

Dünyada Genç İşsizliği Sorununun Çözümüne Yönelik Ulusal Politikalar ve Türkiye

A. Utku ERDAYI*

NATIONAL POLICIES AS REGARDS SOLUTION OF THE YOUTH UNEMPLOYMENT IN THE WORLD AND TURKEY ABSTRACT

In this article, the national policies relevant to size and solutions of the problems of youth unemployment in the World and Turkey are discussed. Along with globalization and neo-liberal policies, the youth unemployment has been the common problem of all countries regardless of being developed or underdeveloped country. In spite of growth experienced in the world's economy in the last decade which will be considered significant, no substantial development could be provided for solution of youth unemployment problem. The major reason therefore is that the economical growth is not reflected in employment due to being that it is attained in line with productivity increase to a great extent. Due to being that the economical growth does not make any contribution to youth unemployment it is required that in many countries the national policies are put into action in line with the economical growth or that the efficiency of the existing policies is increased. The said national policies are mainly divided into two categories: Education policies and active labour market policies. In this regard, it is needed that the national policies are immediately be implemented and the efficiency of existing ones is increased in order to solve youth unemployment problem which has substantially become widespread. The first attempt that must be made on for this purpose is to establish a national employment strategy in accordance with the said policies. This article aims at revealing the national policies which will be a solution for youth unemployment problem in terms of offering an insight into the employment strategy needed to create in Turkey.

Keywords: Youth Unemployment (Genç İşsizliği), National Policies (Ulusal Politikalar), Active Labour Market Policies (Aktif İşgücü Piyasası Politikaları), ALMP (AİPP)

GİRİŞ

Günümüzde işsizlik, sadece belli ülkelerin sorunu olmaktan çıkıp tüm dünyanın temel sorunlarından birisi haline gelmiştir. Artık bugün dünyada *küresel işsizlik* sorunundan söz edilmektedir. Küresel işsizliğin birçok nedeni bulunmakla

* Arş. Gör., Marmara Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

birlikte, kuşkusuz en temel nedenler, işsizliğe küresel bir boyut kazandıran neo-liberal politikalarla ilintilidir. Neo-liberal görüşler tarafından, serbest ticarete direnmeyerek korumacılığı terk eden ülkelerin ekonomik büyümeyi gerçekleştirebileceği, sürdürülebilir ekonomik büyüme sağlandığında ise, istihdamın artarak işsizlik sorununun kendiliğinden çözülebileceği iddia edilmiştir. Bu iddianın, sermayeyi ilgilendiren yanı olan ekonomik büyüme gerçekleşmesine karşın, emeği ilgilendiren yanı olan, işsizlik sorununun kendiliğinden çözüleceği öngörüsü gerçekleşmemiştir. Gerçekten, 1997–2007 yılları arasında, dünya ekonomisi ortalama %4,2 oranında büyürken, işsizlik oranı sadece yüzde %0,1 gibi küçük bir azalma ile %6,0 olmuştur¹. Bel bağlanan ekonomik büyüme, neo-liberal teorisinin varsaydığı gibi işsizliğe çözüm olmamıştır. Çünkü ekonomik büyüme, yeni işler yaratılarak değil, büyük oranda, neo-liberal politikalara koşut olarak benimsenen katı iş disiplinine dayalı yönetim teknikleri ve teknolojik gelişmeler sayesinde gerçekleştirilen verimlilik artışı ile sağlanmıştır. Nitekim aynı dönemde, işgücünün verimliliğindeki artış yıllık ortalama %2,1'dir².

Küresel bir sorun olarak görülen işsizliğin sonuçlarından en çok etkilenen kesim gençlerdir. Genç işsizliğin önde gelen nedenleri arasında, genç olarak kabul edilen 15–24 yaş grubu arasında eğitime katılma oranının artması, yeni işler yaratılamaması, tecrübe yoksunluğu, gençlerin niteliklerinin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verememesi sayılmaktadır. Sayılan nedenlerden gençlerin eğitime katılma oranının artması dışındakilerin, belli politikalarla çözülmesi mümkün olmasına rağmen çözülmemesi/çözülememesi, küresel işsizlikten en fazla gençlerin etkilenmesine neden olmaktadır.

Genç işsizliği oranının, toplam işsizlik ve yetişkin işsizliği oranları ile karşılaştırılması, genç işsizliği sorununun ciddiyeti hakkında kabaca bir fikir vermektedir. Buna göre, 2007 yılı itibariyle dünyada ortalama toplam işsizlik oranı %6 iken, genç işsizliği oranı %11,9 ile toplam işsizlik oranının yaklaşık iki katıdır. Daha anlamlı bir gösterge olan genç işsizliğinin yetişkin işsizliğine oranı ise 2,8'dir³. Türkiye'deki genç işsizliğiyle ilgili temel göstergeler de dünyadakinden farklı değildir. Türkiye'de, 2009 yılı Ocak dönemi itibariyle toplam işsizlik oranı %15,5 iken, genç işsizliği oranı %27,9 ile toplam işsizlik oranının yaklaşık iki katıdır. Genç işsizliğinin yetişkin işsizliğine oranı ise 3'tür⁴. Bu veriler, dünyada geçerli olan işsizliğin büyük oranda gençleri etkilediğini ve söz konusu durumla Türkiye'nin de karşı karşıya olduğunu açıkça göstermektedir.

¹ ILO (2008a), *Global Employment Trends 2008*, pp. 41/48, <http://www.ilo.org>.

² ILO (2008a), p. 48.

³ ILO (2008a), p. 48.

⁴ TÜİK, Hanehalkı İşgücü İstatistikleri 2009 Ocak Dönemi Sonuçları, <http://www.tuik.gov.tr>.

Genç işsizliği, gençlerin ve tabii ülkelerin geleceği açısından çözülmesi zorunlu olan bir sorundur. Çünkü söz konusu sorun, hem gençlerin tüm hayatını etkileyen bozukluklara, hem de ülkelerin geleceği açısından telafisi mümkün olmayan beşeri sermaye kaybına neden olmaktadır. Bunların yanında, genç işsizliği sosyal sonuçları itibarıyla çok boyutlu bir nitelik taşımaktadır. Böylesine önemli bir sorunun, sadece ekonomik büyüme ile çözülemeyeceği açıktır. Çünkü belirtildiği gibi dünya, ekonomik büyümenin istihdama yansımaması durumunu ifade eden *istihdamsız büyüme* ile karşı karşıdadır. Bu nedenle ülkelerin, genç işsizliği ile mücadelede ulusal politikaları devreye sokması veya var olan ulusal politikaların etkinliğini arttırması gerekmektedir. Dünyada genel olarak kabul görmüş ulusal politikalar, *eğitim politikaları* ve *aktif işgücü piyasası politikaları*dır.

Bu makalede, dünyada ve Türkiye’de genç işsizliği sorununun boyutları ve çözümüne yönelik uygulanan ulusal politikalar tartışılmıştır. Makalenin amacı, Türkiye’de, söz konusu soruna çözüm olabilecek ulusal politikaları, genç işsizliği konusunda başarılı olan ülkelerdeki uygulamaları göz önüne alarak belirlemeye çalışmaktır. Bu çerçevede ilk bölümde, dünyadaki ve Türkiye’deki genç işsizliği sorununun boyutları, uluslararası ve ulusal veriler ışığında ortaya konulacak; ikinci bölümde, “Gençlik İstihdam Ağı” ve “Avrupa İstihdam Stratejisi” çerçevesinde, genç işsizliğinin çözümü konusunda ülkelere yol gösterici nitelik taşıyan uluslararası tavsiyelere değinilecek; üçüncü bölümde ise, genç işsizliği sorununun çözümüne yönelik olarak dünyada yaygın olarak uygulanan politikalar değerlendirilerek Türkiye’de, söz konusu sorunun çözümü açısından uygulamaya koyulması ya da uygulamada olsa da etkinliğinin artırılması gereken ulusal politikalar saptanacaktır.

1. DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE GENÇ İŞSİZLİĞİ SORUNUNUN BOYUTLARI

İşsiz olan, iş aramayı bırakan, cesareti kırılan veya kötü çalışma koşulları altında çalışan gençlerin kendileri, aileleri, toplum ve ekonomi açısından önemli maliyetleri vardır⁵. Bu maliyetlerin insan üzerinde yarattığı ekonomik ve sosyal etkiler, işsizliği diğer iktisadi sorunlardan ayıran en önemli özelliktir. Çünkü işsizliğin kişi üzerinde yarattığı ekonomik etki olan gelir kaybı, işsizlik sigortası ve aile içi yardımlaşma gibi yollarla bir ölçüde telafi edilebildiği halde, umutsuzluk, korku, güvensizlik, sefalet gibi sosyal etkilerinin kalıcı olduğu ifade edilmektedir⁶. Bu açıdan, genç işsizliğinin sosyal sonuçlarının, ekonomik sonuçlarından çok daha önemli olduğu vurgulanmalıdır. Bir gencin gelecekteki istihdam beklentisi konusunda

⁵ Genç işsizliğinin sorununun detaylı sonuçları için bkz. Kasım Karataş (1996), *Genç İşsizliği Ekonomik Toplumsal ve Ruhsal Sonuçları*, Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Yayınları, No: 2, Ankara.

⁶ Berrin Ceylan Ataman (2000), *İşgücü Piyasası ve İstihdam Politikalarının Temel Prensipleri*, A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara, s. 1.

sürekli olarak hayal kırıklığına uğraması ve insana yaraşır bir işten yoksun kalması, yaşamı boyunca devam edebilen davranış bozukluklarına sebep olabilmektedir. Bu noktada, sosyal dışlanma ile işsizlik arasında önemli bir bağ olduğu gözden kaçırılmamalıdır. Çünkü gençlerin işsiz kalması kırılganlık, işe yaramazlık ve tembelleme hissi yaratarak onların toplumdan dışlanmalarına sebep olmaktadır⁷.

Genç işsizliği, uzun dönemde, ulusal gelişme ve ülke ekonomisinin geleceği açısından da önemli sonuçlara gebecektir. Söz konusu sonuçların en önemlileri, yoksulluk ve üretim kaybıdır. Üretici potansiyeli yüksek olan genç işgücünün, üretime yönlendirilebildiği ölçüde ülkelerin kalkınması açısından önemli bir kaynak oluşturduğu, aksi takdirde beşeri sermaye kaybına neden olduğu bilinmektedir. Gençlerin üretici potansiyellerinden yararlanılamaması, cesaretlerinin kırılması ve yoksulluk ile eğitim sistemindeki bozuklukların birleşmesi, gençlerin tüm yaşamları boyunca başarıya ulaşmalarını engelleyen bir kısır döngüye yol açmaktadır⁸. Bahsedilen umutsuzluk, korku, güvensizlik, kırılganlık, işe yaramazlık, sosyal dışlanma ve yoksulluk gibi sorunlar, suçta bulaşma oranlarının artması ve toplumsal huzursuzluk gibi diğer sosyal sorunları beraberinde getirmektedir. Tüm bunlar göz önüne alındığında genç işsizliği; gençlerin tüm yaşamlarını ve ülkelerin geleceğini olumsuz yönde etkileyen, verdiği zararların telafisi mümkün olmayan ve bu nedenlerle çözülmesi zorunlu olan bir sorun olarak kabul edilmelidir.

Genç işsizliğinin boyutlarını ortaya koyan verilere geçmeden önce, kimlerin genç ya da genç işsiz olduğunu tespit etmek gerekmektedir. Uluslararası düzeyde, Birleşmiş Milletler (BM) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından *genç* olarak nitelenenler, 15–24 yaş grubunda bulunan kişilerleir⁹. Bu çerçevede, 15–24 yaşları arasında bulunan işsizler, *genç işsiz* olarak kabul edilmektedir. Söz konusu yaş grubu, ulusal mevzuatlarda değişmekle birlikte, Türkiye’de de kabul görmüştür.

1.1. Dünyada Genç İşsizliğinin Durumu

ILO’nun “Küresel İstihdam Eğilimleri 2008” raporuna göre, güçlü küresel büyüme 2007 yılında devam etmiş ve dünyadaki toplam gelir %5,3 oranında artmıştır. Yine, 2007 yılında verimlilik seviyesindeki artış, istihdam seviyesindeki artıştan daha fazla olmuştur. Ekonomik büyümenin büyük oranda verimlilik artışı ile sağlanması nedeniyle 2006 yılında %6 olan küresel işsizlik oranının, 2007 yılında değişmediği belirtilmiştir¹⁰. ILO raporunda yapılan bu genel değerlendirmeden çıkan sonuç, küresel işsizliğin, dünyadaki ciddi ekonomik büyümeye rağmen çözülemediğidir. Son on yıllık dönemdeki veriler de aynı tespiti desteklemektedir.

⁷ ILO (2006a), *Global Employment Trends For Youth 2006*, p. 2, <http://www.ilo.org>.

⁸ Elizabeth Morris (2006), “Globalization and Its Effects on Youth Employment Trends in Asia”, Paper Presented to the Regional Expert Group Meeting on Development Challenges for Young People, Bangkok, p. 8.

⁹ ILO (2006a), p. 3.

¹⁰ ILO (2008a), p. 9.

1997–2007 yılları arasında dünya ekonomisi ortalama %4,2 oranında büyümüş, ancak işsizlik oranı %6,1'den sadece %6'ya düşerek neredeyse değişmemiştir. İşgücünün verimliliğindeki artış ise, yıllık ortalama %2,1 olmuştur¹¹. Bu veriler aynı zamanda, son yıllarda sık kullanılan istihdamsız büyüme kavramının nedenine işaret etmektedir.

Tablo 1, işsizliğin gençler açısından taşıdığı önemin boyutlarını ortaya koymaktadır. Buna göre, dünyada ortalama toplam işsizlik oranı, 2007 yılı itibarıyla %6'dır. Ancak genç işsizliği oranı %11,9'la toplam işsizlik oranının yaklaşık iki katıdır. Yine aynı yıl itibarıyla dünyada, işsizlik sorununun büyük bölümünü genç işsizliğinin oluşturduğunu göstermek açısından anlamlı bir gösterge olarak kabul edilen genç işsizliğinin yetişkin işsizliğine oranı 2,8'dir. 1997–2007 yılları arasında, toplam işsizlik oranı neredeyse aynı kalırken, genç işsizliği oranı %10,9'dan %11,9'a, genç işsizliğinin yetişkin işsizliğine oranı ise, 2,6'dan 2,8'e yükselmiştir.

Tablo 1: Dünyada ve Bölgelere Göre Çeşitli İşsizlik Oranları 1997–2007

	Toplam İşsizlik Oranı(%)		Genç İşsizlik Oranı(%)		Genç İşsizliğinin Yetişkin İşsizliğine Oranı	
	1997	2007	1997	2007	1997	2007
<i>Dünya</i>	6,1	6,0	10,9	11,9	2,6	2,8
<i>Sabra Altı Afrika</i>	8,5	8,2	12,0	11,5	2,0	1,8
<i>Güney Afrika</i>	11,7	7,9	25,3	23,8	3,2	3,4
<i>Ortadoğu</i>	13,0	9,4	23,6	20,4	3,2	3,1
<i>Latin Amerika ve Karayipler</i>	8,0	7,2	14,0	14,5	2,6	2,8
<i>Doğu Asya</i>	3,7	3,5	7,3	6,7	2,8	2,8
<i>Güneydoğu Asya ve Pasifik</i>	4,0	5,5	9,8	15,8	4,4	5,0
<i>Güney Asya</i>	4,7	5,3	6,7	10,8	3,7	3,0
<i>Orta ve Güneydoğu Avrupa ve CIS*</i>	10,7	8,5	21,2	18,0	2,3	2,5
<i>Gelişmiş Ekonomiler ve AB</i>	7,4	5,7	14,8	12,4	2,4	2,4

Kaynak: ILO (2008b), *Global Employment Trends For Youth 2008*; ILO (2009), *Global Employment Trends 2009*, <http://www.ilo.org>

* CIS (Commonwealth of Independent States): Bağımsız Devletler Topluluğu

Tablo 1'de, özellikle dikkat çeken noktalardan birisi, Gelişmiş Ekonomiler ve AB ülkelerinde bile, genç işsizliğinin yetişkin işsizliğine oranının 2,4 olmasıdır. Bu oran, genç işsizliği sorunuyla gelişmiş veya az gelişmiş ülke fark etmeksizin bütün ülkelerin karşı karşıya olduğunu ortaya koymaktadır. Yine aynı grupta, 1997–2007 yılları arasında, toplam işsizlik oranı %7,4'ten %5,7'ye düşerken, genç

¹¹ ILO (2008a), p. 48.

işsizliğinin yetişkin işsizliğine oranında bir değişme olmadığı görülmektedir. Bu durum, ülkelerin gençlere yönelik özel politikalar izlemesinin gerekliliğine işaret etmektedir. Daha sonra değinileceği gibi, söz konusu grup içerisindeki bazı ülkeler genç işsizliğinin azaltılması konusunda önemli ilerlemeler kaydetmişlerdir.

Bunların dışında, ILO'nun 2008 yılı "Gençler İçin Küresel İstihdam Eğilimleri" raporunda, gençler konusunda önlem alınmasının zorunluluğuna işaret eden önemli küresel eğilimler vurgulanmıştır¹². Söz konusu eğilimlerden ikisinin özellikle belirtilmesi gereklidir. Birincisi, dünyadaki genç işgücü, 1997–2007 yılları arasında %4,4 artarak 577 milyondan 602 milyona çıkmıştır. Gençlerin işgücüne katılma oranı ise, aynı yıllar arasında %55,2'den %50,5'e düşmüştür¹³. Buradan çıkan sonuç, dünyadaki genç işgücü, genç istihdamından daha hızlı artmaktadır. Başka bir söyleyişle dünyada, işgücüne yeni katılan gençleri istihdam etmeye yetecek kadar yeni iş yaratılamamaktadır. Bunun yanında vurgulamak gerekir ki dünyadaki genç işgücündeki artış eğiliminin süreceği bilinmektedir. Gerçekten, 2015 yılında dünyadaki genç işgücünün artarak 657 milyona çıkacağı tahmin edilmektedir¹⁴. İkincisi, dünyada çalışma çağındaki toplam nüfusun sadece %24,7'si genç olmasına rağmen, dünyadaki toplam işsizlerin %40,2'si gençlerden oluşmaktadır¹⁵. Bu, gençlerin işgücü piyasasına girişlerinde büyük sorunlar yaşandığını ve piyasaya geçişlerini kolaylaştıracak politikalara ihtiyaç olduğunu ortaya koymaktadır.

1.2. Türkiye'de Genç İşsizliğinin Durumu

Türkiye'de genç işsizliğinin boyutlarını ortaya koymadan önce, Türkiye'nin genç nüfus açısından dünyada çok az ülkede görülen farklı bir durumla karşı karşıya olduğunu belirtmek gerekir. Söz konusu durum, Türkiye'nin, genç nüfus açısından önemli bir potansiyele sahip olduğu anlamına gelen *demografik fırsat penceresinde* bulunmasıdır. Fırsat penceresinin 2040 yılında kapanacağı, bu yıla kadar gençler iyi eğitilerek üretime kanalize edildiği takdirde, Türkiye'nin ciddi bir ekonomik büyüme gerçekleştirebileceği ve işsizlik sorununun çözülebileceği belirtilmektedir¹⁶. Çünkü 2023 tarihine kadar, Türkiye'nin çalışma çağındaki nüfusu artarak yaklaşık %70'e ulaşacak ve bu tarihten sonra 2040 yılına kadar azalan bir hızla artmaya devam edecektir. 2040 yılından sonra ise, nüfus yaşlanma eğiliminde olacak, yani demografik fırsat penceresi kapanacaktır¹⁷. Bu söylenenler, Türkiye açısından gençlerin önemini bir kat daha arttırmaktadır. Eğer Türkiye, gençlere yönelik özel

¹² ILO (2008b), pp. 2–3.

¹³ ILO (2008b), p. 3.

¹⁴ ILO (2006a), p. 2.

¹⁵ ILO (2008b), p. 3.

¹⁶ UNDP (2008), *Turkey Human Development Report Youth in Turkey*, p. 2, <http://www.undp.org.tr>.

¹⁷ UNDP, p. 87.

politikalar izlemezse, genç nüfusun sahip olduğu potansiyeli avantaja çeviremediği gibi, yakın gelecekte önemli sorunlarla karşı karşıya kalacaktır. Gerçekten Türkiye’de, 2023 yılına kadar artacak olan çalışma çağındaki nüfusta daha büyük bir genç işsizliği ile karşılaşılması ve genç nüfusun sahip olduğu potansiyelin kullanılmamasının sonuçlarının, 2040 yılından sonra yaşanan nüfusun sosyal güvenlik gibi sorunları ile daha da ağırlaşması muhtemel görülmektedir. Bu doğrultuda, aşağıdaki veriler değerlendirilirken çalışma çağındaki genç nüfusun artacağı göz önünde bulundurulmalıdır.

Tablo 2’ye göre, 1999–2009 yılları arasında Türkiye’de işgücüne katılma oranı %52,7’den %45,8’e, istihdam oranı %48,6’dan %38,7’e düşmüş, işsizlik oranı %7,7’den %15,5’e, genç işsizliği oranı ciddi sayılabilecek bir artışla %15’ten %27,9’a yükselmiştir. Aynı dönemde, genç işsizliğinin yetişkin işsizliğine oranı ise 2,7’den 3’e çıkmıştır. Söz konusu dönem itibariyle Türkiye’de, sürekli vurgu yapılan genç nüfus üretime yeterince katılamamış, bunun da ötesinde, genç işsizliği önemli bir sorun olarak gündeme gelmiştir.

Tablo 2: Türkiye’de İşgücüne Katılma, İstihdam ve Çeşitli İşsizlik Oranları 1999–2009

	1999	2001	2003	2005	2007	2008	2009*
<i>İşgücüne Katılma Oranı(%)</i>	52,7	49,8	48,3	48,3	47,8	44,4	45,8
<i>İstihdam Oranı(%)</i>	48,6	45,6	43,2	43,3	43,1	39,3	38,7
<i>Toplam İşsizlik Oranı(%)</i>	7,7	8,4	10,5	10,3	9,9	11,0	15,5
<i>Genç İşsizlik Oranı(%)</i>	15,0	16,2	20,5	19,3	19,6	21,2	27,9
<i>Yetişkin İşsizlik Oranı(%)</i>	5,5	6,3	8,7	8,3	7,8	7,0	9,4
<i>Genç İşsizliğinin Yetişkin İşsizliğine Oranı</i>	2,7	2,6	2,4	2,3	2,5	3,0	3,0

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, <http://www.tuik.gov.tr>

* 2009 Ocak dönemi verileri esas alınmıştır.

Tablo 3’te, Türkiye’nin işsizlik ile ilgili göstergeleri, seçilmiş AB ülkeleriyle kıyaslanmıştır. AB ülkeleri arasında genç işsizliği sorununun en ciddi olduğu ülkeler, genç işsizliği oranları %20’lerde olan İspanya, Yunanistan, İtalya ve İsveç’tir. Genç işsizliğinin çözümü konusunda en başarılı ülkeler ise, sırasıyla genç işsizliği oranları %5,3, %7,6, %9,8 olan Hollanda, Danimarka ve Almanya’dır. Bu ülkelerden Hollanda ve Danimarka’da genç işsizliğinin düşük olması, büyük oranda genel işsizlik oranlarının düşük olmasından kaynaklanmaktadır ve genç işsizliğinin yetişkin işsizliğine oranları sırasıyla 2,3 ve 3’le AB ortalamalarına yakındır. Bu açıdan, Almanya’yı ayrı bir yere koymak gerekmektedir. Çünkü Almanya’da, bahsedilen iki ülkeye kıyasla işsizlik oranı yüksek olmasına rağmen, genç işsizliğinin yetişkin işsizliğine oranı 1,4’tür. Bu oranla Almanya, genç işsizliğinin çözümü konusunda AB’nin en başarılı ülkesidir. Almanya’nın başarısının temel sebebi, ileride bahsedilecek olan işgücü piyasasına yönelik eğitim programlarını istikrarlı biçimde uygulamasıdır.

Tablo 3'e göre, Türkiye'nin genç işsizliği oranı %18,1 ile sırasıyla %15,4 ve %15,2 olan AB-27 ve AB-15 ortalamalarının biraz üzerindedir. Buradan hareketle Türkiye'nin, AB ülkelerine göre genç işsizliği konusundaki durumunun abartılacak kadar kötü olmadığı söylenebilir. Yine, Türkiye'de genç işsizliğinin yetişkin işsizliğine oranı 2,4 ile AB ortalamalarına yakındır. Ancak Türkiye açısından vurgulanması gereken ve gelecekte tehdit oluşturabilecek nokta, Türkiye'nin AB ülkelerinden farklı olarak çalışma çağındaki genç nüfusunun artış eğiliminde olmasıdır. Türkiye'de, çalışma çağındaki gençler olarak kabul edilen 15-24 yaş grubuna yakın gelecekte katılacak nüfusun, diğer bir ifadeyle 15 yaş altı nüfusun toplam nüfusa oranı 2008 yılı itibarıyla %26,2'dir¹⁸. Söz konusu oranın AB-27 ortalaması %15,7'dir¹⁹.

Tablo 3: Türkiye ve Seçilmiş AB Ülkelerinde İşsizlik Oranları 2008

	Toplam İşsizlik Oranı (%)	Genç İşsizlik Oranı (%)	Yetişkin İşsizlik Oranı (%)	Genç İşsizliğinin Yetişkin İşsizliğine Oranı
AB-27	7,0	15,4	5,9	2,6
AB-15	7,1	15,2	6,5	2,3
Hollanda	2,8	5,3	2,3	2,3
Danimarka	3,3	7,6	2,5	3,0
Bulgaristan	5,6	12,7	5,0	2,6
İsveç	6,2	20,0	4,1	4,9
İtalya	6,8	21,3	5,6	3,8
Polonya	7,1	17,3	5,9	3,0
Almanya	7,3	9,8	6,9	1,4
Yunanistan	7,7	22,1	6,6	3,3
Fransa	7,8	18,9	6,5	2,9
Macaristan	7,8	19,9	6,9	2,9
Slovakya	9,5	19,0	8,4	2,3
İspanya	11,3	24,6	9,8	2,5
Türkiye	9,4	18,1	7,6	2,4

Kaynak: EUROSTAT, Unemployment Statistics Database, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

Bu anlatılanlar çerçevesinde, Türkiye'nin yakın gelecekte, genç istihdamını artırma konusunda gerekli önlemleri almadığı takdirde, ekonomik ve sosyal olarak ciddi tehlikelerle karşı karşıya kalacağı söylenebilir. Özellikle, yukarıda bahsedildiği

¹⁸ TÜİK, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi 2008, <http://www.tuik.gov.tr>.

¹⁹ EUROSTAT, People by Age Classes-Share of-Total Population 2008, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.

gibi, çalışma çağındaki nüfusun artarak %70'lere ulaşacağı tahmin edilen 2023 yılına kadarki dönem, Türkiye açısından hayati önemdedir. Genç nüfusun artma eğilimi tamamlanmadan önce gerekli önlemlerin alınması zorunludur. Bu dönemde alınmayan önlemlerin sonraki yıllarda telafisi mümkün görülmemektedir. Çünkü 2040 sonrasında yaşlanan nüfusu ile Türkiye'nin, Avrupa'nın bugün karşı karşıya olduğu yaşlı nüfusla ilgili sorunları gündeme gelecek ve avantaj olarak kabul edilen genç nüfusu artık olmayacaktır. Söz konusu zamanı etkin kullanabilmek açısından Türkiye'de, aşağıda daha detaylı bahsedileceği gibi, her şeyden önce bir *istihdam stratejisi* oluşturulması ve bu strateji doğrultusunda, genç işsizliğiyle aktif mücadeleye yönelik ulusal politikaların uygulamaya koyulması gerekmektedir.

2. GENÇ İŞSİZLİĞİ SORUNUNUN ÇÖZÜMÜNE YÖNELİK ULUSLARARASI ÖNCELİKLER

Genç işsizliğinin çözümüne yönelik ulusal politikalar konusunda belirli saptamalar yapmadan önce, genç işsizliğine ilişkin uluslararası düzeydeki girişimlerden bahsetmek gerekmektedir. Bu anlamda, uluslararası işbirliği hareketi doğrultusunda, 2001 yılında BM, ILO ve Dünya Bankası himayesinde uluslararası düzeyde kurulan Gençlik İstihdam Ağı (YEN) ve YEN çerçevesinde BM Genel Kurulu tarafından alınan tavsiye kararları, ülkeler açısından büyük önem taşımaktadır. Türkiye, 2001 yılında YEN'in dokuz öncü ülkesinden birisi olmayı gönüllü olarak kabul etmiştir. Bu doğrultuda 2006 yılında YEN'e dâhil olan Türkiye, genç istihdamı konusunda ulusal istihdam stratejisi oluşturma ve ulusal eylem planı hazırlama yükümlülüğü altına girmiştir²⁰. Bununla birlikte henüz, gençlere yönelik istihdam stratejisi oluşturulmamış ve eylem planı hazırlanmamıştır.

Genç istihdamını sağlamak konusunda uluslararası alanda en fazla vurgu yapılan konu eğitim ve öğretimin önemidir. Gerçekten, YEN'e yönelik düzenlenen BM Genel Kurulu toplantılarında alınan tavsiye kararlarının odak noktasını oluşturan ve tüm dünyada genel kabul gören düşünce, gençlere daha iyi ve daha fazla iş sağlanmasında eğitim ve öğretimin anahtar rolü oynadığıdır. BM'nin genç istihdamına ilişkin 2001 yılındaki Genel Kurul toplantısı sonucunda, 2005 yılında da tekrarlanan, tüm ulusların genç istihdamına yönelik ulusal hareket planları oluştururken dikkat etmeleri gereken, eğitim ve öğretim programları ile iç içe geçmiş dört öncelikli tavsiye kararı kabul edilmiştir. Ulusal düzenlemeler açısından yol gösterici nitelik taşıyan söz konusu öncelikler, *istihdam edilebilirlik, fırsat eşitliği, girişimcilik ve istihdam yaratmadır*²¹.

²⁰ ILO (2006b), *A Resource Directory for Lead Countries of the Youth Employment Network*, p. 8, <http://www.ilo.org>.

²¹ ILO (2001), "A Global Alliance for Youth Employment: Recommendations of the High-Level Panel on Youth Employment", United Nations General Assembly, 28 September 2001, pp. 5-7; ILO (2005), *Global Analysis and Evaluation of National Action Plans on*

İstihdam edilebilirliğin amacı, gençlerin bilgi ve yeteneklerini geliştirerek istihdam şanslarını arttırmaktır. Bu nedenle devletlerin, genelde eğitime ve özelle mesleki eğitime yaptıkları yatırımların artırılması gerektiği ifade edilmektedir. Ülkelerdeki eğitim sistemi, işgücü piyasasının gerekleri ile örtüşmemektedir. Özellikle gençler kazançlı, güvenli işlere ve işgücü piyasasına erişim olanaklarından yoksun olduklarından, bu konularda desteğe ihtiyaç duymaktadırlar. Söz konusu destek sağlanmadığı takdirde, gençler kötü bir eğitim, kazançsız işler ve yoksullukla çevrelenmiş bir kısır döngü içerisinde kalmaktadırlar. Sayılan nedenlerle ülkelerin eğitim, mesleki eğitim ve gençlerin okulu bitirdikten sonra çalışma hayatına geçişini sağlayacak olanaklar konularında, işgücü piyasası politikalarını yeniden gözden geçirmeleri gerektiği belirtilmektedir. Bu çerçevede oluşturulacak hareket planında ülkelerin, gençler arasında sosyal adaleti sağlamak, gençlerin istihdam edilebilirlik ve eğitim seviyelerini yükseltmek için yatırımlarını arttırmaları ve bu amaçlara dayalı hedeflerini belirlemeleri gerektiği özellikle vurgulanmıştır²².

İkinci öncelik olan *fırsat eşitliği* ile genç kadın ve erkekler arasındaki farklılıkları gidermek amacıyla onlara eşit fırsatların verilmesi anlatılmaktadır. Çünkü birçok ülkede, özellikle eğitime erişim konusunda kadın ve erkekler arasında, kadınlar aleyhine önemli eşitsizlikler bulunmaktadır. Kadınlar, toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünün sonucu olarak, erkeklerin sahip olduğu eğitim olanaklarına sahip değildirler. Aynı şekilde, eğitim hayatından sonra işe girmek konusunda siyasal, yapısal ve kültürel ayrımlar nedeniyle kadınlar, erkeklere oranla daha avantajlı bir konumdadır. Bu nedenlerle ülkelerin, toplumsal cinsiyetçi ayrımı ortadan kaldırmaya yönelik politikalar belirlemeleri, özellikle eğitim ve emek piyasalarına erişim konularında kadınlar ve erkekler arasında eşit fırsatları yaratma temelinde hedefler saptamaları gerektiği ifade edilmiştir²³.

Üçüncü öncelik olan *girişimcilik* konusunda temel amaç, gençlerin girişime başlamalarını ve sürdürebilmelerini sağlayacak kolaylıkların hayata geçirilmesidir. Dünyada işveren sayısının az olması nedeniyle iş fırsatları son derece sınırlıdır. Yeni girişimlerle yeni işlerin yaratılması için mevzuatlarda ve prosedürlerde önemli engeller mevcuttur. Bu nedenle tüm ülkelerin, öncelikle söz konusu engelleri ortadan kaldırmaya yönelik düzenlemeler yaparak iş kurmayı ve kurulan işleri sürdürebilmeyi kolaylaştırmaları gerektiği ifade edilmiştir. Hükümetlerin, girişimciliği destekleyecek politikalar üretmesi ve girişimcilikle ilgili eğitim verecek kuruluşları, sendikalar ve özel sektörle işbirliği yaparak hayata geçirmesinin zorunlu olduğu belirtilmiştir²⁴.

Youth Employment, United Nations General Assembly, 19 July 2005, pp. 6–11, <http://www.ilo.org>.

²² ILO (2001), p. 6; ILO (2005), pp. 6–7.

²³ ILO (2001), p. 6; ILO (2005), pp. 9–10.

²⁴ ILO (2001), p. 6; ILO (2005), p. 9.

Son olarak belirlenen öncelik *istihdam yaratmadır*. İstihdam yaratma ile vurgulanan, makro – ekonomik politikalar temelinde istihdamın artırılmasıdır. İstihdam edilebilirlik, fırsat eşitliği ve girişimciliğin etkili olabilmesi için, makro – ekonomik politikalar ve diğer kamu politikaları merkezinde istihdamın yaratıldığı bir ortamın sağlanması gerekmektedir. Özellikle istihdam edilebilirlik, sadece gençlere uygun becerilerin kazandırılmasını ve eğitim verilmesini değil, aynı zamanda söz konusu becerilerin kullanılabilmesi için yeni istihdam fırsatları yaratan kamu politikalarının hayata geçirilmesini gerektirmektedir. Yeni işler yaratılmaması durumunda, diğer önceliklerin etkinliğinin son derece sınırlı olacağı belirtilmektedir²⁵.

Bahsedilen önceliklere benzer şekilde, AB tarafından, Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS) çerçevesinde, üye ülkelerdeki istihdamı arttırmaya yönelik düzenlemelerde öncelikle göz önüne alınması gereken konular vurgulanmıştır²⁶. Bu konulardan istihdam edilebilirliğin güçlendirilmesi, girişimciliğin ve iş yaratılmasının desteklenmesi, fırsat eşitliğinin ve yaşam boyu eğitimin sağlanması YEN çerçevesinde ülkelere yapılan tavsiyelerle örtüşmektedir. Türkiye açısından AİS'in ayrıca önemi vardır, çünkü AB ile uyum sürecinde, öncelikli konulardan birisini işsizlikle mücadele oluşturmaktadır. Bu bağlamda, Türkiye'nin içinde bulunduğu işsizlik sorununu çözebilecek bir ulusal istihdam stratejisi oluşturulmasında AİS'in öncelikleri, temel yol gösterici olarak kabul edilmektedir²⁷.

3. GENÇ İŞSİZLİĞİNİN ÇÖZÜMÜNE YÖNELİK ULUSAL POLİTİKALAR VE TÜRKİYE

Sanayi devrimi sonrasında ortaya çıkan ve o dönemde bireylerin şahsi kusurlarından kaynaklandığı düşünülen işsizlik sorunu, 20. yüzyılın ilk yarısında sosyal bir nitelik kazanmıştır. 20. yüzyıl boyunca, sosyal bir kavram olarak kabul edilen işsizlik, Keynesyen politikaların etkisiyle hükümetler tarafından çözülmesi gereken bir sorun olarak görülmüştür²⁸. Günümüzde de işsizlikle mücadele devletin görevi olarak kabul edilmelidir. Bu çerçevede, genç istihdamını sağlama sorumluluğunu taşıyan hükümetlerin atması gereken ilk ve en önemli adım, ulusal istihdam stratejisi oluşturmaktır.

²⁵ ILO (2001), p. 7; ILO (2005), pp. 10–11.

²⁶ European Commission (2001), “On Guidelines for Member States' Employment Policies for the Year 2001” *Official Journal of the European Communities*, pp. 21–25, <http://eur-lex.europa.eu>; Ayrıca bkz. Ahmet Selamoğlu/Kuvvet Lordoğlu (2006), *Katılım Sürecinde Avrupa Birliği ve Türkiye'de İşgücü ve İstihdamın Görünümü*, Belediye-İş Yayınları, Ankara, ss. 116–117.

²⁷ Berrin Ceylan Ataman (2003), “İşsizlik Sorunu ve Türkiye'nin AB İstihdam Stratejisine Uyumu”, *İşveren Dergisi*, Cilt: 42, Sayı: 1, Ankara, s. 35.

²⁸ Ceylan-Ataman (2000), s. 2.

Ülkelerin, oluşturacakları istihdam stratejisinin, genç işsizliği üzerinde doğrudan doğruya etkili olan kamu politikalarını içerecek şekilde inşa edilmesi gerekmektedir. Söz konusu politikalar, dünyada iki genel çerçevede yürütülmektedir. Bunlar, *eğitim politikaları* ve *aktif işgücü piyasası politikalarıdır*²⁹. Eğitim ve aktif işgücü piyasası politikaları (AİPP) gençlerin işgücü piyasalarına daha fazla katılımlarını sağlamayı ve gençlerin işgücü piyasasına katılımları ile ilgili ortaya çıkabilecek problemlere karşı engelleyici önlemler almayı amaçlamaktadır. Bu iki uygulama birbirinden bağımsız değildir. Çünkü pratikte, AİPP ve eğitim politikalarının her ikisi de eğitim sisteminin başarısızlıklarını telafi etmek amacıyla kullanılmaktadır³⁰. Hemen belirtmek gerekir ki genç işsizliğinin en temel sebebi, yeteri kadar istihdam yaratılmamasıdır. Gençler için yeteri kadar yeni iş yaratılmadığı takdirde, aşağıda bahsedilecek politikalar, sadece işsizliğin gençler üzerindeki yükünü bir ölçüde hafifletecektir. Başka bir deyişle genç işsizliğinin çözümü konusunda asıl amaç daha fazla istihdam yaratmak olmadığında, tek başına ulusal politikaların etkinliği son derece sınırlı kalacaktır. Bu nedenle ulusal politikaların, temel amacı işgücündeki artışı emmeye yetecek kadar yeni iş yaratmak olan istihdam stratejisinin önemli bir parçası olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

3.1. Eğitim Politikaları

Ülkelerin genç işsizliğiyle başa çıkabilmeleri konusunda, genel ve mesleki eğitim sistemi ayrı bir önem taşımaktadır. Gençlerin eğitimine özel önem verilmesinin iki nedeni olduğu belirtilmektedir³¹. İlki, gençlerin öğrenme kapasitelerinin yetişkinlere oranla daha yüksek olmasıdır. İkincisi ise, beşeri sermaye açısından gençlerin önünde uzun bir yaşam bulunması nedeniyle onlara, ülkenin geleceği açısından yön verilmesinin zorunlu olmasıdır. Çünkü gençlere yapılan yatırımların getirisinin uzun dönemde çok yüksek olduğu bilinmektedir.

Eğitim sisteminin bu kadar önemli olması esasında, işgücü piyasalarının nitelik talepleriyle yakından ilgilidir. Öteden beri genç işsizliğinin en önemli nedenlerinden biri olarak gençlerin nitelik eksikliği gösterilmektedir³². Bu durum

²⁹ Niall O’Higgins (2004), “Recent Trends in Youth Labour Markets and Youth Employment Policy in Europe and Central Asia”, Università degli Studi di Salerno Centro di Economia del Lavoro e di Politica Economica Discussion Paper 85, Ottobre, p. 28.

³⁰ Martin Godfrey (2003), “Youth Employment Policy in Developing and Transition Countries—Prevention as well as Cure”, World Bank Social Protection Discussion Paper, p. 9.

³¹ World Bank (2007a), *World Development Report 2007: Development and the Next Generation*, p. 22, <http://www-wds.worldbank.org>.

³² Naci Gündoğan (1999), “Genç İşsizliği ve Avrupa Birliği’ne Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstihdam Politikaları”, *A. Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 54/1, s. 68; Ayrıca genç işsizliğinin nedenleri için bkz. Naci Gündoğan (2001), *Genç İşsizliği*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 1320, Eskişehir, ss. 18–29.

teknolojik yenilikler, verimlilik artışı sağlama zorunluluğu ve rekabet nedeniyle günümüzde daha da önemli hale gelmiştir. Nitelik taleplerinin böylesine ön plan çıktığı bir dönemde Türkiye'deki eğitim sistemi, piyasanın taleplerine cevap verememektedir. Türkiye'de eğitim sistemindeki yetersizliğin sonucu olarak, mezunların sahip olduğu beceriler ile işgücü piyasasının talep ettiği beceriler arasında büyük bir uyumsuzluk bulunmaktadır. Türkiye'deki istihdamın yapısı konusunda, ILO tarafından 2003 yılında hazırlanan istihdam raporunda söz konusu duruma işaret edilmiştir³³. Bu durum, tek başına olmasa da ortaöğretim ve üniversiteden yeni mezun olan gençlerde gözlenen yüksek orandaki işsizliğin, yani genç işsizliğinin ana nedenlerinden birisidir. O halde, Türkiye'de eğitimin işgücü piyasaları açısından önemi, işgücü piyasalarının talep ettiği nitelik seviyesi ile mevcut işgücünün niteliği arasında ciddi bir uyumsuzluk olması ve söz konusu uyumsuzluğun tam da işgücü piyasalarında yüksek nitelik taleplerinin arttığı bir döneme rastlamasından kaynaklanmaktadır.

Hızla gelişen ülkelerde, gençlerin okulu bitirdiklerinde kullanabilecekleri becerileri kazanmaları ve işe rahat girmelerini sağlamak amacıyla eğitim sisteminde reforma ihtiyaç duyulmaktadır. Eğitim reformu konusunda başarılı olarak kabul edilen Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde, sanayileşme ve büyüme ile birlikte genç işsizliği önemli bir sorun haline almıştır. Bu ülkeler, hızlı endüstriyel değişikliklere ve piyasaların gereklerine uyum sağlamak için ilk olarak eğitim sisteminin yetersizliklerini giderme yoluna giderek eğitim reformlarını gerçekleştirmişlerdir. Söz konusu reformlar yapılırken önce, ülkelerin eğitim sistemlerinin önündeki engeller tespit edilmiştir. Bahsedilen engeller, aynı zamanda genç işsizliğinin yüksek olmasına ve düşürülememesine neden olan engeller olarak kabul edilmektedir. Bu engeller şunlardır:

- Eğitime bütçeden ayrılan paylar çok düşüktür.
- Eğitim sistemi aşırı derecede merkezidir. Kararlar tamamen merkezden alınmaktadır.
- Eğitim sisteminin merkezi olması ile bağlantılı olarak okulların özerkliği bulunmamaktadır. Bu durum uygulamada belli esneklikleri ortadan kaldırmaktadır.
- Mesleki eğitim sistemi çok katıdır. Katılıktan kasıt, işgücü piyasasının ihtiyaçları konusundaki değerlendirme mekanizmaları dikkate alınmadan uzun dönemli planlar yapılmakta³⁴ ve müfredat günün gerekleri doğrultusunda güncellenmemektedir. Söz konusu katılığın, piyasanın talep ettiği nitelikler ile eğitim sisteminin öğrencilere kazandırdığı nitelik seviyeleri arasındaki uyumsuzluğun temel nedeni olduğu ileri sürülmektedir³⁵.

³³ Peter Auer/Natalia Popova (2003), "Labour Market Policy for Restructuring in Turkey: The Need for More Active Policies", ILO Employment Paper 51, Geneva, p. 16.

³⁴ O'Higgins (2004), p. 29.

³⁵ UN (2005), *World Youth Report 2005, Young People Today, and in 2015*, pp. 16 – 17, <http://www.un.org>.

• Sosyal tarafların katılımının sağlandığı etkin bir mekanizma mevcut değildir. Sosyal tarafların katılımını içeren ilişkiler henüz kurumsallaşamamıştır³⁶.

Eğitim sistemine ilişkin sayılan engeller Türkiye için de geçerlidir. İlk olarak Türkiye’de eğitime yapılan kamu harcamaları son derece düşüktür. 2003 yılı itibariyle Türkiye’de 0–19 yaş grubu arasında, kişi başına düşen eğitim harcaması 292 Euro’dur. Aynı oran Yunanistan’da 2.699, Portekiz’de 3.374, İspanya’da 3.937, Bulgaristan 451 ve Romanya’nın 337 Euro’dur³⁷. Bununla birlikte, Türkiye’nin toplam eğitim harcamalarının (özel + kamu), gayri safi yurtiçi hâsıla içerisindeki payı 2006 yılı itibariyle 7,26³⁸ ile İsveç, Finlandiya, İngiltere gibi ülkelerin toplam eğitim harcamalarından yüksektir. Bu durumun nedeni, özel eğitim harcamalarının yüksek olmasıdır. Ancak Türkiye’de, aslında istenilen bir şey olan özel harcamaların yüksek olması, büyük oranda öğrencilerin sınavlara hazırlanmak için dersane, özel kurs, özel ders gibi masraflarından kaynaklanmaktadır³⁹. Daha açık bir ifadeyle yapılan harcamalar öğrencilerin düşünme yeteneklerini, yetkinliklerini ve özellikle işgücü piyasasına yönelik niteliklerini arttırmamakta, güncelliği tartışmalı olan sınavları geçmelerini ve pratikte faydası olmayan çoktan seçmeli soruları yanıtlamaya yönelik becerilerini geliştirmelerini sağlamaktadır.

İkinci olarak, Türkiye’de eğitim sistemi son derece merkezidir. Bunun sonucu olarak, okulların idari ve mali özerklikleri yok denecek kadar azdır. Avrupa ve dünyanın birçok ülkesiyle karşılaştırıldığında, Türkiye’deki kamu okulları kaynaklar, personel görevlendirme, ders kitabı seçimi, öğretim zamanının tahsisi ve verilen programların seçimi konusunda çok az özerkliğe sahiptir⁴⁰. Türkiye’de, bahsedilen bu özellikler açısından kararların yaklaşık olarak %90’ı merkezi olarak alınmaktadır. Aynı oran seçilmiş ülkelerde yaklaşık olarak şöyledir: Norveç %35, Hollanda %30, İsviçre %15 ve Almanya %5’dir⁴¹. Okulların özerkliklerinin olmaması, eğitimin sonuçlarından sorumlu tutulmalarını ve kaliteyi yükseltmeleri için teşvik edilmelerini engellemektedir.

Üçüncü olarak, Türkiye’de işgücü piyasaları açısından en fazla önem taşıyan mesleki ve teknik eğitim, işgücü piyasalarının nitelik taleplerine cevap vermemektedir. İşgücü piyasalarının talepleri konusunda AB’de, 1990’lı yılların ortalarında, ortaöğretim reformu, mesleki eğitimi daha etkin hale getirme, mesleki danışmanlığın geliştirilmesi gibi genç istihdamına yönelik projeler uygulamaya

³⁶ O’Higgins (2004), p. 29.

³⁷ Ayşe Buğra/Sinem Adar (2007), *Türkiye’nin Kamu Sosyal Koruma Harcamalarının Karşılaştırmalı Bir Analizi*, Sosyal Politika Forumu, s. 5. <http://www.spf.boun.edu.tr>.

³⁸ TÜİK (2008), *İstatistik Yılığ 2008*, s. 114.

³⁹ İTO (2006), *Eğitim Reformu ve İstihdam*, Andrew Vorkink tarafından İTO’da yapılan konuşma metni, s.18, <http://web.worldbank.org>.

⁴⁰ World Bank (2005), *Turkey—Education Sector Study*, p.40, <http://siteresources.worldbank.org>.

⁴¹ İTO, s. 17.

koyulmuştur⁴². Bu doğrultuda, Türkiye’de de Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yeniden yapılanma çabaları çerçevesinde, bilgi teknolojilerine yatırım yapmak, eğitim hizmetleri bilgi sistemine internet üzerinden erişim sağlamak, e-mezun ve e-okul, kariyer danışmanlığı gibi uygulamalar hayata geçirilmiştir⁴³. Söz konusu gelişmelerin, önemli olmakla birlikte yeterli olduğunu söyleyebilmek mümkün değildir.

Türkiye’de meslek liseleri işgücü piyasaları ile ilgili hedeflerini gerçekleştirememektedir. Çünkü mesleki eğitim mezunları yeterli mesleki donanıma sahip değildir. Mesleki eğitimin amacı, mesleki teorik bilgi ile donatılmış ve aynı zamanda pratikte işgücü piyasasının isteklerine hemen yanıt verebilecek işgücü yetiştirmektir. Mesleki eğitimin bahsedilen amacının gerçekleştirilmesi, teorik ve pratik bilginin bir arada sunularak öğrencilerin istihdam edilebilirliğinin artırılabilmesi için müfredatın sürekli güncellenmesi, öğretmen kalitesinin yükseltilerek öğretmenlerin yeniden eğitiminin sağlanması ve eğitim araçlarının teknolojik değişiklikler doğrultusunda yenilenmesi gibi temel değişiklikleri içeren reformların yapılmasına bağlıdır. Sadece teknolojinin imkânları kullanılarak uygulamaya koyulan e-okul, e-mezun, kariyer danışmanlığı gibi düzenlemeler, önemsiz olmamakla birlikte, Türkiye’nin mesleki eğitim konusundaki mevcut sorunlarına çare olabilecek yöntemler olarak görülmemelidir.

Türkiye’deki mesleki eğitimi, işgücü piyasasının isteklerine cevap verebilecek duruma getirmek için yapılması gereken reformlar konusunda, mesleki eğitim sistemi dikkate alınabilecek ülkelerden birisi Kore’dir. Çünkü Kore’nin mesleki eğitim sistemi, Türkiye’nin mesleki eğitim sistemiyle önemli yapısal benzerlikler göstermektedir. Kore’de, mesleki eğitim konusunda, bireysel mesleki becerilerin kazandırılmasını ve istihdam edilebilirliğin artırılmasını amaçlayan iki okul bulunmaktadır. Bunlardan ilki olan *meslek liseleri*nde tarım, teknoloji, ticaret, balıkçılık ve denizbilimi, ev ekonomisi ve endüstri gibi alanlarda ileri düzeyde mesleki eğitim verilmektedir. Söz konusu okullar, hızlı bir şekilde endüstrileşen ülke için yetişmiş işgücünün ana kaynağı olarak hizmet vermektedir. Genel liseler ise, öğrencilerin yüksek okullara gidebilmesi için akademik ağırlıklı hazırlık içeren okullardır. Yani genel ve mesleki liseler arasında net bir ayrım yapılmıştır. Bu sebeple meslek lisesinden mezun olan öğrenciler, Türkiye’deki gibi, çeşitli beklentilerle doğrudan dört yıllık bir üniversiteye yönelmemektedir. İkincisi olan iki yıllık *meslek yüksek okulları*, ileri düzeyde mesleki eğitim programlarıdır. Bu okulların, toplumun her alanıyla ilgili teknik bilgi ve niteliği, mesleki yeteneklere sahip öğrencilere kazandırarak orta düzeyde teknisyenler yetiştirmeyi amaçladıkları belirtilmiştir⁴⁴.

⁴² Gündoğan (1999), ss. 73–75.

⁴³ İlkey Savcı (2007), “Genç İşsizliği: Eğitim ve İstihdamda Sorunlar, Çözüm Arayışları”, Genç İşsizliği Sempozyumu, *TISK Akademi*, Cilt: 2, Özel Sayı: 1, Ankara, s. 100.

⁴⁴ Sang Hoon Bae/Ji Hoon Song (2006), “Youth Unemployment and the Role of Career and Technical Education: A Study of the Korean Labor Market”, *Career and Technical Education Research*, Vol: 31(1), pp. 11–12.

Aslına bakılırsa Türkiye’de aynı düzeyde okullar mevcuttur. Ancak iki ülke arasındaki en önemli fark, Türkiye’deki meslek liselerinde ve iki yıllık meslek yüksek okullarında, işgücü piyasasının nitelik beklentilerini karşılayabilecek teorik ve pratik bilgilerin etkin şekilde öğretilmemesidir. Gerekli bilgi ve becerilerden yoksun mesleki eğitim mezunları, işe başladıklarında yeniden eğitime ihtiyaç duymaktadırlar. Bu durum, işverenler tarafından artı maliyet unsuru olarak değerlendirildiğinden, mesleki eğitim mezunları tercih edilmemekte ya da tercih edilseler dahi onlara genel lise mezunları ile aynı düzeyde ücret verilmektedir.

Son olarak, Türkiye’de sosyal tarafların katılımının sağlandığı işlevsel ve kurumsallaşmış bir sistem olmaması eğitim açısından önemli bir engeldir. Çünkü sosyal tarafların katılımının sağlandığı bir sistem, mesleki eğitim ile işgücü piyasası arasında doğrudan işbirliği yapılmasını sağlayan önemli bir mekanizmadır. Merkezi düzeyde sosyal taraflar, politika yapma sürecinde gerekli bilgilendirmelerin yapılmasına ve ihtiyaç duyulan reformların gerçekleştirilmesine yardımcı olmaktadır. Yerel düzeyde ise, özellikle sendikalar, bölgelerin ihtiyaçları doğrultusunda gerekli uygulamaları belirlemektedirler⁴⁵. Böylece merkezileşme önlenerek dağıtılmış bir şekilde politika oluşturulması mümkün olmakta ve eğitim sisteminin farklı bölgelerdeki ihtiyaçlara cevap verebilmesi kolaylaşmaktadır.

Sosyal tarafların etkin katılımının sağlanması açısından ilk adım, yerel eğitim kurullarında, işçi ve işveren örgütlerinden temsilcilerin bulundurularak ilişkilerin kurulmasıdır. Daha sonraki adımda, sosyal taraflar ile okullar arasında doğrudan bağlar kurulabilir. Bu, okuldaki öğrenciler ile sendikalar ve işverenler arasındaki temaslarla gerçekleştirilebilir. Örneğin, yerel sendika çalışanlarının, yerel işgücü piyasasındaki durum hakkında konuşmak üzere okullara davet edilmesinin yaygın bir yol olduğu ifade edilmektedir⁴⁶. Böylece ilişkiler geliştirilmekte ve son adımda kurumsallaşmaktadır. Bu bağlamda, Türkiye’deki okullarda katılım mekanizmasının kurumsallaşması için gerekli girişimleri başlatacak adımların atılması büyük önem taşımaktadır.

3.2. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları

AİPP temel olarak, işgücü piyasalarındaki ve eğitim sistemindeki bozuklukları iyileştirici rol oynamaktadır. AİPP, işsizliğin gelir kaybı gibi kötü sonuçlarını ortadan kaldırmaktan ziyade, doğrudan kişilerin istihdam edilebilirliğini artırarak kısa sürede iş bulmalarını sağlamayı amaçlamaktadır. İşsizlikle mücadelede öteden beri uygulanan AİPP, özellikle son yıllarda genç işsizliğiyle mücadelenin önemli bir ayağı olarak görülmektedir⁴⁷. Bu doğrultuda, AİPP’nın en fazla uygulandığı Avrupa’da, genç işsizliği ile mücadele stratejileri çerçevesinde, bu

⁴⁵ O’Higgins (2004), pp. 29–30

⁴⁶ O’Higgins (2004), p. 30.

⁴⁷ World Bank (2007b), “A Review of Interventions to Support Young Workers: Findings of the Youth Employment Inventory”, Discussion Paper, pp. 6–7, <http://siteresources.worldbank.org>.

politikalara yapılan harcamalar artış göstermiştir⁴⁸. AİPP, özellikle gençler açısından iş deneyimini telafi edici bir özellik taşımaktadır. İş tecrübeleri olmayan gençleri yetiştirmek ek bir maliyet getirdiğinden işverenler gençleri işe almakta isteksiz davranmaktadır⁴⁹. Bu noktada aktif istihdam politikalarının iş deneyimini ikame ederek işverenlerin ayrımcı tutumlarının önüne geçtiği belirtilmiştir⁵⁰.

Türkiye’de AİPP’nın tasarlanması ve yürütülmesi, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)’nun sorumluluğundadır. İŞKUR’un son yıllarda girişimleri bulunmakla birlikte, pratikte etkin olduğunu söylememiz mümkün değildir. Bu durum, 2006 yılında Dünya Bankası tarafından hazırlanan “Türkiye İşgücü Piyasası Çalışması” başlıklı raporda belirtilmiştir⁵¹. Söz konusu raporda, Türkiye’nin AİPP konusunda, OECD ülkeleri ve birçok orta gelirli ülkeye kıyasla son derece sınırlı tecrübeye ve kapasiteye sahip olduğu ifade edilmiştir. Ulusal istihdam stratejisi konusunda Türkiye’de 1990’lı yılların ortalarında, büyük oranda Dünya Bankası tarafından finanse edilen bazı girişimler başlatılmıştır. 2000 yılında, İş ve İşçi Bulma Kurumu’nun değişen işgücü piyasası koşullarına ayak uydurmak ve AB’ye uyum sağlamak gerekçeleriyle kapatılarak İŞKUR’un kurulması⁵² önemli bir kurumsal gelişme olmuştur. İŞKUR, işe yerleştirme (iş arayanlar ile boş işleri eşleştirme), eğitim ve istihdam hizmetleri sağlamak, özel istihdam bürolarını düzenlemek gibi politikaları yürütmeyi üstlenmiştir⁵³. Ancak İŞKUR’un, AİPP’ni planlamak ve uygulamak konusundaki kapasitesinin sınırlı olduğu, özel istihdam bürolarının ise işgücü piyasalarında henüz önemli fonksiyonlara sahip olmadıkları ifade edilmektedir⁵⁴.

AİPP, kapsam ve uygulama biçimi bakımından ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte, genel olarak; doğrudan kamu işleri yaratma programları, ücret sübvansiyonları, işgücü piyasasına yönelik eğitimler, bağımsız çalışma ve girişimciliğin desteklenmesi, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri, işe yerleştirme hizmetleri ve sosyal tarafların katılımının sağlanması politikalarını içermektedir. Bu politikalar; işgücü piyasasına yönelik eğitim programları, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri, işe yerleştirme hizmetleri ve sosyal tarafların katılımının sağlanması birbiriyle iç içe geçmiş politikalar olduğundan, bunların birbirinden bağımsız veya tek başlarına uygulanmasının etkinlik derecelerini önemli ölçüde sınırlandıracağı belirtilmelidir.

⁴⁸ Gregory Baldi (2008), “The Politics of Youth Unemployment Policies in Britain, France, and Germany”, Paper Prepared for Presentation at the International Studies Association Annual Meeting, San Francisco, San Francisco, p. 8.

⁴⁹ Selamoğlu/Lordoğlu, s. 212.

⁵⁰ M. Kemal Biçerli (2007), *Çalışma Ekonomisi*, 4. baskı, Beta Yayınları, İstanbul, s. 489.

⁵¹ World Bank (2006), *Turkey Labor Market Study 2006*, pp. 97 – 98, <http://siteresources.worldbank.org>.

⁵² İŞKUR (2007), *Stratejik Plan 2008 – 2012*, Ankara, s. 7.

⁵³ Bkz. İŞKUR, ss. 12–14.

⁵⁴ World Bank (2006), p. 98; Ayrıca bkz. UNDP, pp. 61/72.

3.2.1. Doğrudan Kamu İşleri Yaratma Programları

Doğrudan kamu işleri yaratma programları, uzun dönemli işsizliğin zarar verici sonuçlarını gidermeye ve kişilerin işgücü piyasası ile bağlantılarını tamamen koparmalarını engellemeye yardımcı olmak için işsizlere gelir desteği sağlamayı amaçlamaktadır. Bu programlar genellikle, geçici ve kısa dönemli olarak uygulanmakta ve özel projeler bünyesindeki düşük nitelikli işlerdeki istihdamı içermektedir. Bu nedenle programların, işsizlerin piyasaya entegre edilmesi ve uzun dönemli istihdamın sağlanması konularında etkili olmadığı ifade edilmiştir⁵⁵. Gerçekten, uzun süredir kamu sektöründe geçici iş yaratmayı bir politika olarak uygulayan Fransa'da, bu politikaların genç işsizliği ile mücadelede etkili olmadığı belirtilmiştir⁵⁶. Ancak doğrudan kamu işleri yaratma programları zaten, genç işsizliğini ortadan kaldırma iddiasında olmayan, uzun dönemli işsizlik durumlarında ek gelir sağlayarak gençlerin piyasadan tamamen kopmalarını önlemeyi amaçlayan uygulamalardır. Bu açıdan, söz konusu programlar, genç istihdamını arttırmak üzere uygulanan stratejiyi desteklemeye yönelik, ikincil derecede önem taşıyan bir politika olarak değerlendirilmelidir.

3.2.2. Ücret Sübvansiyonları

Ücret sübvansiyonları, genellikle firmalara ya da nadiren kişilere hükümet tarafından verilen finansal teşviklerdir. Bu teşvikler, gençler gibi özel grupların istihdamını arttırmak konusunda, sık olmamakla birlikte başvurulan bir yöntemdir. Sübvansiyonların etkinliğinin, türüne ve uygulanacağı işgücü piyasasının yapısına göre değişeceği ifade edilmiştir⁵⁷. Uygulamada çok farklı örnekler bulunmaktadır. Teşvikler altı ay süreyle verilebileceği gibi iki yıl süreyle de verilebilmekte, brüt maaşın yarısı olabileceği gibi %10'u da olabilmekte ya da işe girişten itibaren geçen süre arttıkça miktar azalabilmektedir. Teşvikler firmalara da verilse, kişilere de verilse, işverenleri yeni işçi almaya teşvik etmektedir. Bu durumun ilk sebebi, ilave işçi maliyetinin azalmasıdır. İkincisi ise, ücret destekleri, işverenlerin risklerini bir ölçüde telafi ederek deneyimsiz olmaları nedeniyle işe alacakları gençlere karşı sergiledikleri ayrımcı tutumlarını yumuşatmaktadır⁵⁸.

Ücret sübvansiyonlarının dezavantajları bulunmaktadır. İlk olarak, istihdamı artırma konusunda görece olarak maliyetli bir yol olduğu ifade edilmiştir⁵⁹. İkinci olarak, diğer çalışanlar ve işsizler açısından avantajsız bir durum yaratmaktadır. Çünkü işverenler işe alırken teşvik çerçevesindeki grupları, maliyetleri daha az olduğu için tercih etmektedir. Hatta işverenlerin, hâlihazırda çalışan işçileri işten

⁵⁵ O'Higgins (2004), p. 31; Gündoğan (2001), s. 55.

⁵⁶ Denis Fouge`re/Francis Kramarz/Thierry Magnac (2000), "Youth Employment Policies in France", *European Economic Review*, Vol: 44, p. 931.

⁵⁷ Gündoğan (2001), s. 60.

⁵⁸ World Bank (2007a), p. 109.

⁵⁹ O'Higgins (2004), p. 31.

çıkarak yerlerine gençleri alabildiği ya da teşvik olmadan gençleri çalıştırmama eğilimi içerisine girebildikleri belirtilmiştir⁶⁰. Ancak ücret sübvansiyonlarının maliyetli olması ve uygulamadaki bazı aksaklıklar işverenleri yeni işçi almaya teşvik ettiği gerçeğini değiştirmemektedir. Özellikle uygulamadaki aksaklıklar, planlamanın dikkatle yapılması, yani ödeme periyotları ve miktarları ile destek verilecek hedef grupların özenle belirlenmesi ve etkin bir denetim mekanizması ile en aza indirilebilir. Bu çerçevede genç işsizliğinin çözümünde ücret sübvansiyonları, uygulanabilirliği ülkelerin zenginlikleriyle doğru orantılı olan ve ikincil derecede önem taşıyan destekleyici bir politika olarak kabul edilmelidir.

3.2.3. İşgücü Piyasasına Yönelik Eğitim Programları

İşgücü piyasasına yönelik eğitimler, mesleki ve teknik eğitimi içeren programlardan oluşmaktadır. Eğitim programları çıraklık, staj ve sınıf eğitimini ayrı ayrı veya bir arada içerebilmektedir. Programlar aynı zamanda, özel sektör tarafından oluşturulmuş kurslar yoluyla iş tecrübelerini içeren eğitimleri de kapsayabilmektedir⁶¹. İşgücü piyasasına yönelik eğitim programları, gençlere yönelik programların en etkili olarak kabul edilmektedir. Çünkü programlar, işgücü piyasası ile eğitim sistemi arasında doğrudan bağlantı kurulmasını sağlamakta ve okuldaki istihdam becerilerinin eksikliğini telafi etmektedir. Böylece, genç işsizliğinin en önemli nedenlerinden birisi olarak sayılan⁶² eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki bağların etkin bir biçimde kurulamaması sorununu ortadan kaldırmak mümkün olmaktadır. Aynı zamanda, eğitim programları gençlere belli bir ücret sağlamakta ve gençlerin okulu bitirdikten sonra iş bulma şanslarını arttırmaktadır⁶³.

Eğitim programları ile özel sektör işletmeleri, mesleki eğitimin bir parçası olarak gençlerin niteliklerinin geliştirilmesine yardımcı oldukları için işgücü piyasası ile eğitim kurumları arasında doğrudan bağ kurulabilmektedirler. Gençler, doğrudan iş dünyasına katılarak işgücü piyasasının beklentileri çerçevesinde beceriler kazanmakta ve piyasadaki nitelik talepleri doğrultusunda uygulamalı eğitim almaktadırlar. Böylece, hem gençler iş bulma şanslarını arttırmakta, hem de işletmeler, eğitim sürecine katılarak nitelik taleplerini karşılamakta ve nitelikleri hakkında bilgi sahibi oldukları gençleri istihdam ederek işe alma, eğitim gibi maliyetlerden kurtulmaktadırlar.

Başarılı mesleki ve teknik eğitim programlarının odağında, pratik becerilerin kazandırılması olmakla birlikte, programlar aynı zamanda istihdamın teşvik edilmesini, öğrencilere iş arama stratejilerinin öğretilmesini içermektedir. Mezunlar,

⁶⁰ World Bank (2007a), p. 109.

⁶¹ World Bank (2007b), p. 46.

⁶² Selamoğlu/Lordoğlu, s. 212.

⁶³ Niall O'Higgins (1997), "The Challenge of Youth Unemployment", Action Programme on Youth Unemployment, ILO, p. 54.

bugünün esnek çalışma ortamında etkili olabilecek bilgi, beceri ve niteliklere sahip olmaktadır. Devlet stajyerlik, çıraklık ve diğer pratik deneyim fırsatları konusunda yatırımların artırılması yoluyla mesleki eğitim programlarının oluşturulmasında ve geliştirilmesinde hayati rol oynamaktadır. Hükümetler ve politika yapıcılar, normal eğitim programlarının dışında, özellikle genç işsizliğinin arttığı durumlarda, geçici zorunlu eğitim kursları düzenleyerek mesleki ve teknik eğitimin yönünü yatırımlar doğrultusunda belirleyebilmektedirler⁶⁴.

İşgücü piyasasına yönelik eğitimler konusunda, Almanya önemli bir model olarak kabul edilmektedir. Almanya’da mesleki eğitim sistemi, teorik merkezli olmaktan ziyade işe alıştırma ve pratik bilgi verme merkezli olarak 1990’lı yıllarda dönüştürülmüştür. Bu sayede, okuldan sonra gençler işe kolayca adapte olmakta ve iş dünyasında zorluk çekmemektedirler⁶⁵. Almanya’da mesleki eğitimin en önemli ayağını ikili çıraklık sistemi oluşturmaktadır. Mesleki ortaöğretim ile çıraklık eğitimi bir arada götürülmektedir. Hükümet, işverenler ve sendikaların gözetiminde olan ikili çıraklık eğitiminde, mesleki okullar ile işyerlerindeki eğitim birleştirilmiştir. Bu sistem içerisinde, firmalardan gelen talepler doğrultusundaki spesifik becerilerin gençlere kazandırılması üzerinde özellikle durulmaktadır. Kazandırılan nitelikler, gençlerin ilk işe başlayacakları yerlerin belirlenmesinde anahtar rolü oynamaktadır. Mesleki eğitim ile işverenler arasında tam bir koordinasyon sağladığından ve öğrencilere gelecekteki mesleklerine yönelik beceriler eğitim sürecinde kazandırıldığından, çıraklıktan işe geçiş çok kolay olmaktadır. Ayrıca planlar işe girmeden önce yapıldığından bütün gençler işe yerleştirilebilmektedir⁶⁶. Almanya’nın bu sistemden sonuç aldığı işsizlik rakamları doğrulamaktadır. AB-27’de genç işsizliğinin yetişkin işsizliğine oranı 2,6 iken, Almanya’da söz konusu oran 1,4’tür (Bkz. Tablo 3).

Almanya’da hükümet, çıraklık eğitimi sağlanamayan gençler için de alternatif meslek öncesi eğitim programları düzenlemekte ve işverenlere daha fazla çırak çalıştırması için teşvikler vermektedir. Son yıllarda Alman firmaları, uluslararası rekabet taleplerine bağlı olarak maliyetleri düşürme çabaları nedeniyle çırak çalıştırmak konusunda isteksiz davranmışlardır. Ancak bu noktada, hükümetin devreye girerek yeni eğitim kampanyaları düzenlemesi ve maddi destek vermesiyle sorun aşılmış ve çıraklık sistemi, yeni nitelik talepleri doğrultusunda yeniden düzenlenmiştir⁶⁷.

Anlatılanlar çerçevesinde, işgücü piyasasına yönelik eğitim programlarının en önemli özellikleri, iş deneyimi ile mesleki eğitimi birlikte sunarak gençlerin pratik ve teorik bilgileri bir arada öğrenmesini sağlaması ve piyasa ile eğitim süreci arasında

⁶⁴ UN (2007), *United Nations World Youth Report 2007*, p. 13, <http://www.un.org>.

⁶⁵ Dominique Gross (1998), “Youth Unemployment and Youth Labour Market Policies in Germany and Canada”, Action Programme on Youth Unemployment, ILO, p. 25.

⁶⁶ Baldi, pp. 19–20.

⁶⁷ Baldi, p. 20.

doğrudan bağ kurmasıdır. Bu noktada hemen belirtilmelidir ki söz konusu eğitim programları, Türkiye açısından ayrıca bir öneme sahiptir. Çünkü, daha önce bahsedildiği gibi, Türkiye'nin nitelikli işgücüne en fazla ihtiyaç duyduğu bir dönemde, genel mesleki eğitim düşük nitelikli mezunlar vererek işgücü piyasasının taleplerini karşılayamamaktadır. İşgücü piyasasına yönelik eğitim programları, nitelikli işgücü açığını kapatarak mesleki eğitim sisteminin eksikliklerini telafi edebilir.

3.2.4. Girişimciliğin Desteklenmesi

Girişimcilik faaliyetlerinin geliştirilerek gençler arasında bağımsız çalışmanın yaygınlaştırılması, YEN tarafından özellikle üzerinde durulan konulardan biridir. İş fırsatlarının görece olarak sınırlı olduğu şartlarda girişimlerin desteklenmesinin, genç işsizliği ile mücadelede büyük önem taşıdığı vurgulanmaktadır⁶⁸. Girişimciliğin geliştirilmesi için ilk yapılması gereken, girişime başlamaya engel olan yasal ve kurumsal çerçevenin yumuşatılarak yeni iş kuranlara kolaylıklar sunulmasıdır. Girişimcilere kolaylıklar sunmanın, aynı zamanda enformel sektörün büyüklüğü üzerinde yararlı bir etki yapacağı varsayılmaktadır. Çünkü yasal ve kurumsal engeller kaldırılırsa işletmeler yasal çerçevede kurulmayı tercih edeceklerinden kayıt dışı kuruluşlar sınırlanacaktır⁶⁹.

İkinci olarak, girişimciliğin hükümetler tarafından teşvik edilmesi ve sağlanan kredi imkânları ile desteklenmesi gerektiği belirtilmektedir. Gençlere verilen küçük krediler girişimciliği doğrudan geliştirmektedir. Bu krediler, özellikle iş kurabilecek kaynaklardan yoksun olan gençlere, daha çok hükümet dışı organizasyonlar ve özel bankalar tarafından verilmektedir. Böylece hükümet teşviki ve kredi kolaylıkları sayesinde gençler kendi küçük işlerini kurarak, kendi kendilerine istihdam olanağına kavuşmaktadırlar. Ayrıca küçük girişimlerin zamanla büyüyerek diğer gençlere de istihdam olanakları sunması beklenmektedir⁷⁰.

Üçüncü olarak, girişimcilik becerileri ile ilgili eğitim ve danışmanlık hizmetleri ile gençlerin başarı şanslarının artırılacağı ifade edilmiştir⁷¹. Genç girişimciler, gereken beşeri ve finansal sermayeye sahip olmadıklarından girişimcilik konusunda deneyimsizlerdir. Gençlere verilecek eğitim ve danışmanlık hizmetleri, onların verilen kredileri yerinde kullanmalarını sağlayacaktır. Söz konusu hizmetler arasında, finansal danışmanlık, bankalar ile olan ilişkilerde yardım, üretim ve yönetim teknikleri, insan kaynakları eğitimi, ekonomik gelişmeler, yasalar ve vergi yapısı hakkındaki eğitimler sayılmıştır⁷².

Genç istihdamına yönelik çalışma yapan tüm uluslararası kuruluşlar tarafından girişimciliğe özellikle vurgu yapılması dikkat çekicidir. Aslında küçük

⁶⁸ Gündoğan (2001), s. 61; Morris, p. 21.

⁶⁹ O'Higgins (2004), p. 33.

⁷⁰ World Bank (2007a), pp. 25/180; Ayrıca bkz. Biçerli, ss. 494–495.

⁷¹ O'Higgins (2004), p. 33.

⁷² Biçerli, s. 496.

girişimlere böylesine vurgu yapılmasının nedeni, sadece gençlere istihdam olanağı sunmak değildir. Neo-liberal politikalarla birlikte enformel sektör genişlemiştir. Enformel sektör işletmeleri genellikle mikro işletmeler olduğundan küçük girişimler, ekonomik büyümenin motoru olarak görülmektedir⁷³. Bu doğrultuda girişimcilik faaliyetlerine, hem gençlere istihdam sağlamanın, hem de ekonomik büyümeyi gerçekleştirmenin bir aracı olarak bakıldığından fazlaca önem verilmektedir. Ancak genç işsizliği temelde devletin üstleneceği yükümlülüklerle aşılabilecek ya da en azından hafifletilebilecek çok boyutlu bir sorun olarak kabul edilmelidir. Sistemin kendi işleyiş mantığından kaynaklanan genç işsizliğine, kendi can damarı olan girişimcilik faaliyetleriyle çözüm bulmayı ümit etmek, sorunun çözümüne yönelik üstlenilmesi zorunlu olan yükümlülükleri, yine gençlerin üzerine yıkmaktan başka bir şey değildir.

3.2.5. Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri

Genç istihdamını artırma konusunda uygulanan politikaların başarısı açısından, gençlerin işgücü piyasasına girişinden önce ve sonra rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinden yararlanmalarının önemi büyüktür. Birçok ülkede gençlerin, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri ile sağlanan işgücü piyasası hakkındaki bilgilendirmeden yoksun olması, onların önündeki en önemli engel olarak kabul edilmektedir⁷⁴. Gençler yeterince bilgilendirilmediği için istihdam seçenekleri konusunda gerçekçi seçimler yapamamaktadırlar. Bu nedenle son zamanlarda, AİPP artan bir şekilde gençlerin mevcut alternatiflerin farkında olmalarını sağlayan rehberlik ve işe alıştırma hizmetlerini içermektedir. Rehberlik ve danışmanlık hizmetleri, zengin ülkelerde hem eğitim sistemi içerisinde, hem de kamu istihdam ofisleri aracılığıyla işgücü piyasalarında uygulanmaktadır⁷⁵.

Rehberlik ve danışmanlık hizmetleri gençlerin becerilerini en iyi şekilde kullanabilecekleri güvenli istihdama ulaşmalarını sağlamaktadır. İdeal olan, mesleki danışmanlık hizmetlerine gençlerin okul dönemlerinde başlanmasıdır. Rehber danışmanlar, öğrencilerin eğitimleri devam ederken piyasadaki işlerle ilgili en uygun fırsatları yakalamaları için öğrencilere yardım etmelidir. Öğrenciler okulu bitirdikten sonra ise, mesleki danışmanlık, iş arama destekleri ile birlikte sağlanmalıdır. Kamu istihdam büroları açık işlere işsizleri yerleştirme hizmetleri ile bu sisteme yardımcı olabilmektedir. Mesleki danışmanlık hizmetlerinin ve iş arama desteklerinin, mutlaka pozitif sonuçlar verdiği ve sonuçları göz önüne alındığında görece olarak daha az maliyetli olduğu ifade edilmektedir⁷⁶.

⁷³ Gordon Betcherman (2002), “An Overview of Labor Markets World-Wide: Key Trends and Major Policy Issues”, Social Protection Discussion Paper, World Bank, p. 29.

⁷⁴ Gross, p. 26.

⁷⁵ O’Higgins (2004), pp. 33–34.

⁷⁶ UN (2007), p. 134.

Türkiye’de rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin iyi işlemediği ve gerçek amaçlarını yerine getirebilecek kadar etkin olmadığı Dünya Bankası tarafından belirtilmiştir⁷⁷. Türkiye’de sistemin iyi işlememesinin en temel nedeni, öneminin yeni yeni fark edilmesine bağlı olarak, bu alandaki girişimlerin ve yetişmiş elemanın yetersiz olmasıdır. Özellikle gençlerin, işgücü piyasasına girmeden önce eğitim sistemi içerisinde, seçecekleri meslekler konusunda yönlendirilmeleri ile ilgili rehberlik ve danışmanlık birimleri yetersizdir. Söz konusu birimler, ortaöğretimde gerektiği kadar yaygın ve işlevsel değildir. Bunun da ötesinde öğrenciler, ortaöğretimden sonra mesleki seçimlerini çoktan seçmeli bir sınav sonucunda aldıkları puanlara göre, iş güvencesini, yüksek gelir seviyesini ve ailenin telkinlerini dikkate alarak yapmaktadır. Üniversitelerde ise, işgücü piyasasına ilişkin rehberlik ve danışmanlık hizmetleri ile ilgili herhangi bir birim bulunmamaktadır.

Bu çerçevede Türkiye’de, genç işsizliğine çözüm olabilecek diğer politikaların başarısı açısından büyük önem taşıyan, maliyetlerinin düşük olması nedeniyle uygulanması görece kolay olan mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri ile ilgili birimlerin, özellikle eğitim sisteminin bir parçası olarak kurulması, yaygınlaştırılması ve işlevsel hale getirilmesi gerekmektedir.

3.2.6. İşe Yerleştirme Hizmetleri

Kamu istihdam kurumları tarafından yerine getirilen işe yerleştirme fonksiyonu ile gençlere verilen destek, AİPP’nın önemli bir bileşenini oluşturmaktadır. İşe yerleştirme hizmetlerinin temelinde, işe erişim ve bilgilendirilmenin en üst seviyede sağlanması vardır. Bu doğrultuda kamu istihdam kurumları, işsizlere finansal destek sağlamanın ötesinde, onları uygun işler ve farklı alternatifler hakkında bilgilendirerek işe yerleştirmekte, böylece istihdamın geliştirilmesinde aktif rol oynamaktadır⁷⁸. İşe yerleştirme dışında kamu istihdam kurumları, meslek seçiminde yol göstericilik ve danışmanlık yapmak gibi hizmetleri de yerine getirmektedir. Özellikle işgücü piyasasının işleyişinden önemli ölçüde etkilenen eski mahkûmlar, kadınlar ve gençler gibi gruplar, kamu istihdam kurumları tarafından özel olarak korunacak programlar içerisine alınmaktadır. Bu doğrultuda kamu istihdam kurumlarının, özellikle bilgi akışının ve işgücü piyasasına ilişkin nitel ve nicel bilgilerin kullanıcılara aktarılmasını sağlayarak işgücü piyasasının işleyişinin önündeki engellerin kaldırılmasını hedefledikleri ifade edilmektedir⁷⁹. Günümüzde kamu istihdam kurumları, buldukları yerde verdikleri hizmetlerin yanı sıra, genç potansiyel işverenler ve iş arayanları bir araya getiren iş fuarları organize etmektedir. Böylece gençlerin doğrudan iş imkânları ile buluşturularak alternatifler hakkında daha fazla bilgi sahibi olmaları sağlanmaktadır⁸⁰.

⁷⁷ World Bank (2006), p. 95.

⁷⁸ O’Higgins (1997), p. 53.

⁷⁹ Kuvvet Lordoğlu/Nurcan Özkaplan (2005), *Çalışma İktisadı*, 2. baskı, Der Yayınları, İstanbul, s. 83.

⁸⁰ O’Higgins (1997), p. 53.

Birçok ülkede işe girişler enformel ilişkiler sayesinde, yani akrabalar ve arkadaşlar aracılığıyla sağlanmaktadır. Kuşkusuz enformel ağ kötü bir şey değildir. Ancak bu tür bağları olmayan gençler için özellikle kamu istihdam kurumlarının etkin işlemesi büyük önem taşımaktadır. Bu konuda, Türkiye’de istihdam büroları yaygınlaştırılmalı ve sadece nitelsiz işgücü için değil, nitelikli işgücü için de işe yerleştirme hizmetlerini yerine getirmelidir. Ayrıca söz konusu bürolar, işe yerleştirme yanında etkin danışmanlık hizmetleri vererek rehberlik hizmetlerinin bir parçası olarak sorumluluk üstlenmelidirler. Son olarak, özel istihdam büroları konusunda devlete büyük görev düşmektedir. Bu kurumların devlet tarafından etkin şekilde denetlenmesi ve toplumda özel istihdam bürolarına duyulan güvenin artırılması gerekmektedir.

3.2.7. Sosyal Tarafların Katılımının Sağlanması

İşçi ve işveren organizasyonlarının, AİPP’nin tasarlanması ve uygulanması sürecine katılımının sağlanması, politikaların başarısı açısından zorunludur. Gelişmiş ülkelerde, formel katılımın kapsamı, politika yapım sürecine sosyal tarafların doğrudan katılımını içermektedir. Sosyal taraflar, işgücü piyasası kurullarında ve kamu istihdam birimlerinde temsil edilmektedir. Böylece istihdam hizmeti politikalarının geliştirilmesi ve istihdam birimlerinin uygulamaları, işçi ve işveren organizasyonu temsilcilerinin işbirliği ile yürütülmektedir.

Sosyal tarafların katılımıyla sağlanan yapı sayesinde, AİPP’nin etkinliği artırılmaktadır. Bunun üç nedeni vardır. Birincisi, işçi ve işverenlerin katılımı, program ve politikaların başarısı için onların üzerine düşen yükümlülüklerin ifade edilmesini sağlamaktadır. Böylece, her taraf kendi yükümlülüklerini bilerek politikaların etkinliğinin artırılmasına yardımcı olabilmektedir. İkinci olarak, katılım sayesinde özel sektör işverenleri ile yakından ilişki kurulduğu ve işverenlerin işe alımlarda kurulan ilişkiden yararlandığı belirtilmiştir⁸¹. Bu sayede, işe yerleştirmelerde herkesin isteği doğrultusunda seçim yapılması mümkün olabilmektedir. Daha da önemlisi, işverenlerle kurulan yakın ilişki sayesinde, işgücü piyasasının talep ettiği nitelik seviyeleri hakkında bilgi edinilerek bu doğrultuda stratejiler geliştirilebilir. Üçüncü olarak, işçi sendikalarının katılımı, eğitim programları ve iş deneyimleri ile ilgili problemlerin önceden görülerek çözülmesini kolaylaştırmaktadır. Böylece uzun dönemli, kaliteli istihdamın sağlanması açısından eğitim ve geliştirme programlarının hazırlanması mümkün olmaktadır. Bu noktada, katılım mekanizmasının işletilerek özel sektörle işbirliği çerçevesinde, nitelik geliştirmek amacıyla sınıf eğitimi ve işte eğitim (staj) uygulamalarını içeren eğitim faaliyetlerinin planlanması ve uygulanmasının mümkün olduğu ifade edilmektedir⁸². Ayrıca sosyal tarafların, firma içi eğitim veremeyen küçük işletmelerle işbirliği içerisinde, düzenledikleri eğitim programları ile gençlere yardımcı oldukları belirtilmiştir⁸³.

⁸¹O’Higgins (2004), p. 35.

⁸²Fouge`re, p. 930.

⁸³O’Higgins (2004), p. 36.

Sosyal tarafların katılımının sağlanması konusunda en başarılı ülkelerden birisi Hollanda'dır. Hollanda'da, işgücü piyasası ve istihdam politikaları işverenler, sendikalar ve hükümet arasındaki görüşmelere dayanmaktadır. Bu ilişkide, genç işsizlerin işgücü piyasasına entegrasyonu konusunda başlıca sorumluluğu hükümet üstlenmektedir. İşverenler, mesleki eğitim yatırımları yapmakta, hükümet ise, kamu sektöründe sübvansé edilmiş işler yaratarak başlıca sorumluluğunu yerine getirmektedir. Özellikle altı aydan fazla işsiz kalan gençlerin katılmalarının zorunlu olduğu programlar düzenlenerek, programların tamamlanmasından sonra iş garantisi sağlanması dikkat çekici bir uygulamadır⁸⁴.

Görüldüğü gibi, Türkiye'de henüz kurumsallaşamamış olan sosyal tarafların etkin katılımı ile oluşturulan sistem, genç işsizliğin çözümü konusunda önemli işlevler üstlenmektedir. Söz konusu işlevlerden en önemlisi, katılım mekanizmasının işgücü piyasasına yönelik eğitimler, rehberlik ve danışmanlık ve işe yerleştirme uygulamaları arasında bağ kurarak bütünleştirici rol oynamasıdır. Bu çerçevede, sosyal tarafların eşit koşullarda katılımı sağlanmadan, gençlere yönelik politikaların birbirlerini tamamlayarak bir bütün oluşturmaları mümkün görülmemektedir.

SONUÇ

İşsizlik sorununun, ekonomik büyüme ile kendiliğinden çözüleceği beklentisinin gerçekçi olmadığı açıktır. Özellikle, son on yılda, ekonomik büyüme büyük oranda verimlilik artışı ile sağlandığından istihdama yansımamış ve istihdamsız büyüme işsizliğin çözümünde ulusal politikaların önemini arttırmıştır. Bu nedenle dünyada birçok ülke, genç işsizliğin çözümüne yönelik ulusal politikalarını yeniden gözden geçirmiştir. Söz konusu politikalar, çalışma çağındaki genç nüfusu halen artma eğiliminde olan Türkiye gibi ülkeler için daha büyük önem taşımaktadır.

Türkiye'de, her şeyden önce, genç işsizliğin en temel nedeni olan yeteri kadar yeni iş yaratılmaması sorununun çözümünü içeren bir *istihdam stratejisi* oluşturulması gerekmektedir. Çünkü gençler için yeteri kadar yeni iş yaratılmaması durumunda, diğer uygulamaların bir anlamı olmayacaktır. Bu noktada, en temel sorumluluk devlete düşmektedir. İstihdam stratejisi belirlenirken ilk olarak, işsiz gençlerin tespitini kolaylaştıracak, onların işgücü piyasası ile ilgili temel sorunlarını ortaya koyacak ve böylece yapılacak müdahalelerin yerindeliğini sağlayacak bir gençlik profili oluşturulmalıdır. İkinci olarak, ulusal düzenlemelere yol göstermek açısından önem taşıyan "Gençlik İstihdam Ağı"nın tavsiyeleri ve "Avrupa İstihdam Stratejisi"nin öncelikleri, genç işsizliği ile mücadeledeki başarı dereceleri göz önünde bulundurularak dikkate alınmalıdır. Bu çerçevede istihdam yaratılması,

⁸⁴ Frans Meijers/Kitty Te Riele (2004), "From Controlling to Constructive: Youth Unemployment Policy in Australia and The Netherlands", *Journal of Social Policy*, Vol:33, Issue:1, p. 12.

fırsat eşitliğinin sağlanması, istihdam edilebilirliğin artırılması ve yaşam boyu eğitimin sağlanması öncelikleri Türkiye açısından öne çıkmaktadır.

Türkiye’de oluşturulacak istihdam stratejisi, gençler üzerinde doğrudan doğruya etkili olan ulusal politikalar temelinde tasarlanmalıdır. Söz konusu ulusal politikalar, yeni işler yaratılmamasını saymazsak, genç işsizliği konusunda en önemli sorun olarak kabul edilen gençlerin nitelikleri ile işgücü piyasasının talep ettiği nitelikler arasındaki uyumsuzluğu ortadan kaldırmaya yönelik olmalıdır. Bu doğrultuda, ulusal politikalardan ilki olan eğitim politikalarının, Türkiye açısından önemi daha fazladır. Söz konusu uyumsuzluk, eğitim sistemindeki yukarıda sayılan sorunlardan (Bkz. 3.1.) kaynaklanmaktadır. Bu nedenle öncelikle bahsedilen sorunları ortadan kaldırmaya yönelik bir dizi reforma ihtiyaç duyulmaktadır.

Ulusal politikalardan ikincisi olan aktif işgücü piyasası politikalarının tamamının genç işsizliğinin çözümünde başarılı ya da aynı derecede etkili olduğu söylenemez. Bu politikalardan, Türkiye açısından öncelikle önemli olduğu düşünülenler; işgücü piyasasına yönelik eğitimler, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri, sosyal tarafların eşit koşullarda katılımının sağlanması ve etkin işleyen işe yerleştirme hizmetleridir. İlk olarak, işgücü piyasasına yönelik eğitim programları, gençlere yönelik programların en etkili olarak kabul edilmektedir. Çünkü programlar, işgücü piyasası ile eğitim sistemi arasında doğrudan bağlantı kurulmasını sağlamakta ve okuldaki istihdam becerilerinin eksikliğini telafi etmektedir. İkinci olarak, son dönemde tüm dünyada rehberlik ve danışmanlık hizmetleri ön plana çıkmıştır. Gençlerin, işgücü piyasasına girdikten sonraki rehberlik hizmetlerinden ziyade, piyasaya girmeden önce mesleki açıdan bilgilendirilmeye ve yönlendirilmeye ihtiyacı vardır. Bu ise ancak, henüz gençlerin eğitimi devam ederken eğitim sisteminin bir parçası olarak rehberlik ve danışmanlık hizmetleri verecek birimlerin kurulması, yaygınlaştırılması ve işlevsel hale getirilmesi ile mümkündür. Böylece, gençlerin mezun olduktan sonra karşılaşacakları sorunların, önleyici tedbirlerle giderilebilmesi mümkün olmaktadır. Üçüncü olarak, sosyal tarafların katılımının sağlanması, birçok uygulama arasında köprü görevi üstlendiğinden, gençlere yönelik programların bütünlüğünün ve etkinliğinin sağlanması açısından büyük önem taşımaktadır. Son olarak, işe yerleştirme hizmetlerinin etkinliğinin artırılması gereklidir. Özellikle bu hizmetler, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri ile iç içe geçmiş biçimde yürütüldüğü takdirde son derece başarılı sonuçlar vermektedir.

Bahsedilen politikaların dışında, doğrudan kamu işleri yaratma programları ve ücret sübvansiyonları maliyetlerine oranla etkinlik dereceleri düşük uygulamalardır. Bu durum göz önüne alındığında, Türkiye açısından ikincil derecede önem taşıdıkları söylenebilir. Son olarak, girişimciliğin desteklenmesinin, uluslararası kuruluşlar tarafından sürekli vurgulanmakla birlikte, genç işsizliğine çözüm olarak görülmediği belirtilmelidir.

KAYNAKÇA

- Auer, Peter/Natalia Popova (2003); “Labour Market Policy for Restructuring in Turkey: The Need for More Active Policies”, ILO Employment Paper 51, Geneva, <http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/english/employment/strat/download/ep51.pdf> (Erişim Tarihi: 15.04.2008).
- Bae, Sang Hoon/Ji Hoon Song (2006); “Youth Unemployment and the Role of Career and Technical Education: A Study of the Korean Labor Market”, *Career and Technical Education Research*, 31(1), pp. 3–21, <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/CTER/v31n1/pdf/bae.pdf> (Erişim Tarihi: 15.04.2008).
- Baldi, Gregory (2008); “The Politics of Youth Unemployment Policies in Britain, France, and Germany”, Paper Prepared for Presentation at the International Studies Association Annual Meeting, San Francisco, http://www.allacademic.com//meta/p_mla_apa_research_citation/2/5/1/2/4/pages251241/p251241-1.php (Erişim Tarihi: 10.07.2008).
- Betcherman, Gordon (2002); “An Overview of Labor Markets World-Wide: Key Trends and Major Policy Issues”, Social Protection Discussion Paper, World Bank, <http://siteresources.worldbank.org/SOCIALPROTECTION/Resources/SP-Discussion-papers/Labor-Market-DP/0205.pdf> (Erişim Tarihi: 03.05.2008).
- Bıçerli, M. Kemal (2007); *Çalışma Ekonomisi, genişletilmiş 4. baskı*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Buğra, Ayşe/Sinem Adar (2007); *Türkiye'nin Kamu Sosyal Koruma Harcamalarının Karşılaştırmalı Bir Analizi*, Sosyal Politika Forumu, http://www.spf.boun.edu.tr/docs/SocialPolicyWatch_Rapor_TR.pdf (Erişim Tarihi: 16.08.2008).
- Ceylan-Ataman, Berrin (2000); *İşgücü Piyasası ve İstihdam Politikalarının Temel Prensipleri*, A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara.
- Ceylan-Ataman, Berrin (2003); “İşsizlik Sorunu ve Türkiye'nin AB İstihdam Stratejisine Uyumu”, *İşveren Dergisi*, Cilt: 42, Sayı: 1, Ankara, ss. 33–37.
- European Commission (2001); “On Guidelines for Member States' Employment Policies for the Year 2001” Official Journal of the European Communities, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2001:022:0018:00 26:EN:PDF> (Erişim Tarihi: 20.07.2008).
- EUROSTAT, Unemployment Statistics Database, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database (Erişim Tarihi: 10.02.2009).
- EUROSTAT, People by Age Classes - Share of -Total Population 2008, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/main_tables, (Erişim Tarihi: 10.03.2009).
- Fouge`re, Denis/Francis Kramarz/Thierry Magnac (2000); “Youth Employment Policies in France”, *European Economic Review*, Vol: 44, 2000, pp. 928–942, <http://ideas.repec.org/p/cpr/ceprdp/2394.html#download> (Erişim Tarihi: 15.04. 2008).
- Godfrey, Martin (2003); “Youth Employment Policy in Developing and Transition Countries – Prevention as well as Cure”, World Bank Social Protection Discussion Paper, http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2004/02/23/000090341_20040223133440/Rendered/PDF/278750SP0discussion00320.pdf (Erişim Tarihi: 07.04.2008).

Gross, Dominique (1998); “Youth Unemployment and Youth Labour Market Policies in Germany and Canada”, Action Programme on Youth Unemployment, ILO, <http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/english/employment/yett/download/etp37.pdf> (Erişim Tarihi: 07.04.2008).

Gündoğan, Naci (1999); “Genç İşsizliği ve Avrupa Birliği’ne Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstihdam Politikaları”, A. Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 54/1, ss. 63–79.

Gündoğan, Naci (2001); Genç İşsizliği, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 1320, Eskişehir.

ILO (2001); “A Global Alliance for Youth Employment: Recommendations of the High-Level Panel on Youth Employment”, United Nations General Assembly, 28 September 2001, <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/yen/download/a56422.pdf> (Erişim Tarihi: 07.04.2008).

ILO (2005); “Global Analysis and Evaluation of National Action Plans on Youth Employment”, United Nations General Assembly, 19 July 2005, http://www.ilo.org/public/english/employment/yen/downloads/resolutions/report_60_133.pdf (Erişim Tarihi: 07.04.2008).

ILO (2006a); Global Employment Trends For Youth 2006, <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/gety06en.pdf> (Erişim Tarihi: 07.04.2008).

ILO (2006b); A Resource Directory for Lead Countries of the Youth Employment Network, <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/yen/download/yenresdir.pdf> (Erişim Tarihi: 07.04.2008).

ILO (2008a); Global Employment Trends 2008, <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/get08.pdf> (Erişim Tarihi: 07.04.2008).

ILO (2008b); Global Employment Trends For Youth 2008, <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/gety08.pdf> (Erişim Tarihi: 25.04.2009).

ILO (2009); Global Employment Trends 2009, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_101461.pdf (Erişim Tarihi: 25.04.2009).

İŞKUR (2007); Stratejik Plan 2008 – 2012, Ankara, <http://www.sp.gov.tr/documents/planlar/TurkiyeIsKurumuSP0812.pdf> (Erişim Tarihi: 07.04.2008).

İTO (2006); Eğitim Reformu ve İstihdam, Andrew Vorkink tarafından İTO’da yapılan konuşma metni,

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/COUNTRIES/ECAEXT/TURKEYINTURKISHEXTN/0,,contentMDK:20834427~pagePK:1497618~piPK:217854~theSitePK:455688,00.html> (Erişim Tarihi: 07.04.2008).

Karataş, Kasım (1996); Genç İşsizliği Ekonomik Toplumsal ve Ruhsal Sonuçları, Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Yayınları, No: 2, Ankara.

Lordoğlu, Kuvvet/Nurcan Özkaplan (2005); Çalışma İktisadi, düzeltilmiş 2. baskı, Der Yayınları, İstanbul.

Meijers, Frans/Kitty Te Riele (2004); “From Controlling to Constructive: Youth Unemployment Policy in Australia and The Netherlands”, Journal of Social Policy, Vol: 33, Issue:1, pp. 3–25, <http://journals.cambridge.org/action/displayAbstract?fromPage=online&aid=198427> (Erişim Tarihi: 15.04.2008).

Morris, Elizabeth (2006); “Globalization and Its Effects on Youth Employment Trends in Asia”, Paper Presented to the Regional Expert Group Meeting on Development challenges for Young People, Bangkok, http://www.un.org/esa/socdev/unyin/workshops/regm_asia_ilo_elizabeth_morris_paper.pdf (Erişim Tarihi: 07.04.2008).

O’Higgins, Niall (1997); “The Challenge of Youth Unemployment”, Action Programme on Youth Unemployment, ILO, <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/etp7.pdf> (Erişim Tarihi: 07.04.2008).

O’Higgins, Niall (2004); “Recent Trends in Youth Labour Markets and Youth Employment Policy in Europe and Central Asia”, Università degli Studi di Salerno Centro di Economia del Lavoro e di Politica Economica Discussion Paper 85, Ottobre, <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract-id=758884> (Erişim Tarihi: 07.04.2008).

Savcı, İlkey (2007); “Genç İşsizliği: Eğitim ve İstihdamda Sorunlar, Çözüm Arayışları”, Genç İşsizliği Sempozyumu, TİSK Akademi, Cilt: 2, Özel Sayı: 1, Ankara, ss. 87–108.

Selamoğlu Ahmet/Kuvvet Lordoğlu (2006); Katılım Sürecinde Avrupa Birliği ve Türkiye’de İşgücü ve İstihdamın Görünümü, Belediye-İş Yayınları, Ankara.

TÜİK (2008); İstatistik Yıllığı 2008, <http://www.tuik.gov.tr/yillik/yillik.pdf> (Erişim Tarihi: 03.03.2009).

TÜİK, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi 2008, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?tb_id=39&ust_id=11 (Erişim Tarihi: 03.03.2009).

TÜİK, İşgücü İstatistikleri, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?tb_id=25&ust_id=8 (Erişim Tarihi: 20.04.2009).

UN (2005); World Youth Report 2005, Young People Today, and in 2015, <http://www.un.org/esa/socdev/unyin/documents/wyr05book.pdf> (Erişim Tarihi: 15.04.2008).

UN (2007), United Nations World Youth Report 2007, http://www.un.org/esa/socdev/unyin/documents/wyr07_complete.pdf (Erişim Tarihi: 15.04.2008).

UNDP (2008); Turkey Human Development Report Youth in Turkey, http://www.undp.org.tr/publicationsDocuments/NHDR_En.pdf (Erişim Tarihi: 10.07.2008).

World Bank (2005); Turkey—Education Sector Study, http://siteresources.worldbank.org/INTTURKEY/Resources/361616-1142415001082/ESS_Main_Report_V1.pdf (Erişim Tarihi: 07.04.2008).

World Bank (2006); Turkey Labor Market Study 2006, http://siteresources.worldbank.org/INTTURKEY/Resources/361616-1144320150009/Labor_Study.pdf (Erişim Tarihi: 03.05.2008).

World Bank (2007a); World Development Report 2007: Development and the Next Generation, http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2006/09/13/000112742_20060913111024/Rendered/PDF/359990WDR0complete.pdf (Erişim Tarihi: 07.04.2008).

World Bank (2007b); “A Review of Interventions to Support Young Workers: Findings of the Youth Employment Inventory”, Discussion Paper, <http://siteresources.worldbank.org/SOCIALPROTECTION/Resources/SP-Discussion-papers/Labor-Market-DP/0715.pdf> (Erişim Tarihi: 10.07.2008).

