



T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI
İKTİSAT YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

GENÇ
İŞSİZLİĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE
İŞSİZLİĞİ AZALTICI POLİTİKALARIN
İNCELENMESİ

Sevinch BALAGLANOVA
200006921

İstanbul, 2021



T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI
İKTİSAT YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

GENÇ
İŞSİZLİĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE
İŞSİZLİĞİ AZALTICI POLİTİKALARIN
İNCELENMESİ

Sevinch BALAGLANOVA
200006921

Danışman : Prof. Dr. Elçin Aykaç Alp

İstanbul, 2021



T.C. İSTANBUL TİCARET
ÜNİVERSİTESİ

T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

.....
Yüksek Lisans programı öğrencisi.....*İktisat*.....*Sevinch Balaglanova*.....*nın*
.....*Genc İssızlığı Etkileyen Faktörler ve İssızlığı azaltıcı*.....
.....*Politikaların İncelemesi*.....başlıklı tez çalışması,
Enstitümüz Yönetim Kurulu 02.02.2021 tarih ve 2021-518/19 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oybirliği ile
Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir..

UNVANI, ADI SOYADI

TEZ DANIŞMANI : *Prof. Dr. Elcin Aykac Alp*
JÜRİ ÜYESİ : *Doç. Dr. Ram Atabay Baytar*
JÜRİ ÜYESİ : *Dr. Öğr. Üyesi Yunus Özcan*

(*) Yüksek lisans tez savunma jürileri en az biri kurum dışından olmak üzere danışman dahil en az üç öğretim üyesinden oluşur. Jürinin üç kişiden oluşması durumunda eş danışman jüri üyesi olamaz. Eş tez danışmanının jüri üyesi olması durumunda asıl jüri beş üyeden oluşur.

Hazırlamış olduğum tez özgün bir çalışma olup YÖK ve İTİCÜ Lisansüstü Yönetmeliklerine uygun olarak hazırlanmıştır. Ayrıca, bu çalışmayı yaparken bilimsel etik kurallarına tamamıyla uyduğumu; yararlandığım tüm kaynakları gösterdiğimi ve hiçbir kaynaktan yaptığım ayrıntılı alıntı olmadığını beyan ederim. Bu tezin ihtiva ettiği tüm hususlar şahsi görüşüm olup İstanbul Ticaret Üniversitesinin resmi görüşünü yansıtmamaktadır.

Sevinch BALAGLANOVA

ÖZET

Günümüz itibarıyla gençler, tecrübe faktörü başta olmak üzere, kendilerinden istihdam alanlarına dair beklenen özellikler ve mevcut iş arama metotları ile iş bulma konusunda yetersiz olmaktadır. Bu doğrultuda mevcut iktisadi yapıda verimli dönemlerde bile işsiz genç nüfusun varlığı veya söz konusu nüfusun güvence içermeyen sözleşmelere tabi olması kaçınılmaz olmaktadır. Aşırı durağan bir yapıda ya da kriz sürecindeki istihdam alanlarında farklı bir iş edinmek isteyen genç kesimin, erişkin personele oranla daha az tercih edildiği görülmektedir. Bu sonucunda da genç kesim, iş bulma konusunda güçlük yaşamaktadır.

Bu çalışmada 2005-2020 yılları arasında aylık veriler baz alınarak genç işsizlik, sanayi üretim endeksi arasındaki ilişki, VAR modeli kullanılmak suretiyle test edilmiştir. Nihai olarak ise genç işsizliği, işsizliği, istihdamı ve genç istihdamı ile sanayi üretim endeksi arasındaki ilişki incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşsizlik, İstihdam, Genç İşsizlik

ABSTRACT

Globally, young people are not able to gain the economic strength to find a job with the expected characteristics, experience and methods of looking for a job in the field of employment. In this direction, even in productive moments in the economic structure, it is inevitable that the unemployed young population will be subject to contracts that do not contain guarantees. Young people who are extremely stationary and want to get a different job in the employment field during the crisis are preferred in terms of the possibility of being out of work compared to adult personnel. At this stage, there is difficulty in finding a job.

In this study we tested the relationship between youth unemployment, industrial production index, which transmitted data between 2005 and 2020, by establishing the VAR model. First of all, we tested the relationship between youth unemployment, youth employment and industrial production was examined.

Keywords: Unemployment, Employment, Youth Unemployment

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT.....	ii
İÇİNDEKİLER	iii
TABLO LİSTESİ.....	vi
ŞEKİL LİSTESİ.....	vii
KISALTMALAR	viii
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM	3
İŞSİZLİK VE İSTİHDAM.....	3
1.1. İŞSİZLİĞİN TANIMI VE NİTELİĞİ	3
1.2. İŞSİZLİK ÇEŞİTLERİ.....	5
1.2.1. Açık İşsizlik.....	5
1.2.1.1. Arızı İşsizlik.....	5
1.2.1.2. Yapısal İşsizlik.....	7
1.2.1.3. Teknolojik İşsizlik	8
1.2.1.4. Mevsimsel İşsizlik	9
1.2.1.5. Konjonktürel İşsizlik.....	10
1.2.1.6. Sürekli Durgunluk İşsizliği	11
1.2.2. Gizli İşsizlik.....	11
1.2.3. İradi İşsizlik	12
1.2.4. Gayri İradi İşsizlik	13
1.3. İSTİHDAM KAVRAMI	13

1.4. İSTİHDAM TÜRLERİ	14
1.4.1. Tam İstihdam.....	14
1.4.2. Eksik İstihdam	15
1.4.3. Aşırı İstihdam	16
1.4.4. Kayıt Dışı ve Enformel İstihdam.....	16
1.5. İSTİHDAM TEORİLERİ.....	17
1.5.1.1. Mahreçler Yasası	19
1.5.1.2. Faiz Teorisi	20
1.5.1.3. Ücret Teorisi	20
1.5.2. Keynesyen İstihdam Teorisi	21
1.5.3. Monetarist İstihdam Teorisi	22
1.5.4. Yeni Klasik İstihdam Teorisi.....	22
1.5.5. Yeni Keynesyen İstihdam Teorisi	24
1.5.6. Yapısalcı İstihdam Teorisi.....	25
1.6. TÜRKİYE’DEKİ AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALRI VE UYGULAMALARI	26
1.6.1. Eğitim Programları	26
1.6.2. İstihdam Sübvansiyonları	27
1.6.3. Engellilere Yönelik Politikalar	28
1.6.4. İşe İlk Adım Projesi.....	28
1.6.5. Kadınlara Yönelik Çocuk Bakım Desteği Uygulaması	28
1.6.6. İşte Anne Projesi.....	29
1.7. TÜRKİYE’DEKİ PASİF İSTİHDAM POLİTİKALARI VE İŞKUR ETKİLERİ	29
1.7.1. İşsizlik Sigortası	29
1.7.2. Kısa Çalışma Süresi Ödeneği	30
1.7.3. Ücret Garanti Fonu	30
1.7.4. İş Kaybı Tazminatı	30
1.7.5. Yarım Çalışma Ödeneği	30
2. BÖLÜM	31
GENÇ İŞSİZLİK	31

2.1. KAVRAMSAL AÇIDAN GENÇLİK VE GENÇ İŞSİZLİK	31
2.2. GENÇ İŞSİZLİĞİNE NEDEN OLAN FAKTÖRLER.....	33
2.2.1. Ekonomik Durgunluk ve Krizler	36
2.2.2. Demografik Yapı	37
2.2.3. Eğitim Sistemlerinin Yetersizliği	39
2.2.4. İşgücü Piyasalarına Yönelik Düzenlemeler.....	43
2.2.5. Sanayileşme	48
2.3. GENÇ İŞSİZLİĞİNİN AÇIKLANMASINA YÖNELİK MARK CASSON HİPOTEZLERİ	49
2.3.1. Seçici İşten Çıkarma Hipotezi	50
2.3.2. Okuldan Ayrılanlar Hipotezi	50
2.3.3. İş Arama Hipotezi.....	50
2.3.4. Yapısal İşsizlik Hipotezi.....	51
2.3.5. Mevsimsel İşsizlik Hipotezi	51
2.3.6. Yaşam Döngüsü Hipotezi.....	51
2.3.7. Sıra İşsizlik Hipotezi	51
2.3.8. Eğilim Hipotezi	52
2.3.9. Fayda Kaynaklı İşsizlik Hipotezi	52
2.4. GENÇ İŞSİZLİĞİNİN ORTAYA ÇIKARDIĞI SONUÇLAR	52
2.5. AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE’DE GENÇ İŞSİZLİK	54
2.5.1. Avrupa Birliği’nde Genç İşsizlik Sorunu	54
2.5.2. Türkiye’de Genç İşsizlik Sorunu.....	57
2.6. GENÇ İŞSİZLİĞİ AZALTMAYA YÖNELİK ÖNERİLER	61
3. BÖLÜM	65
LİTERATÜR TARAMASI.....	65
BULGULAR.....	75
SONUÇ	94
KAYNAKÇA.....	96

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Birim kök testi	75
Tablo 2. Genç işsizlik sanayi üretim endeksin VAR modelin gecikme uzunluğunun seçimi.....	76
Tablo 3. Genç işsizlik, sanayi üretim endeksinin VAR(4) modelin tahmin sonuçları	76
Tablo 4. Genç işsizlik, sanayi üretim endeksinin serisel korelasyon için LM testi	77
Tablo 5. Genç işsizlik, sanayi üretim endeksinin VAR/Granger nedensellik analizi sonuçları..	78
Tablo 6. Genç istihdam ve sanayi üretim endeksinin VAR modelinin gecikme uzunluğunun seçimi	80
Tablo 7. Genç istihdam, sanayi üretim endeksinin VAR(3) modelin tahmin sonuçları.....	81
Tablo 8. Genç istihdam, sanayi üretim endeksi serisel korelasyon için LM testi	81
Tablo 9. Genç istihdam sanayi üretim endeksinin VAR/Granger nedensellik analizi sonuçları	82
Tablo 10. İşsizlik ve sanayi üretim endeksinin VAR modelinin gecikme uzunluğunun seçimi .	84
Tablo 11. İşsizlik ve sanayi üretim endeksi VAR(4) modelin tahmin sonuçları	85
Tablo 12. İşsizlik ve sanayi üretim endeksi serisel korelasyon için LM testi	86
Tablo 13. İşsizlik sanayi üretim endeksinin VAR/Granger nedensellik analizi sonuçları	87
Tablo 14. İstihdam ve sanayi üretim endeksininVAR modelinin gecikme uzunluğunun seçimi	89
Tablo 15. İstihdam ve sanayi üretim endeksinin VAR(3) modelin tahmin sonuçları	89
Tablo 16. İstihdam sanayi üretim endeksinin serisel korelasyon için LM testi	90
Tablo 17. İstihdam sanayi üretim endeksinin VAR/Granger nedensellik analizi sonuçları.....	91

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1. Genç işsizlik ve sanayi üretim endeksinin VAR modelinin istikrar grafiği.....	78
Şekil 2. Genç işsizlik ve sanayi üretim endeksi etkisi-tepki grafiği.....	79
Şekil 3. Genç işsizliğe ve sanayi üretim endekse ait varyans ayrıştırma grafiği.....	80
Şekil 4. Genç istihdam, sanayi üretim endeksinin VAR modelinin istikrar grafiği	82
Şekil 5. Genç istihdam ve sanayi üretim endeksi etkisi tepki grafiği.....	83
Şekil 6. Genç istihdam ve sanayi üretim endeksi varyans ayrıştırma grafiği.....	84
Şekil 7. İşsizlik sanayi üretim endeksinin VAR modelinin istikrar grafiği.....	86
Şekil 8. İşsizlik ve sanayi üretim endeksi etkisi-tepki grafiği.....	87
Şekil 9. İşsizlik ve sanayi üretim endeksi varyans ayrıştırma grafiği	88
Şekil 10. İstihdam sanayi üretim endeksinin VAR modelinin istikrar grafiği	90
Şekil 11. İstihdam ve sanayi üretim endeksi etkisi-tepki grafiği	92
Şekil 12. İstihdam ve sanayi üretim endeksi varyans ayrıştırma grafiği.....	93

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
BM	: Birleşmiş Milletler
DİSK -AR	: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
GSYH	: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (Organisation for Economic Co-operation and Development)
TCMB	: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UNESCO	: Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization)

GİRİŞ

İşsizlik ve istihdam, tüm dünyayı etkisi altına alarak küresel bir sorun haline gelen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. İşsizlik, beşerî sermaye gibi önemli bir kaynağın yetersiz kullanılmasına, sosyal farklılaşmanın derinleşmesine, potansiyel yerli ürün ve milli gelirden azalmaya, bireylerin maddi durumlarının kötüleşmesine, olumsuz davranışlara sahip olan bireylerin sayısının artmasına, toplumsal anlamda yozlaşmaya ve toplumun gelişimindeki istikrarsızlığın artmasına yol açmaktadır.

İşsizliğin durumu ve dinamikleri hakkında nesnel bilgi ve analitik bir temel oluşturmak ve sonuçların nicel ölçümü için metodolojik araçların geliştirilmesi gerekmektedir. İşsizliğin toplumun tüm yönleri üzerinde (ekonomik, politik ve sosyal ilişkiler) etkisi büyüktür. İnsanlık tarihi, devletlerin ve toplumun en önemli görevlerinden birinin nüfusun etkin istihdamını sağlaması olduğunu göstermektedir. Etkili bir istihdam sisteminin oluşturulması, aynı zamanda ekonomik gelişmişliğinin de bir göstergesidir.

Günümüz itibarıyla küresel boyutlara uzanan işsizlik, özellikle genç nüfusu olumsuz bir şekilde etkilemeye devam etmektedir. BM, ILO vb. gibi kurumlar 15 ile 24 yaş arası genç nüfus olarak tanımlamaktadır. Genç işsizliğin meydana gelmesine neden olan unsurlar, çoğunlukla minimum ve maksimum düzeyde ele alınmak suretiyle iki şekilde değerlendirilmektedir. Söz konusu ülkelerin genel yapısı, demografik durumu, iktisadi dinamikleri ve karşılaştığı krizlere yönelik tutumlarını şekillendiren makro seviyedeki sebeplerin araştırılmasına önem verilerek, mikro seviyede genç neslin ve işletmelerin nitelikleri doğrultusunda meydana gelen işsizliği kapsayan sebepleri de araştırmak gerekmektedir.

Ülkelerin gelişmesinde ve ekonomik olarak büyümesinde o ülkenin genç nüfusun oranı, potansiyel olarak ülkenin ne kadar ilerleyebileceğine dair bize ipuçları vermektedir. Türkiye, genç nüfus açısından Avrupa ülkelerine kıyasla oldukça avantajlı olmasına rağmen bu avantajını kullanma konusunda geride kalmaktadır. Gençlik, öncelikle emek ve sosyal kendi kaderini tayin aşamasında olması, henüz bir emek faaliyetinin konusu

olarak oluşmaması, emek işlevlerini sürekli değiştirme yeteneğine sahip olmasıyla karakterize edilen sosyo-demografik bir toplum grubudur. Bu nedenle, oldukça belirgin bir risk grubudur. Bununla birlikte, onları diğer sosyal ve yaş gruplarından ayıran bir dizi spesifik özelliğe sahiptir;

- İşgücü piyasasına ilk kez girer ve önemli üretim deneyiminin yokluğunda yetişkin işçilerden farklılık gösterir,
- Yaşam tutumlarının istikrarsızlığı bakımından farklılık gösterir ve bu nedenle, bir iş seçerken ve ararken daha hareketlidir,
- Daha düşük bir istihdam statüsüne sahiptir.

Genç işsizlik sorunu, araştırmacılarının en çok üzerinde durduğu konular arasında yer almaktadır. Genç işsizliğin, genel işsizlikten çok daha yüksek olmasının birçok sebebi vardır. Bunlardan bazıları; gençlerin işgücü piyasasını yeterince tanımamaları, daha önce iş tecrübesine sahip olmamaları ve işverene daha fazla maliyetli yaratmalarıdır.

Bu çalışmanın amacı, işsizlik kavramını açıklayarak, işsizliğin nedenlerine ve ortaya çıkardığı sonuçlara değinmek ve genç işsizliğe dikkat çekmek suretiyle ülkemizde uygulanan istihdam ve işsizlik politikalarını incelemektir. Bu kapsamda işsizlik ve genç işsizlik, istihdam ve genç istihdam bağımlı değişken, sanayi üretim endeksi ise bağımsız değişken olarak kabul edilmiş ve VAR analizi ile ayrı denklemler kurularak söz konusu değişkenlerin aralarındaki ilişki incelenmeye çalışılmıştır.

1. BÖLÜM

İŞSİZLİK VE İSTİHDAM

1.1. İŞSİZLİĞİN TANIMI VE NİTELİĞİ

İşsizlik, hem sosyo-ekonomik hem de bireysel anlamda oldukça önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. İşsizliği doğuran duruma bakıldığında, üretim işlevi evresinde iş gücünün üretim alanında kapsam dışında bulunduğu görülmektedir. Ülke ekonomileri ele alındığında ise çalışma talebinde bulunulmasına karşın herhangi bir alanda iş bulamayan erişkinlerin olması sonucunda söz konusu ülkelerde işsizlik durumundan söz edilebilmektedir. Bu durumda çalışma eğilimi göstermesine karşın işe yerleştirilemeyen bireyler “işsiz” olarak tabir edilmektedir (Dinler, 2003:449).

İşsizlik durumuna kavramsal açıdan değinmek gerekirse, çalışmaya yönelik eğilimde bulunulmasına rağmen iş bulamayıp istihdamda yer alamayan nüfusun, toplumsal nedene dayanan bir olgu olarak ifade edildiği görülmektedir (Gök, 2004:294). Teknik bakımdan ise, çalışma gayreti içinde ve yetisinde olunmasının yanı sıra, cari ücreti onaylayan bireylerin iş bulamayan kesimde yer alması şeklinde ifade edilmektedir (Yıldırım ve Karaman, 2001:308). Başka bir deyişle, kanun ve gelenekler çerçevesinde öngörülen şartlarda çalışma yetisini taşıyarak, bu doğrultuda istek duyan bireylerin bulunmasına karşın çalışma alanında yer alamayan, üretim sürecine destek veremeyen, iş gücünün bulunduğu durumu ifade edebilmek adına iş gücü arzının üzerinde işsizlik, iş gücü fazlası vb. gibi söylemler bulunmaktadır (Çivi, 1984:121).

Geniş kapsamlı bakıldığında ise, istihdamda yer alabilmek adına işgücü sektörüne başvurarak gerek duyulan bir alanda çalışma imkânı sağlanmaması durumu olarak ifade edilmektedir (Köklü, 1976:72).

İşsizliğin, Türkiye kapsamında milli düzeyde mevcut koşullarının duyurulmasında ve incelemelerde yararlanılan resmî rakamların saptanması halinde, TÜİK bildirimleri göz önünde bulundurulmaktadır. TÜİK bünyesindeki işsiz tanımı, ele alınan zaman dilimi kapsamında istihdamda yer almayan bireylerden iş arayışında bulunarak geride kalan üç

aylık zaman diliminde herhangi bir iş arama araçlarından minimum birini kullanarak, iki haftalık süreçte istihdamda yer alabilecek düzeyde olan bütün bireyler işsiz olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte, üç aylık süreçte iş başı yapılabilecek bir iş kolu bulunması ya da kendi işini kurarak istihdamda bulunabilmek için şartları oluşturmak hedefiyle bekleyişte bulunanlardan, iki haftalık süreçte istihdama geçebilecek bireylerin de bu alanda yer aldığı belirtilmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından işsiz kesimin taşıdığı özellikler şu şekilde değerlendirilmektedir (Bremond ve Geledon, 1985:164);

- Herhangi bir iş kolunda iş bulamayan,
- Çalışmaya hazır durumda olan,
- Ücret karşılığında iş arayan,
- Ciddi anlamda istihdamda yer almayı bekleyen tüm bireyler işsiz olarak nitelendirilmektedir.

Küresel bağlamda işsizlik, ILO tarafından öne sürülen uluslararası düzeyde işsizliğe getirilen ifadeyle, belirli bir zaman diliminde ve yaş aralığında yer alarak, aşağıdaki standartlara uyan bireyler işsiz olarak tanımlanmaktadır (Ersel, 1989:150);

- İş akdinin bitmesi veya geçici süreyle durdurulması durumunda çalışmaya elverişli biçimde olan ücret mukabilinde iş arayarak herhangi bir iş kolunda görev almayan bireyler,
- Herhangi bir alanda henüz istihdama yerleşmemiş veya evvelki süreçte bağımlı olmayan veya emekli olan bireylerle öngörülen zaman zarfında görevde bulunmaya entegre olan bireyler,
- Belirli bir süreçte sonraki bir döneme istidam edilme adına sözleşme yaparak, henüz herhangi bir alanda çalışmayan bireyler,
- Geçici ya da öngörülemeyen bir zaman zarfında, ödeme almadan tenkisata tabii tutulan bireyler işsizlik tanımına uymaktadır.

Bu noktaya kadar işsizliğe yönelik getirilen tanımlarla ifadelere bakıldığında, bireylerin konforlu ve mutlu bir hayat idame ettirmeleri, ekonomik ve psikolojik açıdan yeterli olarak bireysel becerilere yanıt verebilecek bir alanda görev almaları gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır (Pekin, 1988:101-102).

İşsizliğin sosyal alanda da kişisel olarak da beklenmeyen sonuçlar meydana getirdiği görülmektedir. İşsizlik alanında büyüme, üretim faaliyeti içinde yer almayan kesimin sayıca artış gösterme durumuna ve geçmiş dönemlerde üretim alanında görev alırken zamanla tüketen kesime katılması nedenine bağlı olarak mevcut işsizlik oranında yükselme yaşanabilmektedir. Bu durumla birlikte yatırım için kullanılması gereken fonların tüketime dayalı kullanılmasından dolayı ülke ekonomisinin de kalkınma evresinin de gerilemesi söz konusu olmaktadır. Bireysel olarak yaşam standartlarını yürütmek ve hane halkının geçimini sağlayabilmek adına iş kavramının gerekliliği bilinmektedir. İşsizlik hem bireyi hem de genel olarak tüm sosyal yaşamı negatif yönde etkileme potansiyeli taşımaktadır.

1.2. İŞSİZLİK ÇEŞİTLERİ

İşsizlik kavramı, ülkelerin kalkınma seviyelerine ve gelişim oranlarına yönelik birtakım farklılıklar içermektedir. Ülke kapsamında yalnızca bir sebebe dayanan benzer işsizlik bulunmamaktadır. Yoğunlukla endüstri tabanlı toplumlarda, yüksek oranda gelişmişlik seviyesine erişen ülkelerde ve henüz gelişimini tamamlamayan ülkelerde farklı düzeylerde işsizlik yaşandığı görülmektedir. Bu nedenle meydana gelen farkların algılanması ve bütünsel biçimde ele alınmaması gerekmektedir (Kocacık, 2000:53).

1.2.1. Açık İşsizlik

İş gücü potansiyeli bulunarak, çalışma isteğinin var olmasına karşın, cari ücret düzeyinden iş arayışında olarak herhangi bir iş koluna yerleşemeyenlerin toplamını içeren işsiz kesimi ifade etmektedir (Zaim, 1997:100).

1.2.1.1. Arızı İşsizlik

Elverişli çalışma olanağı ve yetkin ücret edinerek konum ve meslek değişimi evresinde bulunan işsizlik süreci, friksiyonel işsizlik olarak ifade edilmektedir. Kişilerin meslek ya da işletme değişimine karar vermesi halinde veya görevden alınma eyleminde oluşan çalışmadan geçen süreç işsizlik durumunu ortaya koymaktadır.

Friksiyonel işsizlik, istihdamın yetersizliğinden kaynaklanmaktadır. Bu yönlerdeki işsizlik şekli iktisadi bakımdan bütün ülkelerin ekonomilerinde meydana gelmektedir. İstihdam sisteminin verimli şekilde yürütülmemesinin sebeplerine bakıldığında, bireylerin açık iş

alanları konusunda bilgilendirilememesi ve işletme değişim sürecinin maliyetli ve stres içermesinden kaynaklanmaktadır. Bundan dolayı istihdam işleyişinin gereken düzeyde olmadığı düşünülmektedir. Personellerin ve iş verenlerin sektör şartlarına dair gereken düzeyde bilgi edinmesine engel olan çeşitli faktörlerden dolayı da friksiyonel işsizlik görülmektedir (Eyüboğlu, 2003:16).

Friksiyonel işsizlik, iktisadi yapının tam istihdam sisteminin oluşturulması halinde bile yaşanabilmektedir (Çivi, 1984:132). Bu doğrultudaki işsizlik, emek mobilitesinden doğmaktadır. İş gücüne dayalı arz ve beklentide meydana gelen uyumsuzluklar iş gücü sisteminin gereken seviyede koordine edilememesi gibi sebepler de bu yöndeki işsizlik kapsamı için zemin oluşturmaktadır (Kocacık, 2000:55). İş gücü sirkülasyonu, verimli bir iktisadi yapının odak noktasında bulunmaktadır. Buradan hareketle ülkelerin iktisadi yapılarında işgücü akışkanlığının bulunmaması halinde tam istihdamın sağlandığı sonucuna ulaşılmaktadır. Ancak bu durum reel yaşamda pek mümkün olmamaktadır. Sonuç olarak emek akışkanlığı iktisadi yapının sürdürülebilirliği bakımından beklenen bir durumu yansıtmaktadır.

Friksiyonel işsizlik, bazen iradeli bazen de irade dışı gelişmektedir. Genellikle meslek ya da işletme değişimini içeren geçici nitelikteki sebeplerden dolayı meydana gelmektedir. İstihdam sisteminin optimum düzeyde koordine edilememesi, sektördeki yetersiz bilinç, istihdamın mobilite yetersizliği, üretime dayalı kaynakların gereken süreçte sağlanamaması vb. sebeplerle de ilişkilendirilmektedir (Karabulut, 2007:11).

Arızı işsizliğe genel olarak bakıldığında içinde bulunulan ülkenin ekonomisine oranla farklılık içerdiği belirtilmektedir. Gelişmişlik düzeyi yüksek olan ülkelerde çok daha büyük boyutlarda yaşanmaktadır. Gelişim seviyesi ortalama olan ülkelerde ise istihdam sağlama sisteminin etkin olarak organize olması halinde söz konusu sürecin kısaldığı görülmektedir. İstihdam sağlamaya yönelik faaliyet gösteren kurumlar aracılığıyla arızı işsizlik seviyesinin düşebileceği öngörülmektedir. Buna karşın arızı işsizliğin tümüyle ortadan kalması ise mümkün olamamaktadır. Bunun sebebi, bütün ülkelerin iktisadi yapılarında görülen, mevcut işin bırakılarak farklı işletmelerde ve farklı şartlarda çok daha dolgun bedel içeren bir görevde olmayı arzu eden bireylerin çok olmasından kaynaklanmaktadır.

1.2.1.2. Yapısal İşsizlik

İstihdamın konum ve özellik yapısının, beklentilere ve yaşanan teknolojik gelişmelere uyum sağlayamamasından dolayı, personelin kısmen görevlerinden olmasına sebep olan işsizlik türü yapısal işsizlik olarak ifade edilmektedir. Buna uyumsuzluk işsizliği adı da verilmektedir. Söz konusu işsizlik türü, iktisadi yapı bünyesinde ya da iktisadi yapının dışından kaynaklanan sebeplerden dolayı doğabilmektedir. İşgücünün makinelerle yer değişimi ile beklentideki farklılaşmaların sebep olduğu işsizlik, iktisadi yapının içinden oluşmaktadır. Kimi zaman siyasal ve doğal elemanlar vb. dış sebeplerle, iktisadi yapının potansiyelinden ya da istihdam sisteminde beklenmedik artışların gelişmesinden de kaynaklanabilmektedir (Karabulut, 2007:12).

Yapısal işsizliğin odak noktasında iktisadi gelişim, sanayi ve teknolojik alanda yaşanan gelişmelerle iktidarın takip ettiği piyasaya dayalı, sanayi ve yerel bağlamdaki stratejiler bulunmaktadır (Parasız, 1998:36).

Teknolojik ilerlemenin sonucunda gereksiz görülen işgücü, farklı alan arayışına girerek yapısal işsizliğin oluşumuna zemin hazırlamaktadır. Aynı zamanda iktisadi yapının gelişmesi de bu yönde etken olmaktadır. Çünkü gelişen iktisadi yapıyla beraber, üretim unsurlarına olan arz ve talep konusunda farklılıklar görülmektedir. Bunların yanında da sanayi alanında ve birtakım meslek gruplarında işsizlik doğmaktadır. Yapısal işsizlik kimi zaman iktidar aracılığıyla öne sürülen asgari ücret gibi sosyal yönetmeliklerden de oluşabilmektedir.

Hükümet aracılığı ile yürütülen birtakım istihdam uygulamaları aracılığı ile de işsizlik oranında artış görülmektedir. Sendikalar, işletmelerin istihdam sağladıkları personelin değişimine izin vermeyerek, sanayi kolunun verimliliğini yitirmesine ve uzun vadede büyük ölçüde yapısal işsizliğin meydana gelmesine sebep olmaktadır. Yine bu yönde asgari ücret konusunda niteliksiz çalışan personelin sektör dışında tutularak işsizliğin yükseldiği görülmektedir (Yıldırım ve Karaman, 2001:312).

Yapısal işsizlik, uzun vadede gelişen friksiyonel işsizlik olarak da nitelendirilmektedir. Kısa vadede istihdam arzı ve talebine entegre olunması halinde friksiyonel işsizlik, uzun vadede ağır ağır entegre olunması halinde ise yapısal işsizlik söz konusu olmaktadır. Genel olarak az gelişmiş ülkelerde daha sık karşılaşılmaktadır. Odak noktasında ise

sermayenin gereken düzeyde olmaması bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle, genel talebin gereken seviyede olmaması şeklinde belirtilmektedir. Bu yöndeki işsizlik düzeyinin minimize edilmesi için sermaye unsuru ve yatırım düzeyinin artırılması gerekmektedir. Ancak bu şekilde uzun vadede bir hafifleme görülebilmektedir.

1.2.1.3. Teknolojik İşsizlik

İçinde bulunulan yüzyılın gereği olarak teknolojik gelişmelerin ön plana geçmesiyle birlikte, işgücü ile makineler arasındaki ikamelerden dolayı ortaya çıkan işsizlik türü, teknolojik işsizlik şeklinde ifade edilmektedir (Pekin, 1988:108). Teknolojik alanda gelişmelerden dolayı, dijital cihazlar bireylerin istihdam sisteminde yerini almaktadır. Emek adına yetkinliğin sıfır düzeyinde bulunması halinde oluşmaktadır.

Teknolojik işsizliğin görüldüğü sektörler, belirli bir düzeyde olmasından dolayı kısmî olarak değerlendirilmektedir. Ancak işsiz bireyler farklı alanlarda istihdam edilinceye kadar geçen sürede işsiz niteliği taşımalarından dolayı, uzun süre etki altında kaldıkları bilinmektedir. Teknolojik ilerlemeler aynı zamanda emekle birlikte sermaye değişimini de öngörebilirken, kazancın yükselmesine paralel olarak farklı sektörlerde istihdamın açılmasına neden olmaktadır. Bununla birlikte her teknolojik ilerlemenin işsizliğe neden olmadığı da unutulmamalıdır. Ülke kapsamına dışarıdan giren teknolojilerle kısa vadede piyasada izlenen etkin teknolojik farklılıkların beklenmesi durumunda büyük oranda işsizlik meydana gelmektedir (Şahin, 2002:302).

Otomasyon şeklinde ifade edilen cihazların farklı cihazlar aracılığıyla kontrol edilmesi nedeniyle, bireylerle makine ikamesi meydana gelmektedir. İstihdam sağlayıcılar olarak ifade edilen işverenler ise, yoğunlukla otomasyon sistemlerini ön planda tutmakta ve bunun sonucunda da personel bakımından işsizlik meydana gelmektedir.

Teknolojik işsizlik hem gelişmekte olan hem de geri planda kalmış olan ülkelerde izlenebilmektedir. Buna karşın, gelişimini tamamlayamayan ülkelerde önemli ölçüde öne çıkmasından dolayı teknik açıdan gelişen ülkelerde farklı sektörler kurularak yeni iş imkânları sağlanmaktadır. Buna karşın gelişim düzeyi devam eden ve az gelişmişlik seviyesinde bulunan ülkelerde söz konusu evre uzun vadede oluşmaktadır (Kocoğlu, 1997:154). Burada göz önünde bulundurulması gereken konu, teknolojik yeniliklerin kısa süreli işsizliğe neden olduğudur. Ancak uzun süreçte istihdam sağlayıcı etkisinin

bulunduğu hususu da yer almaktadır. Bu alandaki sorunlara çözüm getirmek amacıyla işsizlik yaşayan bireyler için uygulanan eğitimler aracılığıyla donanım sağlanarak farklı alanlarda görev almaları adına iş kolu değişimleri yapılabilmektedir.

1.2.1.4. Mevsimsel İşsizlik

Hemen her alanda görülen mevsimsel değişimler, iktisadi eylemlere de yansımaktadır. Mevsimlerin bazılarında çeşitli nedenlerden dolayı işsizlik meydana gelmektedir. Bu yöndeki işsizlik türü ise mevsimsel işsizlik şeklinde ifade edilmektedir. Mevsimsel işsizlik, belirli periyotlarda mevsimsel değişimlerle birlikte iktisadi yapıda oluşan farklılaşmaya oranla meydana gelmektedir.

Yoğunlukla, inşaat, tarım ve turizm vb. alanlarda mevsime paralel olarak genel üretim seviyesinde gerileme yaşanarak bu anlamda işsizlik oluşmaktadır. Bu yöndeki çalışma alanlarında mevsime bağlı olarak üretim faaliyetlerinin artması sonucunda personelin sonraki mevsime yönelik mevcut işlerini kaybettikleri ve bir sonraki elverişli mevsime kadar da işsiz kaldıkları görülmektedir (Ünsal, 2007:92).

Mevsim işsizliğinin meydana gelmesinin tarım sektöründe yoğunlukla saptanmasıyla birlikte, gelişmişlik düzeyi yüksek olan ülkelerde sezona dayalı ya da döneme bağlı olarak karşılaşılabilmektedir. Özel günlerde meydana gelen beklentiye göre de işgücü bağlamında farklılıklar görülmektedir. Bu durumda ise mevsimsel işsizlik yalnızca gelişmekte olan ülkelerde görüldüğü gibi gelişmiş ülkelerde de oluşabilmektedir.

Mevsimsel işsizlik, genellikle tarım alanında baskın olmakta ve elverişli olan aylarda meydana gelerek, değişen iklim ve dış etkenlere oranla gelişmektedir. Personelin yılın yalnızca belirli dönemlerinde etkin olması, söz konusu süreçte gelirini devam ettirmesi, yoğunlukla sermayenin gereken düzeyde olmaması, düşük etkinlik seviyesi, tarımsal kazanımda denge sağlanamaması vb. gibi problemlerle bağdaşmaktadır. Bunun yanında, tarımsal eylemler kapsamında açık alanda iş yapabilmeye elverişli olan gün sayısının kısıtlı olması da tarım alanında mevsimlerin önemini ortaya koymaktadır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003:400).

Teknolojik gelişmeler ve sosyal anlamda meydana gelen farklılıklar, mevsime yönelik işsizliğin büyük oranda sorun olmasına engel olmaktadır. İnşaat sektöründe sert hava

koşullarında faaliyet yürütölme imkânı bulunmadığından bu yönde teknolojik metotlar geliştirilmektedir. Buna karşın tarım odaklı iktisadi faaliyetlerde bulunan ölkeler için gelişmişlik düzeyinin az olması sonucu güçlük doğabilmektedir (Pekin, 1988:105-106).

Kısacası, mevsimsel işsizliğin hava koşullarına göre geliştiğı ve yoğunlukla da tarımsal eylemlere yönelik olduğı görölmektedir. Söz konusu alanda oluşan işsizliğin ortadan kaldırılması için alınacak tedbirlerin kısa bir sürece dayalı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca iklimsel şartlar ve konum olarak insan etkisiyle meydana gelmeyen durumlar olduğunu da unutmamak gerekmektedir. Uzun vadede işgücü stratejileriyle bu alanda görölen işsizlik sorununun minimize edilme olasılığı bulunmaktadır.

1.2.1.5. Konjonktürel İşsizlik

İktisadi hayatın periyodik olarak benzer faaliyet seviyesini devam ettirmeyerek birtakım dinamiklerin ardından durakladığı ve buhran sürecine geçiş yaptığı evre, konjonktürel işsizlik olarak ifade edilmektedir. Söz konusu gelişmeler, çöküş sürecinde çok sayıda kitleyi işsizlikle baş başa bırakarak, bu süreçte uzun olarak varsayılan bir evreyi ifade etmektedir. J. M. Keynes, bu alanda yaşanan işsizliğin mevcut talebin gereken düzeyde olmadığına değinerek, toplam beklentiye dayalı para ve finans stratejileri aracılığıyla mali krizlerin ve konjonktürel işsizliğin önüne geçilebileceğini savunmaktadır. Mali durum açısından işgücüne erişilen, bol yatırımın gerçekleştirildiğı, etkin bir sermaye düzeyine ulaşıldığı, mali bedelin büyük oranda sağlandığı, tüketime ve tasarrufa yönelik genişlemelerin göröldüğü süreç, yüksek konjonktür olarak ifade edilmektedir. Üretim girdilerinin kısıtlandığı, krediye olan talebin gerilediğı, finansal istikrarın sağlanamadığı süreç ise alçak konjonktür süreci olarak ifade edilmektedir (Dinler, 2003:455-456).

Konjonktürel işsizliğin meydana gelmesine alçak konjonktür sürecinde yaşanan talebin gereken düzeyde olmaması neden olmaktadır. Talebin beklenen düzeyde olmaması halinde ise finansal açıdan duraksama yaşanan bir evre söz konusu olmaktadır. Üretimin sonucunda arz edilen ürünlerin gereğı kadar tüketilememesinden dolayı üretim döngüsü tekrarlanamayacağından işgücünün âtıl olarak kalacağı öngörülmektedir. Bu durumda görevden alım sürecine geçilerek, çalışanların kazanç sağlamaları konusunda problemin yanı sıra, toplam talebin de gerilemesi mümkün olmaktadır. Bu doğrultuda ise işsizlik oranının artması kaçınılmazdır. Buna karşın konjonktürel dönüşüm sürecine girilmesi durumunda işsizlik oranında düşüş meydana gelmektedir. Yoğunlukla endüstriyel

toplumlarda meydana gelen konjonktürel işsizlik, yapısal ve teknolojik işsizlikte görüldüğü gibi uzun bir vadeyi kapsamaktadır. Mali açıdan dengesizliklerin yaşanması birtakım iktisadi stratejiler aracılığı ile tedbirlerin geliştirilmesine yol açmakta ve bu doğrultuda da işsizlik oranının azaltılması hedeflenmektedir (Kocacık, 2000:57).

Günümüze kadar meydana gelen en yoğun konjonktürel işsizlik, 1929 yılında yaşanan Dünya Ekonomik Buhranı olarak bilinmektedir. Bugünün şartlarına bakıldığında ise 1929 sürecinde görüldüğü gibi baskın bir konjonktürel işsizlik yaşanmamaktadır. Buna karşın bahsi geçen mali stratejiler ve birtakım hükümet müdahaleleri aracılığıyla söz konusu işsizlik sorunu denetlenebilmektedir (Pekin, 1988:106).

1.2.1.6. Sürekli Durgunluk İşsizliği

Çoğunlukla mali yapıdaki durağan sürecin ardından meydana gelen işsizlik biçimi olarak kabul edilmektedir. İçinde bulunulan ülkenin finansal yapısının çeşitli sebepler doğrultusunda durağan bir evrede bulunması, genellikle büyük çaplı bir işsizliğe neden olmaktadır. Bu yöndeki işsizlik devam eden durgunluğun sonucunda görülmektedir. Devamlı durgunluk işsizliği mali yapıya etki eden bazı unsurlardan dolayı oluşmaktadır (Üstünel, 1983:171).

Rekabet alanında çok daha ekonomik ve kâr odaklı üretim eylemi ile ticari konumun farklılaşması vb. gibi nedenler, önceki süreçte mali açıdan durgunlaşmaya ve kitlesel bir işsizliğe yol açmaktadır. Ayrıca mali evrelerde yaşanan durgunluklar, iktisadi yapıda tıkanıklıklara ve genel üretim hacmini küçülterek, işsizliğe neden olmaktadır. Teçhizat, yetersiz stok vb. gibi konularda yaşanan aksaklıklarla beraber, dış ödeme koşullarında yaşanan daralmalardan dolayı, ithalat sürecinde yaşanan uyumsuzluklar ve finansal kaynaklarla krediye olan ihtiyaçta meydana gelen daralmalar üretimi durdurma noktasına getirerek işletmelerin kapanmasına neden olabilmektedir (Serter, 1993:13).

1.2.2. Gizli İşsizlik

Gizli işsizliğin meydana gelmesinde emek ön planda olmasına rağmen, beklenen potansiyelin çok daha altında çaba harcanmaktadır.

Faaliyet alanında teknoloji ve istihdam ivmesine etki etmeden bir işletmede görev alan personelin bir kısmının işletme bünyesinde olmasına rağmen gerek üretim gerekse

hizmet anlamında saptanan işsizlik şekli, gizli işsizlik olarak ifade edilmektedir. Özetle bu alanda işsiz olan birey saptanamamaktadır.

Üretim faaliyetinde istihdamın belirli bir bölümünün üretim hattından çekilmesi durumunda üretim konusunda büyük ölçüde gerileme görülüyorsa gizli işsizlikten söz edilebilmektedir. Genellikle üretim adına minimum katkı sağlanan tarım alanında ve kamusal nitelikteki şirketlerde yoğunlukla karşılaşılmaktadır. Gizli işsizliğin niteliğine bakıldığında, düşük gelir seviyesi, yetilerin gereken düzeyde kullanılmaması ve potansiyel işgücünün yeteri kadar sergilenmemesi gibi konular dikkat çekmektedir. Bu kapsamda işgücünün iş görür düzeyde bulunmasına rağmen beklenen verimliliği sağlayamadığı görülmektedir.

Üretim faaliyetlerinde sabitliğin yaşanması, üretim evresine dâhil olan personelin, faaliyet dışına itilmesi halinde, üretim hacmi için herhangi bir gerileme olmaması gizli işsizliğin varlığını ortaya koymaktadır (Biçerli, 2004:431). Bu evrede bahsedilen alanda görev alan bireylerin bu kapsamın dışında bir işletmede görev almış olsalar bile önceki üretim alanında herhangi bir gerilemeye rastlanmamaktadır. Diğer bir ifadeyle, söz konusu bireylerin marjinal verimliliklerinin sıfır olduğu ya da bu düzeye yakın olduğu belirtilmektedir. Bir ülke ekonomisinde gizli işsizliğin bulunması durumunda daha az bireyle gerçekleştirilebilecek nitelikteki eylemin daha fazla bireyden yararlanılarak yürütüldüğü saptanmaktadır.

Gizli işsizlik minimum verimliliği içermektedir. Yoğunlukla gelişmekte olan ülkelerde karşılaşılan bir işsizlik şekli olmaktadır. Gelişmiş ülke bünyesinde tarım odaklı işlevin ön planda olması gizli işsizliğe işaret etmektedir. Ayrıca ülke kapsamında nüfus artış düzeyi ile sermaye gelişiminin farklı olması da yine gizli işsizlik barındırmaktadır.

Genellikle tarım sektöründe faaliyet göstermeyen bireylerin işletmelerinden ayrılması durumunda da üretime etki etmeyen gizli işsizlik doğmaktadır (Tütengil, 1987:61-62).

1.2.3. İradi İşsizlik

Görev aldıkları işletme şartlarında öngörülen ücret karşılığında işletme bünyesinde kalmak istemeyen bireylerin oluşturduğu işsizlik türü olarak ifade edilmektedir. Bu alanda kişilerin büyük oranda bedel ve çok daha elverişli şartlarda çalışma talebi

bulunmasından dolayı kendi iradeleri ile işsiz kaldıkları görülmektedir. İradi işsizlik kapsamında varlıklı olan bireylerin çalışma zorunluluğu bulunmaması ya da mevcut iş şartlarının olumsuz yönlerinin bahane gösterilmesi ile işsiz kaldıkları bilinmektedir.

1.2.4. Gayri İradi İşsizlik

Çalışma potansiyeli bulunan bireylerin hali hazırdaki çalışma bedeli ve şartlarına uyum sağlamalarına rağmen, sürekli olarak görev alabilecekleri bir iş alanının olmaması durumunda gayri iradi işsizlik meydana gelmektedir.

Bu tarz işsizlik şekline iş dağılımı ile donanımlı olmanın optimum seviyede olduğu ülkelerde karşılaşılmaktadır. Geleneksel iktisatçılar, bu alandaki işsizliğe karşıt görüş sürdürmektedir. Keynes, bu tür bir işsizlik durumunun mevcut olduğunu ifade etmiştir. Üretim potansiyelinin yeterli seviyede olmamasından, konjonktürel dinamiklerden ve yapısal farklılıklardan doğabilen işsizlik türü olarak da belirtilmektedir. Keynes, bu şekilde görülen işsizlik tarzına sebep olarak gereken oranda talebin olmaması durumunu göstermektedir (Karabulut, 2007:9).

1.3. İSTİHDAM KAVRAMI

İstihdam kavramının meydana gelişi ile ilerlemesi ücret karşılığı görev alma sürecinin kısacası endüstri devriminin meydana geldiği sürece dayanmaktadır. Bu alana yönelik kurumların oluşması ile birlikte işgücünde sorunların gündeme taşındığı görülmektedir. Büyük Dünya Buhranı ile birlikte iktisadi ve sosyal yaşama yönelik meydana gelen negatif sonuçlar ekonomi bilimi kapsamında önde gelen bir kavrama işaret etmektedir.

İstihdama dayalı birtakım tanımlar bulunmaktadır. Sözlükte yer alan tanıma göre, hizmet kapsamında bulunma, yararlanma şeklinde ifade edilmektedir. İstihdam üretim unsurları arasında bulunan emek, sermaye, girişimci ve mevcut kaynakların en etkin düzeyde değerlendirilerek faaliyet alanında kullanılmasını öngörmektedir.

İstihdam bireylerin hizmete yönelik değerlendirilmesi ile sınırlı olmamaktadır. Toprak, işletme, teçhizat gibi üretim materyallerini de içermektedir (Hançerlioğlu, 1997:145). Aynı zamanda tüm üretim unsurlarına dinamik bir ivme kazandırmaktadır. Emegın var olmadığı bir üretim sürecinden söz edilememektedir.

İstihdam girişimci bakımından ele alındığında, mevcut kaynaklarda görüldüğü gibi üretim evresinde belirli bir hedefe yönelik değerlendirilmektedir. Emek bakımından istihdam, daha hayati bir değer taşımaktadır. Emek bireysel ve geçimini sağlamakla sorumlu olunan hane halkının gereksinimlerini karşılama konusunda en temel mekanizma olmakla beraber, refah düzeyini sağlayan kazanç yolu olmaktadır. Bundan dolayı istihdam kavramı belirli bir kitleye göre değişen anlamları içermektedir.

Teknik olarak istihdam, iki tanımı kapsamaktadır. Geniş bağlamda üretim unsurlarının tamamen faaliyet alanında değerlendirilmesi anlamını taşımaktadır. Dar çerçevede ise üretim alanında girdi şeklinde ifade edilmektedir.

Özetle iki yönlü olarak ele alınan istihdama dair genel tanıma bakılacak olursa, bütün üretim eylemlerini içeren unsurların tamamen göz önünde bulundurularak, üretim alanında işgücünün varlığı geniş istihdamı içermektedir (Köklü, 1976:67). Dar anlamdaki tanım uyarınca ülke kapsamında yıllık periyotta iktisadi eylemlere katılım sağlayacak potansiyeli bulunan işgücünden yararlanılma düzeyi öngörülmektedir. Kısacası dar anlamda yalnızca emek unsuru öne çıkmaktadır.

1.4. İSTİHDAM TÜRLERİ

Bu kısımda, istihdam kavramının çeşitlerine yönelik detaylı verilere değinilmektedir.

1.4.1. Tam İstihdam

Toplumsal konfor seviyesinin yüksek olması ve milli gelirin erişebileceği optimum bir düzeyin yakalanması, istihdamda yer alan çalışan oranına bağlıdır (Kocacık, 2000:41).

Ekonomik yapıda, değerlendirilen cari ücret karşılığında görev alma talebinde bulunan bireylerin iş sahibi olabildiği istihdam düzeyi olarak bilinmektedir (Öcal, 2007:8). Kısacası üretimde yararlanılan unsurların optimum seviyede kullanıldığı sektörlerde tam istihdamdan söz edilebilmektedir.

En genel tanımıyla, iktisadi yapıda bütün üretim eylemlerinin sürece dair katılımını göstermektedir. Buna karşın güncel yaşamda mevcut kaynakların tümüyle kullanılması durumunda ise sıklıkla karşılaşılmaktadır. Üretim alanlarının yetersiz düzeyde faaliyet

sürmesinin yanında herhangi bir iş kolunda görev almayan bireyler, dönemsel veya yapısal işsiz olarak tanımlanmaktadır (Kocacık, 2000:42).

İktisadi bakımdan tam istihdam halinde iken, tüm üretim eylemlerinin değerlendirildiği, gerçek milli gelir seviyesinin erişebileceği optimum düzey sağlanabilmektedir. Tam istihdam seviyesinin yakalandığı bir iktisadi yapıda var olan tüm üretim işlevlerinden yararlanılmaktadır. Söz konusu kaynakların faaliyete dair üst düzey destek sağlayacak biçimde değerlendirilmesi de büyük bir önem arz etmektedir. Özetle, var olan ve edinilen kaynakların verimli düzeyde dağılımı tüm üretim unsurlarının üstün potansiyel ile kullanılmasını kapsamaktadır (Pekin, 1988:99).

Tam istihdam ile ulaşılmak istenen genel hedef, konjonktürel işsizliğin negatif etkisinin engellenmesidir. Bununla birlikte mevsimsel, friksiyonel ve yapısal işsizlik biçimlerinin meydana gelmesine zemin oluşturmaktır. Aynı zamanda tam istihdamın saptanmasında friksiyonel ve mevsimsel işsizliğin bütünüyle sonlandırılmasındaki güçlükler onaylanan en düşük işsizlik miktarının görmezden gelinmesini sağlamaktadır (Parasız, 1998:112).

1.4.2. Eksik İstihdam

Eksik istihdam, iktisadi yapıda ya da bir alanda bütün üretim unsurlarının aynı sürede faaliyet kapsamında bulunmadığını yansıtmaktadır.

Bu istihdam sisteminde üretim araçlarının bir bölümünün üretim evresinde var olduğu görülürken diğer kısmının ise katılım sağlamadığı görülmektedir. Genel olarak, talep durumunun beklenen seviyede olmamasından dolayı eksik istihdam yaşanmaktadır. Bu yöndeki istihdam sürecinde bazı çalışanların iş sahibi olmasının yanında bazılarının ise mali kapsamda yetersiz seviyede üretime katıldıkları görülmektedir.

Yetersiz istihdam adına çift yönlü bir yapıdan söz edilmektedir. Birincil olarak beklenen oranda görev alınmaması durumunu ifade eden ve mesai süresinin eksikliğine dayanan istihdam biçimi olurken, ikincil seviyede ise mevcut istihdam kaynaklarının iç ve dış üretim faaliyetlerinin uyumsuz aktarımından dolayı, minimum düzeyde etkinliği ifade eden mevcut mesleğin haricinde görev alınması vb. gibi niteliklerle meydana gelen görülemeyen eksik istihdam olarak adlandırılmaktadır (Kasnakoğlu, 2001:63).

Eksik istihdam alanında üretimi sağlanan ürün ve sunulan tüm hizmetlerin oranlarının gereken seviyeden düşük olması, mevcut kaynakların verimsiz bir biçimde kullanımına ve refah düzeyinin gerilemesine neden olmaktadır. Genellikle kriz evresinde çok daha yoğun bir şekilde eksik istihdam görülmektedir. Bu süreçte bireylerin görevden alınma miktarlarının da yükseldiği saptanmaktadır. Uzun vadede iş edinme riskinin de yüksek bir seviyede bulunduğu ve yine söz konusu süreçte bireylerin, ücret oranını göz önünde bulundurmadan imkân buldukları ilk iş kolunda işe başladıkları görülmektedir.

1.4.3. Aşırı İstihdam

Ülkenin iktisadi yapısının bütünü ile üretime dâhil olmasına karşın, oran ya da rakam düzeyinde yoğunlukla üretim unsuruna gereksinim duyulması konusunda mali durumda aşırı istihdam sağlanmış olmaktadır. Başka bir deyişle, ülkedeki emek faktörünün tam kapasite ile üretim alanına dâhil olması ve henüz yanıtlanmamış talep oranının olması şeklinde de ifade edilmektedir (Köklü, 1976:70).

Mali açıdan aşırı istihdamın yakalanması halinde, aktif işgücünün görevde kalma süresinin yüksek olması ve iktisadi alanda tüm unsurların potansiyelini üst düzeyde kullanması durumu aşırı istihdamı yansıtmaktadır. Aşırı istihdam seviyesine erişen bir ülkede, kullanılan bütün üretim unsurlarının hepsinin etkin olması durumunda meydana gelen ürün ve sunulan hizmetlerin genel talebe yanıt veremediği görülmektedir.

Aşırı istihdam, yetersiz istihdam koşullarının tersini ifade etmektedir. Milli ekonomide istihdam yapısının tamamen eyleme geçmesine karşın, istihdamda yer alanlara yönelik talep olması, iktisadi yapıda aşırı istihdama neden olmaktadır (Eyüboğlu, 2003:12). Bu durumdaki ülkelerde daima talep üst düzeyde olmaktadır. Söz konusu talep düzeyine yanıt verebilmek için bireysel şartların öngördüğü oranda çalışanlara fazla mesai sistemi uygulanmaktadır. Gereken yanıtı erişebilmek için yeterli düzeyde insan potansiyelinin olması durumunda, vardiya sistemi aracılığıyla üretim fazlası oluşturulmaktadır. Gelen taleplerin karşılanması adına ise eylemler, bu doğrultuda yürütülmektedir.

1.4.4. Kayıt Dışı ve Enformel İstihdam

Kayıt dışı koşullarda herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşu bünyesinde yer almayan iş gücü bulunmaktadır. Piyasa, enformel henüz işletme statüsüne geçmemiş maksimum on

kişinin görev aldığı durağan nitelik taşımayan işletmelerde genellikle bireysel bağlamda ve evden görev yürütme biçiminde çalışmaya devam ederek sosyal güvenlik kuruluşu kapsamında bulunmayan işgücünü yansıtmaktadır. Enformel piyasası, kayıt dışı sektöre oranla kayıt dışı iktisadi yapıyı içermesi yönü ile farklılaşmaktadır (Aktürk, 1999:186).

Kayıt dışı istihdam, işgücünün gerekli görülen kamu alanında yetkin kurumlara haber verilmeden ya da yetersiz veri aktarımı yapılmasından dolayı sosyal güvenlik primleri gibi kanuni prosedürlerin dışına çıkılması olarak yorumlanmaktadır. Nüfus oranının artan ivmesi, coğrafi konum açısından çağın gerisinde kalmak, iç bölgelerde görülen göçler gibi sebeplerden dolayı işsizlik düzeyinde artışla karşılaşilmektedir. Eğitim seviyesinin gereken düzeye erişmemesi, kayıt dışı sistemde sektörde yer almanın ya da sektörden ayrılmanın oldukça basit olması, sermaye gereksinimi hissettirmeyen evden aktif görev alma, fason üretim eylemleri, sokak satıcılığı gibi faaliyetlerin yer aldığı enformel piyasada istihdam oluşmaktadır (Karabulut, 2007:28).

Kayıt dışı istihdam alanındaki odak nokta katma değer seviyesinin düşük oranda olduğu işgücünün yoğunluğu olarak ifade edilmektedir. Bireylerin sağladıkları katma değer ücret şeklinde geri dönüşüne dayanarak, söz konusu ücretten herhangi bir kesinti ya da prim uygulamasına tabii olmadan kalan kısmın minimum kazançla aynı seviyede olması beklenmektedir. Söz konusu problemin üstesinden gelebilmek için optimum potansiyel ve vasıflı işgücüne gereksinim duyulmaktadır (Aktürk, 1999:187).

1.5. İSTİHDAM TEORİLERİ

İktisatçılar arasında istihdam teorilerin nedenleri konusunda özdeş bir bakış açısının olmadığı görülmektedir. İktisat teorileri, işsizlik ve istihdam olgusunu farklı şekillerde açıklamaktadır. Bu kısımda söz konusu teorilere değinilecektir.

1.5.1. Klasik ve Neo-Klasik İstihdam Teorileri

Geleneksel okulun kurucusu olarak kabul edilen Adam Smith, 1776 yılında “Milletlerin Zenginliğinin Doğası ve Nedenleri Üzerine Bir İnceleme” isimli bir kitap yazmıştır. Söz konusu kitapta öne çıkan teori “görünmez el” şeklinde tabir edilmektedir. Bu tabir, tam rekabet sektörünü ifade etmektedir. İktisadi yapıda yer alan tam rekabet sektörü ise yalnızca tüketici kesimin ve işletmelerin değil, bununla birlikte sosyal menfaatleri de üst düzeyde tutmaktadır. Tüketici kitlenin yalnızca bireysel menfaatine yönelmesi veya

işletmelerin firma menfaatini ön planda tutması bir nevi sosyal menfaatlere de hizmet etmiş olmaktadır. Bu şekilde üretim eylemlerinin bütüncül olarak değeriendirilmesi kendiliğinden oluşmakta, istihdamda yer almak isteyenler kolaylıkla iş bulabilmekte, sermayenin bütünüyle kullanıldığı görülmekte ve optimum üretim ile gelir düzeyine erişilebilmektedir (Bocutoğlu, 2009:5-6).

Adam Smith'in görüşü doğrultusunda fizyokratlarla paralellik meydana gelmektedir. Çünkü Adam Smith, fizyokratlarda olduğu gibi manevi bir gücü ön planda tutmayarak gizli bir elin mali yapıya sistem kazandırdığına inanmaktadır. Hükümetin mali alandaki müdahalesi konusunda fizyokratlar gibi sert bir tavır içinde olmamaktadır. "Bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler" esasını kanıksayarak, refah seviyesine erişmek adına esnek vergiler ve eşitliğe yönelik hoşgörü içeren idari bir sistemi öngörmektedir.

Geleneksel teori doğrultusunda işsizlikle karşılaşılmemaktadır. Düşük oranda işsizliğe rastlanılsa da bu durum üretim süreçlerinde görülebilen kısa vadeli dinamiklere bağlanmaktadır. Bu durumun haricinde oluşabilecek işsizlik, kişisel taleplere göre şekillenmektedir. Kısacası iradi işsizlik doğmaktadır.

Klasik Teori'de işgücü sektörüne dair aşağıdaki olasılıklar üzerinde durulmaktadır;

- Tam, muhteşem veri ve istihdam dinamikliğinin, herhangi bir maliyeti kapsamamasına karşın kendiliğinden geliştiğı düşünölmektedir.
- İstihdam sisteminden dolayı personelin karşılıklı üst düzeyde yer değıştirdiğı görölmektedir.
- Ürün bedelleri vb. ücretlendirmelerde bütünüyle esneklik beklenmektedir.
- Genel talep seviyesi sabit düzeyde onaylanmaktadır.

Tüm bu olasılıklar kapsamında istihdam arz ve talebinin birleştiğı noktada denge ücret seviyesi meydana gelmektedir. Bu süreçte işsizlikle karşılaşılmemaktadır. İşgücü sektöründe olması gerekenden fazla çalışan olması durumunda ücret düzeyinin düşmesinden dolayı işsizlik oluşmamaktadır. Özetle istihdama yönelik gelişen talep, ücretin düşmesi sonucunda yükselmekte, denge seviyesine eriştikçe istihdam fazlası sorununu yok etmektedir. Buna karşın çalışanların, denge ücret seviyesinin daha da üzerinde bir bedelle görev almak istememesi ya da iş bulamaması halinde iradi işsizlik meydana gelmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003:280).

Geleneksel iktisatçıların düşüncesi uyarınca hükümetin iktisadi yapıya müdahil olması son derece gereksiz görülmektedir. Mali açıdan oluşabilecek fiyat dinamiklerinin dengelenmesi ve bu şekilde tam istihdama erişilebilmesi için hükümet müdahalesinin olmasına ihtiyaç duyulmamaktadır.

Klasik Teori kapsamında küçük ölçekli aksiliklerin meydana gelmesine rağmen iktisadi yapıda istikrarlı olunması ve tam istihdamın sağlanması durumunda kendiliğinden sorun çözülmektedir. Adam Smith'in görüşü 1776 yılından 1936 yılına kadar olan zaman zarfında makro iktisadi görüşü savunan ve Klasik Makro İktisat Okulu olarak kabul edilmektedir. Söz konusu okulda yer verilen önde gelen düşünürler; Adam Smith, Jean Baptiste Say, Thomas Naltus, John Stuart Mill gibi isimlerdir (Bocutoğlu, 2009:6).

Klasik İstihdam Teorisi'nde üç odak noktası bulunmaktadır. Bunlar; Mahreçler Yasası, Faiz Teorisi ve Ücret Teorisi olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.5.1.1. Mahreçler Yasası

Bu yasanın kaşifi J.B.Say olarak bilinmektedir. “Say Yasası” adı altında “her arz kendi talebini yaratır” ibaresi bulunmaktadır.

Mahreçler Yasası uyarınca, iktisadi yapının hareket ivmesi arzdan meydana gelmektedir. Mali bakımdan ise talebin kendiliğinden şekilleneceği düşünülmektedir. Bu şekilde iktisadi alanda üretim fazlası veya beklenen talebin gereken düzeyde olmaması vb. gibi problemler doğmamaktadır. Üretimden çıkan her ürünün, alıcısının olacağı düşünülmektedir. Ücretlerin esnek yapıda olması, sektör araçlarının mali açıdan dengesini bozmakla birlikte, dengeye etki eden unsurların olabildiğince ortadan kalkmasına ve kendiliğinden tam istihdam düzeyine erişmesine destek vermektedir. Bir başka deyişle, mali yapıda herhangi bir alanda üretim ya da kazanç kaybı olmadan, kalıcı ve kitlesel bir işsizliğin oluşmayacağı savunulmaktadır. Bu yasa uyarınca para ile ürünlerin ikamesinde yalnızca bir araç görevlendirilerek, satın alma düzeyinin ürünlerle saptanmasına olanak tanınmaktadır.

1.5.1.2. Faiz Teorisi

Mahreçler Yasası'nın geçerli olması için, bireylerin belirli süreçlerdeki kazançlarının tamamını harcamaları beklenmektedir. Faiz teorisine bakıldığında ise anlık tüketimin tasarrufun gerisinde kalması gerektiği düşüncesi ön plana çıkmaktadır.

Kişiler, faiz aracılığıyla mevcut tasarrufları doğrultusunda sonraki süreçlerde çok daha fazla tüketim gerçekleştirme imkânı bulabilmektedir. Faiz düzeyinin artması, sonraki dönemlerde tüketim oranının da yükselmesine neden olmaktadır. Klasik görüşün savunucuları, bireyleri tüketimin dışında tutulacak faktör şeklinde değerlendirmektedir. Bu noktada, yatırımlardan çok daha yoğun tasarruf gerçekleştirmenin, mevcut paranın belirli bir oranda harcama yapmama imkânını bulunmadığı düşünülmektedir. Mahreçler Yasası doğrultusunda, ürünlerin satışını gerçekleştiren bireylerin kazançlarını tamamen harcamadan, belirli bir oranı tasarrufa ayırmaları durumunda genel talebin beklenen seviyeye ulaşmayacağı kabul edilmektedir. Bu alanda faiz teorisi ortaya atılarak yatırıma yönelik harcamalar kapsamında tasarrufa konu olan miktarın faiz aracılığıyla hepsinin sektöre aktarılması ve yatırım olarak harcanacağı öngörülerek Say Kanunu bünyesindeki yetersizlikleri tamamlamaktadır.

Faiz teorisi kapsamında kişiler, sağladıkları tasarrufları yatırım düzeyine yansıtmak suretiyle kazançlarını artırarak, aynı zamanda tam istihdam oranının da yükselmesine destek sağlamaktadır. Klasik görüş savunucularının tam istihdam olasılığının son evresi ise ücret teorisi olarak kabul edilmektedir.

1.5.1.3. Ücret Teorisi

Bu alanda ücret, istihdam sağlayıcılar açısından görevin marjinal potansiyeline, çalışanlar açısından ise marjinal zahmetine işaret etmektedir. Faaliyetin marjinal potansiyeli, tam istihdam oranına erişildikçe azalan potansiyelden dolayı azalan faaliyetin marjinal çabasında da tam aksi yönde istihdam seviyesini yükselmektedir.

Denge ücreti, faaliyetin marjinal etkinliği ve marjinal çabasının aynı oranda oluştuğuna işaret ederek, söz konusu ücretin tam istihdamın oluşması halindeki öngörülen ücret olduğu ifade edilmektedir.

Ücret Teorisi kapsamında emek sektörü, ürün sektörü ile aynı oranda ele alınmaktadır. Arz ve talebinin buluştuğu noktada ücret ve istihdam seviyesi saptanabilmektedir. Ücret Teorisi'nde tam istihdam olması şartıyla belirli bir oranda gayri iradi işsizliğin de doğabileceği öngörülmektedir. Söz konusu işsizlik tarzının, bireylerin iş arayışına bağlı kalmadığı ve mevcut ücretin gereken düzeyde olmadığına dayandığı öne sürülmektedir.

1.5.2. Keynesyen İstihdam Teorisi

1929 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde görülerek, küresel bağlamda tüm dünyayı etkisi altına alan Dünya Ekonomik Buhranı adı altında bir kriz yaşandığı bilinmektedir.

Söz konusu kriz evresinin meydana gelmesiyle beraber geleneksel yapıdaki okul sisteminin yörüngesinden çıktığı düşünülmektedir. Önceden de belirtildiği üzere Geleneksel Say Yasası kapsamında geleneksel ekonomi yer almaktadır. Say Yasası uyarınca mali alanda üretim fazlası ya da gereken düzeyde talebin olmaması, kitlesel işsizliğin oluşmaması ve mali açıdan devamlı olarak tam istihdamın belirli seviyede tutulması öngörülmektedir. 1929 yılı itibarıyla yaşanan kriz Say Yasası'nın savunduğu görüşünü çürüterek, klasik iktisatçıların görüşünü geçersiz kılmaktadır. Bu doğrultuda sektörlerde klasiklerin görüşlerinin tam tersine arz veya talep şokunun oluşması durumunda iç dengenin sağlanması adına problemlerin yaşandığı ve sektörlerin dengelenmesi adına hükümetin destek sağlamasına gereksinim duyulmaktadır. 1929-1936 yıllarını kapsayan süreçte oluşan farklı gelişmeler, Klasik Okul sisteminin ele alınarak, yetersiz rekabet koşullarını ve hükümet müdahalesini öngören Keynesyen İktisat Okulu'nun ön plana çıkmasına neden olmaktadır (Bocutoğlu, 2009:7).

Keynes yasası doğrultusunda, her arzın kendi talebini oluşturmaya yönelik algının geçerliliği bulunmamaktadır. Toplam talep oranındaki eksikliklerin yanı sıra, mali yapıdaki dengenin bozulması, ücretlerin sert olmasından dolayı sektör mekanizmasının tam istihdama erişmesine neden olmaktadır. Bundan dolayı, eksikliklerin giderilmesi için hükümetin müdahil olması gerekmektedir. Devlet tarafından ekonomiye destek verilmemesi durumunda, genel talebin gereken düzeyde olmamasından dolayı, yetersiz istihdamla karşılaşmaktadır. Yetersiz istihdam dengesi konusunda mali yapıda her çalışana iş bulma olanağı bulunmaması nedeniyle de kitlesel ve kalıcı işsizlik meydana gelmektedir.

Keynes ile beraber 1929 yılında yaşanan Ekonomik Buhan'ın genel talepte meydana gelen gerilemeden doğduğu görüşü kabul görmektedir. 1929 Dünya Ekonomik Buhanı, makro iktisadi algının ilerlemesi açısından da kritik bir evreyi kapsamaktadır. İkinci Dünya Savaşı süresince, savaşa yönelik iktisadi yapıdan dolayı küresel ölçekli işsizliğin çözümlenmesi, tam istihdam düzeyine erişilmesi gibi nedenlerle hükümetin iktisadi yapıya destek vermesi ihtiyacını belirten Keynesyen algıda kanıksanmaktadır.

Keynesyen okul kapsamında yer alan önde gelen düşünürler arasında; John Maynard Keynes, Lawrence Klein, Franco Modigliani, Alwin Hansen, Paul Samuelson gibi önemli isimler bulunmaktadır.

1.5.3. Monetarist İstihdam Teorisi

Keynesyen Teori'ye tezat olan bu teori, Milton Friedman tarafından geliştirilmiştir. Bu teori aynı zamanda, Chicago Okulu şeklinde de ifade edilmektedir. Odak noktasında bulunan enflasyonun nedeninin mali arza dair ihtiyaç duyulmayan genişlemeye dayandığını öne süren bu algıda, yeniden klasik algıya geçişin bir işareti görülmektedir. Bu okul uyarınca iktisadi alanda görülen tam rekabetin varlığından söz edilebilmesinin yanında doğal işsizlik haricinde kolaylıkla işgücüne iş sağlanabilmektedir. Sektörler kısa vadede dengesizliklerle karşılaşsalar dahi, ücretlerin esnek yapı taşıması nedeniyle uzun süreçte kendiliğinden entegre olma yetisini taşımaktadır. Bunun sonucunda bir devlet desteğine gereksinim duyulmamaktadır.

Söz konusu teoride enflasyon, işsizlik kavramından önce gelmektedir. Bunun nedeninin enflasyona çözüm bulunması durumunda işsizliğe de çözüm bulunacağını düşünülmesi olarak gösterilmektedir (Bocutoğlu, 2009:11).

Friedman iktidarın yayılmacı stratejiler aracılığıyla kısa vadede işsizlik seviyesini minimize edebileceğini savunmaktadır. Ancak bu görüş yalnızca kısa bir süreç için öngörülmektedir. Uzun vadede işsizliğe engel olma konusunda hükümetin yayılmacı stratejilerine ise eleştirel yaklaşılmaktadır.

1.5.4. Yeni Klasik İstihdam Teorisi

1970'li dönem kapsamında Yeni Klasik Makro İktisat Okulu ya da Rasyonel Beklentiler Teorisi tabiri ile makro ekonomik yapıya egemen olduğu görülmektedir. Bu anlamda

geleneksel görüŖe sadık kalarak, tam rekabet koŖullarının entegre yetisine, rasyonel varsayımlara yönelik karar alan kesim ve iŖletmelerin algısıyla iktisadi yapıya hükümet müdahalesi desteklenmemektedir. Genel olarak ücret dengesinin esnek olan bir nitelik taşımasından dolayı arz ya da talep Ŗoku karŖısında doğal bir denge kurulacağına inanılmaktadır. Yeni klasik teoride iŖsizlikten söz edilmemektedir. Sektörde belirli oranda iŖsizlik olmasına karŖın bu durumun geçici olduğu öngörülmektedir.

Bu teoride sektörde oluşabilecek iŖsizlik düzeyinin doğal bir şekilde geliştiği kabul görmektedir. Bu miktar iktisadi alanda sonraki sürece yönelik fiyat seviyesinin de kusursuz şekilde varsayılmasının ardından arz ve talep uyumunun oluşması halindeki iŖsizlik durumunu yansıtmaktadır. Hali hazırdaki iŖsizlik düzeyi, istihdam sektörünün potansiyelini etkin olarak kullanamaması nedeniyle ya da tekelci oluşumlardan dolayı yaşanmaktadır (Çolak, 2007:654).

Monetarist İktisat Okulu, yeni klasik okulun merkezinde yer almaktadır. Bunun nedeni bu kapsamdan ayrılan bazı düşünürlerin Klasik Okulu oluŖturmasına dayanmaktadır. Yeni algıda Monetaris Okul’da olduğu gibi “Uyumcu Beklentiler Hipotezi” karŖıtı bir görüş oluşarak, bunun dışında “Rasyonel Beklentiler Hipotezi” savunulmaktadır.

Rasyonel Beklentiler Hipotezi kapsamında sonraki evrede görülecek olan değişimlerin, değişkenin değerinin, bir önceki süreçteki değerine bağlı olmadığı savunulmaktadır. Örneğin, enflasyon düzeyinin sonraki yıla yönelik değeri, önceki yılda taşıdığı değere göre saptanamamaktadır. Bundan dolayı geçmiş süreçte izlenen devlet müdahalesinin hedefine erişim olanağı bulunmamaktadır (Bocutoğlu, 2009:12).

Yine bu teori kapsamında kiŖilerin mantık çerçevesinde hareket ettikleri, tüketici kitle ya da iŖletmelerin sonraki döneme dair optimum öngörü sergileyebilecekleri ve beklentilerin etkin bir şekilde sonuçlanabileceği düşünölmektedir (Biçerli, 2004:58).

Özetle Klasik Okul bünyesinde kiŖiler aktif durumda olarak reel varsayıma erişebilirse, sektör için devletin müdahalesine gereksinim duyulmamaktadır.

Hükümetin önceki süreçte öne sürdüğu mali stratejiler, rasyonel varsayımlar hipotezi doğrultusunda hareket eden kesimin etkisiz bir hale getirildiği de ifade edilmektedir. Bu anlamda geçmiş dönemde belirtilen stratejilerin, üretim alanında ve işgücü oranı

bağlamında etkisi bulunmamaktadır. Buna karşın geçmiş dönemde iletilmeyen mali yapı ve iktisadi stratejiler, kısa vadede üretim kapsamında etken olmaları halinde bile mevcut durumu algılayan kişilerin söz konusu stratejileri geçersiz kılarak, mali yapının eski sürecine dönüşümüne olanak tanımaktadır (Bocutoğlu, 2009:13).

Yeni Klasik Teori aracılığıyla Klasik Teorinin çok yönlü benzerlik taşıdığı düşünülmektedir. Öne çıkan en önemli fark cari ücret ve öngörülen ücret kapsamında gelişen uyumsuzluğun analizi olarak değerlendirilmektedir. Klasik Teori söz konusu uyumsuzluğun iradi işsizliğe, Yeni Klasik Teori'nin de iradi ve gayri iradi işsizliğe dayandığını kanıksamaktadır.

1.5.5. Yeni Keynesyen İstihdam Teorisi

Geçerliliğini yitirdiği düşünülen Keynesyen Makro İktisadi yapı, 1980'li dönemle birlikte Yeni Keynesyen Okulu'nun yeniden öne çıkmasına neden olmaktadır. Yeni Keynesyen Okulu, aynı zamanda Rasyonel Beklentiler Hipotezi'ni geçersiz sayarken, aynı zamanda Keynesyen Teori'nin yetersiz görülen mikro noktalarını kuvvetlendirerek, öne sürülen tartışmalara da son verme eğilimi göstermektedir. Bu noktada yalnızca genel talebin göz önünde bulundurulmadığı aynı zamanda analizlerinin de değerlendirildiği bilinmektedir. Bu teori uyarınca, mali yapıda yetersiz düzeyde rekabet koşulları bulunmaktadır. Yetersiz rekabet sektöründe ücretler son derece katı olarak, sektörün kendi uyumunu yakalayamadığı ve bundan dolayı devlet desteğine gereksinim duyulduğu öngörülmektedir.

Klasik görüş nezdinde sektörde yalnızca iradi işsizliğin var olduğu kabul görmektedir. Ancak Yeni Keynesyenler bu konuda sektörde gayri iradi işsizliğin de bulunduğunu iddia etmektedir. Keynesyen algıda mali yapıya devlet katkısı açısından genellikle ekonomi stratejileri kullanılırken, yeni görüşte, ekonomi stratejileri ile beraber para stratejilerinin de iktisadi yapıdaki müdahale esnasında yararlanıldığı ifade edilmektedir. Ayrıca, Yeni Keynesyenler, Keynesyenlerin haricinde genel taleple birlikte genel arza yönelik yaklaşımları da dikkate almaktadır.

Yeni Keynesyen görüş, ekonomik alanda uzun vadede, istihdamın beklenen düzeye gelmemesi konusunda işsizlik oranı üzerinde durmaktadır. Yeni Keynesyenler'in genellikle önem verdiği konu "Etkin Ücret Teorisi" olarak tabir edilmektedir. Bu alanda

ücret ve istihdamda sağlanan üstün verim konusunda bağlantı oluşturulmaktadır. Ücret oranının yükselmesi durumunda, kişilerin iş şartlarının geliştirildiği ve söz konusu alanda çalışanların etkinliğinin yükseldiği görülmektedir. Söz konusu teori kapsamında genellikle yüksek ücretler değerlendirilmekte ve oranın düşmesi durumunda ise verimliliğinde aynı ölçüde gerileyeceği öngörülmektedir (Çolak, 2007:657).

Yeni Keynesler işsizliğin doğal gelişimini “NAIRU” şeklinde tabir etmektedir. Kısacası istem dışı işsizliğin ifadesi şeklinde belirtilmektedir. Tanımına bakıldığında NAIRU, enflasyon oranının değişmemesine neden olacak işsizlik miktarı olarak da ifade edilmektedir. Ayrıca yetersiz rekabet şartlarında istihdamın ürün ve sektörlerinin analizine meydan vermektedir.

1.5.6. Yapısalci İstihdam Teorisi

Bu yaklaşım biçiminde gelişmişlik düzeyi az olan ülkelerin dışında çok daha değişik sorunların varlığına eğilim gösterilmektedir. Yapısal görüş savunucuları, eksik sermaye, düşük tasarruf, hızla artan nüfusa bağlı olmak suretiyle meydana gelerek yapıya dayalı özellik sergilemektedir. Yapısalci düzeyde işsizlik sorununa engel olmak adına iki evreyi kapsayan tavsiyeler bulunmaktadır.

Birincil olarak klasik Keynesyen ekonomi stratejilerinden yararlanılarak işsizliğin minimize edilmesi öngörülmektedir. Buna karşın söz konusu stratejilerden aracılığıyla minimize edilen düzeyin enflasyona paralel olarak artış göstermesi de muhtemel olarak görülmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003:281).

İkincil düzeyde, bu alandaki stratejilerin istihdam alanında yetkinliğini artırmaya, sirkülasyonu sağlamaya ve yerel farklılıkların ortadan kaldırılması vb. gibi eylemler bulunmaktadır. Söz konusu gayretlerle, istihdam özelliğinin artarak çok daha özellikli emek isteğinin iş edinme imkânı tanıyacağı düşünülmektedir. Diğer taraftan yerel düzeyde kalkınma, optimum istihdam imkânı gibi alanlarda işsizliğin minimize edilmesi amacı doğrultusunda çeşitli stratejilerle karşılaşılmaktadır.

Her geçen gün geçerliliğini kaybeden bu yaklaşım 1970’li yıllara kadar bazı ülkelerde değerlendirilmiştir. Bunlarla birlikte sonraki süreçlere dair ekonomistler için ilham kaynağı olduğu da görülmektedir.

1.6. TÜRKİYE’DEKİ AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALRI VE UYGULAMALARI

İşsizliğin minimize edilerek, genel istihdamın sağlanması adına yararlanılan stratejiler aktif istihdam politikaları şeklinde adlandırılmaktadır. Bu yönde işsiz kesimin iş dünyasına olabildiğince çabuk katılımının sağlanması amaçlanarak, yoğunlukla işsizlik oranının yüksek olduğu kesim ve gruplar ele alınmaktadır. Aktif katılım sağlanan istihdam alanlarında arzın dinamizm kazanmasına dair bir eylem yürütülürken, diğer yandan da talep yönünü optimize etmek için kadın, genç, göçmen ve engellilerin yer aldığı işgücü, sektöre olumsuz bir şekilde yaklaşan kitleye karşı çıkılmaktadır. Bu bakımdan dezavantaj içeren kitlenin, ayrıma uğramak suretiyle tecrübesizliklerinin öne sürülmesi karşılığında istihdama alınmamasının önüne geçmek için iktisadi ve sosyal yapının korunması hedeflenmektedir.

Gerek kamu alanında gerekse özel sektörde iş olanağı sunmak için ülke genelinde yaşanan yoğun işsizlik sorununa çözüm getirmek ve durağan ekonomilerde görülen konjonktürel işsizliğin giderilmesi adına 4904 sayılı kanun gereği İŞKUR’un kurulumuna karar verilmiştir.

Türkiye İş Kurumu bu alanda Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği kapsamında öngörüldüğü gibi işgücünün optimize edilerek, işsizlik sigorta faaliyetlerinin uygulanması, işsizlik sorununa çözüm bulunması, milli işgücü stratejilerinin saptanması adına kurularak, kanuni düzeyde söz konusu stratejileri sürdürmek adına yetkilendirilmektedir. Bu kurumda odak noktasında Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı ismi ile departman kurularak meslek edindirme, değiştirme ve gelişimine yönelik kursların sunulması, işgücü alanında özel strateji gereksinimi duyan kitle için mesleki eğitim ve rehabilitasyon olanağı, personel yetiştirme ve entegre programlarını yürütmek gibi faaliyetler dahil edilmektedir (İŞKUR, 2013:35-40).

1.6.1. Eğitim Programları

İŞKUR aracılığıyla uygulanan mesleki eğitim bünyesinde mesleğe dayalı geliştirme, işbaşı eğitimi, girişimcilik vb. alanlarda sunulan eğitim araçları bulunmaktadır. İstihdam alanında gelişim ve değişim gösteren istihdam sektöründe hayat boyu eğitim ve sürdürülebilir işgücü vb. gibi algıların oluşmasıyla mesleki eğitime ağırlık verilerek,

istihdam sisteminin aktifleşmesi amaçlanmaktadır. Aktif işgücü sektöründe uygulanan stratejilerin değerlendirilmesine dair bütün kurallar 12.03.2012 tarihini içeren 28585 sayılı resmî gazetede yayınlanarak, Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği olarak yapılandırılmakta ve senelik periyotta istihdama dayalı eğitim stratejileri meydana getirilmektedir. İşgücü alanında ve karşılaşılan talebe dair bu uygulamalar, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri aracılığı ile oluşturularak, bölgesel bağlamda İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu tarafından kabul görerek, Türkiye İş Kurumu aracılığıyla ilan edilmektedir (Akbulut, 2016:230-245).

Mesleki eğitim odaklı kurslar, istihdam vadeden kurslar, garanti vermeyen eğitim kursları, özel stratejilere yönelik kurslar, işsizlik sigortası bünyesindeki mesleğe dayalı eğitimler personele yönelik mesleki eğitim, engellilere dair eğitim ve rehabilitasyon faaliyetleri, halen hükümlü ve eski hükümlülere dair mesleki eğitim kursları ile UMEM Beceri Projesi doğrultusunda sunulan eğitimler olarak gruplandırılmaktadır (Acar ve Yabanova, 2017:92-95). Özellikle İŞKUR aracılığıyla başarı elde edilmesi halinde istihdama dahil edilme garantisi bulunan kurslar ağırlıklı olarak tercih edilmektedir.

Kişilerin teorik açıdan uygulamaya aldıkları sektörler adına işbaşı eğitim kursları da İŞKUR aracılığıyla sunulan ve istihdama destek için geliştirilen kursları içermektedir. Uygulanan eğitimlerle ulaşılmak istenen genel hedef, deneyimsizlik içeren istihdam sorunlarının ortadan kaldırılması ve bu amaç doğrultusunda genel bir avantaj elde etmek şeklinde düşünülmektedir.

Bünyesinde minimum iki personel bulunduran işletmelerin söz konusu uygulamalardan faydalanabilmelerinin yanında 11 veya daha fazla personele sahip olan işletmelerin de %10 düzeyinde katılımcı isteğinde bulunabilme hakkı bulunmaktadır. Kendi işini kuran ve kapsamını genişletmek isteyen girişimciler için İŞKUR, girişimcilik uygulamaları sunarak gerek iş kurma aşamasında olan gerekse işini kurarak geliştirmek isteyen girişimcilerin katılmasına imkân tanımaktadır.

1.6.2. İstihdam Sübvansiyonları

Türkiye kapsamında aktif şekilde istihdam stratejileri arasında görülmektedir. İstihdam sisteminin teşvik eylemi adına 1998 yılında uygulanan 4325 sayılı kanunda belirtilmektedir. Söz konusu kanunla birlikte işletmelerin sosyal sigorta primlerinin

devlet aracılığıyla ödenerek, destek sağlanması hedeflenmekte ve %21-27 aralığına indirgenme olanağı sunulmaktadır. İşletmelere sunulan sübvansiyonlarla birlikte işsizliğin minimize edilmesi için uygulanan mikro kredilerde mevcut olmaktadır.

1.6.3. Engellilere Yönelik Politikalar

Bugünün modern ve sosyal devlet eylemlerinin odak noktasında önce eğitim, sağlık, işgücü, sosyal güvence gibi haklara erişim konuları bulunmaktadır. Bu anlamda engelliler için diğer kesimde olduğu gibi adil hareket edilmesi gereken uygulamaların yer alması gerekmektedir. Aynı zamanda engellilerin sosyal yaşama adapte olmalarının ilk evresi olarak istihdamda yer almaları gösterilmektedir. Bu doğrultuda istihdam kapsamına dahil edilmeleri ve yaşadıkları negatif durumu minimize edebilmek adına istihdam alanında engellilere yönelik stratejilerin oluşturulduğu ifade edilmektedir.

1.6.4. İşe İlk Adım Projesi

2018 yılında faaliyete alınan bu proje kapsamında 18-29 yaş arasında bulunan henüz mezun olan kesimin işbaşı eğitim kurslarına dâhil edilerek, zorunlu istihdam evresine geçildiği ve bir yıl sürecinde destek sağlandığı yönünde uygulamalar görülmektedir. Öngörülen yaş aralığında yüksekokul ya da lisans programlarından mezun olan bireylerin ortalama 6 aylık eğitim sürecine alınarak, deneyim kazanmalarına imkân sunulmaktadır. Verilen eğitimin ardından, eğitimin başlangıcından bitimine kadar olan altı aylık süreçte almaları gereken bedelin yarısı oranında İşsizlik Sigortası Fonundan yararlandıkları ifade edilmektedir. Zorunlu istihdam evresinin ardından, işletmeci aracılığıyla bir yıllık daha istihdam vaadinde bulunulması, sözleşme karşılığında net asgari tutarın %25'i oranında destek sağlanarak bir sene boyunca devam ettirilmektedir. Bu şekilde ortalama 1,5 yıl süre ile henüz mezun olan kitlenin işgücüne dâhil edilme olanağı bulunmaktadır (TÜİK, 2018:42-48).

1.6.5. Kadınlara Yönelik Çocuk Bakım Desteği Uygulaması

Kadın çalışanların istihdam alanında yer edinmesi ve sayıca artış yaşanması amacıyla genellikle endüstri ve üretim piyasalarındaki işletmeler tarafından talep edilen vasıflı çalışan gereksiniminin yanıtlanması için belirli kurslar uygulanmakta ve işbaşı eğitim programları ile birlikte çocuklu çalışanlara bakım desteği sağlanmaktadır. Bu şekilde

genellikle endüstriyel alanlarda ve üretim bağlamında geliştirilen mesleğe dayalı programlara yerleştirilen kadın çalışanların 2-5 yaş aralığında bulunan çocuklarının yararlanması adına 1 Nisan 2018 tarihi itibarıyla tek çocuk adına maksimum 400 TL yardım alma hakkı bulunmaktadır.

1.6.6. İşte Anne Projesi

2018 yılında eyleme geçen bu proje ile 0-15 yaşları arasında çocuğu bulunan kadın işgücüne destek verilmektedir. Bu proje bünyesinde sosyal ve mali bakımdan yardım alan kadın çalışanların uğrayabilecekleri şiddetle başa çıkabilme adına sunulan hizmetlerden yardım almalarına öncelik verilmektedir. Söz konusu proje ile %50 istihdam garantisi sunulan kurslarla iş başı eğitim uygulamalarına kadın işgücü katılım sağlayabilmektedir.

1.7. TÜRKİYE'DEKİ PASİF İSTİHDAM POLİTİKALARI VE İŞKUR ETKİLERİ

Pasif istihdam politikaların amacı çalışan kişinin işsiz kalması durumunda ortaya çıkması muhtemel ekonomik ve sosyal sorunları önüne geçebilmek adına uygulamaya konulan ve ülkelerin geliştikçe daha fazla imkânlar sunduğu politikalardır. İŞKUR bünyesinde bulunan İşsizlik Sigortası Daire Başkanlığı aracılığıyla öngörülen İşsizlik Sigortası, Kısa Çalışma Ödeneği, İş Kaybı Tazminatı, Ücret Teminat Fonu ile Yarım Çalışma Ödeneği vb. gibi mekanizmalar sayesinde birtakım stratejiler uygulamaya alınmaktadır.

1.7.1. İşsizlik Sigortası

Bu kapsamda sigortalı işgücünün işsizlikle karşılaşmaları halinde meydana gelen gelir kaybına dair, destek sağlanmaktadır. Prim kesintileri 2000 yılı başlangıç olarak sigorta sahibi olan işsiz kesime yönelik ödemeler 2002 yılının mart ayında gerçekleştirilmiştir. 4447 sayılı yasanın 50. maddesinde bulunan ikinci fıkrada işsizlik desteğinden faydalanabilmek adına faaliyetin bitiminin evvelindeki 120 gün için primli görev almış olma koşulu bulunmaktadır. Ancak 2019 yılında uygulanan değişim aracılığıyla 120 günlük süreçte faal olarak görev alınmamış olursa bile hizmet süresi halen devam eden bireylerin de bu destekten faydalanmalarına olanak tanınmaktadır.

1.7.2. Kısa Çalışma Süresi Ödeneği

İktisadi ve yerel krizlerden dolayı çalışma alanında kısmi veya tümüyle işine son verilen bireylere dair uygulamalar adına destek sunulan bir projeyi içermektedir. Bu ödenek üç ayın üzerine çıkmamakta ve gerektiğinde 6 aya kadar uzatılması ve gerçekleştirilen ödemelerin işsizlik ödeneğinden mahsup edilme ya da edilmeme durumu konusundaki yetki Cumhurbaşkanına tanınmaktadır (Seçkin, 2013:128-155).

1.7.3. Ücret Garanti Fonu

2003 yılında uygulamaya alınan bu fon ile işletme sahiplerinin konkordato ilanı, iflası veya ertelemeli iflas gibi nedenlerden dolayı çalışanların ücretlerini karşılayamamaları halinde ilk üç aylık evrede maaş ödemesine destek sunan bir fon olarak değerlendirilmektedir. Kriz evresinin ardından fondan faydalanan bireylerin oranı ele alındığında 2008 yılına oranla 14 kat fazla olarak artış göstermesinin yanında, 827'den 12.371 olarak değiştiği ifade edilmektedir. 2018 yılında Ücret Garanti Fonu Ödemeleri 20.865 kişi olarak saptanmaktadır (Yazır, 2014:15).

1.7.4. İş Kaybı Tazminatı

İştiraklerin dışında özelleştirme kapsamında yer alan kurumların, faaliyetinin sonlandırılması veya küçülmeye gidilmesi durumunda toplu iş sözleşmesi bünyesinde gerçekleştirilen desteği içermektedir. Bununla beraber İŞKUR aracılığı ile bu alanda destek alan bireylerin aynı zamanda mesleki gelişime yönelik eğitim programlarının uygulanması da mümkün olmaktadır.

1.7.5. Yarım Çalışma Ödeneği

İş Kanunu dâhilinde göz önünde bulundurulmadan tüm işgücü adına iş ve aile hayatının refah düzeyinde idamesi adına doğumun ardından analık tatilinin sonlanması başlangıç olarak, kadın çalışanlarla, üç yaşın altındaki evlatlık çocuğu bulunan çalışanlar ya da erkek personele, 60 ve 360 günlük ücretsiz izin hakkı sunulmaktadır. Yasada öngörülen koşulların taşınması durumunda bu destekten faydalanmak mümkün olmaktadır.

2. BÖLÜM

GENÇ İŞSİZLİK

2.1. KAVRAMSAL AÇIDAN GENÇLİK VE GENÇ İŞSİZLİK

BM (Birleşmiş Milletler) kapsamında yer alan tanım uyarınca gençlik, çocukluk evresinden erişkinliğin bağımsızlık sürecine doğru yaşanan bir dönüşümü içermektedir. Sabit yaş aralığına oranla daha fazla değişkenin görüldüğü söz konusu yaş aralığında genellikle eğitim ve işgücüne dayalı tanım getirmek adına, yaş grubu en basit yöntem olarak değerlendirilmektedir. Bu amaçla genç kesim, yoğunlukla zorunlu eğitimi tamamlayarak, ilk iş başı yapma sürecinde bulunan yaş aralığı olarak ele alınmaktadır.

BM'nin standart gruplaması doğrultusunda gençlik, 15-24 yaş aralığında olan kesimi kapsamaktadır. Buna karşın kurumsal ve siyasal unsurlara oranla ülkeler arasında çeşitli farklılıklar içerebilmektedir. Sanayileşen ülkeler ile birlikte Orta ve Doğu Avrupa gibi bölgelerde yer alan ülkelerde dönüşüm sistemlerinde taban yaş genellikle zorunlu eğitim sürecinin bitişini içeren yaş olarak farklılık göstermektedir. Tavan sınır ise geniş kapsamlı olarak farklılık taşımaktadır. İngiltere'de genç kesime dair istihdam eylemleri 18-24 yaş aralığını işaret etmekte iken, Kuzey İtalya'da 14-29 yaş aralığını ve Güney İtalya sınırları içerisinde ise 14-32 yaş aralığını yansıtmaktadır (O'Higgins, 2001:10).

Güney Afrika'ya bakıldığında ise gençliğe yönelik stratejiler, 14-34 yaş aralığında uygulanmaktadır (Bonakele, 2016). White ve Kenyon (1999). Ülkelerin milli şartları doğrultusunda öngörülen gençlik yaş sınırına göre, Avusturalya'da 12-25, Uganda'da 13-35 ve Malezya'da 15-40 yaş grubu baz alınmaktadır.

BM, ILO ve UNESCO dahilinde bulunan çok sayıda ülke ile birlikte Türkiye'de de genç yaş aralığı 15-24 şeklinde kabul edilmektedir. Gençlik, toplum bünyesinde en hareketli ve farklılığa açık olan kitleyi kapsamaktadır. Dünya genelinde özellikle XI. Yy ile birlikte meydana gelen olaylarla bu evrenin ardından yaşanan problemlerin etkisi altına aldığı kesimin genç kesim olduğu belirtilmektedir. Günümüzü de kapsayan çağa

bakıldığında ise bilimsel ve teknolojik bağlamda büyük bir ivmeyle yaşanan gelişim neticesinde, vasıflı çalışan gereksiniminin öne çıktığı görülmektedir. Vasıflı, kendine güvenen ve sosyal sorumluluğun farkına varan genç nesil tüm dünya ülkeleri tarafından değerli olarak addedilmektedir (Mütevellioğlu vd., 2010).

Dünya geneli itibarıyla bir milyarın üzerinde bulunan genç nüfus hem içinde bulunulan sürecin hem de sonraki sürecin sürdürülebilirliğini ifade etmektedir. Dünya genelinin %85'inde bulunan genç işsizlik sorunu, genellikle gelişmemiş ülkelerde saptanmaktadır. Özellikle son dönemde küresel boyutlu işsizlik genç nesil için büyük bir kaygı nedeni olmaktadır (Akhtar ve Shannaz, 2006).

Dünya Bankası ile ILO, tanımı uyarınca 15-24 yaş grubunda bulunan kesimin işsiz olmasına karşın, iş dünyasına geçmeye uygun olarak iş arayışında bulunan kişilerin genç işsizlik kapsamında bulunduğu belirtilmektedir. Gelişim ivmesi gösteren ve gelişmiş ülkelerin değer verdiği sosyal ve iktisadi sorunlar kapsamında değerlendirilen genç işsizlik, çok sayıda ülkenin yaşadığı ve mücadele etmek durumunda kaldığı bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Jensen vd., 2003).

Buna karşın genç kitlenin işgücü adına potansiyel yetilerini biçimlendirmekle beraber, öz saygılarını ve kendilerine duydukları güveni pozitif anlamda etkilemek konusunda bu kitleye dair iş imkânları sunarak, iktisadi gelişime destek vermek gerekmektedir. Yaşanan işgücü kaybı, sosyal ve bireysel güvensizliğe neden olarak, gençlerin kendi ayaklarının üzerinde durmasını ve onların çalışma hayatına katılımlarını negatif yönde etkilemektedir. Bundan dolayı, genç neslin istihdamı özellikle sosyal açıdan büyük bir önem arz etmektedir (Calderon, 2004).

İlk defa 1980'li yıllarda, endüstrileşmiş toplumlarda genç kitlenin işsizliğine yönelik problemle yüzleşmeler yaşandığı görülmektedir. Söz konusu süreçte istihdam alanında büyük ölçekli patlama dikkatleri çekerken, kaygı yaratan bir unsur olarak da gündeme taşınmaktadır. Genç işsizlik, 2008 yılı itibarıyla istihdamı ciddi oranda iktisadi ve sosyal yönünden etkilemektedir. Bu evrede genç nüfusun işsizlik sorunu ile karşı karşıya kalması durumunda bu hususa titizlikle yaklaşılmaktadır (Bell ve Blanchflower, 2010).

2.2. GENÇ İŞSİZLİĞİNE NEDEN OLAN FAKTÖRLER

Yoğunlukla genç işsizliğin meydana gelmesi konusundaki unsurlar minimum ve maksimum düzeyde ele alınmak suretiyle iki şekilde değerlendirilmektedir. İçinde bulunulan ülkenin genel yapısı, demografik durumu, iktisadi dinamikleri ve karşılaştığı krizlere yönelik tutumlarını şekillendiren makro seviyedeki sebeplerin araştırılmasına önem verilerek, mikro seviyede genç neslin ve işletmelerin nitelikleri doğrultusunda meydana gelen işsizliği kapsayan sebepleri de araştırmak gerekmektedir.

Genç işsizlik makroekonomik verimliliği etkileyen bir unsur olarak ele alınmaktadır. İktisadi yapıda gelişme gösterilememesi durumunda bireylerin olumsuz şekilde etki altında kaldıkları ifade edilmektedir. Büyük oranda konjonktürel farklılığa meydan veren unsurların, genç işgücünün iş güvenliği bilincini taşımamalarından kaynaklandığı öne sürülmektedir. Ayrıca tecrübe sahibi olmamaları, işletmelerin düşük oranda eğitim için maliyete katlanmak durumunda olmaları, erişkin çalışana oranla daha düşük harcama gerçekleştirilmesi ve genç nüfusun kıdem tazminat bedelinin diğer personele göre daha düşük seviyede olması, görevden almalarda minimum maliyet doğması anlamına gelmektedir (Görlich vd., 2013).

Beklenen talep dengesinin yakalanmaması durumunda tüm işsiz kitlenin etkilendiği görülmektedir. Genel talep oranında yaşanan düşüş, yoğunlukla işgücü beklentisinin azalmasına ve genç çalışanlarla erişkin çalışanlara dair talebin de gerilemesine neden olmaktadır. Ayrıca genel talepte meydana gelen değişime dair arz boyutunda durağan olan bir süreçte bile genç çalışanların gözden çıkarılması daha kolay olmaktadır. Genç personelin, erişkin personele oranla daha düşük yeti taşıması, onların düşük bedelle iş dünyasında yer almalarına neden olmaktadır (O'Higgins, 1997:27).

Ülke ekonomilerine katkı sağlamak amacıyla faaliyet gösteren firmaların, varlıklarını idame ettirebilmeleri için istihdam konusunda arz sağlamaları gerekmektedir. Durağan süreçlerde gereken oranda talebin olmaması halinde, bireylerin maliyetleri düşürdükleri, işletmelerin de üretime ara verdikleri görülmektedir (Verick, 2009). Bu süreçte istihdam sağlayıcılar, yeni işçi alımına sıcak bakmayarak, genel işçi miktarının minimize edilmesini öngören durumlarda yoğunlukla genç kesimi görevden almaktadır. Özetle işgücünün daralmasının yanında bireylerin işini yitirme konusundaki kaygı düzeyinin de arttığı düşünülmektedir (Murat ve Şahin, 2011).

Peter ve Vronman (1992), istihdam alanındaki dengesizlikleri, işgücü potansiyel arzının ağır olarak ilerlediği, istihdam sektörünün talep kanadına oluşan dışsal etkiler olarak ifade etmektedir. Piyasaların bir kısmında çalışanların teknolojik tabanlı farklılıklardan dolayı yerini kaybetmeleri ve çok daha etkin bireylere gereksinim duyulması, yetenek dengesizliği konusunda örnek teşkil etmektedir. Bu doğrultudaki farklılıklar, işsizlik konusundaki yapısal sebepler kapsamında ele alınmaktadır (Kahraman, 2011).

Ekonomik yapıda oluşan söz konusu farklılıklar, yeni girişimlerin istediği istihdam oranı ile yaşanan olumsuzluklarla henüz mezun olan kesimin iş arayışında olduğu sürecin güç koşullar içermesine neden olmaktadır. Emek arzının etkinliği ve istihdam sektörünün ihtiyaçları paralelinde yaşanan olumsuzluklar, temel eğitim düzeyinin geliştirilmesi bakımında önem taşımaktadır (Assaad ve Roudi-Fahimi, 2007).

Genç nüfusun yoğun olarak bulunması durumu da genç işsizliğin bir sebebi olarak gösterilmektedir. İstihdam alanında bulunan genç nüfusun artış göstermesi durumunda gereken donanımı kazanabilmeleri için daha fazla iş alanında gereksinim duyulmasına neden olmaktadır. Korenman ve Neumark (1997) tarafından, karşılıklı olarak 15 adet OECD kapsamında yer alan ülke ile gerçekleştirilen uygulamada, genç kesimin fazla oluşunun, işsizliği oluşturduğu sonucuna varılmaktadır (O'Higgins, 2001:45).

Yürütülen incelemelerde genç işsizlik ile erişkin işsizlik düzeylerinin birbirine paralellik gösterdiği sonucuna ulaşılmaktadır. Konjonktürel daralma sürecinde gençlerin yoğun olarak işsizlikle karşılaştıkları, genişleme sürecinde erişkinlere oranla çok daha çabuk iş sahibi olabildikleri saptanmaktadır. Optimum işsizlik düzeyi genç neslin istihdamda yer alma seviyesini düşürmekte, kaygılı ve çabuk pes eden genç oranının yükselmesi gibi durumlarla da karşılaşılmaktadır. Sektörde halen kullanılan ücret seviyesi, eğitim safhasının daha da uzamasına sebep olarak istihdama katılım düzeyi açısından eğitimin etkinliğini gözler önüne sermektedir (Taş ve Bilen, 2014:54).

Genç neslin işgücünün gereken düzeye taşınması, kalkınma, beşerî sermaye artırımı gibi konularda etkin çözüme neden olmaktadır. Bununla birlikte sonraki kuşakların yetenek, donanım ve tecrübelerine dayalı süregelen bir miras söz konusu olmaktadır.

Genç neslin taşıdığı enerji düzeyi, performans, teknoloji ile beraber iş dünyasına entegre olma durumu, imalat alanında yetkin değerlendirilmesi halinde milli kalkınmanın

sağlanacağı öngörülmektedir. Tersine bir durumun gelişmesi sonucunda ise isteksiz, güvensiz, pes eden genç neslin, olumsuz şartlarda çalışmayı kabul ettikleri bir sistem oluşarak, ekonomik, sosyal ve psikolojik bakımdan maliyetler doğabilmektedir. Genç istihdama yönelik, imkânların sunulmaması mevcut neslin etkinliğini yitirmesine ve beşerî sermayenin gerilemesine neden olarak, ulusal ekonomik yapının büyük sorunlarla karşılaşması gibi negatif etkilere yol açmaktadır. Genç işsizliği oluşturan etmenler bakımından makro ve mikro sorunlara değinmek gerekmektedir. Aynı zamanda bu sorun arz ve talep düzeyinde de ele alınmaktadır. Bir bütün olarak değerlendirilmek adına genç nüfusun yaşadığı işsizliği içeren sebepleri, milli düzeyde ayırım yapmadan öngörülen gruplandırmaya elverişli olarak sıralayarak, Türkiye bünyesinde genç nüfusun işsizlikle yüzleşmesine sebep olan etmenlerin detaylarına değinilmektedir.

Emek arzı ya da emek talebinin farklılaşması konusunda etki altında olan genç kuşağın, maruz kaldığı işsizlik, arz ve talep bağlamında çift ayrıma dayalı etkin ve faydalı bir şekilde yorumlanabilmektedir. Talep bağlamında gelişen işsizlik yoğunlukla genç nesle elverişli iş imkânlarının yetersizliği nedeniyle oluşan işsizlik biçimi olmaktadır. İstihdam talep konusundaki yetersizlikler ve piyasa uyumunu yakalayacak düzeydeki ücret politikası kapsamında öngörülen genç çalışan ücretleri ile gereken düzeyde iş alanlarının oluşturulması gerekmektedir. İktisadi bakımdan kalkınma seviyesinde rastlanan yavaşlık, tarım alanındaki işgücünün düşük pay alması ve farklılaşan talep düzeyi ile genç nesle dair iş kolunu sınırlandıran sebepler öne çıkmaktadır (Freeman, 1979:6).

Arz bakımından işsizlik konusunda gençlerin çalışma alanında sergiledikleri tutumları ile yetenekleri üzerinde durulmaktadır. Yüksek ücrete dair beklenti oluşumu, optimum dinamik yapı, gereken düzeyde eğitimin bulunmaması, iş etikleri konusunda gereken şekilde bilincin oluşmaması vb. gibi konular da tartışılmaktadır. Ücret açısından yüksek meblağ beklentisi ile ifade edilmek istenen, yetenek konusunda görülen yetersizliklere karşın gençlerin düşük ücret içeren iş kolunu reddederek görev almak yerine, işsiz kalmayı seçmelerine neden olmaktadır (Freeman, 1979:8).

Türkiye kapsamında genç nüfusun işsizlik düzeyine, çalışma alanındaki problemlere ve negatif etkilere kaynak oluşturan çok sayıda sebep bulunmaktadır. Bu yöndeki sebepler, nüfus yapısı ve işgücü koşullarına dair getirilen yönetmeliklerden ve eğitim düzeyi ile

yapısından (Murat ve Şahin, 2011:105) mali durağanlık ve kriz odaklı sebeplerden oluşmaları yönünde sınıflandırılabilir.

2.2.1. Ekonomik Durgunluk ve Krizler

Ekonomik kriz yoğun olarak finansal açıdan eylem ve bağlantıların aksamasını içeren problemler olarak ifade edilmektedir. Söz konusu problemler mali açıdan tüm sektörleri ve ekonomik yapıyı tümüyle etkilememektedir. Bütçedeki kapsam dışı harcamalar, mali yapı ve enflasyonist krizler farklı düzeylerde seyretmektedir (Murat ve Şahin, 2011:44).

Ekonomik bakımdan durağan seyreden kriz süreci, finansal eylemlerin hızının düştüğü, üretim işlevlerinin gerilediği ve farklı istihdam imkânları edinmenin yerine, görevden alınmaların yaşandığı süreçleri kapsamaktadır. Yeni istihdam alanlarının oluşmadığı, durgunluğun hissedilir düzeye çıktığı kriz süreçlerinde istihdam alanına yeni katılım sağlayan genç nüfusun, düşük orandaki işlere yerleştirilmesi oldukça güç bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Taş ve Bilen, 2014:57).

Milli ya da küresel alanda yaşanan iktisadi krizler nedeniyle tüm işsizlik miktarında rutinden uzaklaşılarak oldukça yüksek rakamlara erişilmektedir. 2008 yılında Amerika Birleşik Devletleri bünyesinde görülen ve ardından da çok sayıda ülke ekonomisine yansıyan büyük ölçekli finansal kriz aracılığıyla genç kuşağın maruz kaldığı işsizlik sorununda daha da fazla büyüme yaşanmaktadır (Murat ve Şahin, 2011:46).

ILO tarafından yayınlanan ve 2010 yılını içeren rapora göre, dünya genelinde yaşanan mali krizde genç kuşakların, erişkin nüfusa göre daha fazla etkilendiği görülmektedir. 2007-2009 yılları arasını kapsayan söz konusu raporda genç işsizliğe ilişkin aşağıdaki ifadeler yer verilmektedir;

- Küresel ölçekli finansal kriz, genç işsiz neslin günümüze kadar karşılaşılmayan yükselişine neden olmaktadır. 2007-2009 yıllarını kapsayan süreçte, bu sayının 7,8 milyon düzeyinde arttığı belirtilmektedir. 2009 yılına gelindiğinde küresel ölçekte 80,7 milyon genç işsiz bulunduğu saptanmaktadır.
- Bu oran %11,9 seviyesinde, iken krizin en çok hissedildiği süreçte %13 olarak saptanmaktadır. Bu bağlamda erişkin işsiz oranında %15 artış görülürken, genç işsizlik oranının %9'a yükseldiği sonucuna ulaşılmaktadır. Yetişkin işsiz oranın

yüksek olduğu nüfus geneline bakıldığında %0,5 erişkin, %1 olarak genç işsizlik verileri elde edilmektedir. Genç işsizlik miktarının, 2007 ile 2008 yıllarında 2,8 oranında, 2009 yılında ise 2,7 oranında arttığı saptanmaktadır. Söz konusu miktarlar genç nesil bünyesindeki işsizlik probleminin arttığı anlamını taşımaktadır. Bu evrede genç kuşağın iş sahibi olmasına olanak bulunmamaktadır. Kriz, 2002 yılından bugüne kadar işsizlik ivmesini ters yönde hareket ettirmektedir. Bunun yanı sıra, genç işsizlik miktarının üzerinde, erişkin işsizlik miktarına oranla iktisadi olayların etkisi olduğu saptanmaktadır.

- Genç yaş grubunda bulunan kadınlar, genç erkeklere oranla istihdamda yer edinme konusunda güçlük yaşamaktadır. Kadın işsizlik oranı, 2007-2009 yılları arasında %13 seviyesinde iken, erkek işsizlik oranının ise aynı süreçte %12,9 olduğu görülmektedir (ILO, 2010:28-31). Genç kadınların iş hayatında çeşitli ayrımcılıkla karşılaştığı ve genç erkeklere göre daha fazla işsizliğe maruz kaldıkları ifade edilmektedir. Genellikle genç yaş grubu kadınları, işgücü anlamında erkek nüfusun gerisinde istihdam alanına dâhil edilmektedir.

Küresel boyutta meydana gelen olumsuzlukların bütünüyle yaşandığı 2007-2009 yılları arasında, genç nüfusun işsizlik dinamiklerinden söz edilmektedir. Bu aşamada Türkiye için iç sektörlerde yer alan işsizlik düzeyine bakıldığında, 2007-2009 döneminde 15-24 yaş grubunda bulunan yetişkin nüfusun ele alınması durumunda, büyük oranda genç ve erişkin nüfusun işsizlikle karşılaştığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bu süreçte genç işsizlik düzeyinin %20'den %25 seviyesine, erişkin işsizlik düzeyinin ise %8'den %11 seviyesine yükseldiği ifade edilmektedir. 2008-2009 yıllarını kapsayan süreçte genç işsiz nüfustaki artış %4,8 olurken, erişkin nüfusta %2 artışa rastlanmaktadır. Görüldüğü gibi Türkiye'deki genç işsizlik düzeyi yetişkin işsizlik düzeyi ile karşılaştırıldığında aradaki farkın, iki katın üzerinde olduğu görülmektedir (TÜİK, 2018).

2.2.2. Demografik Yapı

İşgücü arzını etkileyen etkenler arasında demografik yapı da yer almaktadır (Taş ve Bilen, 2014:57). Türkiye demografik dönüşüm işlevini sonuçlandıran, demografik olanaklar bakımından ise son derece etkin bir ülke olarak değerlendirilmektedir. Söz konusu dönüşüm sırasında meydana gelen nüfus artış hızının gerilemesinin yanı sıra, istihdama elverişli nüfus oranının yükselmesi, ülkelerin çok nadir karşılaşılabileceği bir

fırsat olarak görülmektedir. Sosyal, politik, kültürel ve ekonomik unsurlarla birlikte entegrasyon olması durumunda ülke büyük ölçüde kalkınmaktadır.

Demografik fırsat çerçevesinin bilincinde olmakla birlikte, ihtiyaç duyulan strateji, mevzuat ve alt yapı sistemlerini oluşturan, Doğu ve Güneydoğu Asya ülkelerinin imalat ve kalkınma düzeyi bakımından ilerledikleri ifade edilmektedir. Söz konusu fırsatı değerlendiremeyen diğer ülkelerin ise kalkınmaya ilişkin devamlılığa erişemedikleri görülmektedir. Yine aynı şekilde Türkiye için de böyle bir fırsatın varlığından söz edilebilmektedir. Türkiye, diğer Avrupa Birliği ülkelerine bakıldığında genç nüfusun optimum performansı olan bir ülke olarak görülmektedir (Murat ve Şahin, 2011b:328). Toplamda 80.810.525 kişiyi kapsayan nüfus miktarından 12.983.097 kişinin genç nüfus kapsamında olduğu saptanmaktadır. 0-14 yaş grubunda bulunan 19.033.448 kişilik yaş aralığının da dâhil edilmesi ile birlikte toplam genç nüfus miktarı %39,7 olarak ortaya çıkmaktadır (TÜİK, 2017). Buna karşın mevcut nüfusun etkin bir biçimde değerlendirilememesi ve elverişli istihdam olanağının yaratılamaması sonucu, işsizlik düzeyinin artması muhtemel olmaktadır (Murat ve Şahin, 2011:330).

TÜİK aracılığıyla hazırlanan rapor doğrultusunda Türkiye'deki demografik fırsat çerçevesinin 2040 yılında sona ereceği varsayılmaktadır. 15-64 yaş grubundaki nüfusun 2040 yılına kadar artmaya devam ederek, 2060 yılına kadar yatay periyotta ilerleyeceği düşünülmekte ve bu sürecin ardından ise nüfusun gerileme göstereceği ihtimali üzerinde durulmaktadır. Bu şekilde 2020 yılı ile birlikte yaşlı nüfus oranında artış görülmektedir.

Türkiye yaşlı bir ülkeye dönüşmeden önce teknoloji, bilim ve eğitim alanında titizlikle davranarak gerekli olan tüm çalışmaları yürütmek durumundadır. Gençlere, mevcut istihdam koşulları uyarınca yeterli donanımın kazandırılması gerekmektedir. Karşılaşılan demografik fırsat penceresinden gereken düzeyde yararlanılmaması halinde ise, genç nüfusun işsizliğe maruz kalması kaçınılmaz olacaktır. Bu durum da refah seviyesini ve toplumsal yapıyı olumsuz yönde etkileyecektir (Murat ve Şahin, 2011:330).

Gelişim gösteren tüm ülkelerde görüldüğü üzere Türkiye'de de şehirleşme eğilimiyle beraber kırsal alanlardan göçün bugünlerde de sürdürüldüğü ifade edilmektedir. Türkiye ekonomisinde yapısal bakımdan dönüşüm yaşanarak, tarım alanında meydana gelen çözülmeye beraber, göç durumundan dolayı genç işsiz nüfusta artış yaşanmaktadır (Taş ve Bilen, 2014:59). Tarım sektöründe herhangi bir bedel karşılığı çalışmayan aile

işçileri ya da işsiz genç kesim, şehirlerde istihdam beklentisi ile göçe katılmaktadır. Buna karşın yoğunlukla beklentileri ile karşılaşamayan genç nüfusun niteliksiz, düşük bedellerle ayak işleri, lokanta, temizlik vb. gibi alanlarda görev aldıkları görülmektedir. Meydana gelen bu soruna neden olan iki sebep bulunmaktadır. Birincil olarak gereken düzeyde iş kolunun bulunmaması, ikinci olarak ise yeterli düzeyde donanımına sahip olunmaması şeklinde sebepler gösterilmektedir (Murat ve Şahin, 2011:331).

TÜİK verileri uyarınca 1970 yılında %61 oranında kırsal alan nüfusu bulunurken, şehirlerde ise %38 olarak saptama yapılmaktadır. 2018 yılı ile birlikte farklı bir boyuta geçilerek bu oranlar şehirlerde %92, kırsal alanlarda ise %7 olarak belirtilmektedir. Bu noktada 2000 yılının ardından seri bir şekilde değişen yönetsel alanda farklılaşmaya neden olan yasalarla değişimler yaşanmaktadır. Buna karşın gelişmiş yapıdaki ülkelerde meydana gelen göç evresinin Türkiye’de de görüldüğü gibi çok sayıda probleme neden olduğu saptanmaktadır. Geride kalan 50 yıllık süreçte bu yöndeki göçler halen varlığını sürdürmektedir.

2.2.3. Eğitim Sistemlerinin Yetersizliği

İşsizlik oranını etkileyen unsurlar arasında eğitim sisteminin yetersizliği de yer almaktadır. Genç işsizlik başta olmak üzere işsizliğin üstesinden gelebilmek için sürekli ve kalıcı istikrarın sağlanması açısından, istihdam şartlarındaki gereksinimler doğrultusunda yetiştirilmiş bireylerin varlığı önem taşımaktadır. Eğitim sistemindeki gelişmeler, beşerî sermayeye destek vermektedir. Eğitim düzeyinin yüksek olması ve beşerî sermayenin artış göstermesi doğrultusunda iktisadi kalkınmanın da sağlanması mümkün olmaktadır. Finansal açıdan genişleme beşerî sermayesini artıran ülkelerde görülmektedir (Taş ve Bilen, 2014:56).

Genç nüfusun öğrenme yetisinin ve potansiyelinin, erişkin nüfusa oranla çok daha yüksek olmasından dolayı ülkenin sonraki sürecine dokunabilmeleri bakımından eğitim evresine özen gösterilmesi beklenmektedir (Murat ve Şahin, 2011:95). İş hayatına yeni başlangıç yapan ve deneyimsiz genç nüfusun, iş arama konusundaki ilk çıkış noktaları eğitim düzeyleri olmaktadır. Eğitim seviyesi kişiler için tam bir garanti içermese de istihdam olanağını ve rekabeti artırmaktadır (Taş ve Bilen, 2014:57).

Türkiye’de 11.04.2012 tarihinde yayınlanan resmî gazete ile birlikte 30.03.2012 tarihli ve 6287 sayılı “İlköğretim ve Eğitim Kanunu ile ilgili Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” aracılığıyla 2012 yılı başlangıç olmak koşulu ile zorunlu eğitim süreci 8 yıllık zaman diliminden 12 yıla yükseltilmiştir. Periyodik olarak üç farklı alanda yürütülen 4+4+4’lük sistemden oluşmaktadır. Söz konusu eğitim sürecine ilk giriş yaşı olarak da 6 yaşındaki öğrenciler tercih edilmektedir.

Genç işsizlikle sonuçlanan eksik eğitim sistemine değinmeden önce Türkiye’deki eğitim yapısının barındırdığı genel problemlerden söz etmek gerekmektedir. Genel olarak Türkiye’de politika ve içinde bulunulan dönemin iş dünyasının gereksinimlerine yönelik bir sistem uygulanamamaktadır. Özellikle ilk ve orta öğretimdeki uygulamalarda, çeşitli güçlüklerle karşılaşmaktadır. Eğitim düzeyi her birey adına beklenen şekilde tutulamayarak gerek bölgesel gerekse okullar kapsamında bazı farklılıkları gündeme taşımaktadır. Özellikle fiziksel ve beşerî şartların geliştirilmesini içeren çabalara karşın, yaklaşık sınıf toplam sayısı ve öğretmene yönelik öngörülen öğrenci miktarı, OECD bünyesinde yer alan ülkelerle karşılaştırıldığında yüksek olarak görüldüğü bildirilmektedir. Öne çıkan başka bir problem ise mesleğe dayalı eğitimin geri planda bırakılmasıdır. Meslek lisesini tercih eden gençlerin okulları bittikten sonraki süreçte iş bulma konusunda zorluk yaşamalarından dolayı düz liselere eğilim gösterilmesi de bu alanda önde gelen problemler arasında yer almaktadır (Murat ve Şahin, 2011:109-110)

Eğitim alanında yapılan incelemelerin sonucunda meydana gelen problemlerden bazıları çalışma bünyesinde ifade edilmektedir. Akabinde ise genç işsizliğe değinilmektedir.

Mevcut eğitim sisteminde, genç işgücünün yetiştirilmesi konusunda meydana gelen en önemli sorun, iş dünyası ve eğitim arasında yaşanan koordinasyon eksikliği olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye’de eğitim kurumları ile istihdam sahalarının karşılıklı olarak yetersiz bilgiye sahip olması istihdamı olumsuz yönde etkilemektedir. Bundan dolayı karşılıklı proje oluşturma, staj olanağı sunma, mesleğe dayalı eğitim geliştirme ve ilgili mevzuata iş yaşamının önemli noktalarını dâhil etme gibi konuların saptanması gerekmektedir (Murat ve Şahin, 2011:115).

Yapılan incelemeler sonucunda istihdam sağlayıcıların, personelden beklediği donanım ile henüz mezun olan nüfusun taşıdığı niteliklerin uyuşmadığı görülmektedir. Farklı bir lisan, teknolojik cihazların etkin kullanımı, problem çözme kabiliyeti, ekip çalışması,

yüksek performans, üst düzey kalite vb. alanlarda yetersizlikler saptandığı gibi, yorum yapabilme becerisindeki eksikliklerle, karşılıklı etkileşim adına yaşanan olumsuzluklar da iş dünyasında hoş karşılanmamaktadır. Çalışma hayatı ve eğitim sisteminin dengesiz ilişkisi aynı zamanda mesleğe dayalı eğitimle meslek yüksekokulları ve yüksek öğretim bağlamında da görülmektedir. İdame eden iktisadi kalkınmanın oluşması, istihdam imkânlarının sağlanması, rekabet alanında toplumun dikkatini çekerek söz konusu alanda en etkin çözümün mesleki eğitimle sağlanabileceği öngörülmektedir. Bilişim çağında çalışma hayatı, mesleğe dayalı eğitime dayalı olarak, etkin bir beşerî sermaye gereksinimi hissedilmektedir. Bundan dolayı kurulacak eğitim sisteminin iş dünyasının beklentilerini karşılayacak şekilde olması gerekmektedir (Murat ve Şahin, 2011:116).

Mesleki ve teknik eğitim hizmeti sunan kurumların kullandığı laboratuvarlar, teknolojik yapı ile bağdaşmamaktadır. Söz konusu laboratuvarlarla yetinmek durumunda kalan öğrenciler ise, çalışma hayatına geçiş yaptıklarında teknolojik gereksinimlere beklenen düzeyde yanıt verememektedir. Yoğunlukla tek taraflı olarak bilgilendirilmenin yanı sıra, güncel olmayan veriler aktarılan bireyler, bütüncül bir yaklaşım sergileyememeleri nedeniyle görevlerinde güçlük yaşamaktadır. Ortaya çıkan sorunun, alınan eğitimin ardından giderilmeye çalışılması sonucunda hem zamandan hem de finansal açıdan kayıplar yaşanmaktadır (Murat ve Şahin, 2011:116). Eğitim bakımından beklenen düzeyde donanım sağlayamayan bireylerin iş hayatına girmelerinin ardından, tekrar bir eğitim alınmasına ihtiyaç duyulması halinde yeniden harcamalar meydana gelmektedir. Söz konusu harcamalara karşı çıkan istihdam sağlayıcıların genç işgücü için istihdam sağlamak istemedikleri görülmektedir (Taş ve Bilen, 2014:53).

Öğrenme biçimlerinin tamamını kapsayan öğrenme politikaları, Türkiye gibi gelişim evresinde olan, genel eğitim düzeyinin optimum düzeye erişmediği, beklenen derecede donanım kazanmamış, eğitimini yarıda bırakmış ya da hiç eğitim almamış bireylere tekrar donanım kazanma olanağı tanıyarak, istihdam alanına yetkinlik kazandırılmasına imkân tanınmaktadır. Yaşam boyu öğrenme sürecinde kurumsal olsun ya da olmasın, kişisel ve sosyal bakımdan yetilerin geliştirilmesi hedefiyle, öğrenme faaliyetlerinden yararlanılmaktadır (Murat ve Şahin, 2011:121).

Türkiye kapsamında eğitim kurumlarının yaşam süresince öğrenme yetisini kazandırma adına önemi artık kanıksanmış durumdadır. Yaygın eğitim, örgün eğitim faaliyetleriyle

ve harici etkinliklerle bağdaşmaktadır. Örgün eğitime bakıldığında eğitim kurumu çatısı altında, okul öncesi, ilk, orta ve yükseköğretim kurumlarını içeren, ilgili yaş gruplarını içeren bireylere yönelik uyarlanan programlarla gerçekleştirilmektedir (MEB, 2018:24). Yaygın eğitim MEB aracılığıyla yürütülmektedir. Yaşam boyu öğrenmeye dair ön plana çıkan bir kurum olan halk eğitim merkezleri ise içinde bulunulan çağın gereksinimlerine paralel olarak eğitime ve istihdama erişme olanağı sunmaktadır. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, İŞKUR ve ilgili bakanlıklar, üniversiteler, dernekler vb. kuruluşlar ile belediyeler gibi idari birimler Milli Eğitim Bakanlığı'nı desteklemektedir. Yaşam boyu öğrenmenin taşıdığı önem ve bu alanda yürütülen eylemlerin geniş çaplı yürütülmesine karşın, yaygın eğitim bünyesinde yer alan uygulamaların iş dünyasında yetersiz kaldığı düşünülmektedir. Genç nüfusun verimliliğinin son derece önem taşıdığı Türkiye'de etkin ve vasıflı istihdamın sağlanmasının, yalnızca örgün eğitim kapsamı ile sınırlandırılması yanlış olarak kabul edilmektedir. Örgün eğitim alanında tamamlayıcı sistemde yaygın eğitimin tasarlanması da gerekmektedir (Murat ve Şahin, 2011:122).

Konu başlığı kapsamında eğitim alanında öne çıkan yetersizliklere değinerek etkin olan eylemlerin geri planda kalmaması beklenmektedir. İlk etapta ifade edilen zorunlu eğitim işlevi, 2012-2013 dönemi itibarıyla 12 yıla uzatılarak bu alandaki yetersizliklerin önüne geçilmek istenmektedir. 1997'de 8 yıla uzatılan zorunlu eğitimin beklenen performansı vermemesinden dolayı farklı bir sistem uygun görülmüş, eğitim süresi artırılarak reel sektörün gereksinimlerinin karşılanmasıyla istihdamda verimlilik sağlanabilmektedir. Çalışanların iş dünyasındaki yoğun değişimlere entegre olması için onlara kolaylıklar sağlanmaktadır. Kadın istihdamın çalışma dünyasına dâhil olması ise eğitim düzeyinin yükseltilmesi ile gerçekleştirilmektedir (Murat ve Şahin, 2011:123).

Mecburi koşulan eğitim sürecinin 8 yıl olarak saptandığı evrede ilköğretim düzeyinde okula katılım seviyesinde artış görülmektedir. Buna karşın, ortaöğretim okullaşma seviyesi, beklenen miktarın gerisindedir. Sekiz yıllık mecburi eğitimin yürürlüğe girdiği 2011/12 döneminde ilköğretim düzeyinde %67, ortaöğretim düzeyinde %35 oranında okullaşma sistemine rastlanılmaktadır. 12 yıllık zaman diliminde altı yıllık eğitim evresi ardından görülen okullaşma düzeyi ortaöğretimde %83, yükseköğretim düzeyinde %45 şeklinde gelişme kaydedilmektedir. Eğitimin uygulama süresinin gelişimi adına pozitif etki sağlansa da eğitim kalitesinde herhangi bir ivmeye erişilmemektedir. Yerel düzeyde ve okullar bağlamında farklı seviye oluşumuna engel olunamamaktadır. Düşük oranda

öğrencinin kamu ve özel fen liseleri ile yabancı dilde eğitim sunan özel okulların küresel kalitede eğitime ulaşması halinde, yoğunlukla modern dünyanın rekabet alanında geride kalınmaktadır (Murat ve Şahin, 2011:124).

2.2.4. İşgücü Piyasalarına Yönelik Düzenlemeler

Türkiye kapsamında istihdam alanına dair mevcut yapılandırmaların, kurumsal düzeyde işsizlik sorununun giderilmesine meydan vermediği bilinmektedir. Aktif çalışanlara yönelik stratejilerin eksikliği, teminat içeren esnek eylemlerin iş dünyasına uyum sağlamaması ve genç istihdamı temel alan teşvik ve işgücü standartlarının olmaması, işsizliğe neden olan etkenler arasında gösterilmektedir (Murat ve Şahin, 2011:385). Bu bağlamda potansiyele yönelik kalkınmanın işgücüne dönüşmesinin yanı sıra, farklı sorunlara da değinilmektedir.

Türkiye’de aktif istihdam stratejilerini, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın bağlı kuruluşu olup, yönetsel ve ekonomik özerklik taşıyan İŞKUR yürütmektedir. İstihdamın sağlanabilmesi ve personelin vasfının yükseltilmesi için işgücü sektörünün odak noktasında bulunduğu mesleğe dayalı danışmanlık hizmetleri, mesleğe yönelik eğitim seminerleri, girişimcilik uygulamaları ve işbaşı eğitim planları şeklinde 4 ana faaliyet yürütülmektedir.

İŞKUR, tüm işe alım eylemlerini çeşitli özel istihdam mekanizmaları aracılığıyla gerçekleştirmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer alan madde 90’da özel istihdam mekanizmalarının işlevine onay verilerek, 1475 sayılı İş Kanunu kapsamında istihdam sağlama konusunda kanıksanan kamu merkezli işlev sonlandırılmaktadır (Murat ve Şahin, 2011:386). Eylemde bulunabilmek adına onay belgelerini İŞKUR aracılığıyla edinen özel istihdam mekanizmaları, çalışanlara yönelik arzla talebin bağdaşması ile birlikte, işgücünün sektörün gereklerine entegre olarak yansıtılması ve danışmanlık benzeri faaliyetlere olanak tanımaktadır. Sadece özel sektörlerde uygulanan iş ve işçi bulma faaliyetlerine destek vermek adına kamu sektörü özel istihdam mekanizmalarının kapsam dışına alındığı ifade edilmektedir. 2018 yılında etkin olan özel istihdam büro sayısının 484 adet olduğu saptanmaktadır (İŞKUR, 2018:40).

İşe alım eylemi, iş arayışında bulunanların vasıflarıyla, istihdam sağlayıcıların talepleri doğrultusunda beklentilerinin bağdaşması sonucu oluşmaktadır. Bu alanda çalışanların

bireysel düzeyde elverişli olan iş koluna atanması, istihdam sağlayıcılarının talebiyle çift taraflı hizmet sunulması sonucunda hem işletmenin beklentisine uygun çalışan bulması hem de söz konusu çalışanın iş koluna yerleşmesi adına büyük bir önem arz etmektedir (Murat ve Şahin, 2011:402).

İş aramak adına başvuruda bulunan bireyler, işe alımlar konusunda hızlı bir artışı ortaya çıkarmaktadır. Elde edilen verilere bakıldığında geçmiş dönemlere oranla gerilemeler görülmektedir. Buna karşın işe alımlarda takip eden yıllara dair devamlılık arz eden seviyeye erişilememekte, birden gelişen gerileme ve ilerlemeler kaydedilmektedir. Genellikle küresel oranda meydana gelen kriz evrelerinde başvuru yapanların oranının %100 düzeyinde arttığı ve bu yönde işe alım konusunda da yarı oranında gerileme yaşandığı görülmektedir. Ülkenin iktisadi yapısının zor bir süreçten geçtiği 2018 yılında işe alınan bireylerin oranının %23'ten %18'e düştüğü görülmektedir.

İŞKUR aracılığıyla yürütülen işe alımlarda pozitif alanda görülen ilerlemelerin, işe alım düzeyindeki gerilemeyi engellememesi gerekmektedir. İŞKUR bünyesinde öngörülen potansiyelin tamamen yansıtılmadığı düşünülmektedir. Bu noktada işgücü sektörünün verimli yapısının gerilediği saptanmaktadır (Murat ve Şahin, 2011:403).

İşe alım konusunda yaş aralığına değinilmesi halinde, 2017 yılı itibarıyla 4.497.557 bireyin başvuru yaptığı ve 1.394.954 bireyin 15-24 yaş aralığına bulunan gençleri içerdiği sonucuna ulaşılmaktadır. Başvurunun ardından 1.057.249 bireyin işe alındığı ifade edilmektedir. Yine işe alınan genç kesimin 361.440 kişi olarak tespit edildiği bilinmektedir. Başvurular ve işe alımı sağlanan gençlerin üçte bir düzeyinde olduğu öngörülmektedir. İşgücüne katılım sağlamak için İŞKUR başvurusunda bulunan genç kitlenin ortalama %25'inin işe alındığı görülmektedir. Bu noktada saptanan rakamlar, Türkiye bünyesinde meydana gelen genç işsizliğe dayalı problemlerin tedbir alınmaması durumunda engel olunamayan büyük ölçekli sorunlara dönüşümü kaçınılmaz olmaktadır. İşe alınan bireylerin eğitim düzeyleri oranında ele alınması durumunda yükseköğrenim mezunu olan kitlenin işe alım konusunda şansının çok daha az olduğu saptanmaktadır. 2017 yılı başvuruları göz önünde bulundurulduğunda, 4.497.557 birey içinden 937.711 bireyin yükseköğretim ve lisans mezunu oldukları ifade edilirken, 2.559.846 bireyin de ortaöğretim ve daha düşük eğitim düzeyini kapsadığı tespit edilmektedir. İşe alım konusunda 1.057.249 bireyden 172.993 bireyin

yüksek öğrenim gören, 884.256 bireyin ise ortaöğretim ve daha düşük eğitim seviyesini içerdiği düşünülmektedir. Yüksek öğrenim gören istihdam eylemlerinde İŞKUR'un farklı aşamalarda düşük seviyede işe alındığı bilinmektedir. Aynı türden işe alımlarda bu miktarın da düşük oranda olduğu ifade edilmektedir (İŞKUR, 2017).

Bahsedilen özel istihdam mekanizmalarında işe alım eylemlerine destek verme yetkisi 4857 sayılı yasa ile 2004 yılında verilmiştir. İŞKUR kapsamında işe alımlarda verimli bir özel istihdam mekanizmasının bütünsel olarak değerlendirilmesi sonraki süreçlerde öngörülen adımlara yönelik görüş edinme olanağı sunmaktadır.

Özel istihdam mekanizmalarının işe alım potansiyelinin senelik periyotta gerileme ve yükselmeye dair ivmeler sergilediği görülmektedir. İşe alım oranları yıl bazında İŞKUR ile karşılaştırıldığında hangi ölçüde eksik olduğunu yansıtmaktadır. Total rakam ile ele alındığında ise, mevcut durumun değişken olmadığı ifade edilmektedir. 2004 ile 2018 yılları arasında destek sağlayan mekanizmalar ile 236.164'ü erkek, 144.274'ü ise kadın olmak üzere, toplam 380.438 bireyin göreve başlatıldığı belirtilmektedir. Söz konusu rakamın, İŞKUR'un yalnızca 2018 yılındaki verilerine oranla dörtte bir seviyesinde olduğu kaydedilmektedir. Öngörülen rakamların uzağında kana bu verilerle özel istihdam mekanizmalarının anlık istihdam alanında etken olduğu düşünülmemektedir.

Sonraki süreçlerde işe alım seviyesinin yükselmesi ve hizmet kapsamının gelişmesinde etken olmaktadır. Özel istidam bürolarına yardım sağlanması ve eylemlerinin yürütülmesine olanak tanıyan alt yapının sürdürülmesi adına istihdam sektörüne destek amaçlı işlev gerçekleştirilmektedir.

Türkiye'de teminatlı esnek yapıyı içeren programların gereken düzeyde iş dünyasına aktarılmaması, istihdam sektörü ile iş teminatının bağdaşmasını kapsamaktadır. Teminatlı esneklik planları, personelin ve işsizlerin menfaatlerine uyum sağlanmasına görüşüne entegre olan, esnek iş metotları aracılığıyla işletmenin ve çalışanların olumsuz etkilenmemesi için geliştirilen birtakım programları kapsamaktadır. Esnek anlaşma yapılandırılmaları aktif istihdam sektörü stratejileri, hayat boyu öğrenme esası ile çağdaş toplumsal güvenlik sistemleri, bu alanda dört temel unsur olarak değerlendirilmektedir (Murat ve Şahin, 2011:411).

Kanuni düzlemde 4857 sayılı İş Kanunu aracılığıyla geliştirilen teminatlı esneklik metodunun iş dünyasına sağladığı faydalar, bu yöndeki eylemlerin verimliliğini ortaya koymaktadır. OECD, 21 işareten oluşan değerlendirme tekniğini öngörmektedir. Her simgenin 0-6 aralığında puanlamaya tabii tutularak, işgücüne dayalı prosedürün sertlik ölçüsünün saptanmaya çalışıldığı bilinmektedir. İşgücü koruma seviyesinin yükselmesi ile birlikte iş alanı oluşturulması konusundaki imkânların kısıtlandığı görülmektedir.

Esneklik alanında saptama gerçekleştirilirken, dört ana unsurun göz önünde bulundurulduğu ifade edilmektedir. Bu unsurlar;

- Sürekli çalışanların tekil ve toplu olarak görevden alınması ihtimaline karşın koruma altına alınması,
- Geçici nitelik taşıyan iş akdinin oluşturulması,
- Devamlılık arz eden iş akdi ile personelin işten alımını içeren mevzuatları,
- Toplu şekilde görevden alım koşulları (OECD, 2013) şeklindedir.

Türkiye işgücünün korunmasına dair OECD ülkeleri bağlamında önde gelen dördüncü sıradaki katı ülke olarak tabir edilmektedir. Katılık seviyesinde normlar açısından Lüksemburg birinci olarak gösterilirken, esnek yapıyı içeren sektör yapılandırmaları ile Yeni Zelanda ön plana çıkmaktadır.

Katı nitelikli yapılandırmalar, farklı işgücü sektörünün oluşturulmasına ket vurmak suretiyle işletmelerin kanuni kapsama entegre olarak kayıtlı işlevini güçleştirerek, kayıt dışı piyasanın genişlemesine neden olmaktadır. Yasal sorumluluklara kulak asmadan, eylem düzeyinin ve yaratıcılığının minimum düzeyde olduğu kayıt dışı işletmelerin, iktisadi yapının öngördüğü yararları sağladığı düşünülmektedir (T.C. Maliye Bakanlığı, 2011:15).

Küresel bağlamda, yaşanan bilişim ve haberleşme teknolojileri, global sermaye işletmelerinin sayıca artması, rekabet koşullarının yükselmesi, istihdam alanına dair klasik görüşün farklılaşmasını içermektedir. Bu noktada iş hukukuna yönelik yapılandırmalar, iktisadi stratejiler ve istihdam metotları farklı bir bakış açısı ile değerlendirmeye başlanmaktadır. Bugünün iş hukukuna yönelik yapılandırmalardan, sadece personelin etki altına kalmadığı işsiz kesimin de ön planda tutulduğu, istihdam

genişlemesine imkân tanıyan firmaların ihtiyaçlarına yanıt verebilen kanuni yapılandırmalar şeklinde yürütülmektedir (Murat ve Şahin, 2011:411).

Esnek yapılı eylem mevzuatına dikkat çekilerek yayınlanan 4857 sayılı İş Kanunu, personelin iş geçici faaliyet seviyesinde haftalık iş akdinin üzerinde görev alınan haftaların iki aylık süre ile entegre edilme olanağı sunarak dengeleme programı uygulanmaktadır. Önde gelen hedef olarak farklı istihdam şartlarının oluşturulması şeklinde geliştirilen bu faaliyetler, ilaveten istihdam alanında dezavantajla karşılaşan kadın çalışanların iş dünyasına rahatlıkla erişmesi amacını taşımaktadır. Bunun nedeni, istihdam alanına henüz dâhil olan gençlerin birincil tecrübesi olarak düşük bedelle, yarı zamanla ve geçici düzeyde göreve almakla söz konusu alanda edinilen deneyim ve yetkinliklerin en elverişli şekilde donanıma dönüştürülmesi adına yeni iş akdinin oluşturulduğu görülmektedir. Bunların yanında istihdam sağlayıcıların tam zamana dayalı işe yerleştirmelerde ait olunan iş koluna dâhil olan deneyimsiz personel yerine tecrübeli personelin kabul gördüğü ifade edilmektedir (Murat ve Şahin, 2011:413).

Milli iktisadi yapıda esnek iş metotları ve zaman diliminin seçilmesinin sebebi, katı şartları içeren sektördeki yapılandırmadan kaynaklanan işsizlik ve istihdam probleminin yok edilmesi olarak gösterilmektedir. İş yasamız esnek metotları kapsamına karşın iş dünyasının faaliyetleri bünyesinde esnek eylem ölçeğinin minimum oranda olduğu görülmektedir. Genellikle gençlere dair öngörülen istihdam oranındaki yükselişin sağlanamadığı ifade edilmektedir. 4857 sayılı kanun ile hedeflenen ölçüde esnekliğin elde edilmediği OECD katılımı doğrultusunda ortaya çıkmaktadır.

Türkiye’de istihdam alanında katılıkla sonuçlanan faktörler arasında görevden alma işlevinin büyük ölçüde maliyet içermesinden dolayı öne çıktığı görülmektedir. Meydana gelen bir görevden alma sürecinde karşılaşılan maliyetler sonucunda işletmecilerin farklı bir çalışan alımına sıcak bakmadığı saptanmaktadır. Çalışanlar da tazminat haklarını yitirmemek adına, farklı bir işletmeye geçiş konusunda vazgeçmekte ve sektördeki dinamik yapıya etki etmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu, geçmiş dönemdeki 1475 sayılı Kanunu sonlandırırken kıdem tazminatını yapılandıran 14 maddeyi olduğu gibi bırakmaktadır. Faaliyetin bu yönde ilerlemesi kararı alınırken, kıdem tazminatı adına da fon oluşturulması için karar alınmaktadır. Söz konusu fonun kurulumuna dönüşüm evresinde 1475 sayılı kanun

kapsamında uygulanan kıdem tazminatı, mevzuatta yer almaya devam etmektedir. İşletmelerin emek beklentisinin dışında cihaz ve teçhizata dayalı satın alımlarının öne çıkması, emek ve talep düzeyinde verimliliği etkilemektedir. İstihdam sağlayıcılar emek beklentisinde olmaktansa üretim alanında yararlanılan cihazlarla teçhizat yatırımına dikkat çekmektedir. Türkiye’de mali açıdan kalkınmanın işgücü olarak değişmemesinin nedeni de bu duruma dayanmaktadır (Murat ve Şahin, 2011:422).

Dünya Bankası’nın 2006 yılında öne sürdüğü Türkiye’deki istihdam sektörüne dair raporunda kıdem tazminatı eylemini, farklı ülkelerdeki programlarla karşılaştırarak incelemektedir. Türkiye’de herhangi bir kesinti olmadan minimum bir yıl görev alan ve yasaların elverdiği ölçüde iş akdi sonlandırılan çalışan, iş akdinin sürdürüldüğü her yıl adına 30 günlük bir bedel almaya hak kazanmaktadır. OECD kapsamında bulunan ülkelerde yaklaşık 6 aylık süreçte, Avrupa ve Orta Asya ülkelerinde 4 ay ve orta gelire hâkim olan ülkelerde ise 10 ay olarak öngörülmektedir (WB, 2006:10).

2.2.5. Sanayileşme

Sanayileşme, sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıkan kavramlardan biridir. Bu kavram dar anlamda, üretilen veya üretilmek istenen malın üretiminde makine kullanma veya milli gelir içinde sanayi kesiminin belirli bir orana erişmesi olarak tanımlanmaktadır. Geniş anlamda ise yeni üretim tekniklerinin üretime uygulanması, üretim kalitesinin yükseltilmesi, üretim maliyetinin azaltılması ve kalitenin artması ile birlikte ülkenin ekonomik, sosyal, siyasal ve toplumsal alanda uğradığı değişiklikler olarak tanımlamak mümkündür (İlkin, 1937:427). Günümüzde sanayileşme, teknolojik gelişme temelinde tanımlanmakta ve teknolojinin gelişmesi bir anlamda toplumsal olarak gelişmenin ve ilerlemenin bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Eser, 1993:14).

Türkiye’de sanayileşme ise Cumhuriyetin kurulması ile birlikte sanayileşme ülkenin gelişmesi belirlenen hedeflerin başında gelmiştir. 20. yy ortalarında 2. Dünya Savaşı’ndan sonraki yıllarda büyük çoğunluğu devletin öncülüğünde olmakla beraber sanayileşmede önemli ölçüde bir atılım gerçekleştirmiştir. Ama bunların dışında en önemli gelişmeler 20. yy’nin son çeyreğinde 1980 ve 1990’lı yıllarda gerçekleşmiştir. Bunlarda ilki 1980’lerin başından itibaren Türkiye’nin dışa açık sanayileşme stratejisine yönelmesi, ikincisi ise 1990’lı yıllarında ortasından sonra ekonomik entegrasyona

yönelik bir sanayileşme stratejisine geçiştir (Türkkan,2001:105). 1995 yılında Dünya Ticaret Örgütü'ne (DTÖ) üye olunması da önemli gelişmelerden bir tanesidir.

1980'lerin başından itibaren başlayan ithal ürün büyüme modelinden ayrılıp, dışa (ihracata) dayalı bir modele geçilmesi ile birlikte 1980'lerin ortalarında büyüme hızı yükselmiştir. Fakat bu süreçten sonra Türk lirası değer kazanmasına rağmen oluşan bütçe açığının dış borçlar ile finanse edilmesi ve bununla birlikte beklenen yatırımcının da ülkeye gelmemesi sonucunda büyüme hızı düşmüştür. 1994, 1999 ve 2001 krizleriyle birlikte söz konusu düşüş pik noktaya ulaşmıştır. Ekonomik olarak gelişmek için istikrar önemlidir. 1980'lerin başındaki hızlı büyümede istikrar sağlanamadığından dolayı, sonrasında oluşan bu krizler ile birlikte işsizlik seviyesi genç nüfus içinde artmıştır.

Bunların dışında ilk olarak 2011 yılında Almanya'nın Hannover kentinde yapılan fuarda yeni bir sanayi devrimi olan Sanayi 4.0 ortaya çıkmıştır. Burada üretim maliyetlerinin ve risklerin azaltılması amaçlanmıştır. Bu şekilde hem üretim maliyetleri azalacak hem de ortaya çıkan ürünlerdeki insan hataları minimum düzeye indirilmiş olacaktır. Sanayi 4.0 ile üretim, yazılım ve bilişim teknolojileri arasında oluşturulacak entegrasyon ile gerçekleşecektir. Tabi bu tip bir teknolojik gelişim, bazı iş ve meslek gruplarını yok ederken, bazı yeni meslek gruplarının da doğmasına sebep olacaktır.

Sanayi 4.0'ın getirdiği yeni teknolojilerle yasa koyucular, üst düzey yetkililer ve yöneticiler, uzmanlar, yetenekli tarım ve balıkçılık çalışanları, zanaat ve ilgili esnaf işçileri olumsuz yönde etkilenmeyecek mesleklerdir. Bununla birlikte, teknisyenler, kâtip, hizmet çalışanları ve dükkân ve pazar satış işçileri, fabrika ve makine operatörleri ve montajcıları kategorileri olumsuz etkilenebilecek mesleklerdir. Dolayısıyla böyle mesleklerin yeni teknolojilerle ikamesi de kolaydır. Çünkü gerçekleştirdikleri işler rutindir (Sumer, 2018:3). Sanayi 4.0 kaçınılmazdır, bu yüzden ortaya çıkan bu teknolojilerinin etkileri en aza indirmek için iş ve meslek politikaları doğru bir şekilde analiz edilip bu yönde yeni projeler hazırlanmalıdır.

2.3. GENÇ İŞSİZLİĞİNİN AÇIKLANMASINA YÖNELİK MARK CASSON HİPOTEZLERİ

Genç işsizliğin meydana gelmesine dair ortaya çıkan sebeplere yönelik uygulanan araştırmalar sonucunda birtakım teorik yöntemler öne sürülmektedir. Bu doğrultuda

Mark Casson'ın teorik bağlamda genç işsizliğin meydana gelmesindeki sebeplerin genelini içerdği nedenleri ifade ettiği görülmektedir.

2.3.1. Seçici İşten Çıkarma Hipotezi

Herhangi bir kriz anında işletmelerin maliyetleri düşürmek için yaptıkları ilk eylem işçi çıkarmaktır. Burada da ilk olarak LIFO stratejisini izlerler. Bu stratejinin mantığı son giren ilk çıkar şeklindedir. Böylece hem kıdem tazminatı minimuma indirilmiş olur hem de daha tecrübeli ve az sayıda çalışanlar ile işletmenin sürekliliği sağlanır. Böyle bir durumda ise iş hayatına yeni giren gençler, en kolay işten çıkartılabilecek kesim olarak görülmektedir (Güney, 2019:57).

2.3.2. Okuldan Ayrılanlar Hipotezi

Casson'un görüşü uyarınca genç işsizliğe neden olan etkenler arasında okuldan ayrılmaya dayalı bir hipotez de bulunmaktadır. Yapılan araştırmalar sonucunda genç işsizlikteki artışın sebeplerinden biri de eğitim hayatını yarıda bırakan gençler olarak görülmektedir. Söz konusu gençler, eğitimlerini tamamlamadıkları ve henüz tecrübeli olmadıkları için işverenlerin isteklerini karşılama konusunda eksik kalmaktadırlar. Bu sebeple işsizliğin arttığı ve arzın talepten fazla olduğu dönemlerde işverenlerin ilk tercihi tecrübeli kesim olacaktır. Gençlerin işletmelerin kriterlerini karşılama konusunda zorluk çektiği sürece işsizlik süreside uzayacak ve bu durum da genç işsizlik oranını artıracaktır (Güney, 2019:58).

2.3.3. İş Arama Hipotezi

Casson'a göre iş arama hipotezinin meydana gelmesinin en önemli sebebi, gençlerin iş arama yöntemlerinden kaynaklanmaktadır. Bu hipotez, vasfı ve eğitim seviyesi düşük gençleri içermektedir. Söz konusu gençler, okulu yarıda bırakmaya eğilimli olmakla paralel olarak aynı zamanda çok sık iş değiştirmeye eğilimlidirler. Çalıştıkları yerdeki memnuniyetsizliklerini bu şekilde giderme yoluna giderler. Buna karşın tecrübeli çalışanlar, memnuniyetsizlerini işten hemen ayrılma gibi bir eylem yerine daha çok grev yaparak gösterirler. Bu durum da iş arama hipotezine göre işsizliğin artmasına neden olmaktadır (Güney, 2019:58).

2.3.4. Yapısal İşsizlik Hipotezi

İşten çıkarılan kalifiye personelin yeniden donanım kazandırılmasına yönelik yaşanan güçlüklerden doğan bu hipotez, istihdamda yer alan genç kesimin üzerinde, istihdamda yaşanan yerel durgunluğun etkili olduğunu öngörmektedir. Bununla birlikte, söz konusu genç kesimin ailelerine olan bağılıklarından dolayı mobilite düzeylerinin düşük olduğu saptanmaktadır (Güney, 2019:59).

2.3.5. Mevsimsel İşsizlik Hipotezi

Mevsimsel nitelikteki işlerde yüksek bir oranla istihdamda bulunan gençler, mevsimsel işsizlik hipotezine göre, yetişkinlere kıyasla boş vakitlere daha çok değer katmaktadır. Bundan dolayı fiziksel olan bu işlerde gençler öncelikle tercih edilmektedir. Bu işlerde ortaya çıkan işten çıkarılma durumu işin zamanının sona ermesi neticesinde tahmin edilebilir bir durumdur. Aynı zamanda söz konusu işten ayrılma durumları, bir sonraki dönemde gençlerin aynı işveren ile çalışma durumuna engel teşkil etmemektedir. Bu sebeple mevsimle işlerde yaşanan bu dalgalanmalar ön görülebilir olsa da genç işsizliği etkilemektedirler (Güney, 2019:59).

2.3.6. Yaşam Döngüsü Hipotezi

Casson'un yaşam döngüsü hipotezine göre gençler, kısa vadeli planlar üzerine çalışma hayatlarına atılmaktadır. Söz konusu dönemlerde hayat standartlarına ve ihtiyaçlarına göre daha düşük ücretli ve kariyerlerini geliştiremeyecekleri işlere yönelmektedir. Bu durumdan dolayı çalıştıkları işler kısa ömürlü olmakta ve onlara yeterli tecrübeyi kazandırmamaktadır. Daha sonraki süreçte ise sahip oldukları eğitim ve tecrübeye göre vasıflı işlere girmekte oldukça zorlanmaktadır. Ayrıca bu gençler, zaman geçtikçe ailelerinden ayrıldıklarında veya evlendiklerinde masrafları artacağından dolayı ikincil bir işte çalışma ihtiyacı hissedecekler ya da çok daha yüksek ücretli işlerde çalışmaya ihtiyaç duyacaklardır. Bununla birlikte, iyi bir eğitim alamayan bu gençlerin istedikleri işi bulma şansları da zayıf olacaktır (Güney, 2019:59).

2.3.7. Sıra İşsizlik Hipotezi

Bu hipotez, farklı yaş gruplarının çalıştıkları sektörlerde yaptıkları işler aynı olsa da ücretlendirmenin yaşa göre yapılması üzerine konumlandırılmıştır. Yapılan söz konusu

ücretlendirmede farklılık yaratan etmenlerin başında sendikalar arası yapılan pazarlıklar gelmektedir. Çünkü sendikaların bu pazarlıklarda öncelikli hedefi, yetişkin çalışanların ücretini artırmak üzere pazarlık yapmaktadır. Bu sebepten dolayı genç çalışanlar aynı sektörde daha yüksek ücret alabileceği bir iş beklemek veya daha düşük ücretli olsa da başka bir sektörde iş bulmak için işsiz kalma seçeneğini kullanabilmektedirler (Güney, 2019:60).

2.3.8. Eğilim Hipotezi

Bu hipotez, sanayileşmenin yüksek düzeyde olduğu ekonomilerde işlerin ağırlığından veya ücretlendirmelerden memnun olmayan genç kesimin, sık aralıklar ile değiştirme durumunda olduğunu ileri sürmektedir. Oysa, aynı durumda olan ileri yaştaki tecrübeli çalışan iş değiştirme konusunda daha çekimser davranmaktadır. Bunun sonucunda genç işgücü arzında yaşanan artış, işsizlik oranlarını da artırmaktadır (Güney, 2019:60).

2.3.9. Fayda Kaynaklı İşsizlik Hipotezi

Bu hipoteze göre, devletlerin işsizlik politikaları sonucunda verdiği işsizlik ödeneklerin, aktif olarak çalışan kişilerin maaşları ile yakın olduğunda işsizlik oranlarının artacağı öngörülmektedir. Ayrıca, genç nüfusun ailesi ile beraber hayatını idame ettirmesi sonucunda günlük giderlerini minimuma indirmesi ve acil ihtiyaçlarında aile desteği alması sebebiyle genç işsizlik oranlarında artışlar görülebilmektedir (Güney, 2019:60).

2.4. GENÇ İŞSİZLİĞİNİN ORTAYA ÇIKARDIĞI SONUÇLAR

İşsizlik gerek iktisadi bakımdan gerekse sosyal ve psikolojik bakımdan birtakım problemleri içermektedir. Çalışmak, gelir teminatını ifade ettiğinden dolayı işsizlik kavramı iktisadi olarak gelir kaybına işaret etmektedir. Özetle genç işsizliğin mikro iktisadi yapıya yansımaları düzeyinde bireysel ve aile adına gelir yokluğu oluşmaktadır. Başka bir yönden genç işsizliğin makro iktisadi etkileri de görülmektedir. Gençlerin istihdam alanında yer almamaları sonucunda üretime dâhil olmamaları, ülkenin idari yapısında imalat sürecine dâhil olmamaları idari yapıda büyük oranda kayıp ve yetersiz istihdamı meydana getirmektedir (Murat ve Şahin, 2011).

İşsizlik sigortasının sıklıkla kullanıldığı ülkelerde genç işsiz oranının yükselmesi, kamusal alandaki harcamaları yükselterek, ülkenin iktisadi yapısını önemli bir ölçüde

sarsmaktadır. Gençlere iş alanı oluşturulmaması, gençlerin işsizlik sigortasından yoğun bir şekilde yararlanmasına neden olmakta ve bu durum da hükümetin harcamalarında ciddi bir artış meydana getirmektedir. Genç işsizliğin yoğunlukla görüldüğü bölgelerde vergiler aracılığıyla sağlanacak olan gelirin düşmesi, kamu maliyesini negatif yönde etkilemektedir (Murat ve Şahin, 2011).

Bunlarla birlikte, genç işsizlerin sağlık alanına yönelik gereksinimlerinin karşılanması, bu alanda destek alınması ve sosyal refah harcamalarının yükselmesi, mükellefler için de kazanç kaybını meydana getirmektedir (Ayres, 2013).

Genç işsizlik tarafından harekete geçen makroekonomik problem, kayıt dışı istihdam olarak gösterilmektedir. Kayıt dışı istihdam kavramı ile ilk defa 1970 yılında karşımıza çıkmaktadır. Kayıt dışı istihdam, ILO aracılığı ile yürütülen Dünya İstihdam Programı bünyesinde yer alan Kenya Raporu ile enformel piyasa olarak değerlendirilmektedir. Resmi verilerde yer almayan istihdam eylemlerine dair vergi ve sosyal sorumlulukların, iktisadi ve sosyal güvenlik alanlarında denetim kapsamı haricine çıkması konusunda problemler meydana gelmektedir.

Genç işsizliğin yüksek olduğu ülkelerde, kayıt dışı istihdam kapsamında işe alınmalar ve işten çıkarmalarda genç nüfus tercih edilmektedir (Güloğlu, 2005). Genç işsizlik, milli iradenin bütünüyle değerlendirilmesine dair atıl istihdam bulunmasından dolayı iktisadi harcamalar meydana getirmektedir. Ayrıca gençlerin yoğunlukla ailelerinden daha da yüksek oranda eğitim düzeyine sahip olmalarından dolayı istihdam alanında daha az seçilmektedir (Coenjaerts vd., 2009).

Veum ve Darity, Goldsmith (1997), Amerika Birleşik Devletleri gençlik mili bilgiler aracılığıyla genç işsizliğin öz benliğe hasar vermesinden dolayı gençlerin ayrıma tabii tutulduğunu ifade etmektedir. Carmichael ve Ward (2001), Galler ve İngiltere adına uygulanan faaliyetlerde genç işsizlik ve erişkin işsizliğin dolandırıcılık vb. gibi suçlarla olumlu bağlantısını saptamaktadır. Fougere, Kramarz ve Pouget (2006), Fransa adına istihdama dayalı anketlerden edinilen bulgular sonucunda, genç işsizlik seviyesindeki yükselişle hırsızlık ve uyuşturucu gibi suçların yoğunluk kazandığı belirtilmektedir.

Genç işsizlerdeki psikolojik tutumlar arasında intihar olaylarıyla da karşılaşilmektedir. Edinburg kapsamında yürütülen bir incelemede genç işsizler kapsamında ele alınan

intihar davranışlarının işsizliğe dayalı olumlu bağlantısı bulunmaktadır. Özetle, genç işsizliğin kişilerin bireysel olarak dış koşullara dair olumsuz tutumların meydana gelmesinde yükselme görülmektedir. İşsizliğin gençleri erişkinlerdeki gibi sarstığı ifade edilmese de sonraki sürece dair görüşlerini etkilediği düşünülmektedir. Aynı zamanda kaygı içeren bir hayatı da yansıtan işsizlik durumu, gençleri genel olarak olumsuz yönde etkilemektedir (Yılmaz, vd. 2004).

2.5. AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE’DE GENÇ İŞSİZLİK

Avrupa da yaşanan krizlerden dolayı son yıllar genç işsizlik sorununu gittikçe artmaktadır. Türkiye için aynı söz konusu olmaktadır. Yaşanan krizlerin ve genç işsizlik oranının ülke bazında aşağıda açıklanmaktadır.

2.5.1. Avrupa Birliği’nde Genç İşsizlik Sorunu

ILO (2018 varsayımı doğrultusunda, küresel ölçekte geride kalan üç yıllık süreçte devam eden işsizlik seviyesindeki yükselişin sonucunda 2017 senesinde %5 şeklinde gerçekleşen küresel işsizlik düzeyi, 2018 senesinde %5 oranında görülmektedir. Aynı zamanda istihdam alanına iş arayışı amacı ile dâhil olan bireylerin 2018 senesinde 192 milyon bireyi aşmaktadır. 2019 senesinde küresel işsizlik miktarının durağan olmasının yanında 1,3 milyon seviyesine yükselmiştir. Geride kalan 20 yıllık dönemde küresel bağlamda genç kitle 139 milyon bazında artış gösterirken, genç kitlenin ise 35 milyon gerilediği görülmektedir. Genç istihdamın genel işgücü bağlamındaki dağılımı %21 iken %15’e gerilemektedir. Genç kitlenin istihdama dâhil olma oranı, geride kalan 20 yılda %55 iken günümüz itibarıyla %45 olarak saptanmaktadır. Öngörülen varsayımlara oranla 2017 senesinde küresel bağlamda işsiz kesim kapsamında genç kitlenin oranı ise %35 olarak ifade edilmektedir. 2016 senesinde genç işsizlik %13 seviyesine erişirken, 2017 senesinde %13’e ulaşmaktadır. 2017 senesindeki bu miktar, 2011-2013 dönemini kapsayan zaman diliminde yaşanan kriz kapsamında genç işsizlik düzeyi aynı oranda ilerlemektedir. 2017 senesinde küresel düzeyde 70,9 milyon genç işsiz rakamının dünya çağında optimum düzeyde 76,7 milyon genç işsize oranla gelişme yaşansa da 2018 senesinde 200 bin kişi artarak, 71,1 milyona ulaşmıştır. Genç işsizliğin Latin Amerika ve Kuzey Amerika’da yükselmesi ve Sahra altı Afrika ile Doğu Asya’da durağan olması varsayılmaktadır. Avrupa, Kuzey Afrika ve Arap Devletleri bünyesinde ise bu alanda gerileme yaşanmaktadır (ILO, 2017).

Genç işsizlik düzeyi, uluslararası seviyede 2017 senesi itibari ile %13 olarak saptanırken, baskın heterojen yapının etkileri kendini göstermeye başlamaktadır. Genç işsizlik seviyesinin optimum olduğu Arap ülkeleri %30 orana tekabül etmektedir. Suudi Arabistan ile beraber, petrol satan ülkelerin ağır ivme ile kalkınması sonucunda da genç işsiz nüfus artışı görülmektedir. Coğrafi konumdan dolayı jeopolitik sorunlar nedeniyle genç nüfusun negatif yönde etkilendiği düşünülmektedir. %28,8 düzeyi ile Kuzey Afrika, bütün konumlarda ikinci seviyede bulunmaktadır.

Doğu Asya kapsamında yaşanan orta şiddetli artışla Çin iktisadi yapısındaki ağırkanlı süreçte Güney Asya'ya dair talepler yerel düzeyde Hindistan kapsamındaki gelişmenin pozitif yönüne bağlanmaktadır. Doğu Avrupa Bölgesi kapsamında genç işsizlik miktarındaki gerilme Rusya'da mali yapı ve istihdam şartlarının geliştirilmesiyle Çek Cumhuriyeti, Macaristan ve Polonya mali yapısındaki gelişmelerden doğmaktadır. Kuzey, Güney ve Batı Avrupa kapsamında istihdam alanında yer alan şartların ağırlıkla gelişimi görülürken, işsizlik miktarının 2013 yılından bugüne değin azaldığı ifade edilmektedir. Yerel düzeyde saptanan rakamlarda meydana gelen gerilemenin öncelikle Fransa, İspanya ve İtalya kapsamında büyük oranda işsizlik miktarına yönelik pozitif gelişmeleri içermektedir (ILO, 2017).

2017 senesi ile beraber, artan ve kalkınmakta olan ülkeler kapsamında bulunan genç işçilerin %39 seviyesinde orta düzeyde veya yoğun fakirlikle yaşam sürülmektedir. Bugünün istihdam alanında işsizlik sıklığı beşte bir olarak saptanması durumunda yoksul olarak bu durumda küresel ölçekte bütün toplumlara etki eden bir durum doğmaktadır. Genellikle kayıt dışı ekonomi kapsamında bu yönde işsizlik emareleri bulunmaktadır. Gelişmekte olan ülkeler bünyesinde genç kadınların ve erkek personelin bulunması halinde 20'de 19 şeklinde bir oran meydana gelmektedir. Kısacası genç kitlenin işe alınması adına sektör oluşturulmasına yönelik hem kalite olarak hem de bireyleri yansıtan işler olması bakımından önem taşımaktadır (ILO, 2017).

Avrupa bünyesinde genç kesimin istihdam alanına dâhil olması konusunda güçlüklerle karşılaştığı bilinmektedir. Avrupa ülkelerinde birtakım değişkenlerin saptanmasına karşın, işsizlik ve geçici istihdam sorununun bu yaş grubunda büyük oranda olduğu görülmektedir. Bugünün Avrupa'sında mezun olarak iş hayatına geçiş yapılmasında problemlerle karşılaşılarak, aynı zamanda istihdam alanındaki dengeleme eylemlerinin

ait olunan ülkeye göre farklılık gösterdiği bilinmektedir. Genellikle Güney Avrupa kapsamında bulunan gençlerin istihdam sektörüne uyum konusunda olumsuzluklar görülerek, İspanya ile Yunanistan bünyesinde yarı yarıya geçtiği saptanmaktadır. Ayrıca Doğu Avrupa’da işgücüne yönelik belirsiz bir geçiş süreci bulunmaktadır. Ancak Almanya, Danimarka, İsviçre, Avusturya bünyesinde genç işsizlik düzeyinin %10 olduğu ifade edilmektedir (De Lange vd., 2014).

2007-2008 yılında meydana gelerek 2008-2009 sürecini kapsayan durağanlıkla ilerleyen mali kriz, Avrupa kapsamında daha yoğun hissedilmektedir. Almanya benzeri kuvvetli ülkelerin kolaylıkla üstesinden gelerek ayağa kakmasının yanında, Yunanistan, İspanya ve Hırvatistan vb. Ülkelerin baskın bir düşüş yaşadığı takip edilmektedir. Mali açıdan durgun sürecin AB bünyesinde yer alan ülkelerde uzun dönem işsizlik genç nüfusu da etkisi altına almaktadır (Tomic, 2016). Bunlarla birlikte, Baltık ülkelerini içeren iktisadi yapıda 2008 senesi ile yaşanan uluslararası mali krizin etkisinde kalan  lkeler bulunmaktadır. Genç nesil nezdinde meydana gelen işsizlik düzeyi, Baltık  lkelerindeki istihdam stratejilerinin geliştirilmesi konusunda önem arz etmektedir.

Litvanya, Letonya ve Estonya’da 15-24 yaş grubunda bulunan işsiz kesim, diğer yaş aralıklarına oranla mali sorunlardan çok daha yoğun etkilenmektedir (Masso ve Krillo, 2011).

Mali kriz dünya genelinde gerçek mali değere ve istihdam alanlarında genişlerken, GSYH gelişimi ile istihdam ülkelere yönelik değişkenlerden dolayı düşüşe geçmektedir. GSYH artışı kriz evresinde %3-4 aralığında olumsuz duruma gelmektedir. Bu yöndeki işsizlik oranının baskın düzeyde seyrettiği görülmektedir (Dietrich, 2012). AB-28 seviyesinde 2008 yılına kadar %16,3 seviyesinde düşüşe geçen işsizlik düzeyi yaşanan krizle birlikte artarak 2011 senesinde %23’ n üzerine çıkmaktadır. Başka bir deyişle 2008 yılında 4,2 milyon şeklinde saptanan genç nüfus, 5,6 milyona erişmektedir. 2017 yılı bulguları uyarınca AB-28 seviyesinde genç işsizlik seviyesi %19 olarak seyrederken Avrupa’da mali ve toplumsal yapıda büyük bir problem olarak sürdürülmektedir. AB kapsamında Yunanistan, İspanya ve İtalya optimum genç işsizlik oranlarını taşıyan  lkeler olarak bilinmektedir. Diğer taraftan Almanya,  ek Cumhuriyeti, Hollanda, Avusturya ve Malta vb.  lkelerde bu oran %10 ve daha düşük olarak saptanmaktadır.

Kısacası genç işsizlik, AB kapsamında bulunan ülkelerin toplumsal ve mali geleceği için güçlük içermektedir. Genç işsizlik kitlelere hitap etmektedir. Orta ya da kısa süreli demokratik yapı adına toplumsal istikrar adına ciddi risk içermektedir. Ayrıca bu alandaki problemle mücadele adına tedbirlerin sonraki süreçte yönelik sosyal yatırımları sağlayacağı düşünülmektedir (Dietrich ve Möller, 2015).

Avrupa Birliği bünyesinde bulunan ülkelerdeki kadın ve erken nüfusun genç işsizlik bağlamında ele alınması durumunda uluslararası kriz evresine kadar 2000’li dönemlerde çok sayıda AB ülkesindeki rakamlara göre çok daha yüksek olmaktadır. Kriz sürecinin ardından 2010 senesinde çok sayıda ülke kapsamında aksi bir olayın meydana geldiği ifade edilmektedir. 2010 senesinde İrlanda, Danimarka, Litvanya, İngiltere, Estonya ve Finlandiya vb. gibi ülkelerde genç erkek nüfusu, kadın nüfusuna göre %4-12 oranında daha fazla yükselmektedir. Meydana gelen değişimden hareketle sonuç olarak erkek istihdamına katılım düzeyinin kadınlara göre çok daha yoğun olması ile uluslararası kriz sürecine görevden alınanlarla Bergeman ve Van Der Berg (2006) AB kapsamında etkin bir sektör yürüterek, kadınların çok daha olumlu etki bıraktığı ifade edilmektedir.

AB kapsamında genç işsizlik ilk, orta ve lise mezunu bireylerin kapsadığı gibi yüksek öğretim düzeyinde eğitim alarak mezun olmuş bireyleri de kapsamaktadır. AB-28 kapsamında ilköğretim diploması taşıyan genç işsiz miktarı, yükseköğretim diploması taşıyanların iki kat üzerinde olduğu ifade edilmektedir. Yükseköğretim diploması bulunan gençlerin minimum işsizlik seviyesi, Almanya için %3, Avusturya için %5, Çek Cumhuriyeti için %5, Hollanda için %5 olarak saptanmaktadır. Ayrıca optimum işsizlik seviyesi Yunanistan için %48, Hırvatistan için %32, İtalya için %27 ve İspanya adına %25 olarak ortaya çıkmaktadır. Yunanistan, Portekiz, Kıbrıs Rum Kesimi vb. Güney Avrupa bünyesinde bulunan ülkelerden Danimarka, Letonya ve Slovakya’da lise öğrenimini tamamlayanlar arasındaki işsizlik düzeyinin yükseköğrenime göre daha düşük olduğu ifade edilmektedir.

2.5.2. Türkiye’de Genç İşsizlik Sorunu

Türkiye’de genç işsizliğe dayalı problem, 1980’li dönemle birlikte uluslararası ve yerli mali yapıdaki vasıflardan dolayı etkin bir biçimde hissedilmektedir. 1960-1980 dönemi bağlamındaki ikameci stratejilerden dışa yönelik mali stratejilere gelmesiyle meydana

gelen ani durumlar ve krizlerden dolayı, mali açıdan konjonktürel kısıtlamalar gençliği derinden etkilemektedir (Okur, 2015).

Genç yaş grubundaki istihdam, ülke kapsamında uzun sürede mali istikrarın ve mali gelişimin önde gelen bileşeni olmaktadır. Ayrıca Türkiye kapsamında istihdam oluşumu adına genç nesli güçlükler beklemektedir. 2001 yılında önemli bir mali kriz yaşayan Türkiye de gelecek yıllardaki mali yapıdaki yaşanabilecek gelişmelere göre %20'ye erişilmektedir (Ercan, 2007). 2002-2008 arasında ortalama %6 artış gösteren Türkiye mali yapısındaki işsizliğin %10'dan daha fazla olması konusunda genç işsizlik optimum olarak gelişmektedir. 2008 yılında meydana gelen uluslararası kriz evresinde 2009 yılına kadar Türkiye mali durumunun %4 seviyesinde gerileyerek, işsizlik miktarının %14 olarak saptanması halinde, genç işsizlik düzeyi %20 iken %25'e yükselmektedir. 2010 senesinde Türkiye mali yapısında meydana gelen %9 oranındaki kalkınmaya karşın %21 olarak saptanmaktadır.

Türkiye'de 2016 yılı itibarıyla 80 milyon nüfus saptamasında bulunulmuştur. 15-24 yaş grubunda bulunan kesimin ortalama 13 milyon olduğu, genç kitlenin toplam nüfustaki miktarının %16,2 olarak belirlendiği ifade edilmektedir. AB kapsamında genellikle genç nüfus yapısı bulunan Türkiye adına demografik fırsat penceresi adı verilen bir evre görülmektedir. Gerçekleştirilen nüfus araştırmaları 2010-2041 dönemini içermektedir. 2050 yılına erişildiğinde 15-24 yaş grubunda yer alan genç nüfus oranının ortalama 11 milyona seviyesine gerileyeceği düşünülmektedir (Çavdar, 2017).

Dünya çapında görüldüğü üzere Türkiye genelinde genç işsizlik seviyesi toplam işsizlik miktarında optimum düzeyde saptanmaktadır. AB gibi Türkiye kapsamında da küresel ortalamayı aşan bir işsizlik oranı bulunmaktadır.

Türkiye genç işsizlik bağlamında genellikle kriz evresinde mali açıdan meydana gelen duraklamalara karşı son derece hassasiyet göstermektedir. 2008 krizi ile birlikte genç işsizlik 2009 senesinde optimum düzeye erişmektedir. 2012 yılına gelindiğinde genç işsizlik oranında bir ivme yakalanarak geride kalan son dönemlerde yeniden artış yaşanmaktadır. 2012 yılının ardından periyodik olarak süregelen genç işsizlik düzeyi 2017 yılında yinelenmekte ve %20'nin üzerine çıkarak, kriz evresinde tepe seviyeye erişmektedir. 2017 yılında seyreden bu oran AB-28 kapsamında yaklaşık genç işsizlik seviyesini aşarken, bu alanda yer alan Yunanistan, İspanya, Hırvatistan, Kıbrıs ve

Portekiz'in ardından genç işsizlik seviyesinin üst düzeyde geliştiği sekizinci ülke konumunda olmaktadır.

AB (Avrupa Birliği) ülkelerine oranla Türkiye'nin genç işsizliğe yönelik duruşunun fena sayılmadığı belirtilirken, genç işsizliğin erişkin kitleye göre 2,4 seviyesi ile Avrupa Birliği ortalamalarına yaklaşmaktadır. Buna karşın Türkiye bakımından önde gelen konular arasında AB bünyesinde bulunan ülkelerden Türkiye için istihdama elverişli yaş grubunda bulunan nüfusun artış gösterdiği bilinmektedir. Bu durumda ülkenin mali yapısında risk söz konusu olabilmektedir (Erdayı, 2009). Gelecek döneme yönelik genç kitlenin istihdam yaşına ulaşacak 15 yaşının altındaki kitlenin genel nüfusa göre AB-28 seviyesinde 2017 yılıyla birlikte %15,6 olmakta iken Türkiye'de bu oran %23,7 olarak saptanmaktadır. Kısacası işgücü stratejilerinin genç nüfusa dair geliştirilmesi, yakın döneme yönelik mali yapı ve sosyal riskler bakımından büyük önem taşımaktadır.

Genç işsizlikle birlikte, son zamanlarda istihdam alanında ve eğitimde bulunmayan gençler (NEET) şeklinde tabir öne çıkmaktadır. Gerek istihdam alanının hali hazırdaki konumunun ölçülmesi gerekse stratejiye dayalı önlemlerin meydana getirilmesi adına NEET düzeyi, iş arayışında olarak işsizler kategorisinde bulunanlar adına eğitimini bırakarak istihdam alanında görev almayan gençleri kapamaktadır.

Kavram, tanım ve kapsam bağlamında iş arayışında olmayanların da değerlendirildiği genç işsizliğine oranla geniş çaplı bir grubu içermektedir (Yıldız, 2016).

Türkiye, genç işsizlik seviyesi bakımından AB ortalamasına erişmek üzere olmasına karşın, bu alanda bulunan ülkelerle birlikte en yüksek NEET oranına hâkim olmaktadır. 2017 yılında AB-28 seviyesinde NEET miktarı %10,9 olarak, AB kapsamında Almanya için %6, Fransa için %11, İtalya için %20 İspanya için %13 Polonya için %9 vb. NEET miktarı saptanmaktadır. Bunların yanı sıra Türkiye için %24,2 şeklinde bir saptama gerçekleştirilmektedir.

Diğer taraftan Türkiye için istihdam alanının yapısından dolayı katılımın gereken düzeyde olmadığı genç işsizlik oranının ise üst düzeyde olduğu görülmektedir. Genç nüfus istihdam alanında olması gereken seviyede bulunmamaktadır. 15-24 yaş aralığında bulunan kadın istihdamına bakıldığında erkeklere göre çok daha düşük olduğu ifade edilmektedir. Genellikle kriz süreciyle beraber artan işsizlik ve azalan

istihdam miktarıyla işgücüne dâhil olma seviyesinin düştüğü görülmektedir. 2010 yılına kadar gerileyen istihdama katılım miktarı 2013 yılına kadar yeniden yükselişe geçmektedir. Erkek istihdamda %70'ten fazla olan yoğun istihdam katılım düzeyinin 15-24 yaş aralığında %55 bağlamında ele alınmasına dair minimum farkın olduğu görülmektedir.

Cinsiyete dayalı genç işsizlik miktarının ele alınması halinde 1990'lı yılların ardından 2000'li yılların ilk etabında 15-24 yaş aralığında bulunan erken istihdam alanındaki işsizlik miktarı kadınlarla karşılaştırıldığında artış göstermektedir. Genellikle 2008 yılının adından genç kadın istihdamındaki oranın, genç erken oranına göre farkına bakıldığında olumsuz bir gelişme görülmektedir. Türkiye kapsamında 2008 yılında genç kadın istihdamı konusunda açığa çıkan işsizlik oranının erken istihdam oranına kıyasla miktarı %1,03 olmakta iken, 2017 yılında %1,46 seviyesinde artış göstermektedir. Bu oran AB kapsamında görülen optimum oranı yansıtmaktadır. Genç kadın istihdamının işsizlik düzeyinde optimum seviyeye erişen Yunanistan'da bile %1, İspanya'da %1 olarak saptanmaktadır. Türkiye bünyesinde kadın istihdamında işsizlik miktarının %25 ve %19 şeklinde AB-28 seviyesi geçmektedir. AB ülkelerine bakıldığında Türkiye 15-24 yaş grubundaki kadın işsizlik düzeyinde 5. sırada yer almaktadır. Cinsiyete dayalı genç yaş işsizlik durumunun geçen süreçle birlikte kadınların aleyhinde seyretmesi ve oluşan farkın gün geçtikçe genişlemesi, stratejik eylemlerde dikkat çekmektedir. Eğitim alanına ulaşımında cinsiyet odaklı değişkenler öne çıkarak, genellikle kırsal alanda kız çocuklarının eğitime dâhil edilmesi konusunda gelişmeler yaşanmaktadır.

Türkiye için donanımlı gençlerin işsizlikle karşılaştığı, sön dönemlerde vasıflı eğitilmiş gençlere yönelik üst düzey işsizlik miktarı büyük problem teşkil etmektedir. Bu durum talep ve arz bakımından içerikleri barındırmaktadır. Arz bakımından iktisadi alanda vasıflı gençleri göz önünde bulundurularak iş kolu yaratılmazken, talep kısmında vasıflı gençlerin taşıdıkları yetilerin çalışma alanına elverişli olmadığı bilinmektedir. Özetle Türkiye kapsamında işgücü sektörünün ihtiyaçlarının giderilmesi adına eğitim mevzuatı ele alınarak mezun olup çalışma hayatına geçişte yeniliklerin yönetmeliklere ilave edilmesi gerekmektedir. Bu yönden etkin olmayan mesleğe dayalı eğitim sisteminin yapılandırılması beklenmektedir. İktisadi alanda yaratıcılık ve sosyal entegre sağlayan mesleğe dayalı eğitim, istihdam sektörü gereksinimlerine erişmesi adına teşvik içermektedir (Alkan, 2015).

Türkiye Avrupa Birliği kapsamında, yükseköğretimden mezun olanların, ortaöğretim mezunlarının üzerinde, orta öğretim mezunlarının ise ilköğretim mezunlarından daha fazla genç işsizlik barındırdığı iki şartı da paralel olarak sağladığı yönünde saptamalar bulunmaktadır. 2017 yılı bulgularına oranla Türkiye çapında yükseköğretimden mezun olan kitleye dair işsizlik düzeyi %33 olmakta iken, ortaöğretim mezunları kapsamında %22, ilköğretim mezunları bağlamında da %15 olarak tespit edilmektedir. Bu noktada genç istihdamın eğitim düzeyinin yetersiz oranda olması sonucu oluşarak, işgücüne dayalı sektörün gereksinimleri karşılayamamasından dolayı istihdam edilen alanda sektörle dengesizlikler yaşanmaktadır.

Aynı zamanda Türkiye’de %33 seviyesinde meydana gelen kayıt dışı istihdam düzeyi, optimum düzeyde olmaktadır. Ayrıca yapısal istihdam problemi bağlamında da ele alınmaktadır. Periyodik olarak her geçen gün istihdamda yer alan 5000.000-600.000 bireyin genelinin istihdam elde etmemesi nedeni ile genç işsizlik verileri arasında bulundurulmaktadır. Kısacası yaşamın idame etmesi adına gereken düzeyde gelir elde edemeyen işsiz kesimin kayıt dışı istihdama katıldığı görülmektedir (Mahiroğulları, 2017). İstihdam alanında dezavantaj yaşayan gençlerin kayıt dışı ve düşük bedel karşılığı iş kolunda istihdam edilerek, büyük ölçüde işsizlik tehdidi oluşmaktadır. Özetle 15-24 yaş grubundaki genç nüfusun kayıt dışı olarak iş alanına dahil edilmesi, bu alanda meydana gelen güçlüklerin baskın olmasıyla işsizlik problemini doğurmaktadır (Çondur ve Şimşir, 2017).

2.6. GENÇ İŞSİZLİĞİ AZALTMAYA YÖNELİK ÖNERİLER

Çalışma kapsamında geline nokta da genç işsizliğe yönelik etkin çözüm stratejilerine değinilmektedir. Çözüm odaklı tavsiyeleri kapsayan bu bölümde, işsizliğin ardından maruz kalınan kazanç kaybının giderilmesine yönelik geçimlik gelir transferi dâhilinde pasif iş gücü uygulamalarına oranla işsizliğe yol açan sorunların temelini içeren aktif işgücü stratejilerine dair rehberlik niteliğinde öneriler bulunmaktadır. Genç işsizlikle geniş kapsamlı olarak işsizliğin tüm boyutları ile minimize edilmesi adına, bu alanda etkin bir başarı düzeyinin yakalanması, devamlılık içeren kapsama alınması, istihdam sektörü gereksinimlerine oranla tasarlanan, eğitim işgücü ilişkisinin sağlam temellere dayandığı, çalışma dünyası ve eğitim sektörü kapsamındaki entegrasyon yetersizliğinin giderildiği, eğitim sektörü ve iş dünyasının karşılıklı bilgi aktarımında bulunabildikleri,

mesleğe yönelik eğitim mevzuatının kapsamını genişleten stratejilerin önem kazandığı, insana dayalı sermaye düzeyinin yükseldiği, vasıflı istihdam sağlayabilecek bir eğitim programının geliştirilmesi gerekmektedir. İstihdam sağlayanların personele dair beklentileri ve genç işsiz kitlenin taşımış olduğu yetiler doğrultusunda ortaya çıkan açık, teknoloji ve fiziksel eğitim sürecinde ön planda tutularak, örgün sistemde geniş çaplı tamamlayıcı eğitim stratejilerinin yanında yaşam boyu öğrenme eğiliminin de kazandırılması gerekmektedir. Mesleğe dayalı eğitim çerçevesinde konunun saptanması ve uygulanacak olan eğitim metodunun tespit edilmesi evresinde işgücü yetiştirilmesini içeren en önemli etkenleri, şirket ve istihdam sağlayıcıların görüşleri ve katılımı doğrultusunda yürütülebilecek alan geliştirilmesi öngörülmektedir. İşsizlik sigorta fonuna aktarılan tüm birikimler işgücü oluşturma ve teşvik adına işsiz kesimin de beklentisine yönelik branş açılmasını ve kendi alanlarında kabiliyetlerinin geliştirilmesi adına emek harcanması beklenmektedir (Bozdağlıoğlu, 2008:63).

Eğitim sisteminden erken süreçte ayrılan bireylerin engellenmesi ve eğitim çağına gelen tüm bireylere temel eğitim teminatı sunulması, gereken düzeyde kendini yetiştirememiş istihdam sorununun giderilmesine destek vermektedir. Eğitim kapsamına alınan ve 12 yıl boyunca süren mecburi eğitimle söz konusu soruna çözüm bulunduğu düşünülürken, aynı zamanda çocukların ve gençlerin temel eğitim evrelerini tamamen bitirmeleri için gerekenleri yapılmasına hassasiyetle yaklaşılmaları beklenmektedir. Eğitim sonucunda mesleki tecrübenin de geliştirilmesi sayesinde istihdam alanında kolaylıkla yer edinmek mümkün olmaktadır.

Genç kuşakla kadın istihdamın iş dünyasına geçiş oranını yükseltmeyi hedef alan bir sistemin toplumsal anlamda iş gücü stratejileri keşfetmesi gerekmektedir. Bu aşamada iş dünyasına geçiş yapma konusunda genç nesle ve kadın işgücüne uygulanan pozitif ayrımcılık içeren politikalar, vergi, SSK teşvikleri vb. gibi eylemlerin sıklıkla ön plana geçmesi gerekmektedir.

Sosyal düzeyde görülen cinsiyete dayalı adaletsiz tutumlar ve içinde bulunan coğrafi konumun getirdiği kültürel değerlere sadık iş dünyasında yer alan genç kadınların iş dünyasında varlığını güçleştiren söz konusu eşitliği ortadan kaldırabilecek standartların getirilmesi öngörülmektedir. Kadın işgücünün ev hanımı kapsamında bulunmasını dayatarak, ev halkının bakımı vb. gibi eylemler açısından destek sağlayabilecek vasıflı,

yaygın ve bedel ödenmeyen bakım hizmetlerinden yararlandırılmaları gerekmektedir (DİSK-AR, 2019:10).

Direk istihdam oluşturma uygulamalarının, kamuya dair ve kâr odaklı olmayan derneklerle vakıfların idaresinde olan sosyal bağlantının baskın olduğu geçici nitelik taşıyan iş alanları ile genç kesimin istihdama katılmaları ve tecrübe edinmelerine olanak tanıyan bir sistemi içermesi gerekmektedir. Genç kitlenin girişimci ruh taşıması ve bu alanda teşvik edilmesinin yanında KOBİ yardımlarının da geliştirilmesi öngörülmektedir. Türkiye kapsamında genç kitle oranının optimum düzeyde olmasından dolayı işsizliğin giderilmesi adına girişimcilik büyük değer taşımaktadır. Genç nesil kapsamında yer alan girişimcilerin ve KOBİ'lerin istihdam alanında desteklenmesi doğrultusunda, vergi, sermaye, eğitim, bilişim, şirket ve pazarlama alanlarındaki yetersizliklerinin giderilmesi adına bu yönde kurumların ve yenilikçi stratejilerin geliştirilmesi beklenmektedir (Bozdağlıoğlu, 2008:63).

Türkiye, istihdam sektörü, farklı iş kolları oluşumuna imkân tanıyan ve istihdama katılım konusunda birtakım engelleri bulunan genç ve kadın çalışanların iş dünyasına rahatlıkla katılmasına sebep olan yarı zamanlı çalışma, çağrı odaklı çalışma, öngörülen süre zarfında çalışma ve geçici süreli çalışma vb. uygulamalara ağırlık vererek, esnek bir modül geliştirmek zorunda olmaktadır. Teminat içeren esnek eylemler iş dünyasına kazandırılarak, iş alanında teminat sağlayan baskın esnek yapıdaki iş koşullarına geçiş yapılması gereksinimi bulunmaktadır.

İstihdam sağlayıcılarla çalışanları bir araya getiren entegre ağlar ön planda tutularak, geçici niteliği taşıyan işsizlik düzeyinin minimize edilmesi konusunda çalışmaların yürütülmesi gerekmektedir. İŞKUR ve özel işgücü oluşturma tabanlı kurumlarla yasal mevzuatların gücüne destek verilmesi gerektiği de vurgulanmaktadır. Özel işgücü oluşturma kurumlarının işe alım gücünün, sunduğu hizmet ağının ve özelliklerini yaygınlaştıracak ve kapsamı genişletecek alt yapısal tasarımların geliştirilerek, genç kuşak işsiz kesime değer katacak veri alışverişi eylemlerinin de önem taşıdığı bildirilmektedir.

Piyasalar kapsamındaki işgücünün gelişme konusundaki boşlukları, gelişimin piyasaya dair yaygınlaştırılmasını ön plana taşıdığı bilinmektedir. İş gücü kapsamının yükseltilmesi adına gelişim ve kalkınma eylemlerine istihdama dair destek sunulması

birincil olarak piyasalar kapsamında saptanarak, yaygın stratejilerin dışında sektöri kapsayan stratejilerin uygulanmasını gerektirmektedir.

Türkiye’de gelişim düzeylerine göre diğer ülkelerde istihdam konusunun piyasaya yönelik dağılımı konusunda endüstri ve tarım alanları ile birlikte hizmet piyasalarının da vizyonu göz önünde bulundurularak, işgücünün rehberi olan hizmetler piyasasında etkin programların geliştirilmesi öncelikli konular arasında yer almaktadır.

İşsizlik problemini minimize edecek ve iş gücü yaratabilecek olan metotlar kapsamında çalışma süresinin düşürülmesini öngören politikalar da yer almaktadır. Çalışanların haftalık süreçte göre alma süresinin bir miktar geriye çekilerek fazla mesai kapsamına farklı işgücü getirilmesi konusunda farklı bir işsizlik çözümü öngörülmektedir. Sanayileşmiş olarak görülen beş ülke kapsamında 1870-1992 döneminde etkinlik, bireysel GSMH farklılığı ve görev alma sürelerinin kısaltılmasına dair potansiyelin arttığı ifade edilmektedir.

DİSK-AR aracılığı ile periyodik olarak aylık yayınlanan İstihdam ve İşsizlik Raporları doğrultusunda görevde kalma sürelerinin minimize edilme teşvikleri devam ettirilmektedir. Slogan olarak “Herkesin çalışması için herkesin daha az çalışması” ifadesi kullanılan bu raporlarda haftalık periyodda 37,5 saat için fazla mesailer adına İş yasasında da öngörülen senede 270 saat optimum sürenin 90 saat olarak değişimi önerilmektedir (DİSK-AR, 2019:10).

3. BÖLÜM

LİTERATÜR TARAMASI

Mütevellitoğlu vd. (2010) çalışmasında, üniversite çağındaki genç neslin, istihdam konusunda sonraki sürece yönelik umut taşıdığı ve demografik niteliklerle, umut ve kaygı seviyesinin bağlantısı saptanmaktadır. Küresel platformlar aracılığı ile işgücüne dayalı meydana gelen öncelikli problemin, mali açıdan gelişme, farklı iş olanakları oluşturma yetisinin yetersiz olması ve istihdam edilmeden gelişme gibi konular olduğu vurgulanmaktadır. Türkiye’de bulunan genç kuşak oranının göz önünde bulundurulduğunda genç neslin etkin eğitim sistemi ile yetiştirilmesi, sosyal düzeyinin bütün boyutları ile aktif katılımında bulunulması öne çıkarılmaktadır. Bunlarla birlikte, Türk Eğitim sisteminin genç kuşağı özel sektörün beklediği nitelik, donanım ve yetenekle eğitim sağlamadığı da ifade edilmektedir. Ülkede alınan eğitimin istihdam için yetersiz olduğu, işsizliğe direnebilmek adına hükümetin tedbir geliştirmesi gerektiği, kısacası herhangi biri işsizlik, hastalık vb. durumlarında hükümet katkısının gerekliliği ve gençlerin bu konuda yeterince devlete güvenmediği gibi bulgular elde edilmiştir (Mütevellioğlu vd., 2010:208-228).

İslamoğlu (2004) çalışmasında, Sakarya’da görülen işsizliğin sebepleri ve sonuçları; alt yapı yetersizliği ve kriz konularının içinde bulunduğu konjonktürel sebeplerin Türkiye’de önde gelen işsizlik problemleri olduğunu göstermiştir. Alt yapı sorununda, kentsel göç ile endüstride yeterli donanıma sahip olmayan bireylerin açığı karşılayamaması sonucunda sorun yaşandığı gösterilmiştir. İstihdamda meydana gelen maliyetin yüksek olması da bir diğer işsizlik sebeplerinden sayılmaktadır. İşsizlik kişisel düzeyde genellikle düşük özgüven, bireysel yetilerin kaybı, yüksek kaygı yaratması, umutsuzluk hissi, duygusal yoğunluk vb. alanlarda bireysel etkileri yansıtmaktadır. İncelemede anketlerden yararlanılmış ve edinilen bulguya göre, Sakarya’da talep kaynaklı işsizliğin gereken düzeyde iş sahasının bulunmamasından, düşük seviyede

ücretle sosyal güvence sağlanmadan istihdam da yer almanın sıklıkla görülmesinden kaynaklanan işsizlik sorunu gündeme gelmektedir. Arz kaynaklı işsizlik bakımından ise, verilen görevi beğenmeme, vasıflı işgücünün gereken düzeyde olmaması, mesleğe dayalı yetersiz eğitim düzeyi gibi sonuçlara ulaşılmıştır. Uygulanan anketin ardından, genel olarak işsizlik problemleri bakımından üç önemli unsur öne çıkmaktadır. Bunlar; talep kaynaklı, arz kaynaklı ve istihdam sistemi olarak ifade edilmektedir (İslamoğlu, 2014:123-134).

Akıncı (2016), yüksek öğretim alan genç kuşağın iş dünyasına yönelik kaygısını ve bu alanda değişim görülüp görülmediği, ne şekilde işsizlik algısının oluştuğu ve iş yaşamındaki bakış açılarını saptayan bir araştırma yapmıştır. Çalışma kapsamında Süleyman Demirel Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri öğrencilerinden yararlanılmıştır. Rastgele seçilen 295 öğrenciye uygulanan anket ile elde edilen bulgulara bakıldığında; sonraki süreçlere dair umutsuzluk, kaygı, uzun vadede işsiz kalınacağına dair korku, istihdam alanında beklenen oranda yer alamama, erkek iş gücünün kadınlara oranla bu duruma daha fazla direnç gösterebildikleri görülmektedir. Genç neslin ise taşıdıkları vasıfları ve deneyimlerini göz önünde bulundurmadan yüksek düzeyde ücret beklentisinde bulundukları, gelir elde edememenin getirdiği özgüvende gerileme vb. konular saptanmıştır. Genç nüfusun düşüncesine göre işsizlik, bireysel yeti ve kabiliyetlerden çok ülke şartlarından dolayı meydana gelmektedir (Akıncı, 2016:121-179).

Mütevellikoğlu ve Çizel (2010), işsiz kesimin içinde bulundukları şartları, problemleri ve işsizliğe dair bakış açıları doğrultusunda bir çalışma yürüterek, ampirik bulgular sayesinde Türkiye’de işsizliğin neden olduğu hayata dair problemlerin hak ihlallerinin düzeylerini saptama amacını taşımaktadır. Antalya İŞKUR kapsamında bulunan kayıtlı işsizlerden yararlanılan anket sonucunda, işsiz kesimin iş arayışına dair tehlikeli işleri göze aldıkları, farklı şehirlere iş sahibi olmak adına taşınabilecekleri, işsiz kalan kitlenin aile ve bireysel geçim bakımından yetersiz kaldıkları saptanmıştır. Devletin bu alanda destek sağlaması gerektiği, işsizliğe maruz kalan bireylerin aile kapsamında problemler yaşadıkları ve psikolojik düzeyde sorunların da görüldüğüne yönelik çok sayıda saptama ile karşılaşılmaktadır (Mütevellioğlu ve Çizel, 2010:279-295).

Türel (2015) özel sektörde görev alan personelin kapsama alındığı saha incelemesinin hedefi, Türkiye’de görülen işsizlik probleminin önde gelen sebeplerini saptamak ve işsizliğin minimize edilmesi konusunda çözüm stratejileri geliştirmek gibi konuları içermektedir. Araştırmada kullanılan anket, 2014 yılının Kasım ve Aralık döneminde Isparta’da görev alan 551 özel sektör personeline karşılıklı görüşmeler doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. Türkiye’de işsizlik sorununa neden olan etkenlerin sebeplerini, eğitim sistemi ve iş dünyası arasındaki iletişimin gerekli düzeyde yürütülememesi, niteliksiz insan gücünün yükselmesi, iş gücünün artmasına dair hükümetin gereken düzeyde destek sağlayamaması ve çoğunlukla kayıt dışı istihdam şeklinde öngörülmektedir. Bu alanda sunulan çözüm stratejileri konusunda farklı iş kollarının meydana getirilmesi, SGK pirim ödeme sisteminin tekrar yapılandırılması, tarımsal alanda verimlilik elde edilmesi konusunda destek verilmesi gibi önlemler gündeme gelmektedir.

Gerçekleştirilen anket uygulamasının ardından, işgücüne dair önde gelen problemler şu şekilde belirtilmektedir. Vasıflı işgücü yetersizliği, iş dünyasının gereksinimlerine elverişli personel sağlamada eğitim düzeyinin gereken seviyeye ulaşmaması, asgari ücret karşılığı görev alan personel oranının üst düzeyde olması, vergi diliminin ağır gelmesi, kırsal alanlardan şehre göç sonucunda kentsel nüfus artışı vb. sorunlar önde gelmektedir. Kayıt dışı istihdam sorununa neden olan ekonomik yetersizliklerin bulunması kayıt dışı istihdam doğrultusunda uygulanan yaptırımların gereken seviyeye ulaşmaması, kayıt dışı işgücünü ortadan kaldırmanın önem arz ettiği denetimlerin yürütülmesi ve İŞKUR aracılığı ile işgücü eksikliklerinin yoğun gözlemlendiği gibi sonuçlar doğmaktadır (Türel, 2015: 177-242).

Genç işsizlik konusu ile mücadele edebilmek için sebepleri üzerinde durulması gerektiğini öngören Çetinkaya (2008), genç işsizliğin alt yapı ve konjonktürel nedenlere dayandığını düşünerek bu doğrultuda ele almıştır. Konjonktürel düşüş ve durağan süreçte genel işsizlik düzeyi ve genç işsizlik konusundaki gerekli istihdam alanının minimum düzeyde olması görevden alınacak bireylerin genç kuşaktan seçilmesi ve bu yönde genç işsizlere elverişli olan iş sahasının da azalması ile bu işsiz kitleye hitap edebilecek yeterli istihdam alanının bulunmaması konjonktürel işsizlik kapsamında değerlendirilmektedir. Alt yapı bakımından ele alındığında maddi anlamdaki gelişmelerin dışında yetenek konusundaki eksiklikler, vasıflı personel yetersizliği ve

asgari ücret tutarı öne çıkmaktadır. Genç kuşağın iş alanında dâhil edilmesi adına gerekli olan yetenek ve tecrübenin bulunmadığı düşünülmektedir (Çetinkaya, 2008:45-54).

İşsizlik konusunda maddi ve toplumsal yöndeki dönüşlere bakıldığında, kişilerin direkt etki altında kaldığı ve makro etkilerden hareketle işsiz kesimin hem toplumsal hem de psikolojik bakımdan sorunlar yaşadığı görülmektedir.

Çizel (2011), işsizliğin kişisel etkileri ve işsizlik evresinde meydana gelen maddi sorunların sağlık ve yaşam kalitesini olumsuz etkilediği, bireyin özgüveni konusunda gerilemeye neden olduğu düşünülmektedir. Antalya’da İŞKUR kaydı bulunan basit rastlantısal örneklem aracılığı ile belirlenen 610 işsiz bireye karşılıklı konuşma çerçevesinde bir anket uygulaması yürütülmüştür. Elde edilen bulgulara bakıldığında, işsiz geçen süreç zarfında erkek işgücünün kadınlara oranla daha yoğun maddi problem ve daha çok psikolojik rahatsızlıkla karşılaştıkları, maddi sorunların erkeklerin psikolojik açıdan büyük oranda olumsuz etkilere sebep olduğu gibi konular öne çıkmaktadır. Türk aile yapısının ve genel sosyal değerlerin göz önünde bulundurulması sonucunda cinsiyete dayalı farklı roller bulunması nedeni ile kadınlar ve erkekler arasında işsizlik değişken etkiler bırakmaktadır (Çizel vd., 2011:26-36).

İşsizlikle ilgili psikososyal dönüşleri saptamayı hedefleyen Yüksel (2003), hedef olarak cinsiyet kapsamında psikolojik ve sosyal düzeyde sonuçları saptamayı, işsizliğin neden olabileceği depresyon düzeyinin demografik yapısını, maddi ve zihinsel olaylara göre değişkenlik durumunun tespitini öngörmektedir. Ankara’da bulunan 182 işsizle karşılıklı görüşmeye dayalı anket sonucunda, işsiz kalınan süreçte meydana gelen toplumsal, maddi, fiziksel ve psikolojik sebeplerden dolayı, işsiz kesimin zorlu şartlar altında hayatlarını idame ettirdikleri, yoğunlukla depresyon yaşandığı, erkek işsiz kitlenin kadınlara göre daha fazla olumsuz etkilendiği sonucuna ulaşmıştır. İşsizliğin devam ettiği süreçte, bireysel ve içinde bulunulan toplumun tutumlarından dolayı, işsizlikle karşılaşan erkeklerin kadınlara göre daha ağır buhran yaşadığı, bundan dolayı erkek işsiz kitlenin sosyal yapıya karşı nefret taşıdığı düşünülmektedir. Elde edilen bulguların aile çerçevesinde de olumsuzluklara neden oldukları saptanarak, ailesinin ihtiyaçlarını karşılayamayan erkek imajının yıkıcı etkileri erkek odaklı aile geçimi

algısını ortaya koymaktadır. Ayrıca %47 oranında anket katılımcısının da sonraki dönemlere yönelik umut taşımadıkları da tespit edilmiştir (Yüksel, 2003:21-34).

Bayar (2014), Türkiye ekonomisinde 2000- 2013 arasında 3 aylık veri kullanarak ihracat, doğrudan sermaye yatırımı ve ekonomik büyüme ile işsizlik arasında ilişkiyi incelemiştir. Granger nedensellik analiz ile arasındaki ilişkiye açıklamaya çalışmıştır. Doğrudan sermaye ile işsizlik arasında pozitif, ekonomik büyüme ve ihracat ile işsizlik arasında negatif ilişki olduğunu göstermiştir.

Clark ve Summers (1982), genç kuşak işsiz kesimin hareketlerini ele alarak, 1976 yılında dört aylık periyotta takip edilen işsiz kesimin, istihdama dâhil olanların oranını saptamayı hedeflemektedir. Edinilen veriler, genç işgücünün öne çıkan dinamik yapısının genel işsizlik düzeyi ile paralel ilerlediği sonucunu doğurmaktadır. Bunlarla beraber, gelen talebin genç kuşağın istihdama yönelik beklentileri ve sektöre bağlı tecrübeleri doğrultusunda önemli bir etkisi bulunduğu gibi sonuçlar da gündeme taşınmaktadır Koley ve Saget (2005), 10 adet Güney ve Doğu Avrupa ülkesi için araştırma yapmıştır. Anketlerle varılan sonuçlar ışığında, genç işsizlik düzeyinin AB ortalama seviyesinin 2,5 kat üzerinde olduğu ve erişkin işsizlik düzeyinden ise 3 kat daha fazla olduğu saptanmaktadır. Ayrıca kalite bakımından düşük seviyeli istihdam seviyesi de gençlere göre genç kuşağın da üzerinde olmaktadır. Yine sonuçlara bakıldığında, genç istihdam miktarının iş sahasına geçişinde problem yaşanması sonucunda fakirlik düzeyi artarak kayıt dışı istihdamın da öne çıkması kaçınılmaz olmaktadır Genç işgücünde meydana gelen sorunlar genellikle yetenek, teşvik ve deneyim anlamında yetersizlikler olarak görülmekte ve bu alanda etkin sistemin bulunmamasından kaynaklanmaktadır.

Akhtar ve Shannaz (2006), Pakistan mali yapısında 1991 -2004 dönemini kapsayan süreçte genç işsizliğin sebeplerinin makro ve mikro düzeyde incelendiği bir çalışmayı hayata geçirmiştir. Uygulanan incelemede mikro seviyedeki nedenler için probit yöntemi kullanılırken, makro düzeyde ise zaman serisi kullanılmaktadır. Çalışma ile ulaşılan sonuçlara bakıldığında iktisadi gelişim genç işsizliği olumsuz ve anlamlı düzeyde etki altına almamaktadır. Ayrıca kamuda gerçekleştirilen yatırımların özel sektöre göre genç işsizlik düzeyinin gerilemesinde çok daha ön planda olduğu düşünülmektedir.

Sayın (2012) , Türkiye’de 1988-2010 yıllar arasında genç işsizlik ile büyümenin etkisini incelemiş. Arasındaki ilişkiyi Vektör Otoregresif (VAR) model uygulayarak sonucunda büyümenin genç işsizliği üzerinde en çok etki eden değişken olduğuna sonucuna varılmıştır.

Verick (2009), mali krizlerin genç işsizliğe yönelik etkisi ekonomik krizlerin neden olduğu genç işsiz kitle üzerindeki etkileri, Reinhart ve Rogoff (2008) aracılığı ile 5 büyük ölçekli kriz bağlamında değerlendiren Norveç, Finlandiya, İsveç ve Japonya kapsamındaki geniş kapsamlı ekonomik krizlerin oluşması halinde oluşumundan önce olarak iki düzeyde ele almaktadır. Mali anlamda yıkıcı bir etkinin sonrasında söz konusu ülkelerin mali yapılarında durağan bir süreç yaşanmasından dolayı uzun vadede büyük bir gerilemenin görüldüğü bildirilmektedir. Bunlar birlikte 1990 döneminde Meksika ve Türkiye kapsamında görülen krizler, farklı coğrafi alanlardaki tecrübelerle dair bilgi elde etmek için yorumlanmaktadır. Avrupa’da yer alan ülkelerin genellikle Avustralya, Kanada ve Amerika Birleşik Devletleri’nin kriz oluşumu ile birlikte bugüne değin genç yaş grubunda bulunan cinsiyete yönelik işsizlik düzeyindeki farklılıklar da ele alınmaktadır. Elde edilen bulgulara mali krizlerin iktisadi yapının tekrar gelişmesinin ardından uzun vadede genç kitleyi negatif yönde etkilemektedir. Genellikle inşaat alanında olası kriz koşullarından ağır düzeyde etkilenen iş koşullarında genç erkek düzeyinin artış gösterdiği ifade edilmektedir. Bunların yanında, siyasal kanun koyucuların genç kesimi olabildiğine işgücüne dâhil etmesini hedefleyen kriz önlemlerinin geliştirilmesi ve iş alanına yeni geçiş yapanlara ve görevden alınanlara istihdam sağlanması konusunda iktisadi yapının gelişeceği düşünülmektedir.

Arpaia ve Curci (2010), AB kapsamında 2008 – 2009 dönemi itibari ile yaşanan iktisadi durağanlığın ardından istihdam, işsizlik seviyesi, çalışma koşulları ve ödenen bedel paralelinde sektörün yapılandırılması gibi konular gündeme taşınmaktadır. Bunlar birlikte yetersiz vasfa sahip olan, tecrübe ve iş sözleşmesi bulunmayan kesiminde bu alanda büyük ölçüde etki altında kaldıkları ve genç işsiz düzeyinin gün geçtikçe yükseldiği gibi veriler elde edilmektedir.

Perugini ve Signorelli (2010), 26 adet AB ülkesinde bulunan 248 bölge ile birliğin doğu ve batı şeklinde farklı düzeylerde ele alınması ile 1999 – 2006 sürecindeki genç işsizlik konusunu içeren bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Kapsamda Ekonometrik metot

olarak, söz konusu oranın sebeplerinin belirlenmesi adına dinamik mekân odaklı panel yönetimi kullanılmaktadır. AB kapsamındaki işsizlik seviyesinin genellikle genç nesil bağlamında yükseldiği saptanarak, cinsiyete dayalı genç işsizlik verilerinde farklılık kaydedilmektedir. Meslek edinebilmek adına batı konumunda bulunan bireylerin genç erkek oranındaki işsizlik kapmasında negatif yönde bağlantı kurulurken, doğu batı konumundaki kadın işsizlik oranında pozitif sonuç elde edilmektedir. Ücretlendirme konusunun da genç işsizliğin giderilmesi konusundaki önemi de ortaya çıkmaktadır.

Bell ve Blanchflower (2011) çalışmalarında, 2008-2009 döneminde meydana gelen ve büyük ölçekli bir durgunluğa neden olan ekonomik krizin sonucunda, AB bünyesinde bulunan 27 ülkedeki genç istihdamı ele almışlardır. Çalışmada, 2008-2010 dönemindeki mikro düzeyli bilgiler ve genç işsizliğe yönelik edinilen veriler aracılığıyla probit metot ile söz konusu ülkelerdeki işsizlik gelişimi irdelenmektedir. Bu yolla edinilen bilgiler ışığında, genç kesimin kişisel ve toplumsal düzeydeki giderlerinin sonraki evrelere aktarılması halinde işsizlik stratejilerinin ve genel durumun belirsiz olduğu ve işgücü kapsamında yer alabilmek adına güçlükleri aşmak adına devlet politikasının gerekliliğine yönelik kanı oluşmaktadır. Ayrıca Baltık ülkeleri bünyesinde yer alan İrlanda, Yunanistan, Slovakya ve İspanya'nın önde geldiği inşaat alanındaki büyük ölçekli etkilerle karşılaşan kesimin de genç işsizliğe etki ettiği ifade edilmektedir.

Kabaklarlı ve Gür (2011), Türkiye kapsamında meydana gelen genç işsizlik probleminin iktisadi unsurlarını 2005-2010 sürecini kapsayan periyodik olarak aylık sistemde edinilen bilgiler doğrultusunda, Johansen Eşbütünleşme analizinden yararlanarak ele almaktadır. Ulaşılan sonuç söz konusu oranın reel GSYH, gerçek yatırım, etkinlik, enflasyon vb. değişkenler bağlamında uzun dönem ilişki elde edilememiştir. Elde edilen ilişkiler uzun dönemde, enflasyon, büyük ölçüde genç işsizlik düzeyinde etki etmektedir. Ayrıca Philips teorisinin Türkiye'de geçerli olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. GSYH konusunda gelişime yönelik genç işsizlik düzeyinin gerilediği ve iş gücü bakımından kişi başı gerçek yatırımların yükselmesi konusunda da genç işsizlik seviyesinin yükseldiği ifade edilmektedir.

Choudhry, Marelli ve Signorelli (2012), 1980-2005 sürecinde yaşanan mali krizlerin doğrultusunda genç işsizliğe dair etkilerin 75 ülke dâhilinde ele alındığı durağan etkiler panel analizi aracılığı ile ele alındığı ifade edilmektedir. Gerçekleştirilen çalışmada,

Arellano Bond dinamik veri analizi kullanılarak, genç işsizlik kapsamında GSYH, enflasyon, direkt yabancı yatırım, kriz etkisi gibi unsurlar analizde göz önünde bulundurulmaktadır. Ulaşılan sonuç uyarınca, mali krizlerin genç işsizlik kapsamındaki etkisi anlamlı ve olumlu etki içererek, toplam işsizlik miktarına göre genç işsizlik açısından etken oluşturmaktadır. Ayrıca oluşan krizlerden dolayı 5 yıllık süreç zarfında yoğun yaşanan ikinci ve üçüncü yıllara yönelik etkiler söz konusu olmaktadır. Yürütülen çalışma da GSYH ile enflasyon değişkeni genç işsizlik bakımından olumsuz ve anlamlı etki yaratmaktadır.

Demidova ve Signorelli (2012), 2000-2009 zaman zarfında 75 adet Rus bölgesi adına genç işsizlik konusundaki etkenleri panel veri analizi ile çalışılmıştır. Çalışma sonucunda ulaşılan verilere bakıldığında, bölgesel gelişmişlik seviyesinin yükselmesi ile genç işsizlik konusunun da değişkenlik alanında gelişme kaydedildiği ifade edilmektedir. Bunlarla birlikte konumun demografik nitelikleri ve göç halinden dolayı genç ve toplam işsizlik düzeyinin de etkilendiği bilinmektedir. Bölgesel ticari boşluklarda genç işsizlik doğrudan etki altında kalmaktadır.

Bayraktar ve İncekara (2003), Türkiye’de yer alan genç işsizlik konusunu ve genel profili ele alarak, büyük oranda genç nüfusun bulunmasından dolayı, işgücü stratejileri göz önünde bulundurularak, mesleğe dayalı eğitim, işgücü danışmanlığına dair sunulan hizmetler ve girişimcilik eylemlerinin desteklenmesi gerekliliğine yönelmek gerektiği ve bu durumda pozitif gelişmeler yaşanabileceğini ifade etmektedir.

Günaydın ve Çetin (2015), Türkiye mali yapısı kapsamında 1988-2013 sürecinde genç kesimin işsizliğine dair ARDL sınır testinden yararlanılarak Granger nedensellik testini de kullanmıştır. Elde edilen bulgular ışığında, uzun dönemde bireysel reel gelir, ticari açık, yabancı sermaye, gibi değişkenler ile negatif ve anlamlı ilişki saptanmaktadır. Uzun vadede direkt olarak yabancı sermayeye yönelik iki taraflı nedenselliğe rastlanırken, bireysel reel gelir, enflasyon ve ticari açık tek taraflı nedensellik etkisi yaratmaktadır.

Eriki (2016), Türkiye’de genç kesimin düşük gelir yapısına etken olan eğitim ve iş hayatı odağında yürütülen incelemede, detayları ile genç işsizliği irdelemektedir. Araştırma kapsamında Türkiye’de eğitim sistemi ve istihdam sektörünün gereksinimlerinin bağdaşmadığından dolayı genç kesimin işsizliğe maruz kaldığı

düşünülmektedir. Türkiye’de gençlerin ortalama üçte bir oranında geçici görevler aldığı ve görev sonunda işsizlikle baş başa kaldıkları ifade edilmektedir. Ayrıca sektörün yeterli düzeyde iş alanı oluşturmaması nedeni ile genç kesimin düzgün iş özelliklerinden uzak kalarak iş bulmaları halinde bile bir müddet sonra yeniden işsizliğe maruz kaldıkları ifade edilmektedir.

Coşan, Şahin ve Yörübulut (2017), Türkiye, Güney Avrupa bağlamında genç işsizliği ele alarak, İspanya, Yunanistan, İtalya ve Portekiz kapsamında araştırma gerçekleştirmiştir. Yapılan araştırmada genç işsizlik düzeyinin genellikle ülke yapısındaki eğitim sisteminin zor olması, bu alanda sorunların yaşanması gibi etkenler doğrultusunda geliştiği ifade edilmektedir. Ayrıca bu ülkelerde mesleğe dayalı uygulamaların ve girişimcilik eylemlerinin işsizliğin giderilmesi adına kullanıldığı buna karşın yine de bu alanda artış yaşandığı belirtilmiştir.

Ho ve Iyke (2018) Phillips eğrisi bilindiği üzere fiyat artışı ve işsizlik arasında olan ilişkinin negatif olduğunu göstermektedir. Bu çalışma 11 avro bölgesinde Ocak 1999 ile Şubat 2017 dönemleri kapsayacak şekilde olan veriler ile yapılmıştır. Aynı zaman da bu bölge kapsamında doğrusallığı varsayarak, hem kısa hem uzun vadeli olarak değerlendirmeler yapılmıştır. Bu kapsamda Phillips eğrisinin doğru eşit değerler belirlenmesi ile birlikte çok güçlü olabileceği ortaya çıkmıştır. Bu değerler işsizlikte %5 ile %6,54 eşit olarak belirlenmiştir. Bu eşikler göz önüne alındığında Phillips eğrisi kullanıldığında enflasyon ve işsizlik arası ilişkinin yalnız işsizliğin %5’in altında olduğu durumlar için negatif olduğu tespit edilmiştir. İşsizlik seviyesi %5 ile %6,54 arasında ise bu ikili arasında pozitif ilişki olduğu, seviyenin %6,54’den yukarıda olduğu zamanlarda ise aralarında herhangi bir ilişki olmadığı görülmüştür.

Condur ve Şimsir (2017), 1991-2016 sürecinde Türkiye’de eğitim giderleri ve iktisadi gelişimle birlikte genç işsizliğin karşılıklı bağlantısını EKK metodu ile ele almaktadır. Elde edilen bulgular ışığında, eğitim giderlerinin GSYH kapsamındaki oranının yükselmesinden dolayı genç işsizlik seviyesinin arttığı ancak GSYH gelişimi sonucunda işsizlik düzeyinin gerilediği belirtilmektedir.

Günel ve Tunca (2017), TÜİK 2015 senesinde Hane Halkı İşgücü İstatistikleri aracılığı ile Düzey 2 İBBS’ndan yararlanarak, Türkiye’de oluşan genç işsizliğin mekânsal regresyon analizi kullanılan araştırmış, demografik ve iktisadi etkilerin saptanmasıyla

birlikte, mekânsal etkileşim üzerinde de durulmuştur. Ulaşılan sonuçlara bakıldığında, minimum istihdama dahil olma düzeyi, genellikle doğu ve kuzeydoğu kesiminde meydana gelirken, optimum seviye ise İzmir ve Edirne başta olmak üzere batı kesiminde meydana gelmektedir. Aynı şekilde optimum işsizlik seviyesi TRC3 konumunda meydana gelmektedir.

Uysal ve Erdoğan (2003), Phillips'in yapmış olduğu ve sonucu negatif olarak bulduğu ücretteki değişim oranları ve işsizlik oranı arası ilişkiyi Türkiye için 2 dönem olarak incelemişlerdir. İlk olarak 1980'ler den 90'lara kadar olan ilk dönem, bu dönem yapılan analiz çalışmaları sonucunda ikili arasında pozitif bir ilişkiye rastlanmıştır. İşsizliği azaltmak uygulanan politikalar ile birlikte enflasyon oranlarında aşağı yönde bir hareket olmuştur. 2. Dönem de ise 1990 ile 2002 yılları arasında ki verileri analiz edilmiştir. Bu analiz sonuçlarında ise enflasyon ve işsizlik arasında negatif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bu dönemde işsizliği azaltmak için uygulanan politikaların enflasyon oranlarının yukarı doğru ivmelenmesine sebep olmuştur. Bunun ile birlikte bu iki dönem (1980-2002) birlikte analiz edildiğinde Phillips eğrisini destekleyici şekilde negatif bir ilişki gözlemlenmiştir.

4. BÖLÜM

BULGULAR

2005-2020 yıllarını kapsayan ve aylık düzeyde alınan Genç İşsizlik ile Genç İstihdam oranları TÜİK'ten elde edilmiştir. Sanayi Üretim Endeksi, İşsizlik ve İstihdam verileri ise TCMB'nin resmi sitelerinden alınmıştır. Söz konusu verilerin analizinde Eviews 10 paket programından yararlanılmıştır. İlk olarak değişkenlerin logaritması alınarak trenden ve mevsimsellikten arındırılan birim kök Augmented Dickey–Fuller, Phillips-Perron ve Kwiatkowski-Phillips-Schmidt-Shin birim kök testleri ile değişkenlerin durağanlığı test edilmiştir. Değişkenlerin durağan hale gelmesi için birinci dereceden farklar alınmış ve bunun sonucunda değişkenler durağan hale gelmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkinin sebep ve sonuçlarını ortaya çıkarmak için Granger Nedensellik testi uygulanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve derecesi VAR testi ile incelenmiştir. Toplam varyansın yüzde kaçının diğer değişkenler tarafından açıklandığını belirleyebilmek için Varyans Ayrıştırması yöntemi uygulanmıştır. Bir standart sapmalılık şok için genç işsizlik değişkeninin verdiği tepki etki-tepki fonksiyonları ile ölçülmüştür. Bu dönemlere ait değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisi ortaya çıkarılarak, değişkenler için VAR analizi kullanılmıştır.

Tablo 1. Birim Kök Testi

Değişkenler	ADF Test Sonuçları		PP Test Sonuçları		KPSS Test Sonuçları	
	Seviye	I Fark	Seviye	I Fark	Seviye	I Fark
Genç İşsizlik	-2.658093	-4.652060***	-2.136667	-9.568391***	0.209464	0.042003**
Genç İstihdam	-2.101124	-8.583653***	-2.209540	-10.75457***	0.186391	0.101069**
İşsizlik	-3.378292	-3.994376**	-2.097378	-8.812538***	0.148403	0.049949**
İstihdam	-1.774668	-6.703422***	-1.262047	-10.19093***	0.180065	0.148928**
Sanayi Üretim End.	-2.148669	-15.34576***	-7.800348	-35.31163***	0.122250	0.050176*

***0,01, ** 0,05 ve * 0,10 anlamlılık düzeylerini göstermektedir

Tüm seriler, birinci farklarından durağan hale gelmektedir. ADF, PP ve KPSS hesaplanan test istatistikleri MacKinnon (1991) tarafından önerilen 0.05 anlamlılık düzeyindeki kritik değerlerden küçüktür. Bundan dolayı seriler birim kök içermemektedir. Değişkenlerimize tek tek Vectör Otoregrasif VAR modeli kurarak, seriler arasındaki vektörel ilişkisi Sims (1980) tarafından tahmin edilmiştir.

İlk olarak genç işsizlik değişkeni ve sanayi üretim endeksi değişkeni arasındaki ilişki incelenmiş ve aşağıdaki denklem kurularak analize başlanmıştır.

$$\text{Genç işsizlik} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{Sanayi Üretim Endeksi} + \varepsilon$$

Tablo 2. Genç İşsizlik Sanayi Üretim Endeksin VAR Modelin Gecikme Uzunluğunun Seçimi

Geçikme uzunluğu	LR	FPE	AIC	SIC	HQ
0	NA	3.89e-06	-6.781.495	-6.744.750	-6.766.586
1	143.4380	1.74e-06	-7.588.509	-7.478.275	-7.543.781
2	21.45949	1.60e-06	-7.671.000	-7.487.277	-7.596.453
3	19.85584	1.48e-06	-7.745.288	-7.488.076	-7.640.922
4	20.37474*	1.37e-06*	-7.824275*	-7.493573*	-7.690090*
5	6.913867	1.38e-06	-7.820.703	-7.416.512	-7.656.699
6	6.979657	1.38e-06	-7.818.094	-7.340.414	-7.624.272
7	5.156632	1.40e-06	-7.804.366	-7.253.197	-7.580.725
8	1.060342	1.46e-06	-7.764.467	-7.139.809	-7.511.008

* : Uygun gecikme uzunluğu

Son kestirim hatası (FPE), Schwarz bilgi kriteri (SIC), Hannan-Quinn bilgi kriteri (HQ) istatistikleri, ardışık modifiye edilmiş LR test istatistiği ve Akaike bilgi kriteri (AIC) gecikme uzunluğu 4 olarak önerilmiştir. Bundan dolayı modelin gecikme uzunluğu 4 olarak belirlenmiştir.

Tablo 3. Genç işsizlik, sanayi üretim endeksinin VAR(4) modelin tahmin sonuçları

	GENÇ İŞSİZLİK	SAN.ÜRETİM END
	0.326741	-0.338819
$GENÇ İŞSİZLİK_{t-1}$	(0.07360)	(0.12939)
	0.090690	-0.122355
$GENÇ İŞSİZLİK_{t-2}$	(0.07295)	(0.12826)
	-0.393224	0.001045
$GENÇ İŞSİZLİK_{t-3}$	(0.07196)	(0.12651)
	0.284018	-0.068236
$GENÇ İŞSİZLİK_{t-4}$	(0.07188)	(0.12637)
	-0.177211	-0.913978
$SAN. ÜRETİM END_{t-1}$	(0.04438)	(0.07802)
	-0.231784	-0.328499
$SAN. ÜRETİM END_{t-2}$	(0.06244)	(0.10978)

$SAN. \ddot{U}RET\ddot{I}M\ END_{t-3}$	-0.160271 (0.06395)	-0.073629 (0.11242)
$SAN. \ddot{U}RET\ddot{I}M\ END_{t-4}$	-0.086446 (0.04598)	-0.027116 (0.08083)
R^2	0.341034	0.549561
F	10.73874	25.31614
AIC	-4.484.708	-3.356.226
SC	-4.321.947	-3.193.465

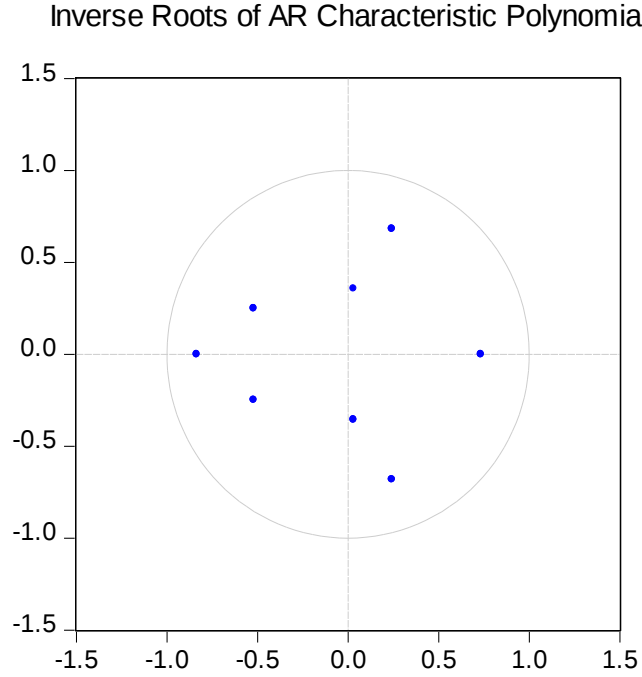
*: .10 yanılma düzeyinde anlamlı; **: .05 yanılma düzeyinde anlamlı; ***: .01 yanılma düzeyinde anlamlı

Tablo 3’de 2 denklem için tahmin edilen katsayılar görülmektedir. Sanayi değişkeninde meydana gelen %1’lik artış, genç işsizlikte bir dönemden sonra ($G_{İŞ_{t-1}}$) %0.177211 azalışa, iki dönem sonra ($G_{İŞ_{t-2}}$) %0.231784 azalışa ve dört dönem sonra ise ($G_{İŞ_{t-4}}$) %0.086446 oranında azalışa neden olmaktadır.

Tablo 4. Genç İşsizlik, Sanayi Üretim Endeksinin Serisel Korelasyon İçin LM Testi

Geçikme uzunluğu	LM	P değeri
1	6.947754	0.1387
2	14.64851	0.0664
3	19.88356	0.0694
4	20.86941	0.1838
5	21.43452	0.3724
6	24.08554	0.4573
7	29.29704	0.3985
8	41.30474	0.1264

Tahmin edilen VAR(4) modelinin kalıntılarında bir serisel korelasyon olup olmadığı Lagrange çarpanı (LM) testi ile test edilmiştir. 8 gecikmeye kadar kalıntılar arasında herhangi bir serisel korelasyona rastlanmamıştır (tüm gecikmeler için $p > 0.05$)



Şekil 1. Genç işsizlik ve sanayi üretim endeksinin VAR modelinin istikrar grafiği

Tahmin edilen VAR(4) modelinin istikrar koşullarını sağladığı görülmektedir. Otoregresif karakteristik polinomunun ters kökleri birim çember içerisinde dağılmaktadır.

Tablo 5. Genç İşsizlik, Sanayi Üretim Endeksinin VAR/Granger Nedensellik Analizi Sonuçları

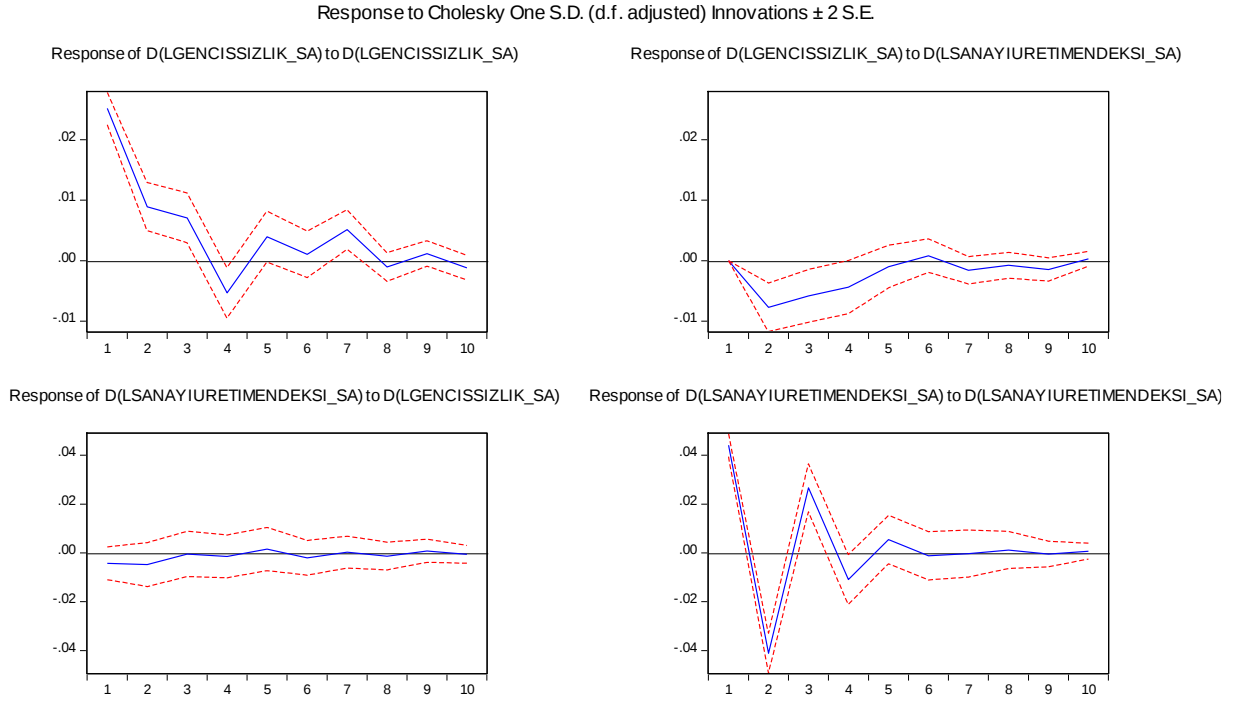
Bağımlı değişken : GENÇ İŞSİZLİK	Ki- kare	sd	p-değeri
SAN.ÜRETİM END.	19.54160	4	0.0006
Bağımlı değişken : SAN.ÜRETİM	Ki- kare	sd	p-değeri
END.			
GENÇ İŞSİZLİK	10.18172	4	0.0375

H_0 Hipotezi: Sanayi üretim endeksi değişkeni genç işsizlik değişkeni etkilemiyor veya nedeni değildir.

H_1 Hipotezi: Sanayi üretim endeksi değişkeni genç işsizlik değişkeni etkiliyor veya nedenidir.

Tablo 5'e göre sanayi üretim endeks değişkeni genç işsizlik değişkeninin ($p=0.0006<0.05$) granger nedenidir. Genç işsizlik değişkeni de sanayi değişkeninin

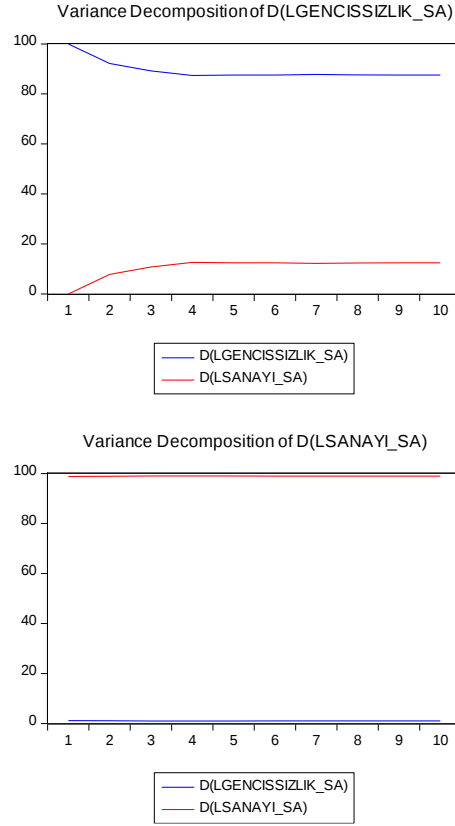
granger nedenidir ($p=0.0375<0.05$). Böylece sanayi değişkeni ve genç işsizlik değişkenleri arasında çift yönlü bir nedensellik ilişkisi bulunmaktadır.



Şekil 2. Genç işsizlik ve sanayi üretim endeksi etkisi-tepki grafiği

Genç işsizlikte meydana gelen bir standart sapmalık şok kendisini üçüncü döneme kadar pozitif etkilemektedir. Dördüncü dönem negatif ve beşinci dönem tekrar pozitif olan etki, yedinci döneme kadar etkisini devam ettirmektedir. Yedinci dönem sonra etkisini azalarak sönümlenmeye başlamaktadır. Genç işsizlikte meydana gelen bir standart sapmalık şok, sanayi üretim endeksini üçüncü periyoda kadar negatif etkilemektedir. Üçüncü periyottan sonra ise etki azalarak sönümlenmeye başlamaktadır. Sanayi üretim endeksinde meydana gelen bir standart sapmalık şok, genç işsizliği beşinci döneme kadar pozitif etkilemektedir. Beşinci dönemden sonra ise etki azalarak sönümlenmeye başlamaktadır. Sanayi üretim endeksinde meydana gelen bir standart sapmalık şok, kendisini birinci dönem pozitif ikinci dönem negatif etkilemektedir. Üçüncü dönem pozitif olan etki, dördüncü dönem tekrar negatif olup azalmaya başlamaktadır. Dördüncü dönemden sonra ise etki sönümlenmeye başlamaktadır.

Variance Decomposition using Cholesky (d.f. adjusted) Factors



Şekil 3. Genç işsizliğe ve sanayi üretim endekse ait varyans ayrıştırma grafiği

Genç işsizlik varyansında meydana gelen bir şokun dördüncü dönemden incelediğimizde neredeyse %88'i tamamen kendisinden, %12'si ise sanayi üretim endeksinden meydana gelmektedir. Sanayi üretim endeksi varyansında meydana gelen bir şokun neredeyse %99'u tamamen kendisinden, %1'i ise genç işsizlikten meydana gelmektedir.

$$\text{Genç istihdam} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{Sanayi Üretim Endeksi} + \varepsilon$$

Tablo 6. Genç İstihdam ve Sanayi Üretim Endeksinin VAR Modelinin Gecikme Uzunluğunun Seçimi

Geçikme uzunluğu	LR	FPE	AIC	SIC	HQ
0	NA	5.99e-07	-8.652.829	-8.616.084	-8.637.919
1	134.2293	2.82e-07	-9.405.029	-9.294.795	-9.360.301
2	22.87284	2.58e-07	-9.496.034	-9.312311*	-9.421487*
3	11.23024*	2.52e-07*	-9.517727*	-9.260.515	-9.413.361
4	6.462255	2.54e-07	-9.510.834	-9.180.133	-9.376.649
5	7.443873	2.54e-07	-9.510.575	-9.106.384	-9.346.571

6	1.571822	2.64e-07	-9.473.739	-8.996.059	-9.279.917
7	2.666560	2.72e-07	-9.444.049	-8.892.880	-9.220.408
8	2.452640	2.80e-07	-9.413.191	-8.788.533	-9.159.732

* : Uygun gecikme uzunluğu

Tablo 6’da görüldüğü gibi Schwarz bilgi kriteri (SIC), Hannan-Quinn bilgi kriteri (HQ) istatistikleri uygun gecikme uzunluğu 2 olarak önerilmiştir. Son kestirim hatası (FPE), ardışık modifiye edilmiş LR test istatistiği ve Akaike bilgi kriteri (AIC) ise 3 olarak önerilmiştir. Bundan dolayı modelin gecikme uzunluğu 3 olarak belirlenmekte ve VAR(3) modelin tahmin sonuçları Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7. Genç İstihdam, Sanayi Üretim Endeksinin VAR(3) Modelin Tahmin Sonuçları

	GENÇ İSTİHDAM	SAN.ÜRETİM END.
$GENÇ İSTİHDAM_{t-1}$	0.159037 (0.07579)	0.761787 (0.30406)
$GENÇ İSTİHDAM_{t-2}$	0.094227 (0.07605)	-0.269105 (0.30513)
$GENÇ İSTİHDAM_{t-3}$	-0.236918 (0.07277)	0.095202 (0.29195)
$SAN. ÜRETİM END._{t-1}$	0.060924 (0.01951)	-0.883694 (0.07827)
$SAN. ÜRETİM END._{t-2}$	0.048606 (0.02648)	-0.271298 (0.10625)
$SAN. ÜRETİM END._{t-3}$	0.006813 (0.02009)	0.003657 (0.08059)
R^2	0.155618	0.539420
F	5.191054	32.98811
AIC	-6.141380	-3.362737
SC	-6.015281	-3.236638

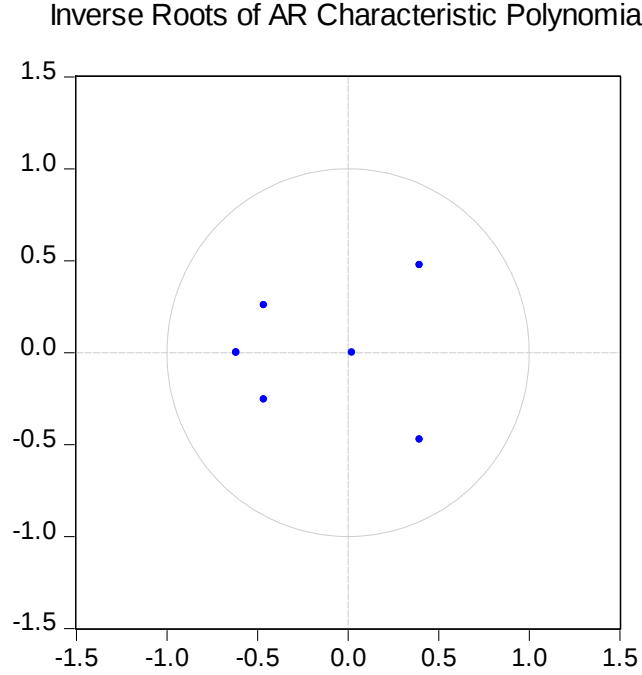
*: .10 yanılma düzeyinde anlamlı; **: .05 yanılma düzeyinde anlamlı; ***: .01 yanılma düzeyinde anlamlı

Sanayi üretim endeks değişkeninde %1’lik artış, genç istihdamı bir dönem sonra ($G_{İST_{t-1}}$) % 0,060924 oranında, iki dönem sonra ($G_{İST_{t-2}}$) %0,048606 oranında ve üç dönem sonra ise ($G_{İST_{t-3}}$) % 0.006813 oranında artırmaktadır.

Tablo 8. Genç İstihdam, Sanayi Üretim Endeksi Serisel Korelasyon için LM Testi

Geçikme uzunluğu	LM	P değeri
1	1.592291	0.8102
2	7.703034	0.4630
3	14.93940	0.2449
4	17.64913	0.3450
5	20.26928	0.4416
6	21.91657	0.5848
7	25.19862	0.6178
8	27.46460	0.6966

Tahmin edilen VAR(3) modelinin kalıntılarında bir serisel korelasyon olup olmadığı Lagrange çarpanı (LM) testi ile test edilmiştir. 8 gecikmeye kadar kalıntılar arasında herhangi bir serisel korelasyona rastlanmamıştır (tüm gecikmeler için $p > 0.05$).



Şekil 4. Genç İstihdam, Sanayi Üretim Endeksinin VAR Modelinin İstikrar Grafiği

Tahmin edilen VAR(3) modelinin istikrar koşullarını sağladığı görülmektedir.

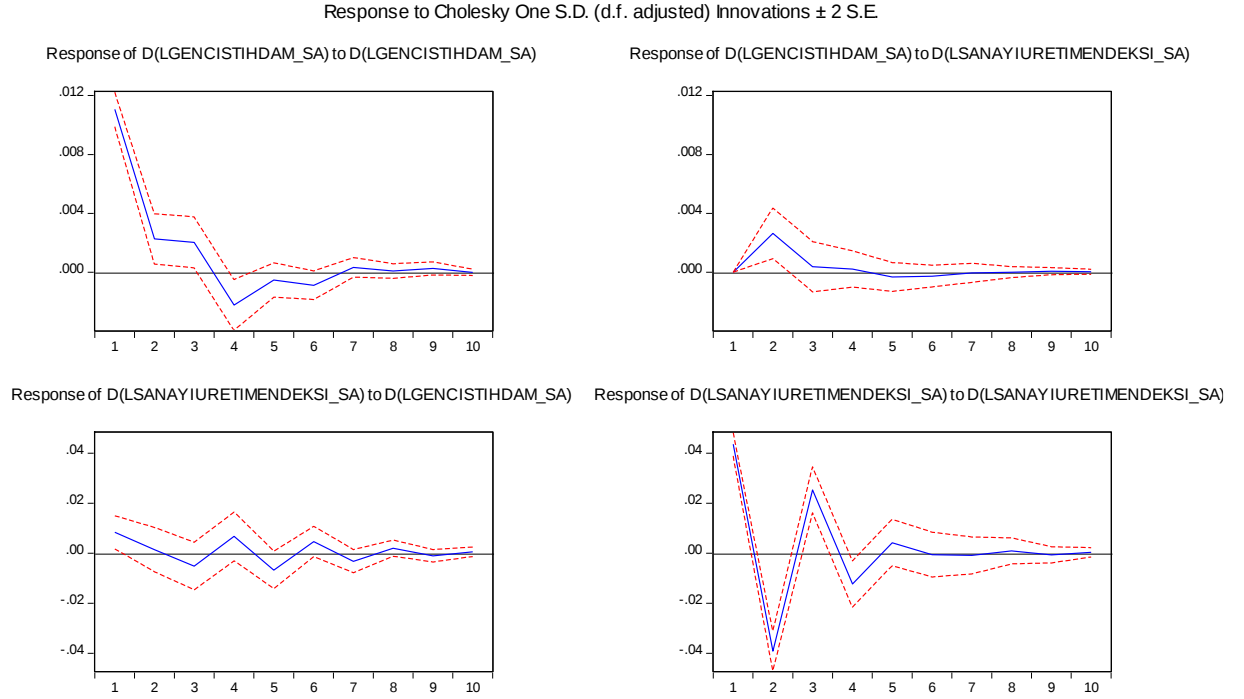
Tablo 9. Genç İstihdam Sanayi Üretim Endeksinin VAR/Granger Nedensellik Analizi Sonuçları

Bağımlı değişken : GENÇ İST	Ki- kare	sd	p-değeri
SAN.ÜRETİM END.	10.12912	3	0.0175
Bağımlı değişken : SAN.ÜRETİM	Ki- kare	sd	p-değeri
END.	6.823566	3	0.0777
GENÇ_İST.			

H_0 Hipotezi: Sanayi üretim endeksi değişkeni genç istihdam değişkeni etkilemiyor veya nedeni değildir.

H_1 Hipotezi: Genç istihdam değişkeni sanayi üretim endeksi değişkeni etkilemiyor veya nedeni değildir.

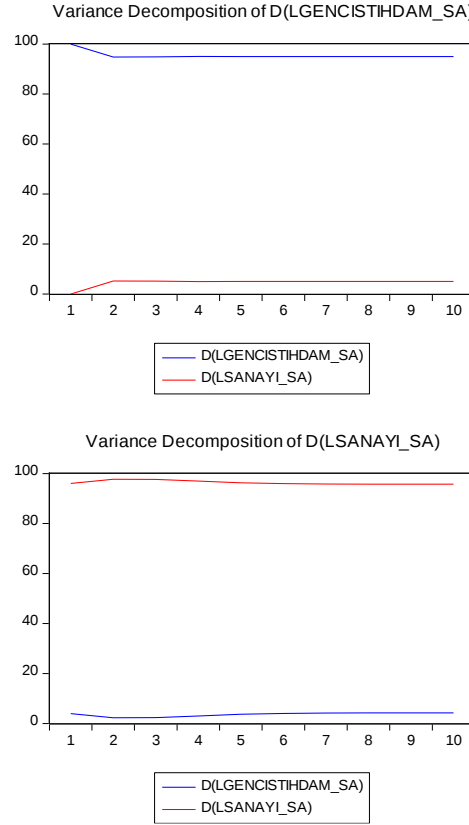
Çıkan sonuçlar 0,05 anlamlılık düzeyine göre yorumlanacaktır. Sanayi üretim endeksi değişkeni, genç istihdam değişkeninin ($p=0.0175<0.05$) granger nedenidir. Genç istihdam değişkeni ise sanayi üretim endeksi değişkeninin ($p=0.0777>0.05$) granger nedeni değildir.



Şekil 5. Genç istihdam ve sanayi üretim endeksi etkisi tepki grafiği

Genç istihdamda meydana gelen bir standart sapmalılık şok, kendisini üçüncü döneme kadar pozitif, dördüncü dönemde ise negatif etkilemektedir. Dördüncü dönemden sonra etki azalarak sönümlenmeye başlamaktadır. Genç istihdamda meydana gelen bir standart sapmalılık şok, sanayi üretim endeksini ikinci döneme kadar pozitif, üçüncü dönem ise negatif etkilemektedir. Dördüncü dönem tekrar pozitif dönen etki, giderek sönümlenmeye başlamaktadır. Sanayi üretim endeksinde meydana gelen bir standart sapmalılık şok, genç istihdamı dördüncü döneme kadar pozitif etkilemektedir. Dördüncü dönem negatif olan etki azalarak sönümlenmeye başlamaktadır. Sanayi üretim endeksinde meydana gelen bir standart sapmalılık şok, kendisini birinci dönemde pozitif, ikinci dönemde ise negatif etkilemektedir. Üçüncü dönem tekrar pozitif dönen etki, dördüncü dönem negatif olup, beşinci dönemde azalarak sönümlenmektedir.

Variance Decomposition using Cholesky (d.f. adjusted) Factors



Şekil 6. Genç istihdam ve sanayi üretim endeksi varyans ayrıştırma grafiği

Genç istihdam varyansında meydana gelen bir şokun neredeyse %95'i tamamen kendisinden, %5'i sanayi üretim endeksinden meydana gelmektedir. Sanayi üretim endeksi varyansında meydana gelen bir şokun ilk üç dönem %97'si kendisinden %3'ü genç istihdamdan, dördüncü dönemden itibaren ise %95'i tamamen kendisinden ve %5'i genç istihdamdan meydana gelmektedir.

$$\text{İşsizlik} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{Sanayi Üretim Endeksi} + \varepsilon$$

Tablo 10. İşsizlik ve Sanayi Üretim Endeksinin VAR Modelinin Gecikme Uzunluğunun Seçimi

Gecikme uzunluğu	LR	FPE	AIC	SIC	HQ
0	NA	2.09e-06	-7.403343	-7.366598	-7.388434
1	173.6609	7.78e-07	-8.390255	-8.280022	-8.345527
2	26.60712	6.95e-07	-8.503756	-8.320033*	-8.429209
3	14.22958	6.68e-07	-8.543738	-8.286525	-8.439372

4	23.51538*	6.05e-07	-8.642111	-8.311409	-8.507926*
5	8.027812	6.03e-07	-8.645501	-8.241310	-8.481498
6	8.406004	6.00e-07*	-8.651920*	-8.174240	-8.458098
7	6.958936	6.01e-07	-8.649745	-8.098576	-8.426104
8	5.620421	6.08e-07	-8.639457	-8.014799	-8.385998

* : Uygun gecikme uzunluğu

Son kestirim hatası (FPE) ve Akaike bilgi kriteri (AIC) bilgi kriteri 6, Schwarz bilgi kriteri (SIC) 3 gecikme, Hannan-Quinn bilgi kriteri (HQ) istatistikleri ve Ardışık modifiye edilmiş LR test istatistiği 4 gecikme uzunluğu önerilmiştir. Böylece VAR(4) ve VAR(6) değerlerine bakarak, uygun olan gecikme uzunluğu 4 olarak belirlenmektedir. VAR(4) modelin tahmin sonuçları aşağıdaki Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 11. İşsizlik ve Sanayi Üretim Endeksi VAR(4) Modelin Tahmin Sonuçları

	İŞSİZLİK	SAN.ÜRETİM END.
	0.380049	-0.700362
$İŞSİZLİK_{t-1}$	(0.07731)	(0.18054)
	0.116434	-0.195030
$İŞSİZLİK_{t-2}$	(0.07691)	(0.19253)
	-0.306427	0.134209
$İŞSİZLİK_{t-3}$	(0.07576)	(0.18967)
	0.339010	0.040775
$İŞSİZLİK_{t-4}$	(0.07134)	(0.17861)
	-0.107760	-0.955063
$SAN. ÜRETİM END._{t-1}$	(0.03103)	(0.07767)
	-0.155052	-0.354666
$SAN. ÜRETİM END._{t-2}$	(0.04355)	(0.10903)
	-0.119618	-0.075616
$SAN. ÜRETİM END._{t-3}$	(0.04430)	(0.11091)
	-0.035887	-0.038910
$SAN. ÜRETİM END._{t-4}$	(0.03225)	(0.08075)
R^2	0.417674	0.592261
F	14.88295	30.14037
AIC	-5.237266	-3.408943
SC	-5.007636	-3.239172

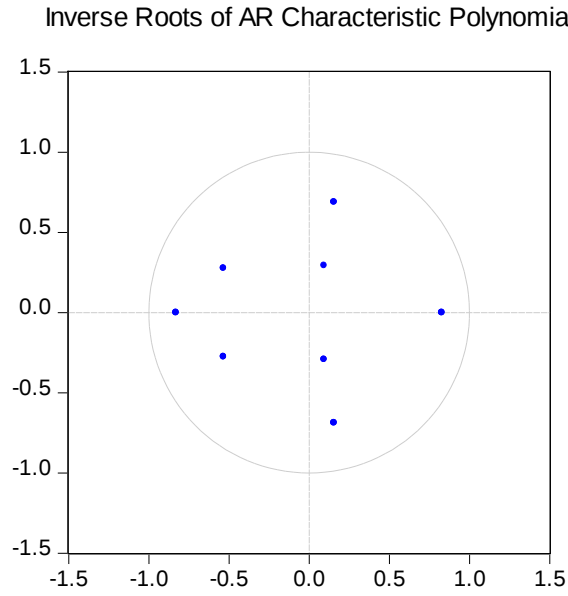
*: .10 yanılma düzeyinde anlamlı; **: .05 yanılma düzeyinde anlamlı; ***: .01 yanılma düzeyinde anlamlı

Sanayi üretim endeksi değişkeninde %1’lik artış, işsizliği bir dönem sonra ($İŞ_{t-1}$) %0.107760 oranında, iki dönem sonra ($İŞ_{t-2}$) %0.155052 oranında, üç dönem sonra %0.119618 ve dört dönem sonra %0.035887 azaltmaktadır.

Tablo 12. İşsizlik ve Sanayi Üretim Endeksi Serisel Korelasyon için LM Testi

Geçikme uzunluğu	LM	P değeri
1	8.990588	0.0613
2	17.72175	0.0234
3	20.32531	0.0612
4	23.47081	0.1019
5	26.69208	0.1444
6	28.87147	0.2256
7	47.30105	0.0129
8	52.38360	0.0131

Tahmin edilen VAR(4) modelinin kalıntılarında bir serisel korelasyon olup olmadığı Lagrange çarpanı (LM) testi ile test edilmiştir.



Şekil 7. İşsizlik sanayi üretim endeksinin VAR modelinin istikrar grafiği

Tahmin edilen VAR(4) modelinin istikrar koşullarını sağladığı görülmektedir. Değişkenlerin hepsinin çemberin içinde olması serimizin durağın olduğunu göstermektedir.

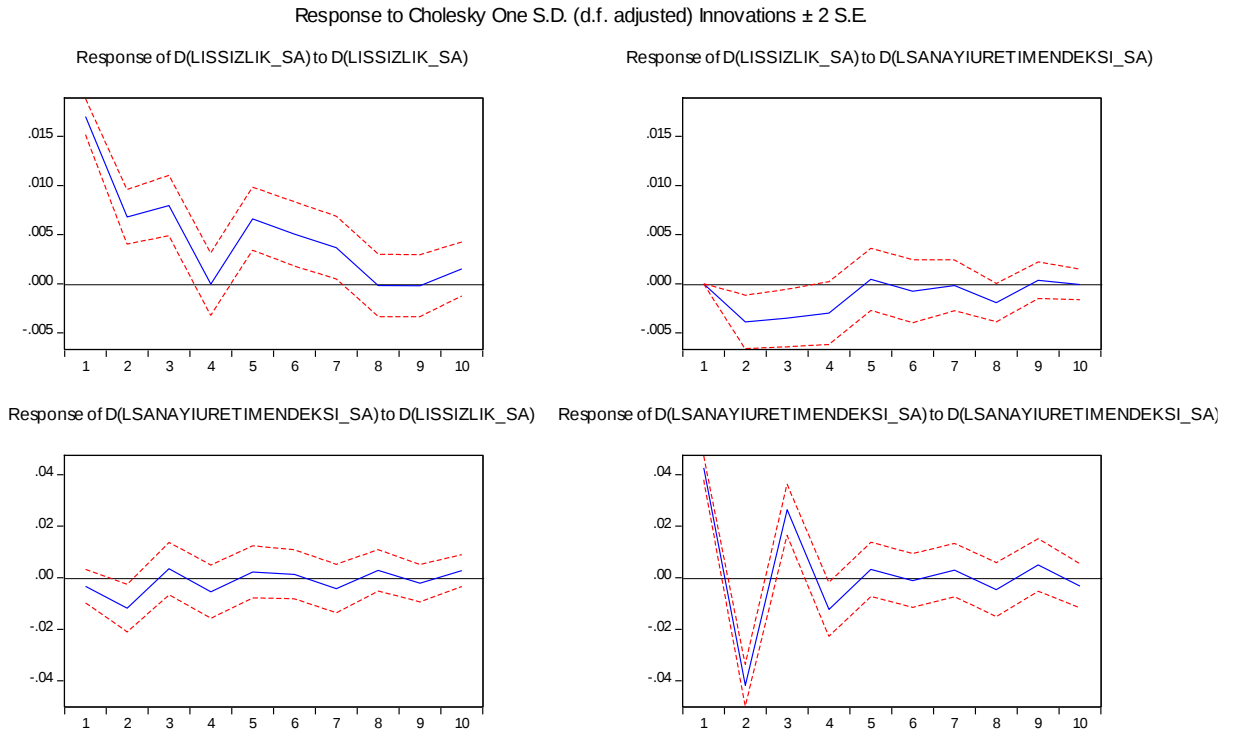
Tablo 13. İşsizlik Sanayi Üretim Endeksinin VAR/Granger Nedensellik Analizi Sonuçları

Bağımlı değişken: İŞSİZLİK	Ki- kare	sd	p-değeri
SAN.ÜRETİM END	16.04877	4	0.0030
Bağımlı değişken: SAN.ÜRETİM END.	Ki- kare	sd	p-değeri
İŞSİZLİK	21.41254	4	0.0003

H_0 hipotezi: sanayi üretim endeksi değişkeni işsizlik değişkeni etkilemiyor veya nedeni değildir.

H_1 hipotezi: sanayi üretim endeksi değişkeni işsizlik değişkeni etkiliyor veya nedenidir.

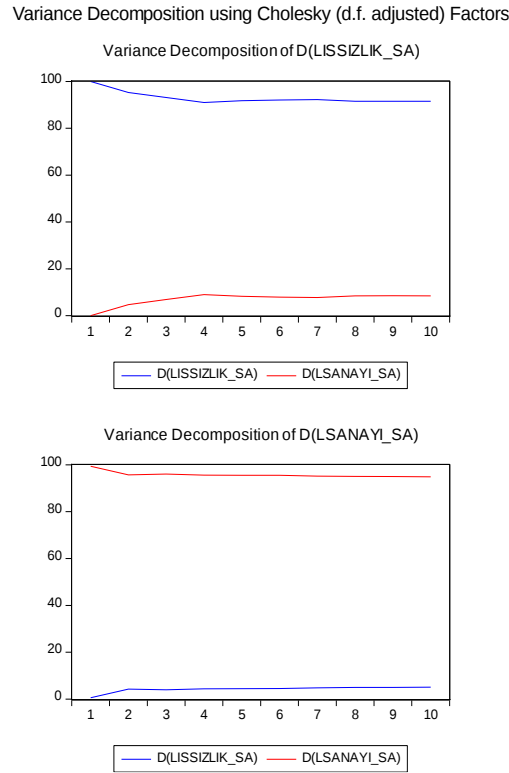
Sanayi üretim endeksi değişkeninin işsizlik değişkeninin ($p=0.0030<0.05$) granger nedenidir ve işsizlik sanayi üretim endeksi değişkeninin ($p=0.0003<0.05$) granger nedenidir.



Şekil 8. İşsizlik ve sanayi üretim endeksi etkisi-tepki grafiği

Sanayi üretim endeksi değişkeninde meydana gelen bir standart sapmalılık şok işsizliği dördüncü döneme kadar pozitif etkilemektedir. Dördüncü dönemde negatif, beşinci

dönem ise tekrar pozitif olan etki sönümlenmeye başlamaktadır. İşsizlik değişkeninde meydana gelen bir standart sapmalılık şok, sanayi üretim endeksi ikinci döneme kadar negatif, üçüncü dönem ise pozitif etkilemektedir. Dördüncü dönem etki tekrar negatif olup sönümlenmeye başlamaktadır. Sanayi üretim endeksinde meydana gelene kadar bir standart sapmalılık şok işsizliği beşinci döneme kadar negatif etkilemektedir. Beşinci dönemden sonra etki azalarak sönümlenmeye başlamaktadır. Sanayi üretim endeksinde meydana gelen bir standart sapmalılık şok kendisini birinci dönem pozitif, ikinci dönem ise negatif etkilemektedir. Üçüncü dönem tekrar pozitif olan etki, dördüncü dönem ise negatif olup sönümlenmeye başlamaktadır.



Şekil 9. İşsizlik ve sanayi üretim endeksi varyans ayrıştırma grafiği

İşsizlik varyansında meydana gelen bir şokun neredeyse %92'si tamamen kendisinden, %8'i sanayi üretim endeksinden meydana gelmektedir. Sanayi üretim endeksi varyansında meydana gelen bir şokun neredeyse %95'i tamamen kendisinden, %5'i işsizlikten meydana gelmektedir.

$$\text{İstihdam} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{Sanayi Üretim Endeksi} + \varepsilon$$

Tablo 14. İstihdam ve Sanayi Üretim Endeksinin VAR Modelinin Gecikme Uzunluğunun seçimi

Geçikme uzunluğu	LR	FPE	AIC	SIC	HQ
0	NA	1.11e-07	-10.33481	-10.29807	-10.31990
1	147.4955	4.85e-08	-11.16598	-11.05574	-11.12125
2	26.92356	4.32e-08	-11.28138	-11.09766*	-11.20684
3	13.19663*	4.18e-08*	-11.31507*	-11.05786	-11.21070*
4	4.739806	4.25e-08	-11.29754	-10.96684	-11.16336
5	1.679836	4.41e-08	-11.26126	-10.85707	-11.09725
6	3.078602	4.53e-08	-11.23396	-10.75628	-11.04014
7	3.149896	4.66e-08	-11.20737	-10.65620	-10.98373
8	1.075227	4.85e-08	-11.16757	-10.54291	-10.91411

* : Uygun gecikme uzunluğu

Son kestirim hatası (FPE), Hannan-Quinn bilgi kriteri (HQ) istatistikleri, ardışık modifiye edilmiş LR test istatistiği ve Akaike bilgi kriteri (AIC) bilgi kriteri 4 olarak önerilmiştir. Schwarz bilgi kriteri (SIC) ise 2 gecikme önerilmektedir. Böylece modelin gecikme uzunluğu 3 olarak belirlenir VAR(3) modelin tahmin sonuçları aşağıdaki Tablo 2’ de yer almaktadır.

Tablo 15. İstihdam ve Sanayi Üretim Endeksinin VAR(3) Modelin Tahmin Sonuçları

	İSTİHDAM	SAN.ÜRT.END.
	0.226331	2.442297
$İSTİHDAM_{t-1}$	(0.07567)	(0.72273)
	0.207340	0.348773
$İSTİHDAM_{t-2}$	(0.07624)	(0.72821)
	-0.173079	-1.295261
$İSTİHDAM_{t-3}$	(0.07317)	(0.69889)
	0.027857	-0.911595
$SAN. ÜRETİM END._{t-1}$	(0.00807)	(0.07709)
	0.026638	-0.305361
$SAN. ÜRETİM END._{t-2}$	(0.01092)	(0.10429)
	0.018014	0.018763
$SAN. ÜRETİM END._{t-3}$	(0.00828)	(0.07905)
R^2	0.232219	0.555794
F	8.519154	35.24229
AIC	-7.912261	-3.398934
SC	-7.786162	-3.272835

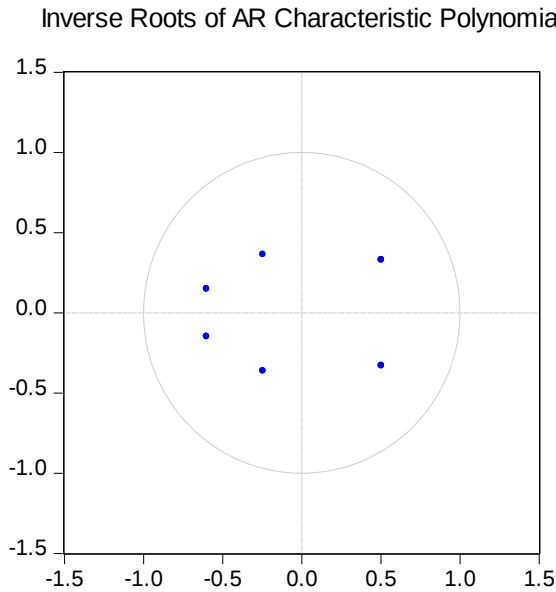
*: .10 yanılma düzeyinde anlamlı; **: .05 yanılma düzeyinde anlamlı; ***: .01 yanılma düzeyinde anlamlı

Sanayi üretim endeksinde %1’lik artış, istihdamı değişkenini bir dönem sonra ($\dot{I}ST_{t-1}$) % 0.027857 oranında, iki dönem sonra dönem ($\dot{I}ST_{t-2}$) %0.026638 oranında, üç dönem sonra ise ($\dot{I}ST_{t-3}$) % 1,295261 oranında artırmaktadır.

Tablo 16. İstihdam Sanayi Üretim Endeksinin Serisel Korelasyon için LM Testi

Geçikme uzunluğu	LM	P değeri
1	4.471496	0.3459
2	6.070746	0.6393
3	9.027072	0.7007
4	10.48472	0.8402
5	10.81345	0.9510
6	13.15634	0.9636
7	15.45126	0.9734
8	17.98711	0.9782

Tahmin edilen VAR(3) modelinin kalıntılarındaki bir serisel korelasyon olup olmadığı Lagrange çarpanı (LM) testi ile test edilmiştir. 8 gecikmeye kadar kalıntılar arasında herhangi bir serisel korelasyona rastlanmamıştır (tüm gecikmeler için $p > 0.05$).



Şekil 10. İstihdam sanayi üretim endeksinin VAR modelinin istikrar grafiği

Tahmin edilen VAR(3) modelinin istikrar koşullarını sağladığı görülmektedir.

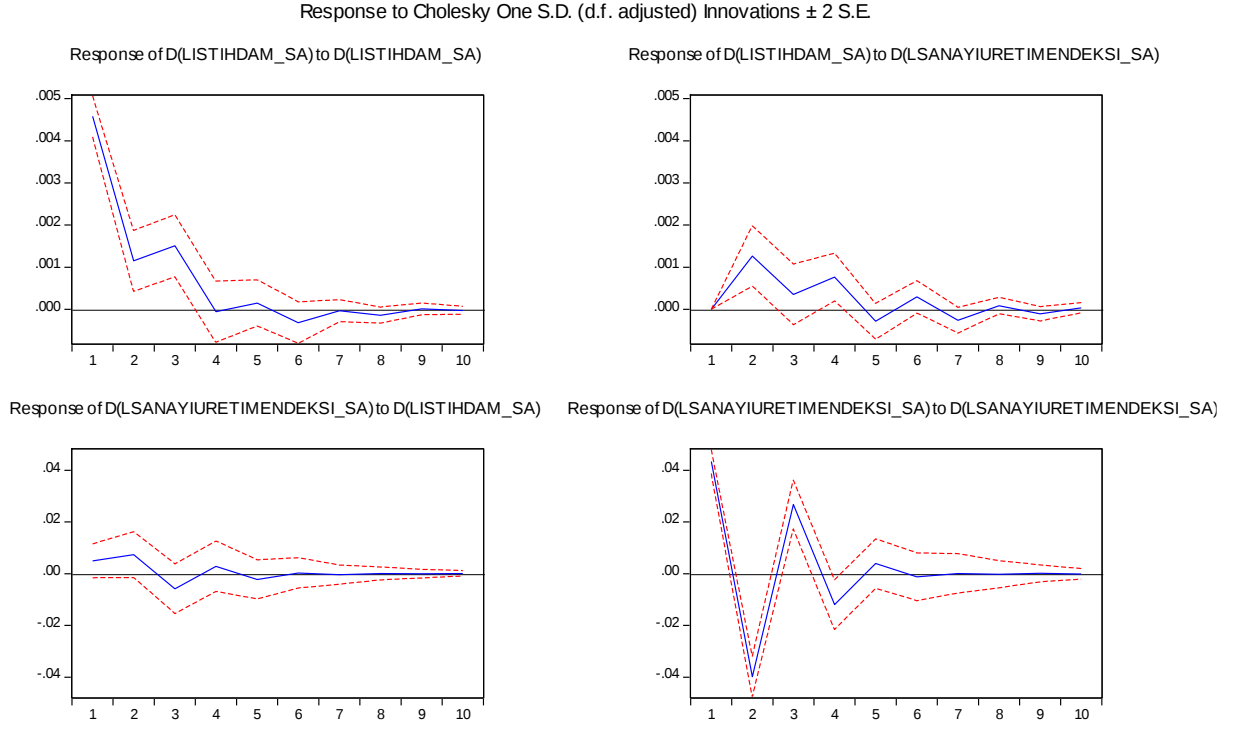
Tablo 17. İstihdam Sanayi Üretim Endeksinin VAR/Granger Nedensellik Analizi Sonuçları

Bağımlı değişken : İSTİHDAM	Ki- kare	sd	p-değeri
SAN.ÜRETİM END.	14.52461	3	0.0023
Bağımlı değişken : SAN.ÜRETİM END.	Ki- kare	sd	p-değeri
İSTİHDAM	13.30447	3	0.0040

H_0 Hipotezi: Sanayi üretim endeksi değişkeni istihdam değişkeni etkilemiyor veya nedeni değildir.

H_1 Hipotezi: Sanayi üretim endeksi değişkeni istihdam değişkeni etkiliyor veya nedenidir.

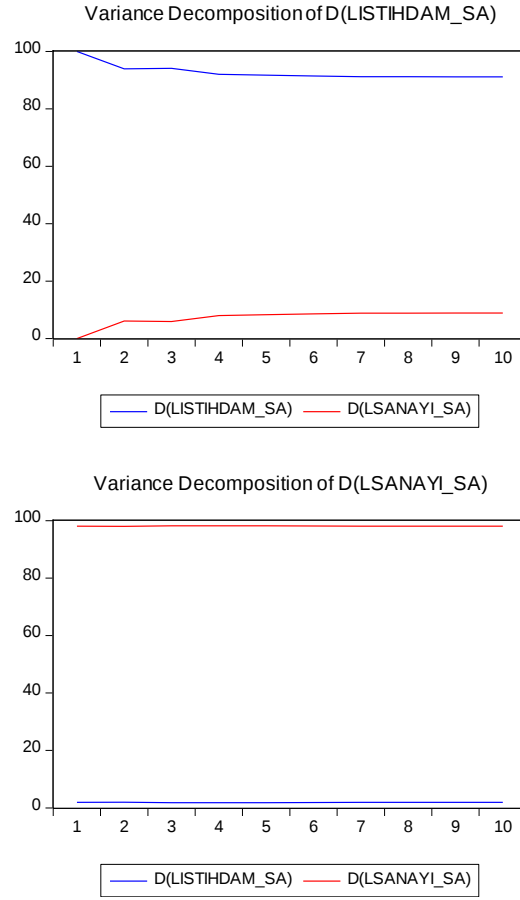
Sanayi üretim endeksini değişkeni istihdam değişkenin ($p=0.0023<0.05$) granger nedenidir. İstihdam değişkeni de sanayi üretim endeksi değişkenin granger nedenidir ($p=0.0040<0.05$). Böylece sanayi üretim endeksi değişkeni ve istihdam değişkenleri arasında çift yönlü bir nedensellik ilişkisi bulunmaktadır.



Şekil 11. İstihdam ve sanayi üretim endeksi etkisi-tepki grafiği

İstihdam değişkeninde meydana gelen bir standart sapmalılık şok kendisini dördüncü döneme kadar pozitif etkilemektedir. Dördüncü dönem ise negatif olan etki azalarak sönümlenmeye başlamaktadır. İstihdam değişkeninde meydana gelen bir standart sapmalılık şok sanayi üretim endeksini ikinci döneme kadar pozitif etkilemektedir. Üçüncü dönem ise negatif olan etki azalarak sönümlenmeye başlamaktadır. Sanayi üretim endeksinde meydana gelen bir standart sapmalılık şok istihdamı beşinci döneme kadar pozitif etkilemektedir. Beşinci dönemden sonra etki azalarak sönümlenmeye başlamaktadır. Sanayi üretim endeksinde meydana gelen bir standart sapmalılık şok kendisini birinci dönem pozitif, ikinci dönem negatif, üçüncü dönem ise tekrar pozitif etkilemektedir. Dördüncü dönem ise negatif olan etki azalarak sönümlenmeye başlamaktadır.

Variance Decomposition using Cholesky (d.f. adjusted) Factors



Şekil 12. İstihdam ve sanayi üretim endeksi varyans ayrıştırma grafiği

İstihdam varyansında meydana gelen bir şokun neredeyse %91'i tamamen kendisinden, %9'u sanayi üretim endeksinden meydana gelmektedir. Sanayi üretim endeksi varyansında meydana gelen bir şokun neredeyse %97'si tamamen kendisinden, %3'ü istihdamdan meydana gelmektedir.

SONUÇ

Bireylerin belli bir yaştan sonra hem kendi hem bakmakla yükümlü olduğu kişilerin yaşamlarını sürdürebilmesi için çalışma ve para kazanma eylemi, kendi yaşamlarında sergiledikleri zorunlu bir misyondur. Aynı zamanda birey, küçük yaştan itibaren tüm eğitimi ve bu yöndeki birikimini kendine biçilen rolü yapabilmek için almıştır.

Çalışma eyleminin amacı, ekonomik gelir ile birlikte bireyin kendine olan güveninin artmasını ve kendini topluma ait hissetmesini sağlamaktır. Kişi işsiz kaldığı zaman yaşam şartlarının zorlaşmasıyla kendine olan güvenini kaybetmekte ve bununla birlikte kendine ve topluma karşı sinirli ve öfkeli davranışlar gösterebilmektedir. Bu nedenle işsizlik bireyler üzerinde ekonomik, psikolojik ve sosyal sonuçlar doğurmaktadır.

Genç kesim için işsizlik, diğer yaş grubundaki kişilere göre daha zor bir hal almaktadır. Türkiye'nin gündeminde sürekli olarak yer alan genç işsizliği etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu sebeple konu önemini korumaya devam etmektedir. Bu çalışmada sanayi üretim endeksi ile genç işsizlik üzerindeki etkileri araştırılmaya çalışılmıştır. Öncelikle sanayi üretim endeksinin; genç işsizlik, genç istihdam, işsizlik ve istihdam üzerindeki etkisi incelenmiştir. Burada dijital teknolojiye gelişme, ekonomik büyüme ve istikrar esas belirleyici faktörlerdir. Teknolojik gelişmeler her ne kadar işsizliğe sebep olsa da yeni istihdam alanları ve yeni fırsatlar getirmektedir. Ekonomide kullanılan teknoloji, sanayi üretiminin kalitesini ve sanayi üretim endeksinin yönünü belirlemektedir. Bu sebeple çalışmada genç işsizlik, genç istihdam, işsizlik ve istihdam düzeyini bağımlı değişken, sanayi üretim endeksi de bağımsız değişken olarak ele alınmıştır. Ayrı ayrı 4 denklem kurarak analize başlanmıştır.

Kurduğumuz VAR modeli sonucunda sanayi üretim endeksindeki bir artış, işsizliği ve genç işsizliği bir miktar azalmakta, istihdamı ve genç istihdamı artırmaktadır. Sanayi üretim endeksinin ise genç işsizliği, genç istihdamı, işsizliği ve istihdamı etkilediğini görülmüştür. Granger analizi sonucunda da sanayi üretim endeksi genç işsizliğin, genç istihdamın, işsizliğin ve istihdamın granger nedenidir. VAR modelden çıkan sonuçları incelediğimizde, sanayi üretim endeksinde yaşanan artışın genç işsizliği ve genç

istihdamı, işsizlik ve istihdamdan daha çok etkilemekte olduğu görülmektedir. Genç işsizliği azaltmak için öneriler;

- Gençlere işgücü piyasasının taleplerini karşılayan beceriler vererek, eğitim ve öğretime mümkün olduğunca yüksek düzeyde yatırım yapmak.
- Eğitimle ilgili en büyük sorunlardan biri verilen teorik eğitim ile sahada işveren tarafından istenen bilginin uyuşmasından kaynaklanmaktadır. Bu yüzden eğitim alanlarında sektörün içinden gelen eğitimcilerin katılması bu alanda gelişim sağlanmasına yardımcı olabilir.
- Sektör içinden uzmanlar ile eğitimcilerin bir araya gelip okulların müfredatlarını ortak fikir alışverişi ile oluşturarak, daha donanımlı ve sahaya hâkim genç bireylerin yetiştirilmesini sağlamak
- Cinsiyet, gelir düzeyi ve sosyo-ekonomik durumdan bağımsız olarak her gencin çalışabilmesi için eşit şartlar sağlanmalıdır.
- Üretime yapılan yatırımı artırmak ve işgücü piyasaların aracılığıyla toplumu daha kapsayıcı hale getirmek.
- İşverenlere gençlere yönelik istihdam ve yatırım projelerinde destek verilebilir, bununla birlikte kendi mesleklerini yapmak isteyen genç girişimcilere uygun teşvik paketleri ve uygun şartlarda kredi imkanları sağlanabilir. Bu şekilde gençlerin istihdamı artırılabilir.
- İşletme sahipleri, ekonomide yaşanan olumsuzluklarda, söz konusu işletmede uzun yıllar görev yapan çalışanları yüksek bedelli kıdem tazminatlarından dolayı işten çıkaramazken yeni giren gençleri kolayca işten çıkartabilmektedir. Bunun önüne geçmek için işverenlere genç statüsünde çalıştırdığı işçiler için teşvik paketleri sunulabilir.
- Bir başka konuda kırsal alandan kentlere aşırı göç sonucu kentlerde yoğun nüfus artışı ile beraber gençlerin işsiz kalmasıdır. Bu sebepten ötürü göçü önlemek veya tam tersine kentten kırsal bölgelere göç sağlayabilmek için kırsal bölgelerde istihdam olanakları yaratmak adına politikalar oluşturulabilir. Bu bölgelerde kurulacak olan fabrika veya üretim tesisleri bazı vergilerden muaf tutulup, nüfusun kırsala kayması için cazip hale getirilebilir. Böylece hem kırsallarda genç nüfusa istihdam sağlanırken hem de kentte yaşayan bireyler için istihdam olasılıkları artırılmış olacaktır.

KAYNAKÇA

1. Akhtar, S., & Shahnaz, L. (2006). Understanding The Youth Unemployment Conundrum in Pakistan: A Macro-Micro Analysis. *Indian Journal of Labour Economics*, 49(2), 233-248.
2. Alkan, I. (2015). The Problematic Of Youth Unemployment In Turkey. In *EY International Congress on Economics II (EYC2015)*, November 5-6, 2015, Ankara, Turkey (No. 32). Ekonomik Yaklasim Association.
3. Alpaslan Karabulut, Türkiye’deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği, Ankara, 2007, s.11 (Yayımlanmış Uzmanlık Tezi)
4. Assaad, R., & Roudi-Fahimi, F. (2007). Youth in the Middle East and North Africa: Demographic opportunity or challenge. Washington, DC: Population Reference Bureau.
5. Ayres, S. (2013). The high cost of youth unemployment. Washington: Center for American Progress.
6. Aziz Köklü, Makro İktisat, 2. Baskı, Ankara: Say Yayınları, 1976, s.72.
7. Bayar, Y. (2014). “Effects of Economic Growth, Export and Foreign Direct Investment Inflows on Unemployment in Turkey”, *Investment Management and Financial Innovations*, 11(2), 20-27.
8. Bell, D., & Blanchflower, D. (2010). Youth unemployment: déjà vu?.
9. Bergemann, A., & Van den Berg, G. J. (2008). Active Labor Market Policy Effects for Women in Europe—A Survey. *Annales d'Economie et de Statistique*, 385-408.
10. Besim Üstünel, Makro Ekonomi, İstanbul: Mısırlı Matbaacılık, 1983, s.171.
11. Birsen Ersel, Türkiye’de İşsizlik ve İşsizlik Sigortası, İstanbul: Dilek Offset Matbaacılık, 1989, s.150.
12. Bonakele, C. F. (2016). The socio-economic impact of youth unemployment in a local municipality of the North West Province (Doctoral dissertation, North-West University (South Africa), Potchefstroom Campus).

13. Bozdağlıoğlu, Yasemin. “Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları”, [elektronik versiyon], Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2008, Sayı.20, (10 Şubat 2010), ss. 45-65
14. Calderon, E. R. (2004). Getting young people into work: A challenge and an opportunity. Policy Proposal for Decent Work. Geneva: ILO. p65-76.
15. Carmichael, F., & Ward, R. (2001). Male unemployment and crime in England and Wales. Economics Letters, 73(1), 111-115.
16. Coenjaerts, C., Ernst, C., Fortuny, M., Rei, D., & Pilgrim, I. M. (2009). Youth employment. Promoting propoor growth: Employment, 119-131.
17. Çavdar, O. (2017). "Gençlere Yönelik İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri", İŞKUR, İstihdamda 3i, sayı 23, s.70-71.
18. Çondur, F., & Şimşir, N. C. (2017). Türkiye’de eğitim harcamaları, ekonomik büyüme ve genç işsizlik ilişkilerinin analizi. The Journal of International Scientific Researches, 2(6), 44-59.
19. De Lange, M., Gesthuizen, M., & Wolbers, M. H. (2014). Youth labour market integration across Europe: The impact of cyclical, structural, and institutional characteristics. European Societies, 16(2), 194-212.
20. Dietrich, H. (2012). Youth unemployment in Europe. Theoretical considerations and empirical findings. Available at: library. fes. de/pdf-files/id/ipa/09227. pdf. Last access, 16(7), 2012.
21. Dietrich, H., & Möller, J. (2015). Youth unemployment in Europe–business cycle and institutional effects. International Economics and Economic Policy, 13(1), 5-25.
22. Dilek Eyüboğlu, 2001 Krizi Sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, 2003, s.16.
23. Ercan, H. (2007). Youth employment in Turkey. International Labour Office.
24. Erdal Ünsal, Makro İktisat, 7. Basım, Ankara: İmaj Yayınları, 2007, s.92.
25. Erdayı, A. U. (2009). Dünyada Genç İşsizliği Sorununun Çözümüne Yönelik Ulusal Politikalar ve Türkiye. Çalışma ve Toplum, 3, 133-162.
26. Ersan Bocutoğlu, Makro İktisat, 5. Baskı, Murathan Yayınevi, 2009, s.5-6.
27. Eser, Uğur (1993), “Türkiye’de Sanayileşme”, 1. Baskı, Ankara: İmge Yayınevi.
28. Faik Aktürk, Türkiye’de İşgücü Piyasası, İstihdam ve İşsizlik, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Yıl:2, Sayı:3, 1999, s.186.

29. Faruk Kocacık, Çalışma Sosyolojisi, Sivas: Dilek Ofset Matbaacılık, 2000, s.53.
30. Fougère, D., Kramarz, F., & Pouget, J. (2009). Youth unemployment and crime in France. *Journal of the European Economic Association*, 7(5), 909-938.
31. Freeman, Richard B. (1979). Why is There a Youth Labor Market Problem?. NBER Working Paper Series, Cambridge MA, June, 0365, 5-6.
32. Goldsmith, A. H., Veum, J. R., & Darity, W. (1997). The impact of psychological and human capital on wages. *Economic inquiry*, 35(4), 815-829.
33. Görlich, D., Stepanok, I., & Al-Hussami, F. (2013). Youth unemployment in Europe and the world: Causes, consequences and solutions (No. 59). Kiel Policy Brief, IfW.
34. Güloğlu, T. (2005). The reality of informal employment in Turkey.
35. Halil Çivi, Kurumsal Yönleriyle İşsizlik Sorunu, C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:2, 1984, s.121.
36. Haluk Kasnakoğlu, Eksik İstihdam Kavramı ve İstatistiksel Ölçümü DİE Çalışmaları İstatistikleri, Ankara, 2001, s.63.
37. Ho, Sin-Yu and Iyke B.N. (2018). Unemployment and Inflation:Evidence of a Nonlinear Phillips Curve in the Eurozone, Munich Personal Repec Archive, Paper No: 87122, s. 1-16
38. Hüseyin Şahin, İktisada Giriş, Bursa: Ezgi Kitapevi Yayınları, 2002, s.302.
39. International Labour Organization (ILO), Global Employment Trends for Youth 2017, Geneva, ILO Pub., 2017
40. İhsan Seçkin, Kriz dönemlerinde kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği, İstanbul Barosu Dergisi, Sayı:87, Cilt:1, 2013, s.128-155.
41. İlker Parasız, Türkiye Ekonomisi 1923'ten Günümüze İktisat ve İstikrar Politikaları, Bursa: Ezgi Kitapevi, 1998, s.36.
42. İlkin, Akın (1973), Endüstrileşme, Ak İktisat Ansiklopedisi, Cilt II, Ak Yayınları, İstanbul.
43. İŞKUR, 2012 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara, 2013, s.35-40.
44. Janine Bremond ve Alain Geledon, İktisadi ve Toplumsal Kavramlar Sözlüğü, 1. Baskı, İstanbul: Remzi Kitabevi, 1985, s.164.
45. Jensen, P., Rosholm, M., & Svarer, M. (2003). The response of youth unemployment to benefits, incentives, and sanctions. *European Journal of Political Economy*, 19(2), 301-316.

46. Kahraman, B. (2011). Youth employment and unemployment in developing countries: macro challenges with micro perspectives.
47. Kemal Biçerli, İşsizlikle Mücadele Aktif İstihdam Politikaları, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2004, s.431.
48. Kemal Yıldırım ve Doğan Karaman, Makro Ekonomi, Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları, Eskişehir: Vakıf Yayınları, 2001, s.308.
49. Kenan Akbulut, Mesleki Eğitim Programları Kapsamında İstihdam Yükümlülüğüne İlişkin Kurallar Nasıl Değişti, Mali Çözüm Dergisi, Sayı:5, 2016, s.230-245.
50. Kuvvet Lordoğlu ve Nurcan Özkaplan, Çalışma İktisadı, İstanbul: Der Yayınları, 2003, s.400.
51. Güney, K. (2019). Avrupa Birliği ve Türkiye’de Genç İşsizlik Sorunu ve Kaynakları. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
52. Mahiroğulları, A. (2017). Türkiye’de Kayıtdışı İstihdam ve Önlemeye Yönelik Stratejiler. Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences, 22(2).
53. Masso, J., & Krillo, K. (2011). Labour markets in the Baltic States during the crisis 2008-2009: the effect on different labour market groups.
54. Mehmet Gök, İşgücü Piyasası ve Klasikler, 1. Basım, Ankara: Roma Yayınları, 2004, s.294.
55. Murat, S., & Şahin, L. (2011). Gençlerin İstihdamı/İşsizliği Bakımından Türk Eğitim Sisteminin Değerlendirilmesi. Çalışma ve Toplum, 30, 93-135.
56. Mustafa Kocaoğlu, Sosyal Politika, Ankara: TUIİS Yayınları, 1997, s.154.
57. Mütevellioğlu, N., Zambak, M., & Mert, M. (2010). İşsizlik, üniversiteli gençlik ve gelecek: bir alan araştırmasının bulguları. CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 11(1), 207-229.
58. Nur Serter, Genel Olarak ve Türkiye Açısından İstihdam ve Gelişme, 1. Basım, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları, 1993, s.13.
59. OECD, Oslo Manual (1997). The Measurement of Scientific and Technological Activities, Proposed Guidelines for Collecting and Interpreting Technological Innovation Data. OECD Publications.

60. O'Higgins, N. (1997). The challenge of youth unemployment. *International Social Security Review*, 50(4), 63-93.
61. O'Higgins, N. (2001). Youth unemployment and employment policy: A global perspective.
62. Okur, A. (2015). Türkiye'de genç işsizliği ve nedenleri. Gazi Kitabevi.
63. Orhan Hançerlioğlu, *Ekonomi Sözlüğü*, İstanbul: Remzi Kitabevi, 1997, s.145.
64. Orhan Tütengil, *Az gelişmenin Sosyolojisi*, 4. Baskı, İstanbul: Belge Yayınları, 1987, s.61-62.
65. Osman Acar ve Ecehan Yabanova, *Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Çerçevesinde Kütahya İŞKUR'un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin İncelenmesi*, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:4 Sayı:2, 2017, s.92-95.
66. Ömer Çolak, *İktisada Giriş*, Ankara: Gazi Kitabevi, 2007, s.654.
67. Sabahaddin Zaim, *Çalışma Ekonomisi*, 10. Baskı, İstanbul: Filiz Kitabevi, 1997, s.100.
68. Sayın, F. (2012). Türkiye'de 1988-2010 Döneminde Eğitim ve Büyümenin Genç İşsizliğine Etkisinin Analizi, 13(4). 33-53.
69. Seyhan Taş ve Gülferah Bozkaya, *Avrupa Birliğine Uyum Sürecinde Türkiye'de Uygulanan İstihdam Politikaları*, İstanbul, 2015, s.163-165.
70. Süleyman Yazır, *Mali Krizin Türkiye'de istihdam ve Sosyal Güvenlik Üzerindeki Olumsuz Etkisi*, İstanbul, 2014, s.15.
71. Sumer, B. (2018). "Impact of Industry 4.0 on Occupations and Employment in Turkey". *European Scientific Journal*. 14 (10), 1-17.
72. Yunus H., Bilen Merve (2014). Avrupa Birliği Ve Türkiye'de Genç işsizliği Sorunu Ve Çözüm Önerileri. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3 (6), 2014/2, 50- 69.
73. Tevfik Pekin, *Makro Ekonomi*, İzmir: Bilgehan Basımevi, 1988, s.101-102.
74. Tezer Öcal, *Makro İktisat*, İstanbul: Arıkan Yayıncılık, 2007, s.8.
75. Tomić, I. (2016). What drives youth unemployment in Europe? *Radni materijali Ekonomskog instituta*, Zagreb, (1), 5-40.
76. Türkiye İş Kurumu, *2018 Yılı Faaliyet Raporu*, Ankara, 2018, s.42-48.
77. Türkkan, Erdal (2001). "Türkiye'de Sanayileşme (1980-2000)" A.Şahinöz (Der.) *Türkiye Ekonomisi Sektörel Analiz*, İmaj Yayıncılık: Ankara.

78. Uysal, D. ve Erdoğan, S. (2003). Enflasyon ile İşsizlik oranı Arasındaki İlişki ve Türkiye Örneği (1980-2002). SU İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, (6), 35-47.
79. Verick, S. (2009). Who is hit hardest during a financial crisis? The vulnerability of young men and women to unemployment in an economic downturn
80. White, S., & Kenyon, P. (1999). InFocus programme on skills, knowledge and employability (No. 1). Skills working paper
81. Yıldız, E. (2016). İstihdamda ve Eğitimde Yer Almayan Gençlerin (NEET) Türkiye'deki Durumu ve Öneriler. İstihdamda 3İ Dergisi, Ağustos 2015-Ocak 2016
82. Yılmaz, T., Fidan, F., & Karataş, V. (2004). İşsizliğin Sosyo-Psikolojik Sonuçları: Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Bireylerin Tutumları Bir Alan Araştırması. Sosyal Siyaset Konferansları, 48, 173.
83. Zeynel Dinler, İktisada Giriş, Bursa: Etkin Kitapevi Yayınları, 2003, s.449.