Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (TCMB) Para Politikası Uygulamalarının Gelişimi’’ *Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, Cilt 8, Sayı 14
- Çetinkaya E. , (2010), ‘‘ Genç İşsizliğin Teorik Açıklamaları’’ *Sakarya Üniversitesi İİBF Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* Sayı:58
- Çetinkaya, E. , (2008), Türkiye’ de Genç İşsizliği İle Mücadelede Aktif İşgücü Piyasası Politikaları, Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirbilek, T. , (2014), ‘‘Kıdem Tazminatına Hak Kazanabilmek İçin Ön Görülen Koşullar’’ *TBB Dergisi* (115)
- Doğan, G. (2012), İstihdam Ve Genç İşsizlik, Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

- Duruel, M. , (2007), ‘‘Avrupa Birliği’nde Uzun Dönemli İşsizliğe Karşı Uygulanan İştihadam Politikaları’’, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı 53
- Erdayı, A. ,U. , (2009), ‘‘Dünya’da Genç İşsizliği Sorununun Çözümüne Yönelik Ulusal Politikalar ve Türkiye’’ *Çalışma ve Toplum* 2009/3
- Ergüder, C. , (2014), ‘‘ Genç İşsizliği Genç İşsizliğinin Nedenleri-Eğitimle Olan İlişkisi’’ Marmara Üniversitesi No: 237312030
- Erol, S. I. , (2013), ‘‘Gençlere Yönelik Aktif İştihadam Politikaları: Japonya, Kore, Çin ve Türkiye Örnekleri’’ *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt:24, Sayı:6
- Fisunoğlu, M. ve Göksel Tan, B., (2009), ‘‘Keynes Devrimi ve Keynesyen İktisat’ *Ekonomik Yaklaşım*, Cilt:20, Sayı:70
- Gözde Kaya, D. ve Durgun Kaygısız, A. , (2015), ‘‘2008 Küresel Krizi ve Sonrasında Türkiye’de Uygulanan Maliye Politikalarına Genel Bir Bakış’’ *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, Cilt 11, Sayı 26
- Günaydın, D. ,(2015), ‘‘İnsana Yakışır İş: Türkiye Açısından Bir Değerlendirme’’ *International Journal of Social Science* Number: 37,
- Güney, A. , (2009), ‘‘ İşsizlik Nedenleri, Sonuçları ve Mücadele Yöntemleri’’ *Kamu-İş* Cilt: 10, Sayı:4
- Işık, V. , (2016), ‘‘Türkiye’ de Genç İşsizliği Ve Genç Nüfusta Atalet’’ *HAK-İş Uluslararası Emek ve toplum Dergisi* Cilt:5 Sayı:11
- İslatince, H. ,(2007) ,‘‘İktisatta Denge Ve Dengesizlik Kavramlarına Yönelik Kurumsal Tartışmalar’’ *Dumlu Pınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* Sayı: 19
- Kapar, R. , (2005), ‘‘ Aktif İşgücü Piyasası Politikaları’’ 2005 *İktisat Fakültesi Mecmuası* Cilt: 55, Sayı:1
- Karabulut, A. , (2007), Türkiye’deki İşsizliği Önlemede Aktif İştihadam Politikalarının Rolü Ve Etkinliği, Uzmanlık Tezi, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
- Karataş, K. , (1994), Genç işsizliği: Ekonomik, Toplumsal Ve Ruhsal Sonuçları, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kasapoğlu, M.M. ve Murat. S. , (2018), ‘‘Aktif İştihadam Politikaları Ve Türkiye’de İşKUR Tarafından Uygulanan Aktif İştihadam Politikalarına Güncel Bir Bakış’’ *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* Cilt:10 Sayı:25

- Katı, E. (2014), Parasal Aktarım Mekanizması Kanallarının İşleyişi Ve Türkiye Örneği: Var Modeli Çerçevesinde Ampirik Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kayalı, G., S., (2015), *Genç İşsizliği – TürkMetal Yayınları*, Türk Metal Sendikası Genel Merkezi, Birinci Baskı, Ankara
- Kol, E. (2007), 2001 Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı ve İstihdam Üzerine Etkileri, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Korkmaz, A. ve Mahiroğulları A. (2007), *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları*, Ekin Yayınevi, Bursa.
- Korkmaz, A.ve Mahiroğulları A. (2013) *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları – Türkiye ve AB Ülkeleri-*, Ekin Yayınevi, Star Ajans, Genişletilmiş Üçüncü Baskı, Bursa.
- Kuvvetli Yavaş, H. , (2010), Türkiye’de Genç İşsizliği Ve İstihdam Politikalarının Genç İşsizliğe Etkileri, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kuzgun, İ. , (2005), ‘‘Türkiye’de Kısa Çalışma’’ *H.Ü. İktisadi ve İdari Bölümler Fakültesi Dergisi*, Cilt:23 Sayı:2
- Küçükali, A. ve Lokmacı, L. , (2015), ‘‘ Türkiye’de Gizli İşsizler Ve Eksik İstihdam Edilenler Aracılığı İle Verilen İstihdam Hizmetleri: İş ve Meslek Danışmanları, Erzurum Örneği’’ , *Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt, Sayı:2
- Metin, B. , (2016), ‘‘Genç İşsizliği ile Mücadelede Aktifleştirme Stratejileri: İstihdama Geçişte Güçlü Bir politika Aracı mı?’’ *HAK-İŞ Uluslararası Emek Toplum Dergisi*, Cilt:5 Sayı:11
- Murat, S. ve Şahin, L. (2011) *AB’ye Uyum Sürecinde Genç İşsizliği Avrupa Birliği Araştırmaları*, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 2011- 35
- Murat, S. ve Şahin, L. , (2011), ‘‘Gençlerin İstihdamı/İşsizliği Bakımından Türk Eğitim Sistemini Değerlendirilmesi’’ *Çalışma ve Toplum* 2011/3
- Nurdoğan, A. , K. , Dur. , A. , İ. , B. , Öztürk, M. , (2016), ‘‘ Türkiye’de ve Dünya’da Kıdem Tazminatı Fonu’’ *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:21, Sayı : 4
- Olgun Özen Ş. , (2015), ‘‘Türkiye’nin İstihdam Politikaları ve Avrupa İstihdam Stratejisine Uyumu’’ *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi* Cilt:3, Sayı:1
- Orhan, S. ve Savuk, F. , (2014), ‘‘Emek-Teknoloji-İşsizlik İlişkisi’’, *Çalışma Dünyası Dergisi*, Cilt:2, Sayı:2

- Orhan, O. , Z. ve Erdoğan, S. (2015). *Para Politikası*, Umuttepe Yayınları, İkitelli-Başakşehir-İstanbul
- Özpınar, Ş. , Demir, Ö., Keskin, S., (2011), ‘‘Türkiye’de İstihdamın Yapısının Değerlendirilmesi (2000-2010)’’ , *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi* Cilt: 3 Sayı: 2,
- Öztürk, S. , (2016), ‘‘Genç İşsizlik Sorunu ve Genç İşsizlikle Mücadele Politikalarına Genel Bir Bakış’’ *Sosyal Bilimler Metinleri*, Aralık ICOMEP Özel Sayısı
- Özyılmaz, A. , (2016), ‘‘Para ve Maliye Politikaları Arasındaki Koordinasyonun Makroekonomik Değişkenler Üzerindeki Etkinliği’’ *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 02 (01)
- Pehlivan Ö, (2011), İktisat Teorisinde İstihdam Sorunu, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pıçak, M ,(2012), ‘‘ Faiz Olgusunu İktisadi Düşünce Tarihindeki Gelişimi’’, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt:1, Sayı:4
- Savcı İ. , (2007), ‘‘Genç İşsizliği, Eğitim Ve İstihdamda Sorunlar, Çözüm Arayışları’’ TİSK Akademi, Cilt: 2 Özel Sayı:1
- Sertkaya, Y. (2013), Türkiye Ekonomisi’nde İşsizliğin Gelişimi Genç İşsizlik Sorunu Ve Çözüm Önerileri, Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sönmez, P. (2006), ‘‘Küreselleşme, Avrupa Birliği ve İstihdam: Çalışma İlişkilerinde Yaşanan Dönüşüm’’ , *Ankara Avrupa Çalışma Dergisi* Cilt: 5 Sayı: 3
- Sürücü, M. , (2014), İşsizlik, İşsizlikle Mücadelede Pasif İstihdam Politikaları: Almanya Ve Türkiye Örnekleri, Yurt Dışı İşçi Hizmetleri Uzmanlık Tezi.
- Şahin, L. , (2010), Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de Genç İşsizlik Sorunu, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Şentürk, E. ,(2017), İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları Türkiye Örneği, Yüksek Lisans tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şimşek, H. , A. , (2007), ‘‘ Türkiye’de 2000 Sonrasında Uygulanan İstikrar Programlarının Kamu Maliyesine Etkileri’’ *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar* Cilt: 44, Sayı:512
- Tapşın, G. (2011), İç Tasarruflar Büyüme Ve İstihdam İlişkisi, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tartar, M. , (2006), Türkiye’de İstihdam-İşsizlik ve Çözüm Önerileri: Adıyaman İli Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Taş, H.Y. ve Bilen, M. , (2004), ‘‘ Avrupa Birliği Ve Türkiye’de Genç İşsizliği Sorunu Ve özüm Önerileri ’’*HAK-İş Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi* Cilt:3 Sayı:6
- Taş, Y.H. , Küçükoğlu, M. , Demirdöğmez M . , (2018), ‘‘ Türkiye’de Genç İşsizliği Sorunu ve Alternatif özüm Önerileri’’ *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt: 7, Sayı:18
- Tetik, A. , (2012), Dünya’da ve Türkiye’de İşsizlikle Mücadelede Uygulanan Politikalar, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tunalı, İ.ve İlhan, Y.B. , (2009), ‘‘Türkiye’ de İşgücü Piyasasına Geçiş Aşamasındaki Gençler’’ Ekonomik Araştırma Forumu, Koç Üniversitesi TÜSİAD
- Uğur, S. , (2011), ‘‘ Türkiye’de İşsizlik Sigortasının Gelişimi’’ *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt:9 Sayı:2
- Uyar Bozdağhoğlu, E. Y. , (2008), ‘‘Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri Ve İşsizlikle Mücadele Politikaları’’ *Sosyal Bilimler Dergisi* Sayı: 20
- Ürüt Kelleci, S. ve Türk, Z. , (2016), ‘‘ Genç İşsizliğin İncelenmesi: OECD Ülkeleri Ve Türkiye Karşılaştırması’’ *HAK-İş Uluslararası Emek Toplum Dergisi* Cilt:5 Sayı:13
- Varçın, R. , (2004), *İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları- Siyasal Kitabevi*, Ankara
- Yanbaşlı, E. (2014), Türkiye’de Genç İşsizliği Sorunu ve İşsizlikle Mücadelede Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi, Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yazgan, E. , (2015), Para Politikası: Bir Örnek Olarak Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankasının Tepki Fonksiyonunun Tahmini, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Yenilmez, F. ve Kılıç, E. , (2018), ‘‘ Türkiye’de İşgücüne Katılma Oranı-İşsizlik Oranı İlişkisi: Cinsiyet ve Eğitim Düzeyine Dayalı Bir Analiz’’ *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt: 13 Sayı:2
- YILDIZ, H. , (2005), ‘‘ 2000’li Yıllarda Türkiye’de Uygulanan Maliye Politikalarının Değerlendirilmesi’’ *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt:7, Sayı:2
- Yıldız, K. , (2014), ‘‘ İşsizlik Türleri, Her Bir İşsizlik Türünün Toplam İşsizlikteki Payı ve çeşitli Demografik Parametrelerle İlişkisi’’, *Akademik Bakış Dergisi* Sayı: 45

Yılmaz, A. , (2005), ‘ ‘ Türkiye’ de İşsiz Nüfus’’, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* Cilt:15, Sayı: 1, Elazığ

Yüceol, H.M. , (2005), ‘ ‘ Bir Politika Değişkeni Olarak İşsizliğin Ölçülmesi Sorunu ve Türkiye’de Gerçek İşsizlik Oranı’ ’ *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* Cilt: 3 Sayı: 12

DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), (2002), *Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005)* Ankara DPT Yayını,

DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), (2006), *Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı (2007-2013)* Ankara DPT Yayını,

TCMB, (2017), 2018 Yılı Para ve Kur Politikası, Ankara.

TCMB, (2018), 2019 Yılı Para ve Kur Politikası, Ankara.

TCMB, (2002), 2001 Yıllık Rapor, Ankara.

TCMB, (2003), 2002 Yıllık Rapor, Ankara.

TCMB, (2006), 2005 Yıllık Rapor, Ankara

TOBB, (2007), 73. Genel Kurul Ekonomik Rapor 2016

TOBB, (2007), 73. Genel Kurul Ekonomik Rapor 2016

Hazine ve Maliye Bakanlığı (2018), Yıllık Ekonomik Rapor 2018

Maliye Bakanlığı (2017), Yıllık Ekonomik Rapor 2017

Maliye Bakanlığı (2017), Yıllık Ekonomik Rapor 2017

http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=25&ust_id=8 (Erişim Tarihi: 02.06.2019)

<http://www.mevzuatdergisi.com/2005/07a/02.htm> (Erişim Tarihi:13.11.2018)

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30677> (Erişim Tarihi: 30.03.2019)

<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4447.pdf> (Erişim Tarihi: 13.05.2019)

<https://media.iskur.gov.tr/13584/5-genel-kurul-raporu.pdf>(Erişim Tarihi: 15.05.2019)

<https://www.metu.edu.tr/system/files/kalkinma.pdf> (Erişim Tarihi: 30.04.2019)

