

GENÇ İSTİHDAMI



Genç Memur-Sen Araştırma Dizisi: 4

Genç Memur-Sen Adına Sahibi

Mustafa BAŞKARA
Genel Başkan

Genel Yayın Yönetmeni

Burak ÇALIŞKAN

Yayın Kurulu

Mesut Emre BALCI
Muhammed Taha ÖZDEMİR
Mahir Mustafa DEMİR
Hacer YILMAZ
Abdüssamet AKAN
Muhammed Fatih ÇAKMAK
İbrahim Sami CAMCI
Muhammed Ümit ÇİFTÇİ

Yazarlar

Genç Memur-Sen AR-GE Başkanlığı

Grafik Tasarımı

Caner KAÇAMAK

ISBN: 978-605-71079-8-5

Baskı

EPA-MAT
Basın Yayın LTD. ŞTİ.
(0312) 394 48 63

Atıf için: Genç Memur-Sen AR-GE Başkanlığı: Genç İstihdamı, (2022),
Ankara: Genç Memur-Sen Genel Merkezi.

İçindekiler

Tablolar	II
Grafikler	II
Kısaltmalar	III
Tanımlar	IV
Takdim	1
GİRİŞ	5
MAKROEKONOMİK GÖRÜNÜM	7
DÜNYADA GENÇ İSTİHDAMININ GENEL GÖRÜNÜMÜ	9
TÜRKİYE'DE GENÇ İSTİHDAMININ GENEL GÖRÜNÜMÜ	13
ULUSAL POLİTİKA BELGELERİNDE GENÇ İSTİHDAMI	19
1 On Birinci Kalkınma Planı	19
2 On Birinci Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporları	20
2.1 İşgücü Piyasası ve Genç İstihdamı Özel İhtisas Komisyonu Raporu	21
2.2 Bilgi ve İletişim Teknolojileri Özel İhtisas Komisyonu Raporu	21
2.3 Bölgesel Kalkınmada Özel Sektör Dinamikleri	21
2.4 Çocuk ve Gençlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu Gençlik Çalışma Grubu Raporu	21
2.5 Dijital Ekonomide Meslekler ve Yetkinlikler Çalışma Grubu Raporu	22
2.6 Girişimcilik, KOBİ'ler, Esnaf ve Sanatkarlar Özel İhtisas Komisyonu Raporu	22
3 Bölgesel Gelişme Ulusal Stratejisi	22
4 Ulusal Gençlik Politika Belgesi	22
5 Ulusal İstihdam Stratejisi	23
6 Ulusal Genç İstihdam Stratejisi	24
KURUMSAL UYGULAMALAR ve POLİTİKA ARAÇLARI	29
1 Aktif İstihdam Politikaları	29
2 Pasif İstihdam Politikaları	33
TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINA YÖNELİK TEMEL TEHDİT-FIRSAT UNSURLARI ve GENÇ İSTİHDAMI ÖNÜNDEKİ ENGELLER	35
1 İstihdam Teşvikleri	35
2 Mesleki Eğitim	38
3 Artan Yükseköğretim Mezunu, Beceri Uyumsuzluğu ve Eğitim Politikası Maliyeti	41
4 Geleceğin Becerileri	47
5 Göçün İşgücü Piyasasına Etkileri	50
6 Girişimcilik Kültürü, Ekosistem Problemleri	52
7 Ulusal Politika Üretim Süreçleri	59
GENÇLERİN İŞGÜCÜ PİYASASI BEKLENTİLERİ ARAŞTIRMASI	65
DEĞERLENDİRME ve ÖNERİLER	79
KAYNAKÇA	81

Tablolar

Tablo 1.	2019 Yılı Seçilmiş OECD Ülkelerinde 18-24 Yaş Arası Genç İstihdamının Genel Görünümü	10
Tablo 2.	2019 Yılı Seçilmiş OECD Ülkelerinde 15-29 Yaş Arası Gençler için Eğitimde ve İşte Geçmesi Beklenen Tahmini Süreler	11
Tablo 3.	Seçilmiş AB Ülkelerinde 18-24 Yaş Arası Eğitim ve Yetiştirmeden Erken Ayrılanların Oranı	12
Tablo 4.	İşgücü Piyasasına İlişkin Göstergeler	14
Tablo 5.	Eğitim Düzeyine Göre İşsizlik Oranları (15-24 Yaş, %)	15
Tablo 6.	Türüne Göre İstihdam Sayıları (Bin), 15-24 Yaş	15
Tablo 7.	Çalışma Şekline Göre İstihdam Sayıları (Bin), 15-24 Yaş	15
Tablo 8.	Gençlerin Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlı Olma Durumuna Göre İstihdam Sayıları (Bin), 15-24 Yaş	16
Tablo 9.	Gençlerin İşteki Durumuna Göre İstihdam Sayıları (Bin), 15-24 Yaş	16
Tablo 10.	Meslek Grubuna Göre İstihdam Sayıları (Bin), 15-24 Yaş	16
Tablo 11.	İktisadi Faaliyet Koluna Göre İstihdam Sayıları (Bin), 15-24 Yaş	17
Tablo 12.	İşsiz Kalma Nedenlerine Göre İşsiz Sayıları (Bin), 15-24 Yaş	17
Tablo 13.	İş Arama Sürelerine Göre İşsiz Sayıları (Bin), 15-24 Yaş	18
Tablo 14.	İşsizlik Oranlarının Bölgesel Dağılımı (15-19 Yaş ve 20-24 Yaş)	18
Tablo 15.	Meslek Gruplarına Göre Açık iş ve İşsiz Dağılımı (%)	31
Tablo 16.	Sigorta Prim/İstihdam Teşvikleri	36
Tablo 17.	Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları (Genel Lise-Meslek Lisesi Karşılaştırması)	40
Tablo 18.	TÜİK Eğitim İstatistikleri Mezun Sayıları	44
Tablo 19.	Seçilmiş Bölümlerden Mezun Olanların Çalıştıkları İşe Göre Nitelik Uyuşmazlığı Oranları	45
Tablo 20.	Seçilmiş Bölümlerden Mezun Olanların Başlangıç Ücret Oranları	46
Tablo 21.	Geçici Koruma Kapsamında Bulunan Suriyelilerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımları	51
Tablo 22.	Doğum yıllarına göre hayatta kalma göstergeleri, 2015-2019 (%)	55
Tablo 23.	GEDİ Küresel Girişimcilik Endeksi Sıralaması 2018	58

Grafikler

Grafik 1	Girişimlerin Doğum Oranı ve İstihdamdaki Payı (%)	54
Grafik 2	Girişimlerin Ölüm Oranı ve Kaybedilen İstihdam Payı	54
Grafik 3	İmalat Sanayinde Doğan Girişimlerin Teknoloji Düzeyine Göre Dağılımı(%) 2011-2020	56

Kısaltmalar

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AİPP	Aktif İşgücü Piyasası Programları
Ar-Ge	Araştırma-Geliştirme
BİT	Bilgi İletişim Teknolojileri
ÇAŞGEM	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Eğitim ve Araştırma Merkezi
EMP/ANALYSIS	Employment Analysis and Research
Eurostat	Avrupa İstatistik Ofisi
GEDİ	Küresel Girişimcilik Endeksi
GSMH	Gayrisafi Millî Hâsıla
GSYH	Gayrisafi Yurt İçi Hâsıla
HAK-İŞ	Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
HİA	Hanehalkı İşgücü Araştırması
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	Uluslararası Para Fonu
İPA	İşgücü Piyasası Araştırması
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
KOBİ	Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletme
KOSGEB	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
NEET	Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençler
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
OSB	Organize Sanayi Bölgesi
OVP	Orta Vadeli Program
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
STK	Sivil Toplum Kuruluşu
TÜBİTAK	Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TYP	Toplum Yararına Çalışma Programı
WEF	Dünya Ekonomik Formu

Tanımlar

Kurumsal olmayan nüfus: Üniversite yurtları, yetiştirme yurtları (yetimhane), huzurevi, özel nitelikteki hastane, hapishane, kışla vb. yerlerde ikamet edenler dışında kalan nüfustur.

Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus: Kurumsal olmayan nüfus içerisindeki 15 ve daha yukarı yaştaki nüfustur.

İşgücü: İstihdam edilenler ile işsizlerin oluşturduğu tüm nüfusu kapsar.

İşgücüne katılma oranı: İşgücünün kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır.

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

- **İşbaşında olanlar:** Yevmiyeli, ücretli, maaşlı, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan kişilerdir.
- **İşbaşında olmayanlar:** Bir işi olan ancak referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayan ücretli, maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi; işten uzak kalma nedenine göre işi ile bağlantısı devam ediyor ise istihdamda sayılmaktadır. *Resmi tatil veya senelik izin, hastalık izni, çalışma saati düzenlemesi, işle ilgili eğitim veya yasal doğum izni nedeniyle referans haftasında işbaşında olmayan kişiler ek kritere ihtiyaç olmadan istihdamda alın-*

maktadır. Yasal doğum izni sonrasında çocuğunu büyütmek için işe ara veren (ebeveyn izni, çocuk bakımı için ücretsiz izin) ve bu nedenle referans haftasında işlerinin başında bulunmayan fertler, 3 ay ve daha kısa süre içinde işlerinin başına geri döneceklerse veya işten uzak kaldıkları süre zarfında işleriyle bağlantılı gelir elde etmeye devam ediyorlarsa istihdamda kabul edilmektedir. Sezon dışı dönem nedeniyle referans haftasında işlerinin başından olmayan sezon dışı dönemde görev ve sorumluluklarını yerine getiriyorlarsa istihdamda kabul edilmektedir. Diğer nedenlerle referans haftasında işlerinin başından olmayan kişiler 3 ay ve daha kısa süre içinde işlerinin başına geri döneceklerse istihdamda kabul edilmektedir. Üretici kooperatifi üyeleri ile mesleki bilgilerini artırmak amacıyla (çırak, stajyer vb.) bir işletmede çalışanlar belirli bir menfaat (maaş, emekliliğe ilişkin sosyal sigorta prim ödemesi, cep harçlığı vb.) elde ediyorlarsa istihdamda kabul edilmektedir.

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

Kayıt Dışı İstihdam: Referans haftasında yaptığı işten dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayanlardır.

Eksik İstihdam: Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından düzenlenen 16. Çalışma İstatistikçileri Konferansı'nda, mevcut eksik istihdam tanımı, yaşanan ölçüm zorlukları nedeniyle yeniden ele alınarak, eksik istih-

dam sorununu daha net ortaya koyabilecek “zamana bağılı eksik istihdam” ve “yetersiz istihdam” kavramlarına geçilmesine karar verilmiştir. Hanehalkı işgücü anketi soru kağıdında 2009 yılında bu doğrultuda gerekli düzenlemeler yapılmış olup, 2009 yılı Şubat dönemi sonuçlarından başlamak üzere, 2009 yılına kadar yayımlanan “eksik istihdam” kavramı yerine “zamana bağılı eksik istihdam” ve “yetersiz istihdam”a ilişkin bilgiler yayımlanmaktadır.

Zamana bağılı eksik istihdam: Referans haftasında istihdamda olan, esas işinde ve diğer işinde/işlerinde fiili olarak 40 saatten daha az süre çalışmış olup, daha fazla süre çalışmak istediğini belirten ve mümkün olduğu takdirde daha fazla çalışmaya başlayabilecek olan kişilerdir.

Yetersiz istihdam: Zamana bağılı eksik istihdam kapsamında yer almamak koşuluyla, referans haftasında istihdamda olan, son 4 hafta içinde mevcut işini değiştirmek için veya mevcut işine ek olarak bir iş aramış olan ve böyle bir iş bulduğu takdirde 2 hafta içinde çalışmaya başlayabilecek olan kişilerdir.

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

Aktif iş arama kanalları şunlardır:

- Doğrudan bir işverene başvurma
- Eşe, dosta ricada bulunma

- İŞKUR’a başvurma
- Özel istihdam ofislerine başvurma
- Gazete, dergi, internet aracılığıyla iş arama
- Gazeteye iş ilanı verme veya cevaplama
- Online CV paylaşma veya güncelleme
- Sözlü ya da yazılı iş sınavına/mülakata girme
- Kendi işini kurmak için hazırlıklar yapma

Ayrıca, üç ay içinde başlayabileceği bir iş bulmuş ya da kendi işini kurmuş ancak işe başlamak ya da işbaşı yapmak için çeşitli eksikliklerini tamamlamak amacıyla bekleyenlerde işsiz nüfus kapsamına dâhildir.

İşsizlik Oranı: İşsiz nüfusun işgücü içindeki oranıdır.

İşgücüne ilişkin tamamlayıcı göstergeler: Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından düzenlenen 19. Çalışma İstatistikçileri Konferansında, mevcut işsizlik oranının tek başına işgücü piyasasını ölçmede yeterli olmaması gibi bir dizi nedenle alternatif göstergelere ihtiyaç duyulmuştur. Temel işgücü göstergelerine ek olarak tanımlanan alternatif işgücü göstergeleri; “zamana bağılı eksik istihdam”, “potansiyel işgücü”, “işsizlik” olarak tanımlanmıştır.

Potansiyel işgücü: Referans haftasında ne istihdamda ne de işsiz olan çalışma çağındaki kişilerden; iş arayan fakat kısa süre içerisinde işbaşı yapabilecek durumda olmayanlarla, iş aramadığı halde çalışma isteği olan ve kısa süre içerisinde işbaşı yapabilecek durumda olan kişilerdir.

Tamamlayıcı İşgücü Göstergelerine ilişkin Oranlar:

- **İşsizlik Oranı** = $[\text{İşsiz}/\text{İşgücü}] * 100$
- **Zamana bağlı eksik istihdam ile işsizliğin bütünleşik oranı** = $[(\text{Zamana bağlı eksik istihdamdaki kişiler} + \text{İşsizler})/\text{İşgücü}] * 100$
- **İşsiz ve potansiyel işgücünün bütünleşik oranı** = $[(\text{İşsiz} + \text{Potansiyel İşgücü})/(\text{İşgücü} + \text{Potansiyel İşgücü})] * 100$
- **Atıl İşgücü Oranı** = $[(\text{Zamana Bağlı Eksik İstihdam} + \text{İşsiz} + \text{Potansiyel İşgücü})/(\text{İşgücü} + \text{Potansiyel İşgücü})] * 100$

İşgücüne Dahil Olmayanlar: İşsiz veya istihdamda bulunmayan 15 ve daha yukarı yaşta kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfustur. İşgücüne dahil olmayanlar aşağıdaki gruplara ayrılmıştır:

[1] İş aramayıp çalışmaya hazır olanlar: Çeşitli nedenlerle bir iş aramayan, ancak 2 hafta içinde işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişilerdir. İki alt başlıkta ele alınmaktadır:

1.1 İş bulma ümidi olmayanlar: Daha önce iş aradığı halde bulamayan veya kendi vasıflarına uygun bir iş bulabileceğine inanmadığı için iş aramayan ancak işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişilerdir.

1.2. Diğer: Mevsimlik çalışma, ev kadını olma, öğrencilik, irat sahibi olma, emeklilik

ve çalışamaz halde olma gibi nedenlerle iş aramayıp ancak işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişilerdir.

[2] Mevsimlik çalışanlar: Mevsimlik çalışması nedeniyle iş aramayan ve işbaşı yapmaya da hazır olmayan kişilerdir.

[3] Ev işleriyle meşgul: Kendi evinde ev işleriyle meşgul olması nedeniyle iş aramayan ve işbaşı yapmaya da hazır olmayan kişilerdir.

[4] Eğitim/öğretim: Bir öğrenim kurumuna devam etmesi nedeniyle iş aramayan ve işbaşı yapmaya da hazır olmayan kişilerdir.

[5] Emekli: Bir sosyal güvenlik kuruluşundan emekli olduğu için iş aramayan ve işbaşı yapmaya da hazır olmayan kişilerdir.

[6] Çalışamaz halde: Bedensel özür, hastalık veya yaşlılık nedeniyle iş aramayan ve işbaşı yapmaya da hazır olmayan kişilerdir.

[7] Diğer: Ailevi ve kişisel nedenler ve bunun dışındaki diğer nedenler ile iş aramayan ve işbaşı yapmaya da hazır olmayan kişilerdir.

TÜİK tarafından gerçekleştirilen hanehalkı işgücü anketlerinde, uygulanmaya başlandığı tarihten itibaren, tanım ve kavramlar açısından uluslararası standartlar takip edilmekte, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (EUROSTAT)'ın norm ve standartları uygulanmaktadır. (TÜİK Tanımlar)

Takdim

Ülkemizde her dört gençten birinin işsiz olması, genç istihdamı konusunu Genç Memur-Sen için önemli çalışma alanlarından biri haline getirmiştir. 11 milyon genç nüfusa sahip ülkemizde oluşan genç işsizlik probleminin ekonomik sıkıntıların yanında birçok sosyal sorunu da ortaya çıkardığına inanıyoruz.

Yakın dönem işgücü piyasasının mevcut durumunu, düzenleyici aktörleri ve konuya ilişkin politika dokümanlarını incelenerek işgücü piyasasını arz ve talep yönüyle ele aldığımız bu çalışma, var olan problemlere farklı bir bakış açısı kazandırmak gayesiyle ortaya konulmuştur. İstihdam yaratan ekonomik yapı ve işgücü üreten eğitim alanı arasındaki uyumsuzluklara ve ortaya çıkardığı tehditlere de dikkat çekilmeye çalışılırken bu iki alanı düzenlemekle sorumlu politika yapımcıların temel dokümanları üzerinden eleştiri ve öneriler oluşturulmuştur.

Yapılan çalışmada akademik bakış açısı ve kamu yaklaşımı sentezlenerek gençlerin beklentileri, endişe ve umutları dikkate alınarak işgücü piyasasının uzun yıllardır süregelen yapısal problemlerine yönelik özgün ve etkili politika alanları belirlenerek çözüm önerileri getirilmeye çalışılmıştır. Bunlara ilaveten gençlerin işgücü piyasasından beklentilerinin değerlendirildiği bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir.

Genç İstihdamı konusunda geniş çaplı bir çalışma örneği olarak Genç Memur-Sen AR-GE birimimizce hazırlanan bu raporun ortaya çıkmasında emeği geçen tüm arkadaşlarımıza, gençlerle ilgili her konuda hassasiyetle destek olan ve her zaman gençlerin önünü açan Memur-Sen Genel Başkanı Sayın Ali Yalçın'a teşekkürlerimizi sunuyorum. Gençlerin bakış açılarını ve isteklerini kamuoyuna ve ilgililere iletme görevini üstlenen bu titiz çalışmamızı dikkatlerinize sunmaktan memnuniyet duyarız.

Mustafa BAŞKARA
Genç Memur-Sen Genel Başkanı

TEŞEKKÜR

Özverili bir ekip çalışmasının ürünü olan bu rapora katkılarıyla yön veren Ömer Can ÇEVİK ve Semra TÜRKMEN YILMAZ'a, raporda emeği geçen Hamza YURTERİ, Muhammed Talha KURAN, Ömer Faruk UĞURLU, Muhammed Yasir ASRAK, Bedir ÇEKEREK, Fatih AKBAY, Mesut ASLAN ve Mehmet Ali AK'a teşekkür ederiz.

GİRİŞ

Genç nüfus geçmişten günümüze çeşitli zorluklarla karşı karşıya kalmıştır. Bu zorlukların başında da “istihdam edilme” meselesi gelmektedir. Hem genç nüfusun hem de ülkelerin beklentisi, gençlerin eğitim hayatlarını takiben istihdama hızlı bir şekilde geçişinin sağlanmasıdır. Bu durum sağlanabildiği ölçüde işgücü piyasalarının iyi işlemesinden ve dolayısıyla da kalkınmadan bahsetmek söz konusu olacaktır. Bu durum sağlanamadığı takdirde genç işsizliği sorunu karşımıza çıkmaktadır.

Genç işsizliği kavramı, “genç olarak kabul edilen yaş grubunun içerisinde bulunduğu işsizlik durumunu” ifade etmek için kullanılmaktadır. (Kayalı, 2015: 29).Günümüzde genç istihdamı ve genç işsizliği yalnızca gelişmekte olan ülkelerin değil; aynı zamanda gelişmiş ülkelerin de üzerinde hassasiyetle durduğu konuların başında gelmektedir. İktisadi anlamda değerlendirildiğinde oldukça önemli katma değer yaratan bir grup olan genç nüfus, büyüme ve kalkınmanın itici gücü olarak görüldüğünden politika yapıları tarafından her daim ayrıcalıklı olarak ele alınmaktadır. Ancak demografik güç olarak nitelendirilen genç nüfus, atıl durumda kaldığı zaman birçok sosyo-ekonomik problemi de ülkelerin gündemine taşımaktadır. Bu çerçevede genç istihdamı ekonominin

yanında sosyal hayata ve eğitim sistemine büyük etkileri olan ve çok yönlü olarak, derinlemesine incelenmesi gereken bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır.

Gerçekleştirdiğimiz çalışmada yakın dönem işgücü piyasasının mevcut durumu, düzenleyici aktörleri ve konuya ilişkin politika dokümanları incelenerek işgücü piyasası arz ve talep yönüyle ele alınmıştır. İstihdam yaratan ekonomik yapı ve işgücü üreten eğitim alanı arasındaki uyumsuzluklara ve ortaya çıkardığı tehditlere dikkat çekilmeye çalışılırken bu iki alanı düzenlemekle sorumlu politika yapıcıların temel dokümanları üzerinden eleştiri ve öneriler oluşturulmuştur.

Ayrıca bu çalışmanın temel unsuru olan gençlerin işgücü piyasasından beklentileri hakkında bir anket çalışması yapılarak; geleceğe dönük endişe ve umutları da gündeme getirilmiş olup, işveren ve kamu tarafında bir farkındalık yaratma arzusuyla rapor ve araştırma tamamlanmıştır.

Gerçekleştirilen çalışmada resmi istatistikler, ulusal politika belgelerindeki tespitler, değerlendirmeler ve gençlerin beklentileri bir arada ele alınarak bütüncül bir bakış açısıyla temel sorun alanları tespit edilerek öneriler sunulmuştur.

MAKROEKONOMİK GÖRÜNÜM

İşgücü piyasalarına ilişkin yapılan hiçbir analiz dünyadaki ve analize konu olan ülkedeki iktisadi gelişmelerden ayrı değerlendirilemez. Bu raporda da analize esas konu olan genç istihdamı meselesinin daha sağlıklı incelenebilmesi için öncelikle makroekonomik göstergelerin üzerinde durmak faydalı olacaktır. Dolayısıyla bu bölümde çeşitli ülkeler ile karşılaştırmalı olarak ekonomik büyüme, enflasyon ve işgücü piyasalarına ait temel göstergeler ele alınacaktır.

2020 yılının başında ortaya çıkan küresel COVID-19 salgını tüm dünyayı derinden etkilemiştir. Bu süreçte ülke ekonomileri oldukça derin yaralar almıştır. Salgının etkisini küresel ölçekte göstermesiyle birlikte iktisadi anlamda oldukça zorluklar sıkıntılar yaşanmaya başlamış ve küresel resesyon ortaya çıkmıştır. Ocak 2021 tarihli Dünya Bankası Küresel Beklentiler Raporu'nda, 2020 yılında küresel ekonominin toplamda % 4,3 daraldığı belirtilmektedir (Dünya Bankası, 2021: 3).

Küresel ekonomiye ilişkin beklentiler belirsiz olmakla birlikte, pek çok uluslararası kurum ve kuruluş tarafından çeşitli büyüme sonuçları tahmin edilmektedir. Bu bağlamda, etkili pandemi yönetimine ve birçok ülkede COVID-19'un yayılımını sınırlayan etkin aşılamanın yanı sıra, azalan mali desteğin eşlik ettiği devam eden para politikası düzenlemelerine de dayanarak; küresel GSYH'nın 2021 yılı sonunda % 4 büyümesi beklenmektedir. Ayrıca iktisadi anlamda toparlanmanın birincil koşulunun ülkelerin

gerçekleştireceği yaygın aşılama faaliyetleri olduğu sıkça dile getirilmektedir (Dünya Bankası, 2021: 5).

Bu süreçte Türkiye ekonomisinin, kredilerdeki önemli genişlemelere bağlı olarak i % 1,8 büyümesi ile 2020 yılında olası bir daralmadan kaçındığı ifade edilmektedir. Bu doğrultuda iç talepteki toparlanmanın sürmesiyle 2021 yılında büyümenin % 4,5'e yükselmesi beklenmektedir.¹ Öte yandan politika faiz oranındaki artışlara rağmen, Türk Lirasının ABD doları karşısında kaybettiği değer önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. COVID-19 vakalarındaki beklenen düşüşün gerçekleşmemesi, uluslararası turizmin beklenenden daha zayıf olması ve öngörülenden daha sıkı para politikasının toparlanma üzerinde baskı oluşturması nedeniyle Türkiye ekonomisine ilişkin büyüme tahmini düşürülmüştür (Dünya Bankası, 2021: 76).

2020 yılında tüm dünyayı etkisi altına alan COVID-19 krizi, ekonomik faaliyeti ve işgücü talebini de keskin bir şekilde azaltmış ve dünya çapında toplam çalışma saatlerinde aynı yıl %8,8 ve 2021'in ikinci çeyreğinde ise tahmini % 4,4'lük bir azalmaya yol açmıştır. COVID-19 krizinin, 2008-2009 küresel ekonomik krizi de dâhil olmak üzere diğer krizlerden farklı olduğu görülmektedir. Çünkü bu dönemde diğerlerinden farklı olarak etkilenen birçok işçi istihdamda kalmış; ancak daha az saat çalışmış veya

1 2022-2024 Orta Vadeli Programda 2021 büyümesi yüzde 9 olarak tahmin edilmiştir.

hiç çalışmamıştır. Bu durumun kısmen bazı ülkelerde istihdamı elde tutma planlarının uygulanmasından ve aynı zamanda birçok serbest çalışan işçinin düşük oranda da olsa faaliyetlerine devam etmesinden kaynaklandığı ifade edilmektedir (ILO, 2021a: 17).

Ülkemizde de COVID-19 önlemleri kapsamında uygulamaya konulan idari düzenlemeler ve destekler(kısa çalışma ödeneği, işten çıkarma yasağı v.b.) işgücünün istihdamda kalmasını sağlayarak, normal ekonomik krizlerden farklı bir durum ortaya çıkarmıştır.

DÜNYADA GENÇ İSTİHDAMININ GENEL GÖRÜNÜMÜ

Akademik çalışmalarda genç nüfus üzerinde önemle durulan grupların başında gelmektedir. Zira genç nüfus, “dinamik” ve “üretken” olmaları yönünden tüm ülkeler için oldukça önemli bir yer tutmaktadır (Özaydın, 2013: 123). Bununla birlikte yaratacağı katma değer düşünüldüğünde gençler, işgücü piyasaları açısından vazgeçilemez bir grup olarak karşımıza çıkmaktadır.

Pandeminin sebep olduğu ekonomik yavaşlama sebebiyle gençler bu süreçte işgücü piyasasının dışına itilme riskiyle her zamankinden daha fazla karşı karşıya kalmışlardır. COVID-19 pandemisinden önce bile, genç işgücü (yani 15 ila 24 yaş arasındakiler) için işsizlik oranlarının yetişkinlere (25 yaş ve üstü olanlar) kıyasla önemli ölçüde daha yüksek olduğu bilinmektedir. Ayrıca, istihdam edilen gençlerin daha az istikrarlı işlerde istihdam edilme olasılıkları daha yüksek olarak görülmektedir. Krizin bir sonucu olarak genç işçiler, yetişkinlerin yaşadığından neredeyse 2.5 kat daha fazla bir istihdam düşüşü yaşamışlardır. İşini kaybeden genç işçilerin hareketsiz kalma olasılıkları yetişkin meslektaşlarına göre daha yüksek olduğundan, bu durum işgücü piyasası beklentilerinin bozulmasına neden olmaktadır. İşsiz birçok gencin iş aramayı bırakması veya işgücü piyasasına girişlerini geciktirmesi, dünya çapında genç işsizlerin sayısının 2019 ve 2020 arasında esasen değişmeden kalmasına sebep olmuştur (ILO, 2021a: 24).

Tablo 1’de seçilmiş OECD ülkeleri için 18-24 yaş arasındaki gençlerin eğitim ve istihdam durumlarına ilişkin veriler paylaşılmıştır.

OECD ortalamasına göre 18-24 yaş aralığındaki gençlerin yaklaşık %52,7’si formel eğitim kurumlarına devam etmekte; eğitim hayatları devam eden gençlerin ise; yaklaşık %17,5’i aynı zamanda bir işte de çalışmaktadır. OECD ortalamasına göre 18-24 yaş aralığındaki gençlerden eğitimde yer almayanların yaklaşık %33’ü istihdam edilmekte, %5,7’si işsiz olarak tanımlanmakta ve yaklaşık %8,6’sı ise ne eğitimde ne istihdamda olan (NEET) gençlerden oluşmaktadır.

Tablo 1’e göre; Türkiye’de 18-24 yaş arası gençlerin yaklaşık %38,4’ü eğitimde yer almakta, %61,6’lık önemli bir kısmı ise eğitim hayatı dışında yer almaktadır. Türkiye’de eğitimde yer alan gençlerin yaklaşık %13,1’i aynı zamanda bir işte çalışmakta, %25,3’ü ise yalnızca öğrencilik yapmaktadır. Türkiye’de eğitimde olmayan 18-24 yaş arası gençlerin yaklaşık %29,4 puanlık kısmı istihdam edilmektedir. Bu yaş aralığındaki gençlerden %11,1 puanlık kısmı ise işsiz olarak tanımlanmaktadır.

Türkiye için NEET oranının yüksekliği ise dikkat çeken bir başka husustur. Türkiye yaklaşık %21,1’lik NEET oranıyla tabloda ki en yüksek orana sahip OECD ülkesidir. NEET oranının incelenmesi, gençlerin ne ölçüde iş kaybettiğini veya iş bulamadığı için (yeniden) eğitime girdiğinin görülmesini sağlamaktadır. Basitçe ifade etmek gerekirse, genç nüfusu alt bölümlere ayırmanın bir başka yolu, onları istihdamda, eğitimde ya da ikisinde de bulunmalarına göre sınıflandırmaktır (ILO, 2021b: 9-10).

Tablo 1 2019 Yılı Seçilmiş OECD Ülkelerinde 18-24 Yaş Arası
Genç İstihdamının Genel Görünümü

Ülkeler	Eğitimde Olan			Eğitimde Olmayan			
	Toplam	İstihdamda	İşsiz veya aktif olmayan	Toplam	İstihdamda	NEET	İşsiz
Avustralya	51,1	32,6	18,6	48,9	37,4	6,5	5,0
Avusturya	47,9	21,4	26,5	52,1	41,2	6,7	4,2
Belçika	61,1	7,5	53,6	38,9	25,4	8,1	5,4
Fransa	54,3	12,7	41,6	45,7	28,4	7,7	9,5
Almanya	63,2	33,0	30,2	36,8	28,7	5,3	2,8
Norveç	51,4	20,8	30,6	48,6	40,4	5,7	2,4
İsviçre	56,5	33,7	22,9	43,5	36,1	4,4	2,9
Türkiye	38,4	13,1	25,3	61,6	29,4	21,1	11,1
Birleşik Krallık	43,2	18,6	24,7	56,8	43,4	8,1	5,2
ABD	46,9	21,1	25,8	53,1	40,1	9,3	3,8
AB 23	57,5	16,1	41,5	42,5	29,9	7,2	5,8
OECD Ortalama	52,7	17,5	35,4	47,3	33,2	8,6	5,7

Kaynak: OECD, Eğitim ve işgücü durumu oranı

Seçilmiş OECD ülkelerinde 15-29 yaş arası gençler için eğitimde ve işte geçmesi beklenen tahmini sürelerin yer aldığı Tablo 2’de de gösterildiği gibi OECD ortalamasına göre; 15 yaşında bir gencin 29 yaşına kadar geçecek olan sürede 7 yıl daha formel eğitim içinde yer alması beklenmektedir. Bu 7 yılın ortalama olarak 2 yılının bir işte çalışarak ve yaklaşık 5 yılını ise çalışmayarak veya inaktif olarak geçirmesi beklenmektedir. Eğitimde geçmeyecek olan yaklaşık 8 yılın ise, 6 yılı için gençlerde istihdam edilme beklentisi olduğu, işsiz kalınacak sürenin ise OECD ortalamasına göre 1 yılın altında (0,7) olduğu görülmektedir. 15-29 yaş arasındaki gençlerin hayatlarında ne eğitimde

ne istihdamda geçmesi beklenen sürelerin ise OECD ortalamasına göre 1,3 yıl olarak belirtilmektedir.

15-29 yaş arası gençlerin eğitimde geçirmeleri beklenen süreler konusunda ülkeler arasında farklılıklar olduğu dikkat çekmektedir. Buna göre, Türkiye’de bu yaşlar arasındaki gençlerin yaklaşık 6,1 yıl daha formel eğitime devam etmeleri beklenirken; bu süre İngiltere için 5,4 yıl, ABD için 6,5 yıl olarak OECD ortalamasının altında kalmaya devam etmekte; Almanya, Fransa, Belçika, Norveç, İsviçre gibi ülkelerde ise ortalamasının üzerinde tahmin edilmektedir. Almanya 8,1 yıl ile 15-29 yaş arası gençlerin formel

eğitimde geçirmeleri beklenen sürenin en yüksek olduğu OECD ülkesi konumundadır (Tablo 2).

Öte yandan, eğitimde geçen süre ile bir işte çalışmanın birlikte yürütülmediği görülmektedir. OECD ortalamasına göre; eğitim ve iş hayatının birlikte yürütülmesi beklenen süre 2 yıl olarak tahmin edilmektedir. Avusturalya, Almanya, İsviçre gibi ülkelerde bu süre ortalamasının üzerindeyken, Türkiye’de ise eğitim ve iş hayatının birlikte yürütülmesi beklenen süre 1,7 yıl olarak tahmin edilmektedir (Tablo 2).

15-29 yaş arasında gençlerin eğitimden iş-gücü piyasasına geçiş yapmaları beklenmektedir. Bu yaş aralığında eğitimde geçmeyen sürenin ne kadarının işgücü piyasalarında geçirildiği konusunda ülkeler arasında büyük farklılıklar dikkat çekmektedir. Tablo 2’de gösterildiği gibi; Fransa ve Türkiye için eğitimde olmayan gençlerin işsiz geçirdikleri süre OECD ortalamasının üstündeyken; özellikle ne eğitimde ne istihdamda geçen süre (NEET) bakımından Türkiye OECD ortalamasının oldukça üzerinde olan yaklaşık 3 yıllık (2,9) bir süre ile diğer ülkelerden ayrılmaktadır.

Tablo 2 2019 Yılı Seçilmiş OECD Ülkelerinde 15-29 Yaş Arası Gençler için Eğitimde ve İşte Geçmesi Beklenen Tahmini Süreler

Ülkeler	Eğitimde			Eğitimde Olmayan			
	Toplam	İstihdamda	İşsiz veya aktif olmayan	Toplam	İstihdamda	NEET	İşsiz
Avustralya	7,1	3,8	3,3	7,9	6,3	1,0	0,5
Avusturya	6,8	2,7	4,1	8,2	6,7	1,0	0,6
Belçika	7,3	0,8	6,5	7,7	5,8	1,2	0,7
Fransa	7,3	1,2	6,0	7,7	5,4	1,2	1,2
Almanya	8,1	3,3	4,8	6,9	5,7	0,9	0,4
Norveç	7,0	2,2	4,8	8,0	6,8	0,9	0,3
İsviçre	7,4	4,0	3,4	7,6	6,5	0,6	0,5
Türkiye	6,1	1,7	4,4	8,9	4,6	2,9	1,4
Birleşik Krallık	5,4	2,2	3,2	9,6	7,7	1,3	0,6
ABD	6,5	2,2	4,3	8,5	6,6	1,4	0,4
OECD Ortalaması	7,1	2,0	5,1	7,9	6,0	1,3	0,7

Kaynak: OECD

Tablo 3'te Türkiye 27 AB ülkesi arasında eğitim ve yetiştirmeden erken ayrılanların oranının en yüksek olduğu ve Türkiye'ye

ait oranın 2020 yılı itibarıyla %26,7 ile AB ortalamasının iki katından fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 3 Seçilmiş AB Ülkelerinde 18-24 Yaş Arası Eğitim ve Yetiştirmeden Erken Ayrılanların Oranı

Ülkeler	2016	2017	2018	2019	2020
Almanya	10,3	10,1	10,3	10,3	10,1
İspanya	19	18,3	17,9	17,3	16
Romanya	18,5	18,1	16,4	15,3	15,6
Norveç	10,9	10,4	9,9	9,9	9,9
Polonya	5,2	5	4,8	5,2	5,4
Fransa	8,8	8,8	8,7	8,2	8
Türkiye	34,3	32,5	31	28,7	26,7
AB-27 Ortalaması	10,6	10,5	10,5	10,2	9,9

Kaynak: Eurostat

Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde eğitim ve yetiştirmeden erken ayrılanların oranının, genç işsizlik probleminin görece yüksek olduğu ülkelerde daha yüksek oranlarda

seyrettiği görülmektedir. Eğitimden ve yetiştirmeden erken ayrılanların çoğunun istihdamın dışında kaldıkları görülmektedir (European Parliament, 2021).

TÜRKİYE’DE GENÇ İSTİHDAMININ GENEL GÖRÜNÜMÜ

Türkiye’de işgücü piyasasını şekillendiren şartlar, büyük ölçüde genç istihdamı/işsizliği üzerinde de etkili olmaktadır. Bir ülke içerisinde işgücünün kaynağını genel nüfus miktarının oluşturduğu ifade edilmektedir. Nüfusun miktarı ise, beşeri sermayenin oluşması bakımından en önemli faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda da, nüfus açısından daha büyük ve

daha genç nüfusa sahip bir ülkenin beşeri sermaye bakımından daha güçlü olacağına işaret edilmektedir (Kayalı, 2015: 69).

Tablo 4’te ülkemize ilişkin işgücü piyasaları göstergeleri detaylı olarak yer almaktadır. Bu verilere göre genç işsizlik oldukça yüksek oranlarda seyretmektedir. Türkiye’de her dört gençten biri günümüzde işsiz olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 4 İşgücü Piyasasına İlişkin Göstergeler

Gösterge	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nüfus (Bin Kişi)	77.695	78.741	79.814	80.810	82.003	83.155	83.614
Genç Nüfus (HİA-15-24 yaş)	11.724	11.800	11.845	11.875	11.785	11.667	11.711
İşgücü (Bin Kişi)	28.786	29.678	30.535	31.643	32.274	32.549	30.873
Erkek	20.057	20.453	20.899	21.484	21.801	21.863	21.105
Kadın	8.729	9.225	9.637	10.159	10.473	10.686	9.768
Genç	4.789	4.958	5.025	5.146	5.182	5.182	4.574
İşgücüne Katılma Oranı (%)	50,5	51,3	52	52,8	53,2	53	49,3
Erkek	71,3	71,6	72,0	72,5	72,7	72	68,2
Kadın	30,3	31,5	32,5	33,6	34,2	34,4	30,9
Genç	40,8	42,0	42,4	43,3	44,0	44,4	39,1
İstihdam (Bin Kişi)	25.933	26.621	27.205	28.189	28.738	28.080	26.812
Erkek	18.244	18.562	18.893	19.460	19.720	19.156	18.506
Kadın	7.689	8.058	8.312	8.729	9.018	8.924	8.306
Genç	3.930	4.039	4.040	4.077	4.130	3.866	3.418
İstihdamın Sektörel Dağılımı (Bin Kişi)							
Tarım	5.470	5.483	5.305	5.464	5.297	5.097	4.716
Tarım Dışı	20.463	21.138	21.900	22.725	23.441	22.983	22.096
Sanayi	5.315	5.331	5.297	5.383	5.675	5.561	5.497
İnşaat	1.912	1.914	1.987	2.095	1.992	1.550	1.538
Hizmet	13.234	13.892	14.616	15.247	15.777	15.872	15.060
İstihdam Oranı (%)	45,5	46,0	46,3	47,1	47,4	45,7	42,8
Erkek	64,8	65,0	65,1	65,6	65,7	63,1	59,8
Kadın	26,7	27,5	28,0	28,9	29,4	28,7	26,3
Genç	33,5	34,2	34,1	34,3	35,0	33,1	29,2
İşsiz (Bin Kişi)	2.853	3.057	3.330	3.454	3.537	4.469	4.061
Erkek	1.813	1.891	2.006	2.024	2.082	2.707	2.599
Kadın	1.040	1.167	1.324	1.431	1.455	1.762	1.462
Genç	858	919	985	1.069	1.052	1.317	1.156
İşsizlik Oranı (%)	9,9	10,3	10,9	10,9	11,0	13,7	13,2
Erkek	9,0	9,2	9,6	9,4	9,5	12,4	12,3
Kadın	11,9	12,6	13,7	14,1	13,9	16,5	15,0
Genç	17,9	18,5	19,6	20,8	20,3	25,4	25,3
Tarım Dışı	12,0	12,4	13,0	13,0	12,9	16,0	15,3
Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranı (%)							
Okuryazar Olmayanlar	6,3	5,3	5,7	5,8	5,8	9,2	9,1
Lise Altı Eğitimliler	9,4	10,0	10,2	9,8	10,1	13,2	12,7
Lise	11,9	12,4	13,4	13,3	13,1	16,1	15,6
Mesleki veya Teknik Lise	10,6	10,2	11,6	11,9	11,4	15,3	14,4
Yükseköğretim	10,6	11,0	12,0	12,7	12,4	13,7	12,8
Kayıt Dışı İstihdam Oranı (%)	35	33,6	33,5	34,0	33,4	34,5	30,6
Tarım	82,3	81,2	82,1	83,3	82,7	86,6	83,5
Tarım Dışı	22,3	21,2	21,7	22,1	22,3	23,0	19,3
Ücretlilerde Kayıt Dışı Oranı	36,9	36,57	36,72	36,16	36,63	35,76	33,95

Kaynak: TÜİK İşgücü Piyasasına İlişkin Göstergeler

Tablo 5'te gençlerin işsizlik oranlarının eğitim düzeylerine göre sınıflandırıldığı görülmektedir. Bu verilere göre Türkiye'de en yüksek genç işsizliği oranı yükseköğretim mezunları arasındadır. Tablo incelendiğinde eğitim düzeyi arttıkça

işsizlik oranının yükseldiği görülmektedir. Küresel açıdan değerlendirildiğinde genç istihdamı tartışmalarında en fazla vurgu yapılan konuların başında da eğitim ve istihdam ilişkisinin geldiği bilinmektedir.

Tablo 5 Eğitim Düzeyine Göre İşsizlik Oranları (15-24 Yaş, %)

Eğitim Durumu	2016	2017	2018	2019	2020
Okuma Yazma Bilmeyen	13,4	12,1	12	20,9	14,3
Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	15	16,1	18,7	17,5	20,7
İlkokul	16,5	14,1	14,7	22,6	21,6
İlköğretim	15,8	16,2	17	21,7	21,7
Ortaokul Veya Dengi Meslek Ortaokul	14,1	13,8	14,3	18,7	19,7
Genel Lise	22,8	24,4	23,5	28,9	27,6
Lise Dengi Mesleki Okul	21	21,8	21,3	27,4	25,2
Yüksek Öğretim	30,8	34,4	30,6	35,6	35,8

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

Tablo 6'da özellikle COVID-19 pandemi koşullarının da etkisiyle gençlerde zamana bağlı eksik istihdam sayılarının oldukça arttı-

ğı görülmektedir. Yetersiz istihdam sayılarının ise pandemi koşullarından etkilenmediği gözlemlenmektedir.

Tablo 6 Türüne Göre İstihdam Sayıları (Bin), 15-24 Yaş

İstihdam Türü	2016	2017	2018	2019	2020
Zamana Bağlı Eksik İstihdam	70	65	57	54	156
Yetersiz İstihdam	119	144	159	182	141
Diğer	3851	3868	3914	3630	3121

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

Tablo 7'de gençlerin çalışma şekline göre istihdam sayıları yer almaktadır. Yarı zamanlı çalışmanın şartları itibarıyla en çok gençler tarafından, özellikle eğitim hayatına devam eden, tercih edilmesi gerekirken, tabloda sayıların tam zamanlı çalışmaya göre çok dü-

şük düzeylerde kaldığı görülmektedir. Ülkemizde eğitimde iken istihdam olan gençlerin ortalamasının OECD ülke ortalamasının altında seyrettiği bu durumda gençler özelinde esnek ve yarı zamanlı çalışma modelleri üzerinde çalışılması gerektiği görülmektedir.

Tablo 7 Çalışma Şekline Göre İstihdam Sayıları (Bin), 15-24 Yaş

Çalışma Şekli	2016	2017	2018	2019	2020
Tam Zamanlı	3425	3454	3480	3260	2833
Yarı Zamanlı	615	623	651	605	585

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

Tablo 8'de gençlerin kayıtlı istihdamının ülkemizde uygulanan bunca teşvik ve destek paketlerine rağmen artmaması, gençlerin iş-

gücü piyasasındaki en kırılgan gruplardan biri olduğunu gösteren diğer bir önemli gösterge olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 8. Gençlerin Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlı Olma Durumuna Göre İstihdam Sayıları (Bin), 15-24 Yaş

Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık	2016	2017	2018	2019	2020
Kayıtlı	2241	2219	2371	2112	2003
Kayıtlı Değil	1798	1859	1759	1754	1414

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

Tablo 9'da gençlerin işteki durumuna göre istihdam sayıları incelendiğinde işveren veya kendi hesabına çalışan genç sayısının oldukça az olduğu görülmektedir. Çalışmamız kapsamında yaptığımız "Gençlerin İşgücü Piyasası Beklentileri" anketinde ise "iş hayatında hangi alanda çalışmayı tercih

ederdiniz" sorusuna cevap olarak gençlerin %43,9'u "KENDİ İŞİM" seçeneğini işaretlemiştir. **Dolayısıyla gençlerin girişimcilik konusunda hevesli olduğunu ancak ülkemiz girişimcilik ekosisteminin gençlerin bu isteklerini karşılamada yetersiz kaldığını belirtebiliriz.**

Tablo 9. Gençlerin İşteki Durumuna Göre İstihdam Sayıları (Bin), 15-24 Yaş

İşteki Durum	2016	2017	2018	2019	2020
Ücretli, Maaşlı veya Yevmiyeli	3133	3134	3237	3014	2597
İşveren	25	28	28	24	21
Kendi Hesabına	113	124	124	114	118
Ücretsiz Aile İşçisi	769	792	741	713	682

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

Tablo 10'da gençlerin meslek grubuna göre istihdam sayılarına baktığımızda, sırasıyla en çok hizmet ve satış elemanı olarak ve nitelik gerektirmeyen işlerde çalıştığını görüyoruz. **Yükseköğretim mezunlarının her geçen gün arttığı ülkemizde gençlerin**

birçoğunun nitelik gerektirmeyen işlerde istihdam edilmesinin, ülkemiz işgücü piyasasında ciddi bir beceri uyumsuzluğu probleminin bulunduğuyla ilişkin en temel göstergelerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 10. Meslek Grubuna Göre İstihdam Sayıları (Bin), 15-24 Yaş

Meslek Grupları	2016	2017	2018	2019	2020
Yöneticiler	30	32	34	27	31
Profesyonel Meslek Mensupları	221	202	224	205	191
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	212	211	230	220	194
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	351	337	347	319	253
Hizmet ve Satış Elemanları	983	1051	1092	1066	854
Nitelikli Tarım, Ormanlık ve Su Ürünleri Çalışanları	415	423	412	422	412
Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	690	679	640	592	516
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	305	303	328	283	235
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	831	840	825	732	733

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

Tablo 11’de yer alan gençlerin iktisadi faaliyet koluna göre istihdamı incelendiğinde, en çok genç istihdamın hizmetler kolunda olduğu ve tarım ve sanayinin birbirine yakın istihdam sayılarında seyrettiği görülmektedir. **Özellikle kayıt dışılığın yüksek**

olduğu tarım sektöründe, gençlerin kırsal grup içerisinde yer almaları da göz önünde bulundurularak, sektör özelinde genç istihdamı ve gençlerin çalışma koşullarına yönelik çalışmalar yapılması gerekmektedir.

Tablo 11 İktisadi Faaliyet Koluna Göre İstihdam Sayıları (Bin), 15-24 Yaş

İktisadi Faaliyet Kolu	2016	2017	2018	2019	2020
Tarım	710	735	686	684	709
Sanayi	901	863	921	863	765
İnşaat	365	376	319	226	201
Hizmet	2064	2104	2203	2093	1743

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

Tablo 12’de yer alan gençlerin işsizlik nedenlerine göre sayılarına bakıldığında, geçici bir işte çalıştığı için işini kaybeden ve kendi isteğiyle işinden ayrılan sayılarının fazlalığı dikkat çekmektedir. **Bu tablo gençlerin işgücü piyasasındaki kırılgan yapıları nedeniyle geçici işlerde istihdamı kabul etmek zorunda kaldıkları, istihdam olduklarında bile düzenli ve kayıtlı işlere ulaşmada zorluk yaşadıklarını göstermektedir.** Tabloda ortaya çıkan diğer bir önemli konu ise kendi isteğiyle işinden ayrılan genç sayısının yük-

sekliğidir. Yaptığımız anket çalışmasında da “gençlerin iş hayatına girişte en çok karşılaştıkları zorluklar” sorusunda en önemli zorluk olarak %76,3 ile “gençlerin beklentileri ile iş hayatının sunduklarının örtüşmemesi” seçeneği seçilmiştir.

Gençlerin mevcut çalışma hayatına yönelik memnuniyetsizlikleri hem ülke ekonomisini olumsuz etkilemekte hem de işteki verimlerine yansımaktadır. Bu durumun ayrıca özellikli olarak incelenmesi gerektiği ortadadır.

Tablo 12 İşsiz Kalma Nedenlerine Göre İşsiz Sayıları (Bin), 15-24 Yaş

İşsizlik Nedeni	2016	2017	2018	2019	2020
İşinden Ayrıldı-Diğer	279	313	318	389	365
İşini Kaybetti-Geçici Bir İşte Çalışıyordu, İş Bitti	267	314	332	424	346
İşinden Ayrıldı-Kendi İsteğiyle	189	172	166	178	158
İlk Kez İş Arayan-Öğrenime Devam Ediyordu	125	153	127	159	118
İşini Kaybetti-İşten Çıkarıldı	73	68	59	97	112
İşini Kaybetti-İşyerini Kapattı/İflas Etti	20	16	18	22	23
İlk Kez İş Arayan-Ev İşleri İle Meşgul	20	21	21	32	20
İşinden Ayrıldı-Ücretsiz Aile İşçisi Olarak Çalışıyordu	2	2	3	3	6
İlk Kez İş Arayan-Askerden Yeni Geldi	6	4	4	8	5
İlk Kez İş Arayan-Diğer	5	5	4	5	3

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

Tablo 13'te gençlerde iş arama sürelerine göre işsiz sayıları incelendiğinde sırasıyla 1-2 ay, 3-5 ay ve 1-2 yıl olduğu görülmektedir. Ayrıca 1 yıldan uzun süre işsiz kalarak uzun süreli işsizler kategorisine giren genç oranının yüksekliği de dikkat çekmektedir. Uzun süreli işsizlik birçok farklı demografik özelliğe sahip bireyi etkilemektedir. Ancak hali hazırda kırıl-

gan yapıya sahip bazı grupları daha dezavantajlı durumuna soktuğu ve onları hem fiziksel hem de psiko-sosyal anlamda daha çok etkilediği bilinen bir gerçektir (Aslan ve Aslan, 2017: 121). **İşgücü piyasasındaki kırılğan yapıları göz önünde bulundurulduğunda, gençler açısından uzun süreli işsizlik acil önlem alınması gereken alanlardandır.**

Tablo 13 İş Arama Sürelerine Göre İşsiz Sayıları (Bin), 15-24 Yaş

İş Arama Süreleri	2016	2017	2018	2019	2020
1-2 Ay	465	497	505	561	426
3-5 Ay	244	256	245	331	298
6-8 Ay	103	117	110	143	158
9-11 Ay	31	42	43	57	59
1 Yıl Ve Daha Fazla 2 Yıldan Az	116	126	116	170	160
2 Yıl Ve Daha Fazla 3 Yıldan Az	21	25	27	42	45
3 Yıl Ve Daha Fazla	5	6	7	12	11

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

Tablo 14'te genç işsizlik oranlarının bölgesel olarak dağılımı incelendiğinde Güneydoğu Anadolu Bölgesinin dezavantajlı konumu ortaya çıkmaktadır. Ülkemiz iç göç problemini

de yakından ilgilendiren bu durum politika uygulayıcıların bölgesel önlemler ve eylemler konusunda daha etkin ve verimli yapıları hayata geçirmesi gerektiğini göstermektedir.

Tablo 14 İşsizlik Oranlarının Bölgesel Dağılımı (15-19 Yaş ve 20-24 Yaş)

Bölgeler	2016		2017		2018		2019		2020	
	15-19	20-24	15-19	20-24	15-19	20-24	15-19	20-24	15-19	20-24
Güneydoğu Anadolu-TRC	21,3	27,5	20,8	27,6	22,2	28,2	25,7	36,1	25,8	33,1
Ortadoğu Anadolu-TRB	10,9	16,2	12	17	22,7	27,5	24,2	30,4	25,9	29,2
Orta Anadolu-TR7	15,1	21,4	19,6	28,5	19,6	29,6	19,7	32,2	16,6	28,9
Akdeniz-TR6	13,7	24,2	15,2	25,4	15	26,7	16,8	28,5	20,1	28,8
Batı Anadolu-TR5	12,5	21,6	14,7	22,2	12,2	18,9	16,7	26,4	19,4	27,3
İstanbul-TR1	21,1	22,6	20,3	24,4	21,4	19,5	24	25,1	22,5	26,7
Doğu Marmara-TR4	18,1	20	20	19,1	14,7	18,7	23,5	25,8	21,6	26,3
Doğu Karadeniz-TR9	10,7	15,4	12,7	15,5	18,2	19,9	18,3	30,1	15,7	25,9
Ege-TR3	15,9	20,2	17,1	21,8	14	21,1	20,4	26,4	20	24,9
Kuzeydoğu Anadolu-TRA	7,9	11,7	7,8	15,2	7,2	15	15	24,5	16,8	24,6
Batı Karadeniz-TR8	9,2	19,2	9,2	18,8	8,9	18	13,5	21,9	13	22,5
Batı Marmara-TR2	11,2	17,2	14,4	19,1	11,6	16,2	21,2	22,9	21,4	19,5

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçları

ULUSAL POLİTİKA BELGELERİNDE GENÇ İSTİHDAMI

1. On Birinci Kalkınma Planı

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin ilk kalkınma planı olan On Birinci Kalkınma Planı 2019 -2023 yılları için uygulamaya konulmuştur. 15 yıllık bir perspektifin ilk beş yıllık dilimi olarak tasarlandığı belirtilen 11. Kalkınma Planının, her alanda topyekûn bir değişim ve atılımın başlatılarak, uzun vadeli bir perspektifte uygulanmasının öngörüldüğü belirtilmektedir.

Planda genç istihdamı “Nitelikli İnsan Güçlü Toplum” ekseninde Gençlik ve İstihdam ve Çalışma Hayatı alt başlıklarında ele alınmıştır.

Planda Küresel Gelişmelerin Türkiye Etkileşimi başlığı altında teknolojik dönüşümlerin gerektirdiği niteliklere ve iş yapma biçimlerine uygun mesleki eğitim ve kurumsal yapılanmanın sağlanması ihtiyacının sürmekte olduğu ve demografik fırsat penceresinin bu ihtiyacı karşılayacak şekilde genç işgücünü dönüştürmeye yönelik kullanılması gerektiği belirtilmiştir.

Planın makroekonomik politika çerçevesi içerisinde insan kaynaklarının, plan döneminde öngörülen istikrarlı büyümenin başat unsurlarından birisi olacağı belirtilmektedir. Ayrıca eğitim ve istihdam ilişkisinin geliştirilmesi, işgücünün niteliklerinin artırılması, gençlerin işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan mesleki beceriler ile donatılarak istihdama dâhil edilmesi temel öncelikler arasında sayılmıştır.

Planda belirtilen öncelikli gelişme alanlarından “Tarım, Savunma Sanayii, Bilim, Teknoloji ve Yenilik, Bilgi ve İletişim Teknolojileri” içerisinde gençlerin istihdamına yönelik özellikli tedbirlere yer verilmiştir.

Planın “Nitelikli İnsan, Güçlü Toplum” ekseninde gençler; çocuklar, kadınlar, engelliler ve yaşlılarla birlikte özel politika gerektiren gruplar olarak sayılmıştır. Bu eksen altında dijital dönüşümü yakalama, özel-sektör kamu işbirliklerinin güçlendirilmesi, eğitim müfredat ve kontenjanlarının sektör ihtiyaçlarına göre yeniden planlanması, mesleki eğitime özendirme, rehberlik ve danışmanlık faaliyetleri, stajların etkinliği, NEET gençlere özel politikaların üretilmesi konularında çeşitli tedbirler yer almaktadır.

Planda genç istihdamı özelinde iki hedef belirlenmiş olup, bu hedefler;

- Genç işsizlik oranının 2023 yılına kadar %17,8 seviyesine düşürülmesi,
- Genç istihdam oranının 2023 yılına kadar %39,5 seviyesine çıkarılmasıdır.

Plan bir bütün olarak incelendiği zaman istihdam başlığı altında işgücü arzının dönüştürülmesine ve işgücünün niteliğinin artırılmasına odaklandığı görülmektedir.

Planda istihdam özelinde ağırlıklı olarak arz kesiminin niteliğini geliştirmeye odaklanırken, talep kesiminin nitelikli istihdam talep eden bir yapıya dönüştürülmesi noktası

eksik kalmaktadır. Özel sektörün kurumsal kapasitesinin geliştirilmesi politikası altında birçok tedbire yer verilse de işgücü talebini oluşturan özel sektörün yüksek nitelikli personel talebi üretecek noktaya ne zaman ulaşacağı noktasında bir öngörü ve yol haritası bulunmamaktadır.

2. On Birinci Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporları

11. Kalkınma planının hazırlık sürecinde, kamu kesimi, özel kesim ve sivil toplum temsilcileri ile akademik çevrelerin bir araya geldiği özel ihtisas komisyonlarının çalışmalarından elde edilen sonuç, değerlendirme ve öneriler Cumhurbaşkanlığı Strateji Bütçe Başkanlığı tarafından raporlaştırılmaktadır. Hazırlanan Özel İhtisas Komisyonu(ÖİK) raporları, planın altyapısını ve değişik kesimlerin görüşlerini yansıtmaları bakımından önem arz etmektedir. Bu çerçevede belirlenen ihtisas komisyonları, çalışma grupları ve çalışma usul ve esaslarına ilişkin detaylı bilgilere “On Birinci Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonlarının Oluşturulmasına İlişkin 2017/16 Sayılı Başbakanlık Genelgesi”nden ulaşılabilmektedir.

2.1 İşgücü Piyasası ve Genç İstihdamı Özel İhtisas Komisyonu Raporu

İşgücü Piyasası ve Genç İstihdamı Özel İhtisas Komisyonu’nun amaçları şu şekilde belirlenmiştir:

- Gençler ve düşük eğitimli bireyler başta olmak üzere, işgücünün temel ve mesleki becerilerinin, işgücü piyasasının sürekli değişmekte olan ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde geliştirilmesine imkân

sağlayacak politikaların oluşturulması,

- Dijital dönüşümün ve Bilgi İletişim Teknolojilerindeki (BİT) gelişmelerin işgücü piyasasını nasıl etkilediği ile bu etkilerin ne şekilde fırsata dönüştürülebileceğinin ortaya konulması,
- Özellikle son yıllarda yoğun bir şekilde Türkiye’ye göç eden bireylerin işgücü piyasasına entegrasyonunun nasıl sağlanacağını belirlenmesi.

Raporda genç istihdamı özelinde belirlenen başlıca sorun alanları aşağıda belirtilmiştir.

Beceri Uyumsuzluğu ve

Uyumsuz Eşleşme Problemi Bulunması

İŞKUR işgücü piyasası ihtiyaç analizlerinde belirtilen eleman temininde güçlük çekme nedenlerinde ilk sırada “gerekli mesleki beceriye/niteliği sahip eleman bulunamaması” ve İşverenlerin yüzde 74,8’i eleman temin edememe nedeni olarak beceri eksikliği ni ifade etmiş olmaları, ülkemizde beceri uyumsuzluğu sorununun varlığına ilişkin temel gösterge olarak belirtilmiştir. Yine aynı şekilde 15 – 34 yaş grubundaki kişilerin yüzde 53,2’sinin aldıkları eğitimin istihdam edildikleri işe hiç katkısı olmadığını, yüzde 10,1’inin ise çok az katkısı olduğunu düşündüğüne ilişkin veriler bu sorun alanına ilişkin somut gösterge olarak değerlendirilmiştir.

Sorunun arka planı olarak; her ne kadar eğitimin tek fonksiyonu işgücü piyasasının istediği becerilerle kişileri donatmak olmasa da ekonominin ihtiyacı insan kaynağının belirlenmesi, eğitimin belli oranda bu ihtiyacı karşılamak üzere dizayn edilmesi gerektiği; eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bununla birlikte be-

ceri uyumsuzluğu sorununa dikkat çekilerek özellikle yükseköğretim mezunlarının sahip oldukları eğitimden daha düşük eğitim düzeyi ve/veya nitelik gerektiren işlerde istihdam edildiği belirtilmiştir.

Genç İstihdamı Düzeyinin Düşüklüğü ve Gençlerin İşgücü Piyasasına Girişte Yaşadıkları Zorluklar

Bu sorun alanında, ülkemiz genç istihdam oranları belirtilerek AB 27 ortalamasının üzerinde olduğu olumlama yapılmış; ancak istihdam düzeyinin düşüklüğü ve yaşanan zorluklara ilişkin bir gösterge verilmeyerek, olumlu durumun kalıcı hale getirilmesi gerektiği söylenmiştir. Sorunun çözümü olarak staj uygulamalarının etkinliği ve teşviki üzerinde durulmuştur. Ancak 2021 yılı itibarıyla raporda bahsedilen olumlu durum giderek kötüleşmekte, bu durum genç istihdamına yönelik olumlu dönemlerin ekonomik rahatlamalardan ibaret olduğunu göstermekte, gençler özelinde işgücü piyasasında kalıcı bir iyileştirmenin olmadığını ortaya koymaktadır. Bunun yanında gençlerin işgücü piyasasına girişte yaşadıkları en önemli zorluk ekonominin nüfusa yetecek düzeyde istihdam üretememesidir. Değerlendirmelerde bu husus yer verilmeyerek sadece arz kesimini eksikliğine odaklanılmıştır.

Ayrıca, raporun 11. Kalkınma Planı Perspektifi başlığı altında temel hedeflere yer verilmiş olup bu hedeflerin arasında “Genç istihdamının desteklenmesi ve işsizliğin azaltılması.” hedefi yer almaktadır. Hedefin temel amacı olarak “Okuldan işe geçiş sürecinin kolaylaştırılması, gençlerin staj programları yoluyla tecrübe edinmelerinin sağlanması ve iş arama süreçlerinin desteklenmesi” belirtilmiş olup bu amaca yönelik politika ve uygulama stratejileri belirtilmiştir.

2.2 Bilgi ve İletişim Teknolojileri Özel İhtisas Komisyonu Raporu

Sektörel bir perspektifle hazırlanan raporun İnsan Kaynakları ve Eğitim başlığı altında Bilişim sektörünün en büyük ve önemli ham maddesinin insan kaynağı olduğu ve Türkiye’nin genç nüfus konusunda niceliksel olarak ciddi bir avantaja sahip olduğu belirtilmiştir. Niceliksel olarak sahip olunan bu avantajın niteliğini artırmak konusunda atılan adımların yetersiz olduğu tespiti yapılarak bu sorunun sektörün hızlı ilerleyişinin önünde ciddi bir sorun oluşturduğu belirtilmiştir.

2.3 Bölgesel Kalkınmada Özel Sektör Dinamikleri

Raporda genç istihdamı konusuna ilişkin olarak girişimcilik üzerinde durularak Ankara ve İstanbul’da kurulan genç girişimci merkezlerinin sayısının artırılması çerçevesinde politika önerileri geliştirilmiştir.

2.4 Çocuk ve Gençlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu Gençlik Çalışma Grubu Raporu

Raporda genç tanımı üzerinde durularak gençliğin belirli bir yaş kategorisi olarak değerlendirilmesinin gençlerin istatistiksel bir birim olarak kabul edilmesi sorununu ortaya çıkardığı tespiti yapılmış, gençlerin toplumsal, ekonomik ve siyasi koşullar bağlamında farklı ilgileri, ihtiyaçları ve beklentileri olan bir toplumsal kesim olarak düşünülmesi gerektiği belirtilmiştir.

Raporda genç istihdamı özelinde getirilen öneriler ve değerlendirmeler; inovasyon, girişimcilik, bilgi teknolojileri, eğitimden iş

hayatına geçiş, beceri uyumsuzluğu, mesleksizlik problemi, mesleki eğitim, staj, geleceğin meslekleri, NEET gençlere özel politikalar konularına odaklanmaktadır.

2.5 Dijital Ekonomide Meslekler ve Yetkinlikler Çalışma Grubu Raporu

Raporda Türkiye’de 15-34 yaş arasında BİT eğitimi almış bireylerin hemen hemen hepsinin istihdam edildiği belirtilerek, bu durumun BİT alanında kendini yetiştirmek isteyen genç kuşağı motive ettiği belirtilmiştir.

2.6 Girişimcilik, KOBİ’ler, Esnaf ve Sanatkârlar Özel İhtisas Komisyonu Raporu

Raporda kültürel değişim ve yetenek havuzunun derinleştirilmesi, 2030’a kadar istihdam, insana yakışır işlerde çalışma ve girişimcilğe yönelik teknik ve mesleki becerileri de kapsayan ilgili becerilere sahip gençlerin ve yetişkinlerin sayısının önemli ölçüde artırılması politika önerisi olarak verilmiştir.

3. Bölgesel Gelişme Ulusal Stratejisi

2014-2023 yıllarını kapsayan Strateji Belgesinde temel amaçlar

- Bölgesel gelişmişlik farklarının azaltılarak refahın ülke sathına daha dengeli yayılması,
- Tüm bölgelerin, potansiyellerinin değerlendirilmesi ve rekabet güçlerinin artırılması suretiyle ulusal kalkınmaya azami düzeyde katkı sağlaması,
- Ekonomik ve sosyal bütünleşmenin güçlendirilmesi,

- Ülke genelinde daha dengeli bir yerleşim düzeni oluşturulması olarak belirtilmiştir.

Strateji belgesinde genç istihdamı özelinde, genel olarak Karadeniz ile Doğu ve Güneydoğu Anadolu (TR90 ve TRC3 hariç) Bölgelerinde gerek genç işsizlik, gerekse 25 yaş üzeri işsizlik oranlarının ülke ortalamasının altında olduğu, bu durumun nedeninin söz konusu genç nüfusun yüksek göç eğiliminden kaynaklandığı belirtilmiştir.

Politika belgesinin Mekânsal Amaçlar başlığı altında gençler diğer dezavantajlı gruplarla birlikte sayılarak genç istihdamı özelinde girişimcilik, istihdam edilebilirliğin artırılması ve bölgesinde eğitim ve istihdam konularını içeren amaçlara yer verilmiştir.

4. Ulusal Gençlik Politika Belgesi

2013 yılında yürürlüğe giren Ulusal Gençlik Politika Belgesi, belgeye dayanak oluşturan Kanun Hükmünde Kararnamede belirtilen “Ulusal Gençlik ve Spor Politikası Belgesi en geç dört yıllık dönemler itibarıyla gözden geçirilerek güncellenir.” maddesine rağmen 2013 yılından bu yana güncellenmemiştir.

Belge gençlik politikalarının hedef grubunu 14-29 yaş arasındaki bireyler olarak tanımlamaktadır. Belge içerisindeki temel politika alanlarından birisi de “İstihdam, Girişimcilik ve Mesleki Eğitim”dir.

Belgede ücretlendirme politikaları, rehberlik ve danışmanlık faaliyetleri, meslek liselerinin kalitesinin ve tercih edilebilirliğinin artırılması, bölgesel ve ulusal işgücü piyasası analizlerinin gerçekleştirilmesi, eğitim kurumlarının müfredat ve programlarının işgücü piyasasının beklentilerine uygun düzenlenmesi, genç istihdamını artıracak sektörlerin teşviki, esnek çalışma modelleri, stajların etkinleştirilmesi, kamu- özel sektör

işbirliklerinin güçlendirilmesi ve girişimcilik konularında genç işsizliğine ilişkin politikalara ve hedeflere yer verilmiştir.

5. Ulusal İstihdam Stratejisi

Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) 30 Mayıs 2014 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Dört temel politika eksenini ile yedi sektör üzerine inşa edilen Strateji, üçer yıllık eylem planlarıyla hayata geçirilmektedir.

Söz konusu temel politika eksenleri;

- Eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi,
- İşgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması,
- Özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması,
- İstihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi olarak belirlenmiştir.

Temel politika eksenlerinin yanı sıra Türkiye ekonomisinin yapısal özellikleri, büyüme ve gelişme eğilimleri dikkate alınarak;

- Büyüme potansiyeli ve istihdam esnekliği yüksek olan ve 2023 hedefleri kapsamında önemini artıracak ve büyüme potansiyelinin kullanılabileceği sektörler olarak seçilen bilişim, finans, inşaat, sağlık ve turizm ve
- İstihdam kapasitesi yoğun, ekonomik büyüme sürecini önemli ölçüde destekleyen emek yoğun tarım ile tekstil ve hazır giyim sektörlerinde istihdam stratejileri geliştirilmiştir.

Strateji kapsamında hazırlanan ilk üç yıllık (2014-2016) Eylem Planlarında, 40 hedef, 57 politika ve 219 tedbire yer verilmiştir.

Stratejinin ikinci üç yıllık (2017-2019) Eylem Planlarında toplam 47 hedef, 51 politika ve 165 tedbire yer verilmiştir.

Strateji belgesinin 2014-2023 yılları için hazırlanmasına rağmen 2019 yılından sonra bir eylem planı yayımlanmamıştır.

Stratejinin temel hedefleri aşağıdaki gibidir;

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

2023 yılı itibarıyla strateji belgesinin temel hedeflerinin yakalanması olası gözükmemektedir.

Gençlere yönelik sayısal olarak belirlenmiş tek hedef "2015 yılı itibarıyla % 18,5 olan genç işsizlik oranı, genel işsizlik oranı düzeyine indirilecektir." şeklinde gözükmemektedir. Aynı şekilde mevcut veriler ışığında 2023 yılı itibarıyla bu hedefe ulaşılması mümkün gözükmemektedir.

Stratejinin temel politika eksenlerinden olan eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi ve özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması, eksenleri genç istihdamına yönelik tespit ve politikaların yoğun olarak yer aldığı bölümlerdir.

Eğitim-İstihdam ilişkisinin Güçlendirilmesi ekseninde temel olarak Türkiye'deki beceri uyumsuzluğu, yükseköğretim mezunlarındaki yüksek işsizlik oranları ve mesleki teknik eğitim mezunları arasındaki işsizlik oranının lise mezunları arasındaki işsizlik oranına yakın olması gibi önemli tespitler yer almaktadır.

Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması ekseninde gençler; kadınlar, uzun süreli işsizler ve engellilerle birlikte özel politika gerektiren grupların içinde değerlendirilmiştir.

Bu temel politika ekseninde genç işgücüne ilişkin temel tespitler aşağıda sayılmaktadır.

- Gençlerin işgücüne katılımının düşüklüğü, eğitimden işgücü piyasasına geçişte yaşadığı sıkıntılar, işsizlik oranlarının yüksek olması ve temel becerilerdeki eksiklik sorunu önemini korumaktadır.
- Gençlerde hem genel işsizlik hem de tarım dışı işsizlik oranı, yetişkinlerdeki işsizlik oranının yaklaşık iki katıdır. Ayrıca genç nüfus içinde kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranları erkeklerinkine kıyasla daha düşüktür.
- Gençlerin eğitim durumlarına göre işsizlik düzeylerine bakıldığında, eğitim düzeyi çok düşük gençlerde işsizliğin daha az olduğu, eğitim seviyesi yükseldikçe işsizlik düzeyinin arttığı görülmektedir. İstihdam edilemeyen gençlerin önemli bir bölümünün yeni mezun olmuş, askerlik hizmetini yeni tamamlamış, aileleri ile yaşayan ve bunun gibi sebeplerle ilk kez iş arayanlar olduğu tahmin edilebilmektedir.
- İşgücü piyasasında aranan niteliklere uygun olamama, tecrübesizlik, bu konularda yardım edecek ve yol gösterecek kurumların eksikliği ve ücret beklentilerinin yüksek olması genç mezunların işsiz kalmasına sebep olmaktadır.

6. Ulusal Genç İstihdam Stratejisi

Ulusal Genç İstihdam Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2021-2023 yıllarını kapsayan ve bu alanda ilk ulusal politika dokümanı olan bir belgedir. Belge Mart ayında yayımlanan Ekonomi Reformları kapsamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı sorumluluğundaki bir eylem maddesine binaen hazırlanmıştır.

Gençlerin istihdamının önündeki engellerin ortadan kaldırılması ile mevcut ve gelecekteki işgücü piyasasına katılmaları için kapsamlı bir beceri ve bilgi yelpazesi geliştirmelerini sağlamak amacıyla hazırlanan belge üç temel politika eksenine üzerine inşa edilmiştir.

Stratejinin temel politika eksenleri;

- Eğitim-İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi,
- Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençlerin İstihdamının Artırılması,
- Geleceğin İşleri

şeklinde belirlenmiştir.

Temel politika eksenlerinin yanında eylem planı içerisinde sektörler eylem planı bulunmaktadır. Sektörler eylem planı içerisinde yer alan sektörler; Bilişim, Enerji, İmalat, Otomotiv, Kültür-Turizm, Savunma Sanayii, Ulaştırma, Finans, Tarım ve Diğer şeklindedir.

Stratejinin temel hedefleri;

1. 2020 yılı itibarıyla %25,3 olan genç işsizlik oranı 2023 yılı itibarıyla % 17,8 düzeylerine indirilecektir.
2. 2020 yılı itibarıyla %39,1 olan genç işgücüne katılma oranı 2023 yılı itibarıyla % 46 düzeyine yükseltilecektir.

3. 2020 yılı itibariyle %28,3 olan ne eğitimde ne de istihdamda olanların (NEET) oranı 2023 yılında % 20 düzeyine düşürülecektir.

Belirlenen bu temel hedeflerin; belgenin eylem planında yer alan tedbir maddeleriyle yakalanabilmesinden ziyade ülkenin içinde bulunacağı ekonomik koşulların makro düzeyde iyileşmesiyle yakalanabilecek hedefler olduğu değerlendirilmektedir.

Temel hedeflerin yanında her politika eksenini için belirlenmiş hedefler bulunmaktadır.

Bu hedefler sırasıyla;

Eğitim-İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi

1. Öğrencilere ve velilere yönelik olarak yürütülen meslek tanıtım, rehberlik ve danışmanlık faaliyetlerinin etkinliği artırılacaktır.
2. Aktif İşgücü Piyasası Programları, teknolojik gelişmelere paralel olarak, işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda nitelik ve nicelik yönüyle geliştirilecektir.
3. Eğitim planlama ve yönetme süreçlerinde sektör işbirliği artırılarak, mevcut mekanizmaların etkinliği geliştirilecektir.
4. Stajların etkinliği artırılacaktır.
5. Girişimcilik kültürü gençler arasında yaygınlaştırılacaktır.

Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençlerin İstihdamının Artırılması

1. NEET grubunda yer alan kişilerin istihdamını artırmaya yönelik araştırma, yönlendirme ve tanıtım faaliyetleri artırılacaktır.

2. Potansiyel NEET olarak tespit edilen gençlere, iş ve meslek danışmanlığı hizmeti öncelikli olmak üzere İŞKUR hizmetleri sunulacaktır.

3. NEET grubunda yer alan kişilerin istihdamını artırmaya yönelik altyapı ve eğitim faaliyetleri artırılacaktır.

Geleceğin İşleri

1. Gelecekte dönüşüm geçirecek veya yeni ortaya çıkacak sektör, meslek ve becerilerin tespit edilmesi için orta ve uzun vadeli projeksiyon çalışmaları yapılacaktır.
2. Meslek kategorileri güncellenecek ve bu doğrultuda gerekli mevzuat çalışmaları yapılacaktır.
3. Kamu kurum ve kuruluşları, meslek kuruluşları, üniversiteler, sosyal taraflar ve STK'ların bu alanda kurumsal kapasitelerinin artırılması, çalışma hayatının geleceğinin değerlendirilmesi ve konuya ilişkin çalışmaların desteklenmesi sağlanacaktır.
4. Geleceğin işlerine yönelik eğitim, tanıtım ve aktif işgücü piyasası programları faaliyetleri artırılacaktır.
5. Geleceğin işleri alanında destek faaliyetleri artırılacaktır.

Sektörler bölümü için herhangi bir hedef belirlenmemiştir. Temel politika eksenleri için belirlenen hedefler somut ölçülebilir hedeflerden ziyade politika maddesi şeklinde belirlenmiştir. Bu hedefler özelinde belgenin etkinliği ve başarı durumu ölçülebilir gözükmemektedir.

Belgenin Eylem Planında toplamda 109 tedbir yer almakta olup, tedbirlerin birçoğunun kurumların hali hazırda yapmakta olduğu ve/veya kanunen yapmak zorunda

olduğu tedbirler olduğu görülmektedir. Her ne kadar genç istihdamının desteklenmesi ve izlenmesi açısından önemli bir yapı oluşmuş olsa da, tedbirlerin içeriği itibariyle Eylem Planının temel sorun alanlarına **çözüm üretmekten uzak olduğu değerlendirilmektedir.**

Stratejinin makroekonomik çerçeve başlığında işgücü piyasasının temel yapısal sorunlarından olan “nitelikli işgücünün yetiştirilmesi için gençlerin oluşturduğu hedef kitle merkez alınarak uygulanacak tedbirler ön plana çıkarılmalıdır” tespiti vardır. Ancak belgenin tamamında İŞKUR tarafından düzenli olarak yapılan işgücü piyasası ihtiyaç analizleri veri olarak veya sorun alanı tespiti için kullanılmamıştır. Bu durum İŞKUR analizlerinde gözüken niteliksiz veya düşük nitelikli açık işler için bir değerlendirme ve politika eksikliği olarak karşımıza çıkmaktadır.

Türkiye ekonomisinde genç istihdamın artırılması için büyümenin sürdürülebilir ve kapsayıcı olması, işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikli işgücünün oluşturulması, kayıt dışılığın azaltılması ve işgücü piyasasında yerel ve sektörel ihtiyaçlar karşılanırken değişen ve gelişen ekonomik ve sosyal şartların dikkate alınması istihdam oranlarını artırırken, üretimin etkinliğinin yükseltilmesine de katkı sağlayacaktır ifadesiyle ilgili bölüm tamamlanmıştır. Bu meyanda büyümenin sürdürülebilirliği veya istihdam yaratan büyüme modellerine odaklanması, genç istihdamı için en önemli politika olacaktır. Ancak büyümeye ilişkin politika düzenlemeleri, kalkınma planları ve orta vadeli programların içerisinde geliştirilmektedir. Belgede üst politika belgelerinin üretim süreçlerinde istihdam odağının artırılmasına yönelik hedef veya tedbir bulun-

mamaktadır. Yine belgede kayıt dışı genç istihdamına yönelik herhangi bir tedbir maddesi yer almamaktadır. Belge, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı koordinasyonunda hazırlanmasına ve belge içerisinde gençlerin kırılgan yapıları ve kayıt dışı çalışma durumları sorun alanları arasında belirtilmesine rağmen Eylem Planı içerisinde Bakanlığın ilgili kuruluşu olan Sosyal Güvenlik Kurumu’nun sorumlu olduğu **tek bir tedbir maddesinin bile bulunmaması anlaşılamamıştır.**

Belgenin temel politika eksenleri incelendiğinde, Eğitim-İstihdam ilişkisinin Güçlendirilmesi başlığı altında;

- Eğitimli işgücünün işsizlik oranlarının genel işgücü işsizlik oranlarının üzerinde olduğu,
- Meslek lisesi mezunları ile genel lise mezunlarının işsizlik oranlarının yakın olduğu,
- Meslek lisesi tercihlerinde akademik başarının düşük olduğu ve meslek liselerinin işgücü piyasasının beklentilerini karşılayamadığı,
- Uyumsuz eşleşme problemi,
- Girişimciliğin güçlendirilmesi

temel sorun alanları, ihtiyaçlar ve tehditler olarak ortaya konmuştur.

Belgenin Ne Eğitimde Ne İstihdamda Yer Alan(NEET) Gençlerin İstihdamının Artırılması başlığı altında;

- Yüksek NEET oranları,
- Kadınların NEET oranlarının erkeklerden çok daha yüksek olması,

- Yükseköğretim mezunlarındaki çok yüksek NEET oranları ve bunun göstergesi olarak okuldan işe geçişte önemli sorunların olduğu,
- Eğitimine devam ederken istihdam olan oranının OECD ülke ortalamasının çok altında olduğu,
- Türkiye'de eğitime devam etmeyen gençlerin NEET ve işsiz olarak geçirmesi beklenen sürenin OECD ortalamasının üzerinde olduğu,
- Göçmenlerin NEET oranının çok daha yüksek olması,
- Türkiye'de NEET olan gençlerin üçte birinin iş arayışında bile olmadığı,
- Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde NEET oranlarının daha yüksek olması ve bölgesel politika üretilmesinin gerekliliği,
- NEET durumda olan gençlerin tespitinin zorluğu,

- Okuldan ayrılmayı caydırıcı politikaların geliştirilmesi ve NEET olma nedenleri üzerinde kapsamlı analiz ve araştırmaların yapılması gerektiği gibi hususlar

temel sorun ve ihtiyaç alanları olarak tespit edilmiştir.

Geleceğin İşleri altında;

- Sanayi 4.0'la birlikte dünya genelinde kısa vadede istihdamın %6-%10 artacağı ve nitelikli işgücü talebinin yükseleceği,
- Vasıfsız işgücünün önemini yitireceği,
- İnsana yakışır iş kavramının öneminin artacağı,

temel tespitler olarak göze çarpmakta ancak Türkiye işgücü piyasası açısından geleceğin işlerinin tehdit ve fırsatlarına yönelik tespitlere rastlanılmamakta; değerlendirme ve tespitler küresel düzeyde kalmaktadır.

Belgenin Sektörler başlığı altında, genel olarak istihdamın sektörel dağılımına değinilerek, genç istihdamı özelinde sektörel bir farklılık oluşmadığı vurgusu yapılmıştır. Herhangi bir tehdit, fırsat veya sorun alanı ve çözüm önerisi tespiti yapılmamıştır.

KURUMSAL UYGULAMALAR ve POLİTİKA ARAÇLARI

1. Aktif İstihdam Politikaları

Genç istihdamı/işsizliği tüm ülkeler açısından oldukça önemli bir konudur. Zira bu alanda yaşanan bir sorun bir yandan gençlerin bir yandan da ülkelerin geleceğini tehdit etmekte ve yadsınamayacak derecede beşeri sermaye kaybına neden olmaktadır. Bu bağlamda her ülke ulusal politikaları vasıtası ile gençlerin işgücü piyasalarına girişlerine yönelik bir takım tedbirler almaktadırlar (Erday, 2009: 135). Bu politikaların başında da aktif işgücü piyasası politikaları(AİPP) gelmektedir.

OECD aktif istihdam politikalarını, “işgücü piyasalarındaki işleyiş bozukluklarını iyileştiren, mesleki becerileri geliştiren ve işgücü piyasalarının etkinliğini artıran politikalar” olarak tanımlamakta ve 5 ayrı grupta sınıflandırmaktadır (Kayalı, 2015: 99):

- İş piyasası eğitimi,
- Doğrudan iş yaratma,
- Sübvansiyon edilmiş istihdam,
- Danışma ve işe yerleştirme hizmetleri,

Gençlere yönelik önlemler.

Gerçekleştirilen politikalar niteliği itibarıyla ülkeden ülkeye farklılıklar göstermektedir. Bu doğrultuda tüm ülkeler için standart bir politikadan bahsedilmesi mümkün değildir.

İşletmelere sağlanan istihdam teşvikleri, eğitim programları, iş arama yardımı, doğrudan iş yaratma ve kamu istihdam programları, kendi işini kuranlara yönelik yardımlar ve başlangıç destekleri aktif işgücü piyasası politikaları içerisinde yer alan faaliyetlerdendir (Metin, 2016: 89).

İŞKUR tarafından istihdamın korunmasına ve artırılmasına, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesine, işsizliğin azaltılmasına ve özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına kazandırılmasına yardımcı olmak üzere aktif işgücü hizmetleri kapsamında mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, toplum yararına programlar ve diğer kurs, program, proje ve özel uygulamalar düzenlenmektedir.

Aktif programlardan beklenen olumlu istihdam etkilerinin ortaya çıkması çoğunlukla ekonomik döngüye bağlıdır. Ekonomik büyüme dönemlerinde uygulanan programlar işsizlerin istihdam edilme oranlarını önemli ölçüde artırmaktadır (Kapar, 2006: 352).

İşgücü piyasasına girmek isteyen iş arayanların vasıfları ile işverenlerin aradıkları vasıfların uyuşmaması işverenlerin yetersiz istihdamla çalışmasına neden olduğu gibi iş arayanların da iş bulamamalarına neden olmaktadır.

Çalışma hayatı ve işgücü piyasalarının ihtiyaçlarına cevap verebilmek amacıyla eğitim ve öğretim faaliyetlerini bu eksende geliştirebilmek aktif istihdam politikaların temel hedefi olarak ortaya çıkmaktadır. Çeşitli Avrupa ülkelerinde bu kapsamda değerlendirilebilecek örnekler bulunmaktadır. İspanya ve Portekiz’de “Atölye Okulları” (Workshop Schools) niteliksiz ya da çok sınırlı niteliğe sahip 25 yaşın altındaki genç işsizlere yönelik eğitim-istihdam programları sağlayarak onların çalışma hayatının gerektirdiği özellikleri kazandırma amacı güden bir uygulama

ma olarak ön plana çıkmaktadır. Yine benzer amaçla birçok ülkede kurulmuş olan “İkinci Şans Okulları” ve İngiltere’de yer alan “New Deal For Young Unemployed” programları gençlerin işgücü piyasalarına girişini kolaylaştırmaya yönelik faaliyet gösteren programlardır (Kayalı, 2015: 99).

Türkiye Aktif İşgücü Piyasası Politikaları (AİPP) üzerine hazırlanmış olan EMP/ANALYSIS çalışmasında açıkça ortaya konulduğu gibi, bir taraftan Türkiye işgücü piyasasında pasif politikaların pahalya mal olması diğer taraftan düşük istihdam oranları göz önüne alındığında, aktif politikalar için geniş bir hareket alanı söz konusudur (ILO: Tarih yok).

Tam da bu noktada açık işlerin gerektirdiği niteliklerin hâlihazırda iş arayanlar arasından temin edilememesi durumunda iş arayanların arzu edilen niteliği kazanması adına uygulanan aktif işgücü politikalarından mesleki eğitim programları önem arz etmektedir.

Mesleki eğitim bireylere belli bir meslekle ilgili beceri kazandırmaya yönelik bir eğitim olduğuna göre aktif istihdam politikaları bakımından da özellikle işsizliğin nedenleri bireysel beceri eksikliklerine dayandığı ölçüde başarılı uygulamalar olarak öne çıkacaktır.

Türkiye İş Kurumu tarafından düzenli olarak gerçekleştirilen İşgücü Piyasası Araştırması (İPA)² mesleki eğitim ve AİPP’lerin önemini gösteren önemli bir araştırma olarak karşımıza çıkmaktadır.

2020 yılına ilişkin “İşgücü Piyasası Araştırması” raporundan seçili veriler Tablo 15’te sunulmaktadır.

Tablo 15’te talep verilerine göre açık işlerin en yoğun görüldüğü meslek grubu yüzde 26,8 ile “Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar” meslek grubu olup buna karşın arz verilerine göre bu meslek grubunda iş arayanların dağılımı yüzde 8,8’de kalmıştır. İşsizlerin (iş arayanların) meslek grupları arasında en çok yüzde 23,3 ile “Hizmet ve satış elemanları” grubunda toplandıkları anlaşılmaktadır. Söz konusu meslek grubu ise talep araştırması sonucunda açık iş dağılımının sadece yüzde 13,6’sını oluşturduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 15’te işsizlerin en yoğun olduğu ikinci sıradaki meslek grubu ise yüzde 17,6 ile “Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar” olup benzer şekilde bu meslek grubundaki talebin de yüzde 10,1 ile düşük bir seviyede olduğu görülmektedir. İş arayanların en yo-

2 İŞKUR tarafından gerçekleştirilen ve sonuçları raporlanan İşgücü Piyasası Araştırmasının ana amacı; ülkemizde işgücü piyasası ile ilgili talep yönlü olarak sürekli bilgi elde etmek; hem mevcut hem de gelecek dönemlerde işgücü piyasasında meydana gelen veya gelmesi beklenen mesleki değişim ve ihtiyaçları belirlemek ve gelişmeleri izlemek; işgücü piyasasının talep yapısını ortaya koymak ve eleman temininde güçlük çekilen meslekler ve aranan nitelikleri tespit ederek aktif istihdam politikalarına veri kaynağı teşkil etmektir. Ayrıca işverenler tarafından planlanan her türlü yatırım ve bu yatırımların istihdama yapacağı katkılar ile piyasada meydana gelen değişikliklerin işgücüne yansımaları hakkında da bilgiler toplamaktır.

ğün olduğu meslek grupları sıralamasında 3. Sırada ise “Profesyonel meslek mensupları” gelmekte olup bu meslek grubundaki işveren talebi ise yüzde 7,1 ile son sıralarda yer almaktadır.

Tablo 15'te açık işler ile iş arayan dağılımının diğer meslek gruplarına göre nispeten en yakın olduğu meslekler “Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar” ile “Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları”dır.

Tablo 15 Meslek Gruplarına Göre Açık iş ve İşsiz Dağılımı (%)

Meslek Grupları	Açık İş ³ Dağılımı	İşsiz Dağılımı (İş Arayanlar)
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	26,8%	8,8%
Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	22,5%	11,2%
Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	14,3%	11,1%
Hizmet ve satış elemanları	13,6%	23,3%
Nitelik gerektirmeyen meslekler	10,1%	17,6%
Profesyonel meslek mensupları	7,1%	16,6%
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	5,2%	8,5%
Yöneticiler	0,5%	2,3%
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	0,1%	0,6%
Toplam	100%	100%

Kaynak: Türkiye İş Kurumu İPA 2020

Açık iş talebinin yoğun, işsizliğin nispeten daha az olduğu meslek gruplarında nitelikli eleman yetiştirmeye; açık işin az, işsizliğin yoğun olduğu meslek gruplarına sahip bireylere ise yeni meslekler ve beceriler kazandırılarak arz ve talep uyumsuzluğunun önüne geçilebileceği değerlendirilmektedir (İPA 2020). 2020 yılı İPA Raporuna göre işgücü piyasasında arz ve talep uyumsuzluğunun ortaya çıkmasında, yeni işler oluşturma kapasitesindeki zorlukların yanı sıra mesleksizlik ve beceri uyumsuzluğu ile iş beğenmemenin de önemli bir etken olduğu vurgulanmaktadır. Ancak işin beğenilmemesini etkileyen faktörler üzerinde durulması gereken bir konudur. **Fazla çalışma saatleri, düşük ücret, iş sağlığı ve güvenliğinden yoksun çalışma, işverenin sunduğu ya da**

sunamadığı sosyal haklar gibi bir çırpıda sayılabilecek faktörler işe ihtiyacı olan gençler tarafından dikkate alınmakta ve kararlarını etkilemektedir. Bu bağlamda işverenlerin de çalışanlarına insana yakışır iş koşullarını sağlaması gerektiği değerlendirilmektedir.

İPA araştırmaları ancak arz yönlü bir araştırma ile iş arayanların beklentileri ile örtüştürülerek faydalı bir sonuca ulaşmaya olanak sağlayacaktır.

Bu çalışmanın önemli hedeflerinden bir diğeri de İŞKUR'un yanı sıra diğer kurum ve kuruluşların işgücü talebi hakkında bilgi ihtiyacını karşılamak ve mesleki eğitim planlamasının ihtiyaca uygun olması için veri sağlamaktır. Böylece işgücü piyasasında beceri uyumsuzluğunu “yetersiz beceri” ve “aşırı beceri” yani kişilerin sahip olduğu beceriler

3 Açık İş: Firmanın dışarıdan işçi olarak doldurmak istediği işlerdir.

ile işgücü piyasasının talep ettiği beceriler arasındaki uyumsuzlukların tespit edilmesi mümkün olacaktır.

Yapılan saha araştırmaları neticesinde ortaya çıkan raporun ilgili tüm kurum ve kuruluşlar tarafından detaylı şekilde incelenerek gerekli adımların atılması gençlerin ihtiyaç olan alanlarda nitelikli hale getirilerek istihdam edilmesini ve işverenlerin ihtiyaçlarını ek maliyet ve zaman ihtiyacı olmadan karşılamasını sağlayacaktır.

Yine İŞKUR “Talep Ettiğiniz Nitelikli İşgücünü Yetiştiriyoruz” sloganıyla yürütülen **Mesleki Eğitim Programlarını**, işverenlerin eleman ihtiyacını hızlı ve etkin bir şekilde karşılayabilmek amacıyla yürütmekte olduğunu ifade etmektedir.

İŞKUR, ihtiyaç duyulan nitelikli işgücünün en baştan yetiştirilmesinin yanında, işverenlerin halihazırda çalışanı olan ancak yeterli niteliğe sahip olmayan ve/veya diğer mevzuatlarla belirlenen belgelere sahip olmayan çalışanlarının eğitilmesi ve belge sahibi olması için de “Çalışanların Mesleki Eğitimi” adı altında kurslar düzenlenmektedir. Çalışanların mesleki eğitimi kursları, işverenlerin herhangi bir maliyete katlanmasına gerek kalmadan çalışanlarının daha nitelikli hale gelmesi ve belge sahibi olmasını sağlamayı amaçlamaktadır.

Mesleki eğitim programlarının yüksek maliyetleri göz önünde bulundurulduğunda iyi planlanması ve düzenli etki analizlerinin yapılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Mesleki eğitimin yanında ülkemizde uygulanan diğer bir AİPP ise İşbaşı Eğitim Programlarıdır. İŞKUR, “İşe Alacağınız Kişiyi İşba-

şında Yetiştirin” sloganıyla yürütülen **İşbaşı Eğitim Programlarını**; nitelikli işgücü temin etmekte zorlanan işverenlere işe alacakları kişileri işyerinde belli bir süre gözlemleyerek ve eğitim vererek işgücünü herhangi bir maliyete katlanma zorunluluğu bulunmadan kendileri yetiştirme imkânına kavuşması ve doğru işçi bulma olanağı elde etmeleri amacıyla yürütmekte olduğunu ifade etmektedir.

İşbaşı eğitim programları ilk çıkış noktası itibarıyla özellikle iş tecrübesi olmayan öğrencilerin iş hayatına girmeden önce okullarının son sınıflarında devlet destekli olarak işverenler tarafından işe alınması ve iş tecrübesi kazanarak mezun olduklarında iş tecrübesi olan kişi olarak mezun olması ve işe daha kolay yerleşmesi amacıyla oluşturulmuştur. Hâlihazırda program, uygulama itibarıyla iş tecrübesi kazanacak öğrencilerden ziyade işverenlerin yeni işçi alım maliyetlerinin sübvansede edildiği bir mekanizmaya dönüşmüştür. **Sayısı 19 civarında olan istihdam teşvikleri bu işlevi yerine getirirken işbaşı eğitim programının bu niteliğe bürünmesi gençlerin iş hayatına girişlerini olumsuz etkileme ihtimalini güçlendirmektedir.**

İŞKUR tarafından uygulanan ve “işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde veya yerlerde doğrudan veya yüklenici eli ile toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesi yoluyla özellikle istihdamında zorluk çekilen işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engelleyerek işgücü piyasasına uyumlarını gerçekleştirmek ve bunlara geçici gelir desteği sağlamak amacıyla İŞKUR tarafından uygulanan programlardır.” şeklinde tanımlanan **Toplum Yararına**

Programlar (TYP) ülkemizde yoğun olarak uygulanan aktif işgücü piyasası programlarındandır. Her ne kadar planlanırken amacı uzun süre işgücü piyasasının dışında kalmış kişilerin işgücü piyasasına uyumunu sağlamak olsa da uygulama içerisinde genel istihdam politikası ve bazı kurumların personel ihtiyacını karşılamaya dönüşmüştür. Ayrıca TYP'li çalışanların çalıştıkları yerlerde niteliksiz eleman olarak görülmeleri ve "İŞKURCU" damgası ile ayrımcılığa maruz kalmaları, işgücü piyasasına uyum sağlaması için programa alınan kişilerin işgücü piyasasından daha da uzaklaşmasına sebebiyet vermektedir (Işık, 2019:13). Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünün, Toplum Yararına Programın (TYP) 1 Ocak 2022'den itibaren sadece afet, salgın ve acil durum dönemlerinde geçici olarak uygulanacağını açıklaması; artık uygulama amacının dışına çıkmış bu programdan vaz-

geçilmesi, kaynakların verimli kullanılması açısından sevindirici bir gelişmedir.

2. Pasif İstihdam Politikaları

Aktif istihdam politikalarının amacı çeşitli uygulama araçları vasıtasıyla işsizlerin işe yerleştirilmesi iken pasif istihdam politikaları çalışırken işsiz kalanların asgari giderlerinin karşılanarak mağduriyet yaşamalarının önlenmesidir. Bu bakımdan işsizlik sigortası, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, iş kaybı tazminatı, kısa çalışma ödeneği, ücret garanti fonu şeklinde sıralanan pasif istihdam politika araçları işsizlerin uğradığı gelir kayıplarını gidermek ve kişiye asgari düzeyde ekonomik bir güvence sağlamak bakımından katkı sağlamaktadır. Bu açıdan işsiz gençlerin istihdama katılımlarını sağlamak için aktif istihdam politikalarına ağırlık verilmesi çok daha yerinde olacaktır.

TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINA YÖNELİK TEMEL TEHDİT-FIRSAT UNSURLARI ve GENÇ İSTİHDAMI ÖNÜNDEKİ ENGELLER

1. İstihdam Teşvikleri

Türkiye’de büyümenin istihdam üzerinde istenilen etkiyi oluşturamaması, işsizlik sorununu giderek kronikleşen bir problem olarak ülke gündeminde tutmaktadır. İstihdam fırsatlarının yetersizliği genel kabul gören bir tespit olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye bu noktada aktif işgücü politikalarının işsizlikle mücadelede rolünü artırarak; kriz ve durgunluk dönemlerine ve özel politika gerektiren kırılgan gruplara özel tedbirler geliştirmektedir. Bu durum istihdam teşvikleri adı altında verilmiş birçok sigorta prim teşviki uygulamasının ortaya çıkmasına sebebiyet vermiştir.

İstihdam teşvikleriyle belirli şartları taşıyan işsizleri istihdam eden işverenlere değişen sürelerle ve tutarlarla prim, vergi veya ücret destekleri sağlanmaktadır. Bu teşviklerden bir bölümü İŞKUR tarafından finanse edilmekle birlikte, işlem uygulayıcısı Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)’dur. İŞKUR tarafından finanse edilenlerin dışında da farklı kaynaklardan finanse edilen istihdam teşvikleri bulunmaktadır. SGK internet sitesinde yayınlanan dokümanlar incelendiğinde sekiz farklı kanunla getirilen toplam 19 teşvik uygulamasının mevcut olduğu görülmektedir. Teşviklerden faydalanan kişi sayılarına ilişkin herhangi bir veriye ulaşılamamaktadır.

Tablo 16 Sigorta Prim/İstihdam Teşvikleri

Teşvikin Adı	Yasal Dayanak	Başlama Tarihi	Bitiş Tarihi
Genç, Kadın ve Mesleki Belge Sahibi Olanların İstihdamına Yönelik Teşvik	4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun geçici 10 uncu maddesi, 2011/45 sayılı Genelge.	01.03.2011	31.12.2022
Genç Girişimci Teşviki	5510 sayılı Kanunun 81. maddesinin (k) bendi	01.06.2018	
5 Puanlık İndirim	5510 sayılı Kanunun 81. maddesinin 1. fıkrasının (i) bendi, 2008/93 – 2009/139 – 2011/45 sayılı Genelgeler.	01.10.2008	-
Yurtdışına Götürülen Sigortalılara Uygulanan 5 Puanlık İndirim	5510 sayılı Kanunun 81. maddesinin 1. fıkrasının (i) bendi, 2013/30 sayılı Genelge.	01.06.2013	-
İlave 6 Puanlık Prim İndirim	5510 sayılı Kanunun 81. maddesinin 2. fıkrası, 2013/30–2016/8 sayılı Genelgeler.	01.01.2013	31.12.2021
4/B (Bağ-Kur) 5 Puan Teşviki	5510 sayılı Kanunun 81. maddesinin (j) bendi.	01.10.2016	
Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararlar Uyarınca Uygulanan Teşvik	5510 sayılı Kanunun ek 2. maddesi, 2011/54 - 2012/30 - 2012/37 sayılı Genelgeler.	01.10.2009	
Asgari Ücret Desteği	5510 sayılı Kanunun geçici 85. maddesi. Genelge 2021/28	01.01.2021	31.12.2021
İşsizlik Ödeneği Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Prim Teşviki	4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 50 nci maddesinin beşinci fıkrası, 2009/149 sayılı Genelge.	01.10.2009	
Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyerlerinde İşsizlik Sigortası İşveren Hissesi Teşviki	4447 sayılı Kanunun ek 4. maddesi, 31/12/2018 tarihli ve 30642 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan ve Ondan Fazla Çalışanı Bulunan İşyerlerinde İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı Teşvikinden Yararlanılmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ.	01.01.2019	
İşbaşı Eğitim Programını Tamamlayanların İstihdamına Yönelik Teşvik	4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun geçici 15 inci maddesi, 2016/1 sayılı Genelge.	23.04.2015	
İlave İstihdam Teşviki	4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun geçici 19. maddesi, 2018/22 sayılı Genelge	01.01.2018	31.12.2022
Kredi Faiz veya Kar Payı Desteği	4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun geçici 31. maddesi, 2021/21 sayılı Genelge		
Engelli Sigortalı İstihdamına Yönelik Teşvik	4857 sayılı İş Kanununun 30. maddesi, 2008/77 sayılı Genelge.	01.07.2008	
Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerine İlişkin Teşvik	5746 sayılı Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanunun 3. maddesi, 2008/85 – 2009/21 sayılı Genelgeler.	01.04.2008	31.12.2023
Kültür Yatırımları ve Girişimleri Hakkında Uygulanan Sigorta Primi Teşviki	5225 sayılı Kanunun 5. maddesi, 2010/109 sayılı Genelge.	01.08.2004	
Sosyal Hizmetlerden Faydalanan Çocukların İstihdamı Halinde Uygulanan Teşvik	2828 sayılı Kanunun ek 1. maddesi, 2018/7 sayılı Genelge.	19.02.2014	
Sosyal Yardım Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Teşvik	3294 sayılı Kanunun ek 5. maddesi, 2018/8 sayılı Genelge.	26.04.2016	
İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi	6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 7 nci maddesi ile 24/12/2013 tarihli ve 28861 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmeliğin 6 ncı maddesi.	01.01.2014	

Kaynak: SGK Sigorta Prim Teşvikleri Sunumu

Teşviklerin içeriği incelendiği zaman istihdamın artırılması ve/veya artı istihdam sağlanmasından daha çok işgücü maliyetlerini azaltmak, çalıştırılan sigortalı sayısını artırmak, yükümlülüklerini zamanında ve eksiksiz yerine getiren işverenleri ödüllendirmek, özel politika gerektiren grupların istihdamını önlemek gibi faydalar sağladığı görülmektedir. Her ne kadar istihdam teşvikleri olarak nitelendirilseler de uygulama yöntemi ve etkisi itibarıyla temel faydalarının kayıt dışı istihdamının azaltılması ve işveren maliyetlerinin düşürülmesi olduğu sonucuna varılabilir.

11. Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu (ÖİK) İşgücü Piyasası ve Genç İstihdamı raporu incelendiğinde de sigorta prim teşvikleriyle ilgili sistemin karmaşık olmasına ilişkin bir sorun alanının belirlendiği görülmektedir. Soruna ilişkin temel dayanak birçok farklı kanuna dayanma ve farklı kaynaklardan finanse edilme nitelikleri açısından farklılıklar gösteren birçok teşvikin bulunmasıdır. Raporda, teşviklerden faydalanan kişi sayısının düşük olduğu belirtilmekte olup, yine faydalanan sayılarına ilişkin bir veri paylaşımı yapılmamıştır. Aynı raporda sorunun arka planı olarak teşviklere yönelik bir etki analizinin yapılmamış olduğu belirtilerek, riskler ve çözüm önerileri paylaşılmıştır. Bu risklerden birisi de teşvik uygulanmamış olsaydı dahi gerçekleşecek istihdamın finanse edilmesidir.

ÖİK raporunda; sigorta prim teşviklerinin amacı, istihdam üzerindeki mali yüklerin azaltılması ve bu sayede başta özel olarak korunması gereken gruplar olmak üzere daha fazla yeni iş yaratılması olarak belirtilmiş ancak sigorta prim teşviklerinin karma-

şık mevzuat yapısı ve uygulama güçlükleri nedeniyle bu amaca ulaşamadığı belirtilmiştir. Bu nedenle sigorta prim teşviklerinin, yatırım teşviklerinin ve işverene istihdam temelli sağlanan faydaların basitleştirilmesi, kolay ulaşılabilir ve risk doğurmayacak şekilde uygulanmasını sağlayacak ve uygulama ve farkındalık açısından tek tipleştirilecek düzenlemelerin hayata geçirilmesi gerektiği ve mevcut istihdam teşviklerinin etki analizinin yapılarak gerekli düzenlemelerin yapılması gerektiği belirtilmiştir.

Burada dikkat çekilmesi gereken husus 10. Kalkınma Planında özel politika gerektiren gruplara yönelik teşvik uygulamaları politika olarak yer alırken mevcut teşviklerin etkinleştirilmesi ve etki analizlerinin yapılması da yer almaktadır. 10. Kalkınma Planı yeni teşvik uygulamalarının doğmasına sebebiyet vermiş, ancak 11. Kalkınma Planı İşgücü Piyasası ve Genç İstihdamı ihtisas komisyonu raporunda da belirtildiği üzere plan döneminde bir etki analizi yapılmamıştır. **Bu çerçevede ülkemizde iki kalkınma planı döneminde birçok istihdam teşvik uygulanmış, teşviklerin etkinliği, istihdama katkısı, yatırım teşvikleriyle birlikte değerlendirilmesi noktasında herhangi bir çalışma yapılmamıştır.**

Kalkınma planlarının kamu politika üretim süreçlerine etkisi her zaman tartışma konusu olmuştur. İstihdam teşvikleri özelinde de 11. Kalkınma Planı yürürlükteyken yeni istihdam teşviklerinin hayata geçirildiği ancak plan raporlarında belirtilen teşviklere ilişkin sadeleştirme ve etki analizi çalışmalarına ilişkin herhangi bir düzenleme veya çalışma yapılmadığı da görülmektedir.

İstihdam teşviklerine ilişkin diğer bir sorun alanı ise teşviklerin niteliği ve amacı konusudur. Teşviklerin amacı işgücü maliyetlerini düşürmek ve kayıt dışı istihdamı önlemek ise, sigorta prim teşvikleri bu amaçlar için uygun nitelikte teşvik uygulamalarıdır. Ancak böyle bir amaç için halihazırdaki kadar çok ve karmaşık teşvik uygulamalarına gerek yoktur.

Amaç özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması ise; bu grupların nitelik, tecrübe ve beceri düzeylerini yükseltecek aktif işgücü piyasası politikalarının ve eğer bu gruplara yönelik önyargı ve ayrımcılık varsa farkındalık ve duyarlılık faaliyetlerinin yürütülmesinin daha etkili olacağı aşîkârdır. Bu noktada da uygulanacak teşvik politikalarının bu faaliyetlerle birlikte değerlendirilmesinin daha verimli olacağı düşünülmektedir.

Teşviklerin temel amacı istihdam paketleri adı altında açıklandığı gibi istihdamın artırılması ise, yatırım teşviklerinin istihdama etkisinin daha doğrudan olduğunu görmek gerekir. İşverenler prim teşviki almak için fazla istihdamla çalışma maliyet ve sorumluluğuna girmedikleri gibi; prim teşvikinden faydalanamadıkları için ihtiyacı olan işgücünden de vazgeçmemektedir. Bu noktada da ülkemizde yapılan akademik araştırmalarda istihdam teşviklerinin artı istihdam yaratmadan daha çok kayıt dışılığın önlenmesine olumlu etki sağladığı, istihdama sağladığı katkının daha dolaylı olduğu görülmektedir.

Raporumuzun temel araştırma konusu olan genç istihdamı çerçevesinde istihdam teşviklerine baktığımız zaman; “Genç Girişimci Teşviki” ve “Genç, Kadın ve Mesleki Belge

Sahibi Olanların İstihdamına Yönelik Teşvik” olmak üzere iki teşvik uygulamasının mevcut olduğu görülmektedir.

Genç Girişimci Teşviki 18-29 yaş arasında ilk defa iş yeri açan gerçek kişilerin faydalanabildiği bir teşviktir. Genel itibariyle ulusal politika belgelerinde genç işsizliğine ilişkin temel çözüm önerilerinden ve tedbirlerinden olan genç girişimciliğin artırılması ve desteklenmesi politika ve hedeflerini destekleyen bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu alandaki ikinci teşvik olan Genç, Kadın ve Mesleki Belge Sahibi Olanların İstihdamına Yönelik teşvikten yararlanma süreleri kadınlar, erkekler ve belge sahibi olanlar için değişmektedir. Yine 18-29 yaş aralığının genç kabul edildiği bu teşvikten faydalanma süreleri 24 ila 54 ay arasında sigorta priminde işveren payının tamamının karşılanması şeklinde uygulanmaktadır. Uygulanan teşvikte yeni işe alımlarda işverenlerin gençleri tercih etmesi amaçlanmaktadır.

2. Mesleki Eğitim

Mesleki eğitim, gençlerin belirlenen alanlarda nitelik ve kabiliyetlerini geliştirdiği kadar işverenler nezdinde de özellikle işe alımlarda önemli kriterler olan çalışma ve motivasyon yeterliliğinin sağlanmasına katkı sunan gerekli bir süreçtir. Tuna ve Yalçıntaş, mesleki ve teknik eğitimin üç boyutu olduğunu belirtmektedirler. Buna göre, birinci boyutta hiçbir vasfı olmayan veya düşük vasıflı işgücünün yetiştirilmesi, ikinci boyutta teknolojik gelişmeler sonucunda sahip olduğu vasıfları yetersiz hale gelen vasıflı işgücünün aynı işkolu için vasıflarının yenilenmesi ve son olarak da vasıflı işgücünün farklı mes-

leklerde istihdam edilebilmek adına yeni bir mesleki beceri kazanmalarının sağlanmasıdır (Tuna ve Yalçıntaş, 2011: 52-54).

Mesleki ve teknik becerilerin kazanılması ağırlıklı olarak ülkedeki mesleki eğitim sisteme ve okul-sanayi ilişkisine bağlı olarak gerçekleşmektedir. Zira mesleki becerilerin edinilmesinde ülkede uygulanan mesleki eğitim modeli kritik bir rol üstlenmektedir. Diğer yandan işletmelerin de bu sürecin bir tarafı haline getirilerek özellikle beceri uyumsuzluğu sorununun üstesinden gelebilmek için okul-sanayi işbirliğini güçlendirecek projelerin uygulanması mesleki becerilerin edinilmesi bakımından oldukça önemli görünmektedir. Ülkemizde özellikle son yıllarda bu doğrultuda ciddi adımların atılmaya başlandığı görülmektedir.

Son yıllarda özellikle işletmeler ile işbirliği şeklinde gerçekleştirilen mesleki eğitim sistemleri ön plana çıkmıştır. Dünyada "okul-işletme işbirliği" "dual (ikili) mesleki eğitim modeli" adıyla uygulanan mesleki eğitim modeli bu çerçevede oldukça rahat görmektedir. Özellikle Almanya, İsviçre, Avusturya başta olmak üzere birçok ülke tarafından uygulanan dual mesleki eğitim sisteminin amacı, "öğrenciye geniş tabanlı bir mesleki eğitim vermek ve onun iş dünyasının değişen ihtiyaçları çerçevesinde bilgi ve becerilerle donatılmasını sağlamak" olarak ifade edilmektedir (Özdemir, 2011: 45-46). Türkiye'de her ne kadar devlet tarafından planlanan ve uygulanan merkezi bir mesleki eğitim yürütülse de son zamanlarda okul-işletme işbirliğini temel alan çalışmaların da yapıldığı görülmektedir.

Tüm eğitim faaliyetlerinde olduğu gibi mesleki eğitim programlarında da planlama ve

doğru uygulamanın önemli olduğu unutulmamalıdır. Mesleki eğitim programlarının aktif istihdam politikaları içindeki en pahalı politika alanı olduğu için mesleki eğitim programlarının öncelikle hangi hedef gruplarını seçeceğinin tespitinin doğru yapılması gerektiği vurgulanmaktadır (Bedir, 2012: 72). Bu tespitlerin doğru analiz edilip hedeflerin gerçekçi şekilde uygulamaya konulması programların başarısını artıracaktır.

Ülkemizde özellikle işverenler tarafından sürekli gündeme getirilen ara eleman bulamama problemi, ulusal politika belgelerinde de işgücü piyasasının yapısal sorunları arasında gösterilmektedir. Bu problemin arka planında mesleki ve teknik eğitime yeteri kadar talep olmaması ve mesleki eğitimin işgücü piyasası ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde olmaması gösterilmektedir.

Ancak neredeyse bütün politika belgelerinde ve araştırmalarda temel sorun alanı olarak gösterilen mesleki eğitim meselesine ilişkin istatistikler incelendiğinde farklı bir durum ortaya çıkmaktadır.

Tablo 17'de yer alan verileri incelendiği zaman meslek lisesi mezunları işsizlik oranlarıyla genel lise mezunları arasındaki işsizlik oranları arasında anlamlı bir fark gözükmemektedir. Diğer bir ifadeyle meslek lisesi mezunu olmanın işgücü piyasasına girişte genel lise mezunu olmaktan çok daha fazla bir avantaj sağlamadığı TÜİK verilerinden anlaşılmaktadır. Bu durum iki şekilde yorumlanabilmektedir. **İşgücü piyasasının her zaman söylendiği kadar teknik ara eleman ihtiyacı yaşamadığı veya meslek lisesi mezunlarının aldıkları eğitimin işgücü piyasasının beklentilerini karşılamadığı bu sebeple tercih edilmedikleri.**

Tablo 17 Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları (Genel Lise-Meslek Lisesi Karşılaştırması)

Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları (15+)	2017	2018	2019	2020
Genel Lise	13,3	13,1	16,1	15,6
Lise Dengi Mesleki Okul	11,9	11,4	15,3	14,4

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması (HİA)

Bu noktada İŞKUR tarafından yayımlanan İPA Raporlarına bakmanın önemli olacağı düşünülmektedir. İŞKUR 2020 yılı İPA Raporunda 10+ çalışan işyerlerinde toplam açık iş oranı⁴ %1,2 olarak verilmiştir. Açık işlerde tercih edilen eğitim düzeylerine bakıldığında en yüksek oran %30,7 ile “Herhangi Bir Eğitim Düzeyi Aramıyorum” olurken bunu sırasıyla %28,2 genel lise, % 16,8 lise altı ve %11,6 meslek lisesi takip etmektedir. Burada açık işlerde spesifik bir eğitim aranmadığı yani açık işlerin eğitime ilişkin herhangi bir nitelik gerektirmeyen işler olduğu değerlendirilmesi yapılabilmektedir.

Açık işlerde aranan becerilere bakıldığında birinci sırayı yeterli mesleki/teknik bilgi ve tecrübe alırken onu sırasıyla iş tecrübesi ve takım çalışması takip etmektedir. **Burada piyasanın açık işlerde herhangi bir eğitim düzeyinde işçi aramazken, işçilerde mesleki/teknik bilgi ve tecrübe araması okulların istenilen becerileri sağlamadığını veya aranan mesleki/teknik bilginin daha çok tecrübe olarak ortaya çıktığı değerlendirilmesi yapılabilir.**

4 Açık iş oranı; açık işler ile mevcut çalışanların sayısının toplamına bölünmesi ile elde edilen oranı.

Açık iş; işyerleri tarafından fiilen doldurulmak istenen ve bu doğrultuda gerekli girişimlerin yapıldığı pozisyonları göstermektedir.

Yine çalışmamızda yer verdiğimiz Tablo 15 incelendiğinde en çok açık işin tesis ve makine operatörleri ve montajcılar başlığında mevcut iken işsiz dağılımında yoğunluğun hizmet ve satış elemanlarında olduğu görülmektedir. Meslek Lisesi mezunu ara eleman olarak nitelendirebileceğimiz teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları grubunda açık iş dağılımı %5,2 iken işsiz dağılımı %8,5 olarak yer almaktadır.

Bütün bu veriler ışığında sektörde meslek lisesi mezunu ara eleman ihtiyacından çok, aranan elemanların tecrübe sahibi operatör ve montajcı pozisyonlarındaki personeller olduğu, meslek lisesi mezunlarındaki işsizlik oranlarından da anlaşılacağı üzere **yeteri kadar meslek lisesi mezununun işgücü piyasasına girdiği anlaşılmaktadır.**

İşverenler tarafından ihtiyaç duyulan asıl meslekler daha az teknik beceri gerektiren veya hiç gerektirmeyen meslekler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çerçevede Türkiye şirketler ekosistemine baktığımızda; TÜİK tarafından yayımlanan 2019 yılı Küçük ve Orta Büyüklükteki Girişim İstatistiklerinde KOBİ’ler 2019 yılında toplam girişim sayısının %99,8’ini oluştururken, istihdamın %72,4’ünü barındırmaktadır. Bu çerçevede **Türkiye ekonomisinin kendine özgü yapısının, ağırlıklı olarak düşük nitelikli işlerin yaratılmasına neden olduğu değerlendirilmesi de yapılabilir.**

Ayrıca Milli Eğitim Bakanı Sayın Mahmut Prof. Dr. Mahmut Özerin 2021 yılında Dünya gazetesine verdiği röportajda Mili Eğitim Bakanlığı tarafından yapılan araştırmadan bahsetmektedir. Röportajda Özer, meslek lisesi mezunlarının alanın dışında istihdam olması veya işsiz kalmasına ilişkin üç temel bulgudan bahsetmektedir. Özer; araştırmanın genel kanının aksine işgücü piyasasının talep ettiği sayı ve nitelikte mezun verildiği hatta talepten çok daha fazla mezun verildiğini gösterdiğini belirtmektedir.

Bu durumda yeterince mezun varken bu mezunlar neden talep edilen pozisyonları dolduramamaktadır veya dolduramamaktadır? Bu noktada Özer'in belirttiği üç temel bulgu şunlardır.

- Mezunlar eğitim aldıkları alanlarda iş aramalarına rağmen mezunu sayısını karşılayabilecek yeterince açık iş pozisyonu olmadığı için alan dışı istihdamı tercih ediyorlar.
- Mesleki eğitim mezunlarının kendi alanlarında çalıştıklarında aldıkları ücretle alan dışı çalıştıklarında aldıkları ücrette önemli bir fark olmadığı bu sebeple mezunların kendi tercihleriyle alan dışı işlere yöneldiklerini gösteriyor. Bu noktada işveren tarafının uyguladığı ücret politikasının bu sorunu doğurduğu görülüyor.
- İşgücü piyasasının deneyimli eleman talebi karşımıza çıkıyor. Bu sebeple yeni mezunlar alan dışı istihdama geçerken iş tecrübeleri kendi mesleki alanlarının dışında oluşuyor. İş tecrübeleri farklı alanlarda oluşan mezunların kendi alanlarına dönmeleri de çok mümkün olmuyor⁵.

Ülkemizde mesleki eğitim problemi gündeme geldiğinde hep arz tarafının eksiklikleri konuşulmakta ve bu alanda politika önerileri geliştirilmektedir. Esasen yapılan araştırmalar ve istatistikler ortaya koymaktadır ki talep kesiminin eksiklikleri, yanlış personel politikaları ve ekonominin temel yapısal problemleri, bu alandaki problemlerde daha belirleyicidir.

3. Artan Yükseköğretim Mezunu, Beceri Uyumsuzluğu ve Eğitim Politikası Maliyeti

Günümüzde işgücü piyasaları açısından gençleri yakından ilgilendiren temel konulardan bir tanesi de beceri kavramıdır. İşgücü piyasalarında "beceriler" her geçen gün daha da önem kazanmaktadır. Buna bağlı olarak yaşadığımız çağda beceriler "küresel para birimleri" olarak değerlendirilmektedir. Başta teknik/mesleki beceriler olmak üzere bir takım temel beceriler işgücü piyasasında talep edilmekte ve beceriler işgücü piyasalarına girişte anahtar rolü görmektedir.

Beceriler 21. yüzyılda bireyler için daha iyi bir yaşamın, devletler için ise zenginliğin anahtarıdır. Beceriler verimliliği artırmaları sebebiyle direkt olarak ekonomik büyümeye katkıda bulunmaktadır. Ayrıca beceriler yeni teknolojilerin benimsenmesi yoluyla firmaların potansiyellerini geliştirmelerine yardımcı olmaktadır (OECD Skill Strategy, 2011: 7).

5 <https://meslegimhayatim.meb.gov.tr/haber/bakan-yardimcisi-ozer-ara-eleman-ucretleri-gozden-gecirilmeli>

Bu doğrultuda ülkemiz politika yapıcıları tarafından ortaya konan 2023 yılı eğitim vizyonunun nihai amacı, “çağın ve geleceğin becerileriyle donanmış ve bu donanımı insanlık hayrına sarf edebilen bilime sevdalı, kültüre meraklı ve duyarlı, nitelikli, ahlaklı çocuklar yetiştirmek” olarak ifade edilmiştir (Hamarat ve Arkan, 2018: 2).

Günümüzde istihdama ve üretime katılabilen için bir birey klasik becerilerinin yanında farklı özelliklere de sahip olmalıdır. Bu özellikler, kendini yenileyebilen dolayısıyla değişime açık, teknolojiye yatkın, dijital okuryazarlığı olan, mesleki olarak kendi alanında uzmanlaşmış olmasının yanında diğer alanlarda da bilgi sahibi olan, iyi bir yabancı dile sahip, grup çalışmasına yatkın, temsil kabiliyeti yüksek eleştirel düşünmeye sahip olmaktır (Özaydın, 2009). Kısacası artık literatürde sıkça ifade edilmeye başlanmış “21. yüzyıl becerileri”ne sahip olmak önemli hale gelmiştir.

Son yıllarda dünya genelinde işgücü piyasalarının karşılaştığı en büyük problemlerden biri “beceri uyumsuzluğu” problemidir. İşgücü piyasalarında talep tarafını oluşturan işveren kesiminin istediği beceriler ile emeğini arz etmeye hazır kişilerin sahip olduğu beceriler her zaman birbirini karşılamamaktadır. Ortaya çıkan bu durum bir “beceri uyumsuzluğu” sorunun olduğuna işaret etmektedir.

İlgili literatür incelendiğinde uyumsuz eşleşme olgusunun, “daha iyi istihdam imkanlarına sahip olmak ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verebilecek eğitimsel niteliklere sahip olmak” ile ilişkilendirildiği görülmektedir. Özellikle işgücü piyasasının

talep kesimine yönelik analizlerin yetersizliğinden yola çıkılarak bahsi geçen bu kesim ile eğitim politikalarının yakın ilişki içerisinde olması önerilmektedir (Kurnaz Baltacı ve Özaydın, 2020: 315).

Beceri açığı probleminin üstesinden gelebilmek için beceri eğitimi ve sertifikalandırma, işbaşında eğitim ve çıraklık programları, bireylerin becerilerini geliştirmek için uygun ve pratik yöntemlerdendir (American Society for Training & Development, 2012: 10). Bu bağlamda günümüzde mesleki ve teknik eğitim program ve uygulamalarının işletmelerle eşgüdümünü sağlayan bir işbirliği yaklaşımı geliştirilmesi giderek daha da önem kazanmaktadır (Eğitim Reformu Girişimi, 2012: 28).

Talep edilen becerilerin günümüz ekonomilerinde hızla değiştiği göz önünde bulundurulduğunda, beceriler ve yetkinlikler arası geçişlerin kolaylaştırılmasının, hayat boyu öğrenmenin ve işgücü piyasalarının talep tarafını oluşturan firmalar ile sıkı işbirliği yapan mesleki ve teknik eğitimin önemi de bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda özellikle son yıllarda sanayi sektöründe devlet ve özel sektör işbirliği aracılığıyla çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. Bu çalışmaların ortak amacı, firmaların istediği becerilere sahip işgücünü yetiştirebilmek ve bu yolla ülkemizin ihtiyacı olan kalifiye işgücü eksikliğini gidererek dünya ile rekabet edilebilirliği artırmaktır.

Bu konuda en detaylı araştırmalardan biri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) tarafından 2019 yılında yayınlanan “Uyumsuz Eşleşme Olgusu: Türkiye İşgücü Piyasası Örneği”

isimli çalışmadır. Rapor kapsamında yapılan araştırmada katılımcıların (işveren/yönetici) önemli bir bölümü beyaz yakalı işgücü açısından Türkiye’de üniversite mezunu sayısının arttığını ancak bu durumun “kaliteyi” olumsuz yönde etkilediğini ifade etmişlerdir. Katılımcıların önemli bir bölümü işgücü piyasasına ilk kez giren üniversite mezunlarının eğitim sisteminden kazanmış oldukları niteliklere şüpheyle yaklaşmaktadır. Bazı katılımcılar, geçmişte aynı düzey eğitimden daha yetkin adaylarla karşılaştıkları son dönemlerde bu durumun değiştiği yönünde bir algıya sahiptir. Araştırmada, yeni mezunlar tarafından giriş seviyesinde doldurulan kadrolar dışında, katılımcılar tarafından işe alım sürecinde en çok üzerinde durulan hususun iş tecrübesi olduğu görülmüştür.

Önemli sayıda katılımcı, firmaya iş başvurusunda bulunan adayın istenilen düzeyde iş tecrübesine sahip olması hâlinde, lisans diplomasının veya diğer akademik başarı göstergelerinin (mezuniyet derecesi veya mezun olunan okulun prestiji gibi) önemini yitirdiğini belirtmiştir.

Ayrıca, katılımcılar tarafından genel olarak lisans diplomalarının bir işe giriş kriteri olarak ele alındığı görülmüştür. Özellikle ileri üretim teknolojilerinin kullanıldığı, yüksek nitelikli işgücünün vazgeçilmez olduğu büyük ölçekli ve kurumsal firmalarda, üniversite mezuniyeti katılımcılar tarafından genellikle kişilerin niteliksel donanımlarına ilişkin önemli bir gösterge olarak algılanmaktadır. Bununla birlikte, araştırmaya katılan bazı katılımcılar tarafından özellikle yetkinlik gerektiren işlerde diplomanın temsil ettiği bilgi ve beceri düzeyinin tek başına temel bir yetkinlik göstergesi olarak değerlendiril-

mediği, işe alım süreçlerinde firma tarafından tanımlanan yetkinliklere sahip olmayan adayların eğitim düzeyleri yeterli olsa dahi değerlendirme dışı kaldıkları ifade edilmiştir. Araştırma kapsamında, özellikle yeterince iş tecrübesi olmayan ve işgücü piyasasına ilk kez girmiş olan yeni mezunlar açısından diplomaların daha fazla geçerlilik kazandığı; dolayısıyla, belirli bir süre işgücü piyasası deneyimi olan kişiler için diplomaların ve/veya hangi okuldan alındıklarının ya da mezuniyet derecelerinin o kadar da önemli olmadığı bulgusu elde edilmiştir. Bu bakış açısı içinde, firmada başlangıçta lisans diplomasına sahip olan bireyin o diplomayı hak ettiği yönünde bir ön kabul söz konusudur. Bununla birlikte, sınırlı sayıda üniversite ya da eğitim kurumu için diplomaların piyasa karşılıklarının önemli olduğu ifade edilmiştir.

Araştırma kapsamındaki firmalarda iş gereklilikleri ile nitelik düzeyleri arasında uyumsuzluğun söz konusu olduğu herhangi bir çalışanın istihdam edilmediği yönünde genel bir algı bulunmaktadır. Bununla birlikte, az sayıda katılımcı, firmalarında sınırlı sayıda ya da nadiren işlerin gerektirdiğinden daha yüksek eğitilmiş kişilerin istihdam edildiğini ifade etmiştir. Buna karşılık, nicel araştırma sonuçları çalışanların yöneticilerle aynı görüşte olmadıklarını göstermektedir. Buna göre, araştırma alanındaki firmalarda her on çalışandan yaklaşık dördünün yapmakta olduğu iş ile nitelikleri arasında uyumsuzluk olduğunu ortaya koymaktadır. İşverenlerin ve yöneticilerin sahip olduğu genel algıyla çalışanlara yönelik yapılan anket bulgusunun birbiriyle tutarlı olmadığı açıktır.

Beceri uyumsuzluğu çerçevesinde yapılan araştırmalar özellikle yükseköğretim poli-

tikasında ki problemlere işaret etmektedir. Ülkemizde son yıllarda yükseköğretime talebin yükselmesiyle birlikte her ilde artan üniversite sayıları ve kontenjanlarının genç işsizlik oranlarına ve işgücü piyasasına etkileri önemli bir tartışma konusu olarak sıkça gündeme gelmektedir. İncelenen ulusal politika belgelerinde de görüldüğü üzere kamu sektörü de bu sorun alanına ilişkin tespitler yapmakta ama çözüm konusunda istenilen noktadan çok uzakta olduğu gözlemlenmektedir.

Türkiye’de eğitim seviyesine göre işsizlik oranlarını gösteren verilere göre, eğitim seviyesi yükseldikçe istihdam oranının yükseldiği ancak işsizlik oranlarında ortaya çıkması beklenen düşünün gerçekleşmediği görülmektedir. Eğitim düzeylerine göre işsizlik oranları incelendiğinde, okuryazar olmayan niteliksiz işgücü grubunda işsizlik oranının görece olarak düşük olduğu görülmektedir. 2020 yılı itibarıyla, okur-yazar olmayan nüfusta işsizlik oranı % 9,1’dir. Bununla birlikte, aynı dönem için lise altı eğitilmiş işgücünün işsizlik oranı % 12,7’dir. Diğer taraftan asıl dikkat çekici olan, lise ve dengi meslek okulu ile üniversite eğitimi almış nüfus grubunda işsizlik oranlarının görece olarak yüksek olmasıdır. Bahse konu dönem itibarıyla,

genel lise mezunlarının işsizlik oranı % 15,6, mesleki ve teknik lise mezunlarının % 14,4, yükseköğretim mezunlarının ise % 12,8 düzeyindedir (TÜİK HİA:2020). Bu veriler, Türkiye’de eğitilmiş işgücünün işsizlik oranlarının genel işsizlik oranının üzerinde olduğuna işaret etmektedir.

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

Tablo 18’de verilen TÜİK eğitim istatistiklerine bakıldığında zaman yükseköğretim mezun sayılarının düzenli olarak arttığı gözükmektedir.

Ülkemizde yükseköğretim mezunlarının yerleşebileceği yeteri kadar yüksek nitelikli iş oluşmadığı ve dolayısıyla gençler arasında yükseköğretim mezunlarının işsizlik oranlarının yüksek seyrettiği söylenebilir. Ayrıca, gençlerin niteliklerinin altında işleri kabul ederek tecrübe kazanmayı bir kariyer stratejisi olarak tercih ettikleri görülmektedir.

Tablo 18 TÜİK Eğitim İstatistikleri Mezun Sayıları

Eğitim Durumu (15+ Yaş)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Lise ve Dengi Meslek Okulu	12602820	12990847	13717008	13965346	14785993	15426019	15773910
Yüksekokul veya Fakülte	7447269	8340145	8922146	9246040	9754499	10257791	11006443
Yüksek Lisans (5 veya 6 Yıllık Fakülteler Dahil)	579730	641210	673405	890437	989432	1083331	1125882
Doktora	160410	168211	171486	203811	207082	211581	221407

Kaynak: TÜİK Eğitim İstatistikleri

Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi tarafından paylaşılan ÜNİ-VERİ platformunun verileri bu tezi doğrular niteliktedir.

Ülkemizdeki emek yoğun veya istihdam esnekliği yüksek sektörlerle yönelik bölümler ile popüler ve mezun sayısı yüksek olan bölümlerden seçilen mezunların niteliklerine uygun işlerde çalışan oranları Tablo 19'da verilmiştir.

Dikkat çeken unsur mühendislik bölümleri hariç mezunların yarısından fazlasının niteliklerinin altında işlerde çalıştığıdır. **ÜNİ-VERİ sisteminden alınan bu veriler ülkemizde yükseköğretim mezunları arasında ciddi bir kesimin niteliğinin altında işlerde istihdam edildiğini göstermektedir.**

Tablo 19 Seçilmiş Bölümlerden Mezun Olanların Çalıştıkları İşe Göre Nitelik Uyumsuzluğu Oranları

Bölüm	Niteliklerine Uygun İşte Çalışanlar	Düşük Nitelik Uyumsuzluğu	Orta Derece Nitelik Uyumsuzluğu	Yüksek Nitelik Uyumsuzluğu
Endüstri Müh.	52,1	14,1	23,9	9,9
Bankacılık ve Sigortacılık	11,9	29,4	48,9	9,8
Bilgisayar Müh.	69	16,4	9,2	5,4
Fizik	53,3	15,3	24,6	6,8
İktisat	17,8	24,7	46,1	11,4
İletişim	30,3	23,9	34,1	11,7
Sağlık Hizmetleri	33,9	36,4	15,1	14,6
Teknik Eğitim	26,2	34,9	29,7	9,2
Turizm	10,7	18,4	59,6	11,3
Ziraat ve Tarım	39,7	20,1	27,8	12,4
Tekstil Müh.	46	16,6	31,9	5,5
İnşaat Müh.	66,3	14,3	8,8	10,6

Kaynak: Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi ÜNİ-VERİ

Yine aynı üniversite bölümlerinde başlangıç ücretleri incelendiği zaman Tablo 20'de verilen olumsuz durumla karşılaşılmaktadır.

Ülkemizde yükseköğretim mezunlarının genel itibariyle yarıdan fazlası için başlangıç ücreti asgari ücret olarak gözükmektedir. Bu durum işlerin, işgücünün niteliğine uygun olduğu durumların birçoğunda ücret-

tin işgücünün niteliğine uygun olmadığını da ortaya koymaktadır. Öte yandan, ÜNİ-VERİ sadece SGK kaydı bulunan kayıtlı çalışanlara ilişkin verileri içermektedir. Kayıt dışı çalışan yükseköğretim mezunlarının kayıtlılara göre daha düşük ücret aldığı göz önünde bulundurulduğunda, yükseköğretim mezunlarının ücretlerine ilişkin genel tablonun daha da olumsuz bir hal alacağı açıktır.

Tablo 20. Seçilmiş Bölümlerden Mezun Olanların Başlangıç Ücret Oranları

Bölüm	Asgari Ücret	30.00-4.999TL	4.500-5999TL	6000TL ve üzeri
Endüstri Müh.	38,6	%25,9	%15,1	20,4
Bankacılık ve Sigortacılık	63,5	%25,6	%7,6	3,3
Bilgisayar Müh.	34,5	22,3	16	27,2
Fizik	51,2	33,4	8,7	6,7
İktisat	60,9	27,7	6,8	4,6
İletişim	63,3	26,1	6,7	3,9
Sağlık Hizmetleri	53,6	35,6	8,6	2,2
Teknik Eğitim	54,5	23	9,2	13,3
Turizm	55	34,2	7,1	3,7
Ziraat ve Tarım	59,7	28,2	7,4	4,7
Tekstil Müh.	42,1	34	14,5	9,4
İnşaat Müh.	57,7	23,8	12	6,5

Kaynak: Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi ÜNİ-VERİ

Bütün bu veriler ülkemizde sürekli artan üniversite ve kontenjan sayılarının ülkeye getirdiği ekonomik maliyeti ve bu maliyetin verimliliği sorusunu gündeme getirmektedir.

TÜİK'in 2019 yılı eğitim harcamaları istatistiklerine bakıldığında Türkiye'de eğitim harcamaları 2019 yılında 2018 yılına göre %18,2 artarak 259 milyar 220 milyon TL olmuştur. 2019 yılında kamu eğitim kurumlarınca yapılan harcamaların %30,3'ünü yükseköğretim, %24,9'unu ortaöğretim oluşturmaktadır. Özel eğitim kurumları tara-

fından yapılan harcamaların ise %38,4'ü ortaöğretime, %36,8'i yükseköğretime yapılmıştır. Eğitim düzeylerine göre öğrenci başı harcama istatistiklerine bakıldığında yine en çok harcamanın yükseköğretim öğrencilerine yapıldığı görülmektedir. 2019 yılı itibarıyla ortaöğretim öğrencisine harcanan kişi başı miktar 12.826 TL iken yükseköğretim öğrencisine yapılan harcama 18.830 TL'dir.

Hali hazırda nitelikli istihdam imkânları üretmeyen bir ekonomik yapıya sahip olan Türkiye'nin özellikle yükseköğretime yaptığı harcamaları gözden geçirmesi oldukça

önemli görünmektedir. İŞKUR'un işgücü piyasası ihtiyaç analizleri açık işlerde, talebin orta ve düşük nitelikteki işlerde yoğunlaştığını ortaya koymaktadır. **İşgücü piyasasında niteliğinin altında işleri seçmek zorunda kalan gençler iş tatmini ve verimliliğinden uzak bir çalışma hayatı sürdürürken işverenlerin de eğitim sisteminin kazandırdığı yetkinliklerden memnuniyetsizlikleri devam etmektedir.**

Türkiye'nin öncelikli olarak ekonomisini yüksek nitelikli işgücü ihtiyacı üreten bir şirketler ekosistemine dönüştürmeye odaklanması gerekmektedir. Bu noktada Ar-Ge faaliyetleri, yüksek teknoloji şirketleri, proje bazlı girişimcilik destekleri gibi politikalar önem kazanmaktadır. **Hali hazırda yükseköğretime harcanan kaynakların ekonominin dönüşümüne harcanmasının hem ülkenin makro-ekonomik göstergelerine hem de sürekli eğitim ve nitelik düzeyi artan gençlerin istihdamına önemli katkılar sağlayacağı aşikârdır.**

4. Geleceğin Becerileri

Ülkemizde genellikle "Geleceğin Meslekleri" başlığı altında çalışmalar yürütülse de daha geniş bir kapsama sahip olan "Geleceğin Becerileri" kavramını kullanmak yerinde olacaktır.

Geleceğin Meslekleri şeklinde bir değerlendirme yapıldığında; yoğun bir şekilde dijitalleşen bir hayata doğru ilerlediğimiz düşünüldüğünde bilgisayar, yazılım, teknoloji alanları öne çıkmakta ve bu alanlar öncelik kazanmaktadır. Ancak sosyal alanlardaki "Geleceğin Becerileri" görece daha geride kalan bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır.

Dünya Ekonomik Forumu (WEF) Beceri Açığının Azaltılması Hızlandırma Programı İnisiyatifi; gelecek için eğitim ve öğretimi yeniden şekillendirerek yetenek ve beceri eksikliklerinin giderilmesini ve böylece işgücünün geleceğin işlerine hazırlanmasını ve istihdam edilebilirliğinin artırılmasını sağlamak amacıyla eğitim sistemleri ve işgücü politikalarında yapılacak reformlar için küresel ve ulusal düzeyde çok paydaşlı bir iş birliği oluşturmayı hedeflemektedir. Bu hedeflerin gerçekleştirilmesi, ülkemizde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı ve Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ile İş Liderleri Grubu himayesinde yürütülmektedir.

Ayrıca, İstanbul Kalkınma Ajansı; ilgili kurum ve kuruluşlar arasında koordinasyonu sağlamak, Beceri Açığının Azaltılması Hızlandırma Programı faaliyetlerini gerçekleştirmek ve program sonuçlarını yaygınlaştırmak amacıyla Geleceğin Becerileri Programı Ulusal Koordinatörü görevini üstlenmektedir.

Programın amaçları incelendiğinde geleceğe dönük çalışmaların sadece ülkemizde değil dünyada da oldukça önem verilmesi gereken bir konu olduğu ve bu alanda atılan adımların ülkemiz işgücü piyasası açısından son derece faydalı olacağı görülmektedir.

"Geleceğin Becerileri" ismiyle 30 Haziran 2021'de başlatılan ve 30 ay sürmesi planlanan Beceri Farklarının Kapatılması Hızlandırma Programı ile Türkiye'de işgücü piyasasının dönüşümü, işgücü talebi ve arzı ile ilgili detaylı çalışmalarla mevcut durumun resmi çıkarılarak ileriye dönük gereksinim duyulan beceri ve yetkinliklerin ve istihdam modellerinin çeşitli uygulamalarla ulusal düzeyde gerçekleştirilmesi planlanmaktadır.

Dünya Ekonomik Forumu'nun Geleceğin Meslekleri Raporu'na göre en iyi 10 beceri:

1. Analitik düşünme ve inovasyon
2. Aktif öğrenme ve öğrenme stratejileri
3. Kompleks problem çözme
4. Eleştirel düşünme ve analiz
5. Yaratıcılık, özgünlük ve inisiyatif
6. Liderlik ve sosyal etki/nüfuz
7. Teknoloji kullanımı
8. Teknolojik tasarım ve programlama
9. Rezilyans, strese tahammül ve esneklik
10. Muhakeme, problem çözme ve kavrayış yeteneği olarak sıralanmıştır.

Yukarıda sayılan beceriler, gençler açısından değerlendirildiğinde avantajlı ve dezavantajlı tarafların olduğu görülmektedir.

Bu becerilere sahip olan ya da olma imkânı olan gençler yeni işlere uyum sağlama açısından avantajlı konumda bulunabilecekken, sahip olmayan veya potansiyeli olsa da sahip olma imkânına erişemeyen gençler dezavantajlı konumda olacaktır.

Geleceğin becerileri şeklinde nitelendirilen becerilere tüm gençlerimizin erişiminin sağlanması konusunda yol haritası hazırlanarak, başta gençler olmak üzere tüm kurum ve kuruluşlar üzerlerine düşeni yüksek bir gayretle yerine getirmelidir.

Geleceğin becerilerinin neler olacağı konusuna iki açıdan bakmak daha faydalı olacaktır:

1. İşin, mesleğin ne beklediği ve istediği

2. Geleceğin sahipleri olan gençlerin beklenti ve istekleridir.

İşin gerektirdiği beceriler kapsamında; geleceğin becerileri/işleri/meslekleri diye bir tabirle karşılaştığımızda aslında akla ilk gelen doğal olarak bilgisayar teknolojileri, robotlar, dijitalleşen hayat vb. olmaktadır. Ancak bu noktada üretimin belki de tamamen otomatize olacağı yakın gelecekte; insanların hala aktif olması beklenen sanat, tasarım, iletişim ve yönetim alanlarına yönelik sosyal becerilerin de gündemde tutulması önemli görülmektedir.

Bununla birlikte sektörel olarak geçmişten günümüze tüm bu teknolojik gelişmeler hayat bulurken var olan ve olmaya da devam etmesi gereken tarımın, geleceğin işleri başlığı altında da özenle ele alınması gerektiği içinde bulunduğumuz pandemi döneminde daha net anlaşılmaktadır. Tarım sektörü üretim esaslı bir sektördür ve çıktıları hayatta kalmak isteyen her insan için vazgeçilmezdir.

TÜİK tarafından açıklanan "Adrese Dayalı Nüfus Kayıt İstatistikleri" 2020 verileri özellikle gençlerin köy yaşamından çok kent yaşamını tercih ettiklerini göstermektedir. Verilere göre 2013'te belde ve köy nüfusu 6 milyon 633 bin, 2019'da 6 milyon 3 bin, 2020'de ise 5 milyon 878 bin olarak gerçekleşmiştir. Köy yaşamının temel geçim kaynağı olan çiftçiliğin artık gençler için gelir getirici bir sektör olmaktan çıkması, girdi maliyetlerinin yükselmesi, ürün fiyatlarının ise kâr-zarar dengesinde yetersiz kalışı gibi maddi nedenlerin yanında sosyolojik olarak gençlerin statüsünün düşük görece olduğunu düşündüğü işlerden uzaklaşması gibi

nedenler tarım sektöründeki üretiminin istenilen seviyede gerçekleşmemesine neden olmaktadır.

Mesleklerin sosyal statülerinin kesinlikle gençler açısından yeniden tanımlanması gerekmektedir. Geçmiş dönemlerde, zanaatkarlar, ustalar güvenilir ve toplum içerisinde yeri olan sözü dinlenen ve ortaya koyduğu emeğe dayalı ürünle saygınlıkla karşılanan konumdaydı, aynı konumun yeniden kazandırılması için bu alanda sosyolojik bir yönlendirme yapılması gerekmektedir.

Bu çerçevede gelecekte şimdikinden çok daha fazla ihtiyaç duyacağımız tarım alanında gençlerin üretime dayalı bir ekonomiye katkı sağlamaları için çalışmalar yürütülmelidir. Geleceğin becerileri ile donatılmış gençlerimiz için tarımsal alanda yüksek teknoloji temelli girişimciliklerin ve kooperatifçiliğin desteklenmesi ve gençlerin bu alanda çalışmak istemesinin teşvik edileceği bir ekosistem hem ülkemiz geleceği açısından hem de genç istihdamı açısından önemli bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır.

Gençlerin beklenti ve isteklerine bakıldığında ise; gençliğin sosyal ve iş hayatından beklentilerinin incelenmesi önemlidir. Gençlerin iş hayatında beklentileri, yaşam algıları da değişmekte geleceğin becerileri gibi geleceğin işgücü de hızla dönüşüme uğramaktadır. Günümüzde gençleri birçoğu;

- Hayatları boyunca toplam ortalama 5-6 yıl çalışmak ve tüm yaşamlarını idame ettirecekleri parayı kazanma arzusu taşımaktadırlar,
- Sabah giriş ve akşam çıkış saatleri ile belirlenmiş mesai kavramı ile çalışmak yeri-

ne çalışma saatlerini kendileri belirlemek istemektedirler,

- Yüklü ev ve araç kredisi borcu altına girip bunlara sahip olmak yerine günlük ihtiyaçlarını karşılayabilecek daha efektif araçlar kullanmak istemektedirler,
- Temel arzularının dünyayı dolaşmak olduğunu belirtmekte.

Gençlerin bu talepleri incelendiğinde sınırları ve kuralları daha az olan ve o kuralları da kendilerinin koyduğu bir iş hayatı beklentilerinin olduğu görülmektedir. Bu beklentiler doğrultusunda piyasa eğer iş yapış yöntemlerini değiştirmez ve gençlere uygun işleri sunulur hale getirmez ise gençler kendi işlerini istedikleri şekle getirmeye gayret edeceklerdir. **Bu durumda gençler, mesai kavramı olmayan ve çalışma saatlerini kendilerinin belirlediği yeni mesleklere yönelmektedir.** Örneğin “youtuber”lık isimli bir meslek doğmuş ve gençlerin birçoğu bu alanda var olmaya gayret sarf etmektedirler. Kimisi hem dünyayı gezmekte hem de çektiği videolardan kazanç elde etmektedir. Kimisi merak ettiği deneyleri yapıp keyif alırken kayıt altına aldığı görüntüleri paylaşarak para kazanmaktadır. Diğer yandan akıllı telefon veya internet erişimin olduğu herhangi bir cihaz vasıtasıyla dünyanın herhangi bir ülkesinde ikamet ederken başka bir ülkedeki birine çevrimiçi İngilizce dersler veren programlar vasıtasıyla eğitim alanında kazançlar elde edilmektedir.

Bu örnekler iş mi kendini gençlere hazır hale getirmeli yoksa gençler mi kendini işe hazır hale getirmeli sorusunu daha açık şekilde ortaya koymakta ve bu doğrultuda bir planlama yapmanın önemini artırmaktadır.

Gençler yapacakları işi kendi tercihleri doğrultusunda planlayabilirken, mevcut işlerin gençlerin tercihlerine uyumlu hale getirilmesi esnek ve güvenceli çalışma modellerinin planlamasının da bu doğrultuda yapılması gerekmektedir. Planlamalar yalnızca özel sektör işverenleri için değil kamu çalışanları için de yapılmalıdır.

Son dönemde yaşanan salgının uzaktan çalışma ve uzaktan eğitim gibi sistemleri mecburi olarak hayatımıza sokması ve salgın sonrası dönemde de bir kısım hibrit yöntemlerin devam ettirilmesi güvenceli esnek çalışma modellerinin uygulanabilirliğini net bir şekilde göstermiştir.

Dijital dönüşüm ile birçok meslek geçerliliğini yitirecekken çok daha fazla yeni mesleğin ortaya çıkacağı öngörülmektedir. Bu mesleklerin belirlenmesinden daha öncelikle gençlere bu meslekleri yapabilecek genel nitelikleri kazandırmak olacaktır. Zira yapılan araştırmalar göstermektedir ki yeni nesillerin yapacağı işlerin pek çoğu henüz ortaya çıkmamıştır.

5. Göçün İşgücü Piyasasına Etkileri

Suriyelilerin yoğun olarak yaşadığı Suriye sınırındaki illerde ev kiralının ve temel ihtiyaç malzemelerinin fiyatlarının artması ve kayıt dışı istihdamın artması ile buna bağlı olarak ücretlerin düşmesi ve çocuk işçiliğinin yaygınlaşması gibi sorunlar gözlemlenmektedir. Ortaya çıkan bu durum karşısında, ev sahibi toplumun başta Suriyeliler olmak üzere diğer mülteci gruplarını tehdit olarak görmeye başlaması da en önemli sosyal sorunların başında gelmektedir. Bu

bağlamda, Suriyelilerin yerel halk üzerindeki ekonomik etkileri, sosyal etkileriyle birlikte düşünülmeli ve entegrasyon süreci bu doğrultuda şekillendirilmelidir.

2015 yılında Dünya Bankası'nın yayımladığı "Suriyelilerin Türkiye İşgücü Piyasası Üzerindeki Etkileri" isimli raporun tespitlerine göre, yerel işgücünün mesleki eğitime yönelmesi ve kayıtlı ve yüksek ücretli daha iyi işlerde çalışmak istemesi sebebiyle yerel işgücü bağlamında kayıtlı istihdam artış göstermiştir. Ancak bu durumun sadece, lise eğitimini tamamlamış erkekler için geçerli olduğu belirtilmektedir. Buna karşın çalışma, mültecilerin düşük vasıf gerektiren ve kayıt dışı işlerde çalıştığını belirtirken, bu durumun ilk başta kadınları ve dezavantajlı olan grupları etkilediğini yani, dezavantajlı gruplar ve kadınların işgücü piyasasından çekilmesiyle sonuçlandığını ortaya koymaktadır (Yıldız, 2017: 40).

Raporumuzda Suriyeli işgücü değerlendirilirken "başkasının yanında çalışan" kategorisi ile ilgili değerlendirmeler yapılmış olup işyeri sahibi veya işveren durumunda olanlar değerlendirme dışı tutulmuştur. Suriyelilerin ülkemiz işgücü piyasasına etkileri daha çok değerlendirmeye aldığımız bu ücretli çalışan göçmen kesim üzerinden gerçekleştirilmektedir.

Rapor kapsamında gerçekleştirdiğimiz anket çalışmasında da görülmektedir ki gençlerimizin yarısından fazlası göçle gelen ve şu an ülkemizde yaşayan kişileri işgücü piyasasına girişte kendileri için tehdit olarak görmektedirler.

Tablo 21 incelendiğinde çalışma yaşı kapsamındaki 15-64 yaş grubunda geçici koruma kapsamındaki Suriyeli sayısının 2.136.557 olduğu görülmektedir.

Tablo 21 Geçici Koruma Kapsamında Bulunan Suriyelilerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımları

Yaş	Erkek	Kadın	Toplam
0-14	773.603	725.122	1.498.725
15-64	1.186.655	949.902	2.136.557
65+	32.691	37.136	69.827

Kaynak: Göç İdaresi, Geçici Koruma İstatistikleri (26.08.2021)

Suriyeli işgücünün ülkemizde istihdam edildiği sektörler incelendiğinde; dağılımın %20 vasıfsız işler, %19 tekstil, %12 inşaat ve %10 zanaat alanları şeklinde olduğu görülmektedir (Turkish Red Crescent ve World Food Programme, 2019: 26).

Göç olgusu kimi zaman iradi olarak gerçekleştirilebildiği gibi kimi zaman da savaş, afet vb. sebeplerle zorunlu olarak yaşanmaktadır. Suriye’de yaşanan savaş nedeniyle ülkesinden göç etmek zorunda kalan ve ülkemizde geçici koruma statüsünde bulunanların doğru bir planlama ve koordinasyon ile kendi vatandaşlarımızın yaşantısını olumsuz etkilemeyecek şekilde gerek sosyal ve kültürel gerekse istihdam açısından bir düzene oturtulması ülkemiz açısından faydalı olacaktır.

Suriyeli göçmenlerin ülkemizdeki durumu gözlemlendiğinde sosyolojik olarak özellikle vatandaşlarımızın yaşamayı tercih etmediği daha kırsal alanlarda toplandığı görülmektedir. Benzer şekilde birçoğunun sanayi ve atölye üretimi yapılan işyerlerinde kayıt dışı olarak asgari ücretin altında bir ücret ile çalışmaya razı oldukları ve çalışma koşulları itibarıyla daha ağır şartlardaki işlere talip oldukları görülmektedir.

Bulundukları ülkede tutunabilmek adına göçmenlerin bu şekilde bir tutum sergilemeleri anlaşılır görülebileceği gibi, bu tutumun ülkemiz işgücü piyasasına etkilerini göz ardı etmemek gerektiği de aşîkardır.

Göçmenlerin daha ağır işlerde daha az ücretle çalışma isteği, işveren maliyetlerini aşağı çekeceği için işveren tarafından tercih edilse de çalışma arzusu içerisinde aynı iş mevzuatın belirlediği ya da daha üstünde ücretlerle yapmak isteyen ülke insanımız açısından ve dolayısıyla gençlerin istihdamı açısından çeşitli etkiler doğurabilmektedir.

Bu etkilerin yanında yine dikkate alınması gereken bir diğer konu da Z kuşağı olarak nitelenen gençlerimizin çoğunun sanayi ve atölye üretimi işlerinde belirli mesailer altında ve uzun yıllar çalışmak istememesi ve bu alanlarda ciddi iş açıklarının ortaya çıkmasıdır.

İş açıkları işverenlerin üretimini doğrudan etkilediği için işverenler sürdürülebilirliği sağlamak adına geçici koruma altında veya mülteci statüsünde bulunan insanlar vasıtasıyla işgücü ihtiyaçlarını karşılamaktadırlar. Bu tür bir çalışma ve çalıştırmanın enformel olarak gerçekleştirilmesi rekabet koşullarını da olumsuz etkilemektedir.

Oto sanayi sitelerinde çalışan çırakların hatırı sayılır bir bölümü ile tarım ve hayvancılık alanındaki çalışmaların özellikle çobanlık ve hayvan bakıcılığı Suriyeli ve Afgan göçmenler tarafından karşılanmaktadır. Mevsimlik tarım işlerindeki göçmen varlığında da oransal olarak ciddi bir artışın olduğu gözlemlenmektedir.

Ayrıca, Suriyeli işgücünün kayıt dışı istihdam üzerindeki etkilerinden biri de ücretler açısından ortaya çıkmaktadır. Buna göre, Suriyeli işgücü kayıt dışı sektörlerde yerel işgücü açısından rekabet oluşturarak ücret düzeylerinin düşmesine de neden olmaktadır. Bu durumun temel sebebi Suriyeli işgücünün yerel işgücüne göre daha düşük ücretlerle çalışmayı kabul etmesidir (Korkmaz, 2018: 69).

Ülkemizde mülteci veya geçici koruma altında bulunanların istihdamdan bir pay aldığı açıktır. Söz konusu kişilerin ülkemizde kalmasının nasıl bir etki oluşturduğu veya ülkelerine geri dönmeleri halinde işgücü piyasasını nasıl etkileyeceğine ilişkin bir araştırmanın yapılması ve bu doğrultuda bir politika belirlenmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

6. Girişimcilik Kültürü, Ekosistem Problemleri

Girişimcilik en geniş tanımıyla; sonucunda maddi veya manevi bir kazanç elde etmek, sosyal konulara çözüm üretmek, yeni iş yapış biçimlerini hayata geçirmek amaçlarından biri ya da birkaçını gerçekleştirmek amacıyla hayata geçirilen eylemlerdir.

Bununla birlikte "girişimci" terimi genellikle le kendi işini kuran biriyle ilişkilendirilirken,

daha geniş bir uygulama alanına sahiptir. Girişimcilik, günlük yaşamlarında ve işyerinde faaliyet gösteren bireylerin işlerinin bağlamından haberdar olmalarını ve fırsatları yakalayabilmelerini desteklemektedir. Bu noktada "iç girişimciler" ve "ortak girişimciler" terimleri, serbest meslek sahibi olmayan ancak bir organizasyon içinde girişimci olarak aktif olmaya karar veren girişimcileri tanımlamak için kullanılmaktadır. Kullanılan bir diğer tabir olan "sosyal girişimciler" veya "değişim yaratanlar" ise, toplumda olumlu bir değişiklik meydana getirmek için girişimci ve sosyal girişimleri birleştiren bireyler olarak ifade edilmektedir. Bu kişiler daha ziyade eğitim, çevre koruma veya engelliler için iş yaratma gibi alanlarda fikirleri uygulamaktadırlar (UNEVOC, 2020: 11).

Teknolojik dönüşümün oldukça hızlı gerçekleştiği günümüzde girişimcilik faaliyetleri de Ar-Ge ve yenilik arasında köprü görevi üstlenmektedir. Bu doğrultuda geleceğin girişimcileri olarak görülen gençlerin önünü açmak için toplumlarda gerekli olan imkân, ortam ve kültürün oluşturulması oldukça önemli görülmektedir. Girişimciliğin özendirilmesi için öncelikle girişimcilik farkındalığının artırılması; bunun yanında da destek mekanizmaları ve hukuki düzenlemelerin yapılması gençlerin vizyonuna katkı sağlayacaktır (TÜBİTAK, 2011). Bu manada girişimcilik kültürünün, gençlere oldukça erken yaşlardan itibaren girişimcilik yeteneği kazandırabilecek ve girişimcilik anlayışlarını geliştirebilecek derslerin verilmesi, bu konuyla ilgili deneyim ve tecrübelerin kazandırılması yoluyla yaygınlaştırılabileceği savunulmaktadır. Girişimcilik eğitiminin ilköğretim seviyesinden başlayarak lisan-

süstü programlar da dahil olmak üzere tüm eğitim kademelerine yayılmış olduğu Finlandiya bu konuda en güzel örneklerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır (TÜBİTAK, 2011).

Genç girişimciliğini desteklemenin olası faydaları ise şu şekilde sıralanabilir (Kayalı, 2015: 154):

- Girişimciliğin yeniliği özendireceği ve bu sayede yeni işler yaratılabileceği,
- Genç girişimcilerin işsiz olan diğer gençleri istihdam ederek istihdam üretimine katkı sağlayabilecekleri,
- Yeni işletmelerin tüketicilere kazanç sağlayarak ürün piyasasındaki rekabeti yükseltebilecekleri,
- Genç nüfus arasında kendi işine sahip olma yaygınlaştıkça buna bağlı olarak özgüven ve refah düzeylerinin de artabileceği ifade edilmektedir.

Tüm bu avantajlarından dolayı gençlere erken yaşta girişimcilik bilincinin aşılanması, özellikle gençler açısından işgücü piyasalarının sağlıklı işlemlerini kolaylaştıracaktır.

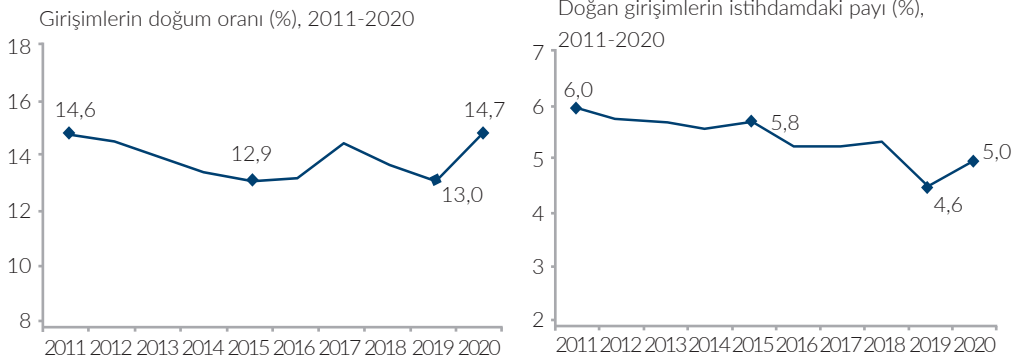
Bu bağlamda, istihdamın artırılmasına katkı sağlayabilecek en önemli girişim çeşitlerinden biri ticari girişimciliğdir. Ticari girişimciliğin temelinde belirli risklerin alınarak kazanç elde edilmesi yatmaktadır. Girişimin boyutuna göre istihdama katkı sağlama oranı değişiklik gösterse de başlangıçta küçük çaplı olan ancak planlaması düzgün yapıla-

rak büyütülen girişimlerin orta ve uzun vadede istihdamı olumlu etkileme olasılıkları artmaktadır.

Ülkemizin teknolojiye olan uyumu, geniş bir pazara sahip olması ve geniş bir ihracat hinterlandının olması gibi özellikleri gençlerin girişimci olabilmeleri konusunda önemli avantajlar sağlamaktadır. Ancak bu avantajların gerek gençler tarafından kullanış biçimi gerekse gençlere sağlanan olanakların profesyonel olarak devam ettirilip ettirilmemesi girişimcilerin başarılarında belirleyici rol oynamaktadır.

Grafik 1'de yer alan TÜİK Girişimcilik ve İş Demografisi 2020 istatistik verilerine göre, girişimlerin 2019 yılındaki doğum oranı %13,0 ve bu girişimlerin istihdamdaki payı %4,6 iken, 2020 yılında doğum oranı %14,7, istihdam payı ise %5,0 olarak gerçekleşmiştir.

Grafik 1'den anlaşılacağı üzere girişimcilik eğiliminin bir önceki yıla göre arttığı hatta girişimlerin istihdamla birlikte büyüyen girişimler olduğu açıkça görülmektedir. Diğer yandan 2011 yılından 2020 yılına bir değerlendirme yapıldığında girişimlerin doğum oranlarının değişmediği, girişimlerin istihdamdaki payının ise yine aynı süre zarfında kıyaslandığında düştüğü görülmektedir. Ülkemizde son 10 yıllık dönem içerisinde girişimcilik ekosisteminin değişmediği, hatta artan girişimlerin istihdam üretme kapasitelerinin düştüğü değerlendirilmektedir.

Grafik 1 Girişimlerin Doğum Oranı ve İstihdamdaki Payı (%)

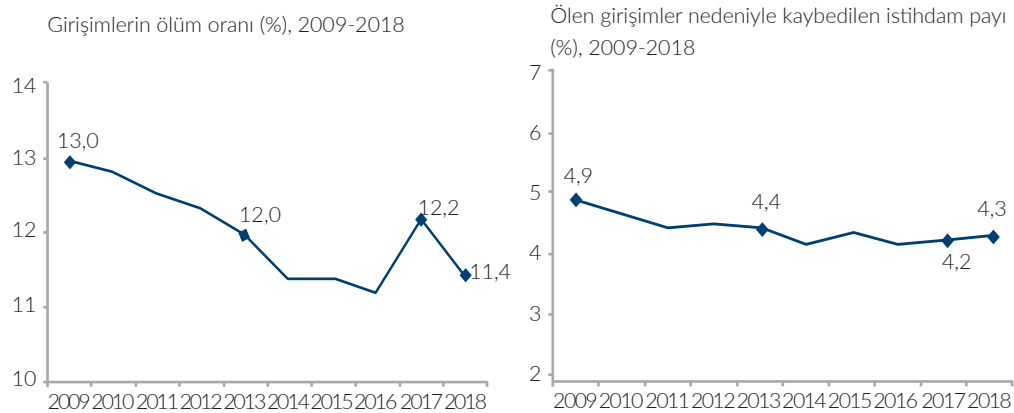
Kaynak: TÜİK Girişimcilik ve İş Demografisi 2020

TÜİK verilerine göre girişimlerde en yüksek doğum oranı 2020 yılında %37,4'le toptan ve perakende ticaret; motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı sektöründe gerçekleşirken sırasıyla, %11,8 ile ulaştırma ve depolama ve %10,5 ile inşaat sektörleri takip etmiştir.

Girişimcilik, fikrin oluşması, fizibilite etüdünün yapılması, iş planlarının yapılması, aylık, yıllık ve daha uzun dönemli programın yapılması, işin kurulması, iş geliştirmeler ile sürdürülebilirliğin sağlanması gibi temel aşamalardan oluşmaktadır.

Söz konusu aşamalardan birini ya da bir kaçını dikkate almadan yapılan girişimler genel olarak başarısızlıkla sonuçlanmaktadır ki grafik 2'de yer alan ülkemiz girişimlerin ölüm oranları incelendiğinde bu tarz sonuçlarla sıkça karşılaşıldığı görülmektedir.

Grafik 2'de Girişimlerin ölüm oranı 2017 yılında %12,2 iken 2018 yılında %11,4'e düşmüş, ölen girişimlerin istihdamdaki payı ise 2017 yılında %4,2 iken 2018 yılında %4,3 olarak gerçekleşmiştir.

Grafik 2 Girişimlerin Ölüm Oranı ve Kaybedilen İstihdam Payı

Kaynak: TÜİK Girişimcilik ve İş Demografisi 2020

2018 yılında girişimlerde en yüksek ölüm oranı %35,8 ile toptan ve perakende ticaret; motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı sektöründe gerçekleşmiş olup sırasıyla, %12,5 ile konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri ile %11,6 ile ulaştırma ve depolama sektörleri takip etmiştir.

Ülkemizdeki girişimlerin en büyük sorunlarından birisi, girişimlerin hedeflediği pazarı büyümesi sınırlı kalırken sayısının pazardan daha hızlı büyümesi ve her bir girişimciye pazardan düşen payın azalmasıdır. Bu gelişmelerin sonucunda girişimci, öz sermayesi oranında işine devam etmekte ve küçülmemekte veya yeterli kazanç elde edemediği için girişimini sonlandırmak zorunda kalmaktadır. Girişimcilik ekosistemi içerisinde-

ki genel girişimci yapısına bakıldığında daha çok yapılan bir başarılı bir girişimin diğerleri tarafından taklit edilmesi veya aynısının bölgesel farklılaşma ile hayata geçirilmesi yönünde olduğu görülmektedir.

Tablo 22’de girişimlerin 2018 yılında bir yıllık hayatta kalma oranı %81,3, iki yıllık hayatta kalma oranı %64,0 olarak gerçekleşirken, 2019 yılında doğanların %80,6’sı 2020 yılında hayatta kalmıştır.

Girişimlerin hayatta kalma oranlarının faaliyet süreleri arttıkça çok ciddi oranlarda düştüğü görülmektedir. Tablo 22 girişimcilere sürdürülebilir bir işletmenin nasıl olması gerektiği konusunda bilgi ve tecrübe paylaşımı yapılması ve danışmanlık hizmeti verilmesi gerektiğini göstermektedir.

Tablo 22 Doğum yıllarına göre hayatta kalma göstergeleri, 2015-2019 (%)

Hayatta Kalma Süresi	Doğum Yılı				
	2015	2016	2017	2018	2019
1 Yıllık	81,4	82,2	80,2	81,3	80,6
2 Yıllık	64,5	64,8	64,1	64	
3 Yıllık	53,2	54,2	53		
4 Yıllık	45,5	45,9			
5 Yıllık	39,3				

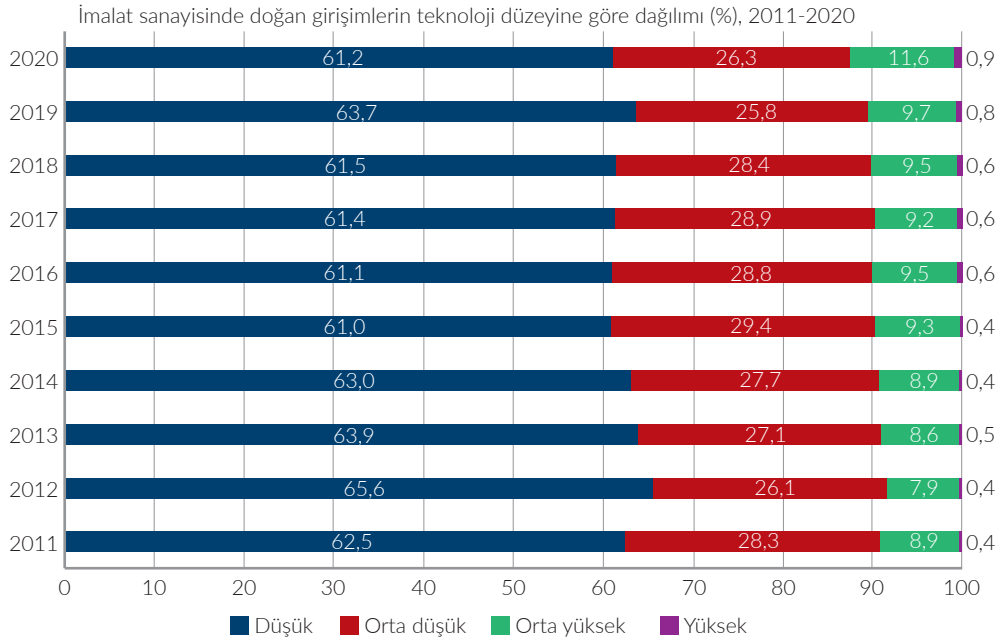
Kaynak: TÜİK Girişimcilik ve İş Demografisi 2020

Girişimlerin başarısızlıkla sonuçlanması yeni girişimlerinin önündeki en büyük engel olarak karşımıza çıkmaktadır.

Grafik 3'te imalat sanayinde 2020 yılında doğan girişimlerin %26,3'ü orta düşük, %11,6'sı orta yüksek, %0,9'u ise yüksek teknoloji düzeyine sahip girişimler olarak

karşımıza çıkmaktadır. Diğer bir deyişle 2020 yılında doğan girişimlerin %61,2'si düşük teknoloji düzeyine sahip girişimlerdir.

Grafik 3 İmalat Sanayinde Doğan Girişimlerin Teknoloji Düzeyine Göre Dağılımı(%) 2011-2020



Kaynak: TÜİK Girişimcilik ve İş Demografisi 2020

Yeni doğan girişimlerde teknoloji kullanımının bu denli düşük olması işletmelerin küresel rekabetini olumsuz etkilemekte ve daha önce de görüldüğü üzere orta ve uzun vadede kazançların düşük olmasından dolayı kapanma ile sonuçlanabilmektedir.

Girişimlerin teknoloji kullanımının düşük olması; teknolojiye ulaşmanın maliyetli olması, teknolojiyi kullanacak nitelikli kişilerin bulunmaması, kullanılabilecek teknolojinin bilinmemesi gibi nedenler olabileceği gibi olası başka nedenleri de ortaya çıkarabilecek bir araştırmanın yapılması gerektiği değerlendirilmektedir.

Ülkemizde verilen girişimcilik eğitimleri sonucunda işletmesini kuran girişimcilerin sürdürülebilirliği sağlama konusunda yaşadığı sorunlar bulunmaktadır. Girişimden anlaşılması gerekenin aslında yenilikçi bir yaklaşımla ya var olan işi farklılaştırarak yapmak ya da yenilikçi bir iş yapmak olarak değerlendirilmesi faydalı olacaktır.

Girişimcilik eğitimlerinin her talep edene verilmesinin ve sonrasında KOSGEB desteklerinin de belirlenmiş olan KOSGEB kuralları doğrultusunda aktarılmasının, işletmenin devamlılığı açısından pek fayda sağlamadığı düşünülmektedir. Bu yöntemin yerine giri-

şimde bulunulacak iş ile ilgili fikrin oluşması aşamasından, belirlenecek müşteri kitlesine, yer seçiminden, orta ve uzun vadeli planlara kadar birçok detay, destek verilmeden önce, girişimci adayı tarafından sunulmalı ve bu programın devam edeceği kanaati objektif değerlendirme ile sağlanabiliyorsa girişimci desteğinin verilmesi yerinde olacaktır.

Ülkemizde ve dünyada girişimini bu temel üzerine kuranlar çoğunlukla başarılı olurken bu temelden yoksun bir şekilde piyasada yapılan bir işi yine olduğu şekliyle yeni bir işletme ile yürütmeye çalışanların, işletmenin kurulacağı bölge ihtiyaçlarını da profesyonel bir analiz çalışması ile belirlememesi neticesinde başarısız olduğu görülmektedir.

KOSGEB 2020 yılı faaliyet raporunda yer alan bilgilere bakıldığı zaman Ülkemizde uygulanmakta olan; Kobi Rehberliği ve Danışmanlık Sistemi'nin yer aldığı görülmektedir. Kobi Rehberliği ve Teknik Danışmanlık Hizmetlerinin amacının işletmelere:

- İşletmelerin mevcut durumlarının analiz edilmesi, sorunlarının ve ihtiyaçlarının belirlenmesi,
- İşletmelere tavsiyelerde bulunulması ve yönlendirme yapılması,
- İşletmelere proje hazırlama ve yürütme süreçlerinde rehberlik edilmesi,
- İşletmelerin genel yönetim, mali işler ve finans, üretim, pazarlama ve insan kaynakları

konularındaki temel bilgi ve yönlendirme ihtiyaçlarının karşılanması olarak ifade edilmektedir.

Bu sistemin ne ölçüde işlevsel olduğu tam olarak bilinmemekle birlikte girişimler için yapılabilecek en önemli hizmetlerden biri olduğu değerlendirilmektedir.

Ayrıca KOSGEB tarafından 2015-2018 yılları arasında Türkiye Girişimcilik Stratejisi ve Eylem Planı hayata geçirilmiş ve tamamlanmıştır. Bu strateji belgesinde yer alan eylem maddelerinin ne oranda gerçekleştirildiğini, gerçekleştirmeler neticesinde nasıl bir iyileşme sağlandığını gösteren bir etki analizi çalışmasının da yayımlanması bu alanda çalışanlar için yol gösterici olacaktır.

Ülkemizde girişimciliği destekleyen önemli alanlardan birisi de melek yatırımcılardır. Melek yatırımcılar değerli görülen fikirlere yatırım yaparak gelişmesinin sağlanması ve özellikle genç girişimcilere önemli fırsatlar sunması sebebiyle önem arz etmektedir.

Startups Watch, "Türkiye Girişim Ekosistemi 2020 yılı Değerlendirmesi" raporuna göre; 165 adet Türk girişimi melek yatırımcılar ve girişim sermayesi şirketlerinden 2020 yılında toplam 139 milyon dolar yatırım almıştır. Türkiye, toplam melek yatırımcılar ve girişim sermayesi yatırımları kategorisinde Avrupa ülkeleri arasında üçüncü sırada yer almıştır.

Bu veriler bize göstermektedir ki genç girişimcilerimiz kendilerine alan bulduklarında gerek yurt içi gerekse yurtdışı yatırımcı ve sermaye şirketlerinden ülke avantajlarını da kullanarak ciddi bir destek alabilmektedirler.

Ayrıca, Türkiye Kalkınma ve Yatırım Bankası'nın kurucusu olduğu Türkiye Kalkınma Fonu çatısı altında "Bölgesel Kalkınma Fonu" ile "Teknoloji ve İnovasyon Fonu"nun kurulması girişimcilere yeni kapıların açıl-

ması ve fikirlerinin değerli birer yatırıma dönüştürülmesi açısından kayda değer bir gelişmedir.

Dünya üzerinde girişimciliğe katkı sağlayan çok sayıda fon bulunmaktadır. Ülkemizde de benzer şekilde girişimcilik ekosistemini destekleyip büyütecek fonların sayısının artması oldukça önem arz etmektedir.

ABD merkezli The Global Entrepreneurship and Development Institute tarafından ölçülen bir ekonomik aktivite endeksi olan Küresel Girişimcilik Endeksi (GEDI), dünyadaki her bir ülkenin girişimciliği teşvik etmek için kaynakları nasıl tahsis ettiği konusunda incelemeler yaparak bir sıralama oluşturmaktadır (Tablo 23).

Tablo 23 GEDİ Küresel Girişimcilik Endeksi Sıralaması 2018

1	ABD	11	Finlandiya
2	İsviçre	12	Almanya
3	Kanada	13	Fransa
4	İsveç	14	Avusturya
5	Danimarka	15	Belçika
6	İzlanda	16	Tayvan
7	Avusturalya	17	İsrail
8	İngiltere	18	Şili
9	İrlanda	19	Birleşik Arap Emirlikleri
10	Hollanda	20	Lüksemburg

Kaynak: Küresel Girişimcilik Endeksi (GEDI) 2018

GEDI, fırsat tanıma, başlangıç becerileri ve risk kabulü gibi kişisel verileri kentleşme, eğitim ve ekonomik özgürlük gibi kurumsal önlemlerle birleştirerek bir ülkenin girişimci ekosistemini ölçmektedir. Bu ölçümlerin, kendi işini kurma ve hep kendini tekrarlayan girişimciliği, gerçek ekonomik büyümeyi yönlendiren yenilikçi, üretken ve hızla büyüyen girişimlerden ayırmaya yardımcı olduğu belirtilmektedir. (GEDI, 2021).

Türkiye Küresel Girişimcilik Endeksi sıralamasında 137 ülke içerisinde 37. sırada yer almaktadır. Bu veri girişimcilik ekosistemimizin gelişmeye ihtiyacı olduğunu göstermektedir. Girişimcilerin bireysel olarak yapmaları gerekenlerin yanında girişimlere

sağlanacak ortamın da aynı şekilde daha ileri seviyelere taşınması gençlerimizin istihdamı ve ülke ekonomimiz açısından son derece önemlidir.

Kümelenme politikalarına yönelik araştırmalar yapılarak bölgesel kümelenmeler yoluyla bölgesel kalkınmaya ve dolayısıyla gençlerin bölgelerinde ve o bölgeye has ihtisas alanında uzmanlaşmaları sağlanabilecektir. Bu sayede hem gençler kendi bölgesinin kalkınmasına katkı sağlamış olacak hem de sanayi şehri olarak bilinen büyükşehirlerde bir nüfus yoğunlaşmasının önüne geçilmiş olunacaktır.

Ülkemizin bölgesel özellikleri dikkate alınarak yapılacak yatırımlar ve bu yatırımlarda

çalışacak insan kaynağının yatırımlar doğrultusunda yetiştirilmesi bölgesel kalkınmaların önünü açacaktır.

Coğrafi nedenler, insan kaynağı eksikliği ve diğer nedenlerden dolayı herhangi bir alanda öne çıkamamış bölgelerimizde Kalkınma Ajansları vasıtasıyla daha somut, kârlı yatırım alanları belirlenip söz konusu alanlarda çalışacak insan kaynağı da eş zamanlı olarak yetiştirilirse bölgeler arası kalkınmışlık farkı en aza indirilmiş olacaktır.

Bu kapsamda 11. Kalkınma Planı alt komisyonlarında da önerilen;

- Ulusal ve bölgesel strateji belgeleri arasındaki uyum ve eşgüdümün artırılması sağlanacaktır.
- Bölgesel strateji belgelerinin sahiplenme ve farkındalık düzeylerinin artırılması sağlanacaktır.
- Ulusal strateji belgelerinin hazırlanması süreçlerine yerel katkı artırılacak, strateji belgelerinin etki değerlendirilmesi yapılacaktır.

önerilerinin hayata geçirilmesi ilgili kurumlarca daha sıkı takip edilmelidir.

Ayrıca Kalkınma Ajanslarının gençlerin girişimcilik yapabilecekleri alanlarla ilgili daha aktif bir rol üstlenerek girişimcilik alanları açısından mentörlük faaliyetleri yürütmesi oldukça faydalı olacaktır.

7. Ulusal Politika Üretim Süreçleri

Günümüzde hemen hemen her ülke günlük olarak birçok politika üretmektedir. Bu politikaların bir sistem içerisinde izlenmesi, ana hatlarının ve hedeflerinin belirlenmesi ve

diğer kurum ve kuruluşlara yol göstermesi açısından orta ve uzun vadeli ulusal politika belgelerinin önemi artmaktadır.

Ülkelerin ekonomi, istihdam, sosyal alan, sektörler ve özel gruplara yönelik ürettiği birçok politika belgesi vardır. İdare bu politikaları kamusal olarak hissedilen sorun alanlarına veya ülke genelini ilgilendiren fırsat ve tehditler olasılıklarına yönelik öngörme ve faaliyet üretme bütünü olarak üretir.

Ülkemizde de bu politika belgelerinden en önemlisi ve hiyerarşik olarak en tepede yer alanı kalkınma planlarıdır. Cumhurbaşkanlığı Strateji Bütçe Başkanlığı tarafından da üst politika belgeleri olarak; kalkınma planları, orta vadeli programı, orta vadeli mali plan⁶ ve cumhurbaşkanlığı yıllık programı sayılmaktadır.

Üst politika belgeleri ve tematik politika belgeleri arasında uyum problemleri geçmişten günümüze devam eden bir sorun alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu noktada idare tarafından kontrol mekanizmaları hukuksal olarak oluşturulmuş olsa da pratikte istenilen düzey yakalanamamıştır.

Geçmiş dönemlerde, ülkemizde parlamenter sistem içerisinde ulusal politika belgelerini onaylayan en önemli yapı olarak Yüksek Planlama Kurulu yer alırdı. Kurul Başbakanın başkanlığında, Bakan ile Başbakanın belirleyeceği diğer bakanlardan oluşmaktaydı. Başbakanın bulunmadığı toplantılara Bakan veya Başbakanın belirleyeceği bir bakan başkanlık etmekteydi. Kurulun görüşeceği konuların mahiyet ve özelliğinin gerektirdiği durumlar-

⁶ 2022 yılı bütçesinden itibaren Orta Vadeli Program ile birleştirilmiştir.

da, Kurula Başkan tarafından diğer bakanlar ve kamu görevlileri de çağrılabilirdi.

Ekonomik, sosyal ve kültürel hedefler ile politikaların belirlenmesine esas teşkil edecek hususlar Yüksek Planlama Kurulunda görüşülerek tespit edilir, bu suretle tespit edilen esaslar Bakanlar Kurulunda öncelikle görüşülerek karara bağlanırdı.

Kurulun görevleri aşağıdaki maddeler şeklindeydi:

- 1) İktisadi, sosyal ve kültürel kalkınmayı planlamada ve politika hedeflerinin tayininde Bakanlar Kuruluna yardımcı olmak ve hazırlanacak kalkınma planları ile yıllık programları, Bakanlar Kuruluna sunulmadan önce, belirlenen amaçlara uygunluk ve yeterlik bakımından incelemek,
- 2) Ülkenin yurt içi ve yurt dışı ekonomik hayatıyla ilgili konularda yüksek düzeyde kararlar almak,
- 3) Yatırım ve ihracatın teşvikine ilişkin esasları tespit etmek,
- 4) Toplu Konut İdaresi bütçesini onaylamak,
- 5) Kanunlarla ve diğer mevzuatla yetki verilen konularda karar vermek.

Kurulun sekretaryasını mülga Kalkınma Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığından önce ise mülga Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) yürütmekteydi.

Parlamentar sistemde ulusal politika belgeleri Bakanlıklar tarafından hazırlanır, ilgili kurumların görüş ve değerlendirmesi sonrasında Yüksek Planlama Kurulu tarafından uygunluğu değerlendirilirdi.

2017 yılı Anayasa değişikliği ile Cumhurbaşkanlığı hükümet sisteminin kabul edilmesiyle birlikte hem idari teşkilatlanmada hem de idari işleyişte önemli değişiklikler meydana geldi. Bu değişikliklerden konumuz itibarıyla önemli olan yapılar Cumhurbaşkanlığı Politika Kurulları ve Cumhurbaşkanlığı Ofisleridir. Politika kurullarının ve ofislerin kurulmasıyla Yüksek Planlama Kurulu da ortadan kalktı. Cumhurbaşkanlığı Politika Kurulları politika yapım sürecine eklenen yeni aktörler olarak karşımıza çıktı (Karatepe ve Altunok, 2019: 33).

Bu kapsamda Cumhurbaşkanlığı bünyesinde şu politika kurulları kurulmuştur: Bilim, Teknoloji ve Yenilik Politikaları Kurulu, Eğitim ve Öğretim Politikaları Kurulu, Ekonomi Politikaları Kurulu, Güvenlik ve Dış Politikalar Kurulu, Hukuk Politikaları Kurulu, Kültür ve Sanat Politikaları Kurulu, Sağlık ve Gıda Politikaları Kurulu, Sosyal Politikalar Kurulu, Yerel Yönetim Politikaları Kurulu.

Cumhurbaşkanlığı Politika Kurullarına ilişkin hususlar, 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinde belirtilmektedir. Cumhurbaşkanlığı Politika Kurullarına 2018/3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile bazı görev ve yetkiler verilmiştir. Aynı genelgede eski kurulların görev ve yetkilerin Cumhurbaşkanlığı uhdesindeki birimlere ve ilgili bakanlıklara devredildiği görülmektedir.

Belirtmek gerekir ki, politika kurullarının, parlamenter sistemde yer alan şura ve kurulların görev ve yetkilerinden çok daha fazla ve farklı nitelikte görev ve yetkileri bulunmaktadır. Her ne kadar kurulların bu görev ve yetkileri icrai değil istişari nitelikte

olsa da bakanlık ile kurum ve kuruluşların faaliyetlerini izleyebiliyor / denetleyebiliyor olması nedeniyle klasik bir danışma kurulunun varlığından söz edemeyiz (Akman, 2019a: 663).

Parlamentar sistemde Bakanlar Kurulunun bir üyesi olan Bakanlar hükümet politikasını belirleyerek uygulamaya geçirmektedirler. Cumhurbaşkanlığı sisteminde ise Bakanlıkların rollerinde önemli değişiklikler meydana gelmiş ve Bakanlıklar politika yapım ve uygulama rollerinin bir kısmını ofis ve politika kurullarına bırakmışlardır (Akman, 2019b: 44).

Yeni sistemin aktörleri planlama ve koordinasyon süreçlerinde yeterli katkıyı verecek şekilde yapılandırılmadığından ve eski kurul ve denetleme mekanizmaları ortadan kaldırıldığından dolayı politika belgeleri üretim süreçleri ve koordinasyon problemleri büyüyerek devam etmektedir.

Ülkemizde parlamenter sistemden bu yana ekonomi politikası ve istihdam politikası veya üst politika belgeleri ve tematik politika belgeleri arasındaki uyum ve ahenk noktasında problemler bulunmaktadır. Yukarıda Ulusal Politika Belgelerinde Genç İstihdamı başlığı altında ayrıntılı olarak incelediğimiz belgelerde de bu problem kendini göstermektedir.

Ekonomi politikalarının istihdamı doğrudan etkilediği aşikârken politika oluştururken bu iki alanın birbirinden bağımsız planlanması düşünülemez. Bu noktada üst politika belgeleri olan Kalkınma Planları ve Orta Vadeli Programlara baktığımız zaman istihdama yönelik sorun alanları tespit edilmekte ve makro düzeyde politikalara yer verilmektedir

Ancak son iki dönem kalkınma planları (10. ve 11.) ve son dört dönem Orta Vadeli Programlar (OVP) incelendiğinde tedbirler ve politikalar olarak (istihdam teşviklerin analizi ve sadeleştirilmesi, beceri uyumsuzluğunun, giderilmesi, eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, mesleki eğitimin iyileştirilmesi, girişimciliğin desteklenmesi, dijital dönüşüm ve geleceğin işleri) hep aynı alanların tekrar gündeme geldiği görülmektedir. Yukarıda ki bölümde incelediğimiz politika belgelerinin birçoğunda da yine aynı temel problem alanları tespit edilerek politikalar üretilmektedir. Bunun temel sebebi aynı sorun alanlarının devam etmesi olmakla birlikte, planlarda yer alan tedbirlerin yetersizliği durumu da ortaya çıkmaktadır. Bunun temel sebeplerinden bir tanesi hazırlanan bu üst politika belgelerinin temel önceliğinin ekonomik büyüme olmasıdır. Büyümeye odaklı bir ekonominin yeteri kadar istihdam yaratmadığı geçmişten günümüze tecrübe ederek yaşadığımız bir gerçeklik olarak karşımızdadır.

Temel ekonomi politikalarını belirleyen belgeler; Türkiye'nin küçük ve orta ölçekli ve kurumsal olmayan firmalarının yoğun olarak yer aldığı bir şirketler ekosistemine sahip olması ve bu sistemin niteliksiz veya düşük nitelikli istihdam talebi üretmeye devam etmesi noktasında yeterli analiz veya öngöründe bulunmamaktadırlar. 11. Kalkınma Planı'nda yer alan "özel sektörün kurumsal kapasitesinin geliştirilmesi" politikası altında birçok tedbir maddesi yer alsa da dönüşüm sürecine yönelik öngörüler bulunmamaktadır. **Diğer bir ifadeyle ülkenin nitelikli istihdam üreten şirketler ekosistemine dönüşümü noktasında orta ve uzun vadeli yol**

haritaları belirlenmemiştir ve bu eksiklik belirlenen ekonomi politikalarının istihdam alanı için yol gösterici olmaktan uzak gözükmesine neden olmaktadır.

Bunun yanında sürekli artan bir yükseköğretim mezunu nüfusu işgücü piyasasına giriş yapmaktadır. Eğitim ve işgücü arzı politikaları ülkenin yüksek katma değer üreten nitelikli işgücü ihtiyacına yönelik tedbirler üretmektedir. Ancak çok hızlı bir şekilde artan yükseköğrenim kontenjan ve kurum sayıları hem kalite problemi yaşatmakta hem de mezunlar niteliklerinin altında işlerde istihdam edilmek zorunda kalmaktadırlar. **Ekonomide planlanan dönüşüm gerçekleşene kadar, bir ara dönem işgücü planlaması yapılamamaktadır. Bundan dolayıdır ki son 10 yılın bütün politika belgeleri aynı temel sorun alanlarından bahsetmekte ancak sorun bir türlü çözülememektedir.** Aynı şekilde detaylı olarak incelediğimiz istihdam teşviklerinin belirlenme süreçleri de yatırım teşviklerinden bağımsız bir şekilde devam etmekte, ülke politikalarında ekonomi politikaları ve istihdam-eğitim politikaları arasında çift başlı bir görünüm ortaya çıkmaktadır. Neredeyse son 10 yılda çıkmış bütün temel politika belgelerinde istihdam teşviklerinin sadeleştirilmesi ve etki analizlerinin yapılması tedbir olarak yer almasına rağmen halen bilinen bir etki analizi ve sadeleştirme çalışması bulunmamaktadır. Bu durum politika belgelerinin karar alıcılar ve kurumlar üzerinde ki yaptırım gücü problemini de ortaya koymaktadır.

Temel politika belgelerinde olması gereken bütüncül yapıyı incelediğimiz zamanda farklı sorun alanları da ortaya çıkmaktadır. Son dönem yürürlüğe giren Ulusal Genç İş-

tihdam Strateji belgesine baktığımız zaman; belgenin 11. Kalkınma Planı ve Ulusal İstihdam Stratejisini temel olarak hazırlandığı belirtilmektedir. Belge de belirtildiği üzere Ulusal İstihdam Strateji Belgesinin genç istihdamı özelindeki faaliyetlerini Ulusal Genç İstihdam Stratejisi içerisinde takip edileceği görülmektedir.

Ancak Ulusal İstihdam Strateji Belgesinin (2014-2023) yürürlük süreci devam ederken, yeni eylem planları hazırlanmadan ve belgenin uygulaması yokken ikinci bir istihdam strateji belgesinin hazırlanmasının gerekçesi anlaşılamamaktadır. Bu konuda bir diğer örnek de Ulusal Gençlik Politika Belgesidir. 4 yılda bir güncellenmesi Kanun Hükmünde Kararnameyle belirlenen politika belgesi 2013 yılında bu yana hiç güncellenmemiştir.

Politika belgelerinin birbiriyle uyumu noktasında başka bir örnek de 11. Kalkınma Planı'nda belirlenen öncelikli sektörlerden (Kimya, İlaç ve Tıbbi Cihaz, Elektronik, Makine-Elektrikli Teçhizat, Otomotiv, Raylı Sistem Araçları) sadece otomotiv sektörü özelinde 1 tedbir maddesinin Ulusal Genç İstihdam Strateji Belgesinde yer almasıdır. Kalkınma Planı yatırım için öncelikli sektörler belirlemiş ancak istihdam politikası buna yönelik bir işgücü stratejisi oluşturamıştır. Bu noktada böyle bir işgücü strateji oluşturulması gerekliliğide sorgulanmalıdır. **Çünkü Kalkınma Planı, kalkınmada öncelikli sektörlerin plan döneminde ne kadar ve hangi niteliklerde işgücüne ihtiyaç duyacakları veya böyle bir işgücü eksikliği olduğu noktasında herhangi bir analiz ve tahmine yer vermemiştir.**

Yakın zamanda Cumhurbaşkanı Sayın Recep Tayyip Erdoğan tarafından da Yeşil Ekonomiye geçiş hamlesi olarak açıklanan ve son OVP'de de yer alan Yeşil Dönüşüm ezelinde konuya baktığımız zaman, Ulusal Genç İstihdam Strateji belgesinde özellikle Geleceğin İşleri Eksenini altında yeşil işlere atfın olmaması ve bu alanda herhangi bir tedbirin yer almaması, ekonomi istihdam politikaları arasındaki kopukluğa son dönem örnekler açısından kıymetlidir.

Yine son dönem kalkınma planları, OVP'ler ve istihdam stratejilerini incelediğimizde, belgelerde yer alan çoğu tedbir ve politikaların, kurumların hâlihazırda yaptığı ve/veya kanunen yapmak zorunda olduğu işlerden oluştuğunu görmekteyiz. Bu noktada ulusal politika belgelerinin kurumlar üzerindeki yaptırımı ve kurumları yönlendirme noktasında zayıf kaldığı ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda politika belgelerinin hazırlık ve uygulama-izleme süreçlerine bakmak gerekmektedir.

Ülkemizde politika belgelerinin hazırlanması, yürürlüğe girmesi ve izlenmesi noktasında tüm kurumlara yol gösterecek bir rehber ve/veya standart sistemi bulunmamaktadır. Parlamenter sistemde işletilen Yüksek Planlama Kurulu süreci ve Kalkınma Bakanlığının değerlendirmesi aşaması da yeni sistemle birlikte ortadan kalkmıştır.

Yukarıdaki değerlendirmeler de göz önünde bulundurularak uygulamada tematik politika belgelerinin üst politika dokümanlarıyla uygunluğunu denetleyecek, kurumları bu noktada yönlendirecek bir kurum ve/veya kurula ihtiyacın olduğu görülmek-

tedir. Yeni dönem aktörlerinden politika kurullarının ve ofislerin, kurumsal yapıları göz önünde bulundurulduğunda bu görevi gerçekleştirmekten uzak oldukları değerlendirilmektedir.

Ülkemizde ulusal politika belgelerine ilişkin bir diğer husus da çok fazla strateji belgesinin yürürlükte olmasıdır. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığının Kamuda Stratejik Yönetim internet sitesinde temel politika belgeleri başlığı altında 54 ulusal politika belgesi ve program yer almaktadır. Bu durum bütün bu politika belgelerinin birbiriyle uyumlu olma ve birbirini besleme ihtimalini azaltmakta, her Bakanlık kendi inisiyatif alanlarında birden fazla ulusal politika belgesi uygulamaktadır. Aynı tedbir ve faaliyetlerin birden fazla politika belgesinde yer alması artık normal karşılanır bir durum halini almıştır.

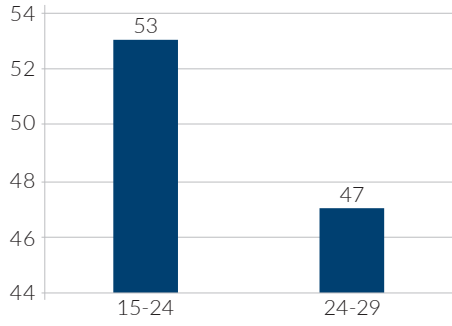
Özetle ülkemizde politika üretim sürecindeki koordinasyonsuzluğun orta ve uzun vadeli politika belgelerinde bile gözlemlenmesi yeni hükümet sistemi ve kurumlarının da henüz bu soruna çözüm olmaktan uzak olduğunu göstermektedir. **Kamu kaynaklarının etkin ve verimli kullanılması, genç işsizliği gibi sosyal bir yara haline dönüşecek alanların oluşmasına engel olması açısından politika belgelerinin bütüncül bir bakış açısıyla, mevcudu izlemenin ötesine geçip, kronik sorun alanlarını ortadan kaldıracak ve gerekli reformları hayata geçirecek, kamu kurum ve kuruluşlarını bu noktada zorlayacak ve yönlendirecek şekilde hazırlanması ve izlenmesi ülkemiz ekonomik ve sosyal hayatı açısından büyük önem arz etmektedir.**

GENÇLERİN İŞGÜCÜ PİYASASI BEKLENTİLERİ ARAŞTIRMASI

Araştırmamız kapsamında gençlerin işgücü piyasası beklentilerini ölçmek için 770 kişinin katılımıyla çevrimiçi anket uygulaması yapılmıştır. Bölgesel dağılım dikkate alınarak seçilen 16 ilde (Ankara, İstanbul, İzmir, Kon-

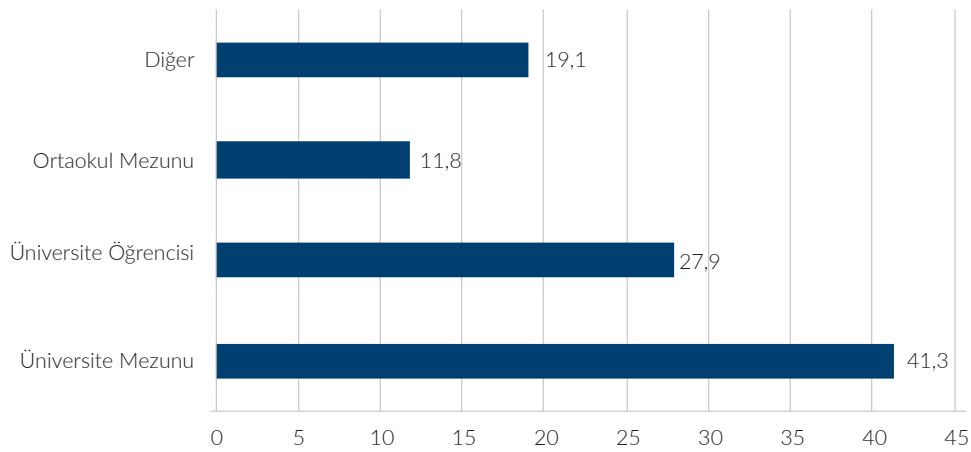
ya, Adana, Gaziantep, Diyarbakır, Erzurum, Samsun, Bursa, Antalya, Manisa, Balıkesir, Mardin, Ordu, Elazığ,) yaşayanlar arasında anket uygulanmıştır. Anket 1-30 Eylül 2021 tarihleri arasında uygulanmıştır.

Grafik 4 Yaşınız ?



Ankete katılanların %53'ü 15-24 yaş grubundayken %47'si 24-29 yaş grubundadır. Anket için bu yaş gruplarının belirlenmesinin temel sebepleri; 15-24 yaşın uluslararası alanda genç olarak kabul edilmesi, ülkemizde de gençlere yönelik teşviklerde yaşın 18-29 yaş belirlenmesidir. Yine Ulusal Gençlik Politika Belgesinde genç grup 14-29 yaş aralığı olarak seçilmiştir.

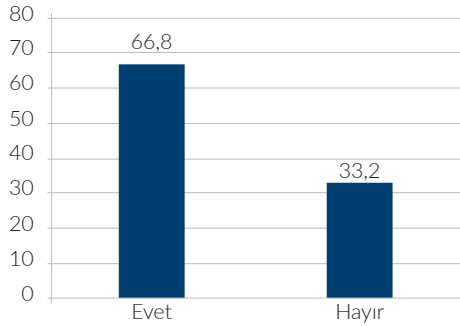
Grafik 5 Eğitim durumunuz ?



Araştırmaya katılan gençlerin eğitim durumlarına baktığımız zaman %41,3'ü üniversite mezunu,

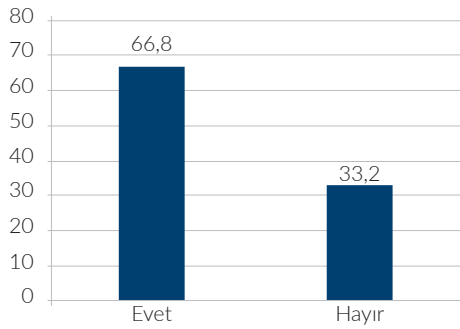
%27,9'u üniversite öğrencisi ve %11,8'inin ortaokul mezunu olduğu görülmektedir.

Grafik 6 Daha önce herhangi bir işte çalıştınız mı?



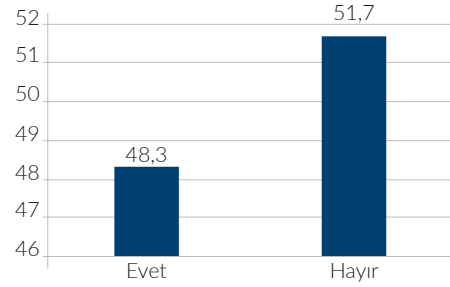
Araştırmaya katılanların %66,8'i iş tecrübesi olduğunu belirtmiştir.

Grafik 7 İş hayatı tecrübenizin süresi nedir?



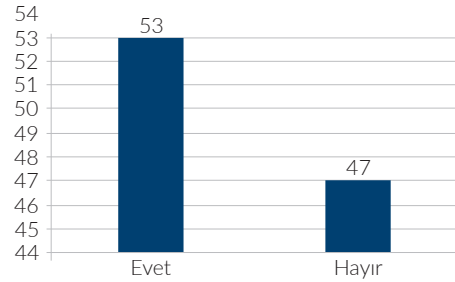
Katılımcıların %46,8'nin iş hayatı tecrübesinin 1 yıldan az olduğu, iş tecrübesi süresi arttıkça katılımcı sayısının azaldığı görülmektedir.

Grafik 8 Eğitim hayatınıza devam ederken herhangi bir işte çalıştınız mı?



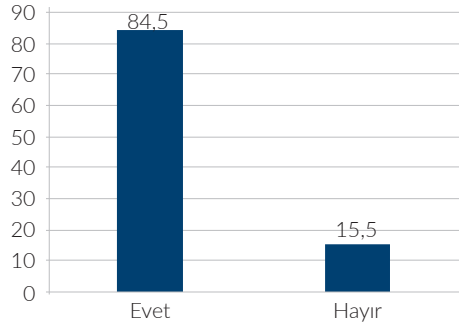
Katılımcıların %48,3'nün eğitim hayatına devam ederken bir işte çalıştığı, çıkan oranın Tablo 1'de yer alan (eğitimde iken çalışan oranı) %13,1 olan Türkiye ortalamasının oldukça üzerinde seyrettiği görülmektedir.

Grafik 9 Bu çalışmanızın eğitiminizi tamamladıktan sonra iş bulmanızda olumlu bir katkısı oldu mu/olacağını düşünüyor musunuz?



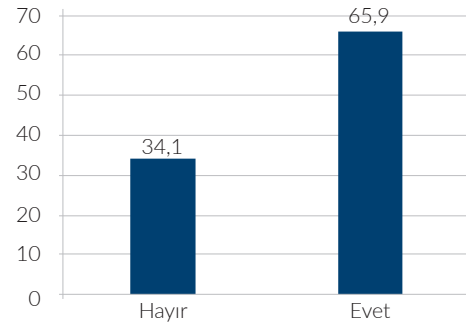
Eğitim dönemindeki iş tecrübesinin işe geçişte olumlu katkısı olacağını düşünen oranı %47 çıkmış olup, bu noktada çalışanların %53'nün ağırlıklı niteliksiz ve geçici işlerde çalıştığı ve bu iş tecrübesinin okuldan işe geçişte faydasının olmadığını düşündükleri değerlendirilmektedir.

Grafik 10 İstedığınız şartlarda bir iş imkanı oluşsaydı eğitiminize devam ederken çalışır mıydınız?



Çalışmamıza katılan gençlerin %84,5'nin uygun iş olması durumunda eğitimine devam ederken çalışmak istediği görülmektedir. Bu noktada ülkemizde gençlerin çalışmak istemediği söylemi boşa düşmektedir. Uygun iş imkanları bulunduğu eğitimde olan gençlerin büyük çoğunluğu çalışmaya isteklidir. Buradan hareketle eğitim hayatına devam eden öğrencilerin okuldan işe geçişi kolaylaştıracak iş tecrübesi edinebileceği yarı-zamanlı çalışma imkânlarının oluşturulması önem kazanmaktadır.

Grafik 11 Uzun süren örgün eğitim yaşamının eğitim sonrası iş hayatına geçişte olumsuz etkisi olduğunu düşünüyor musunuz?



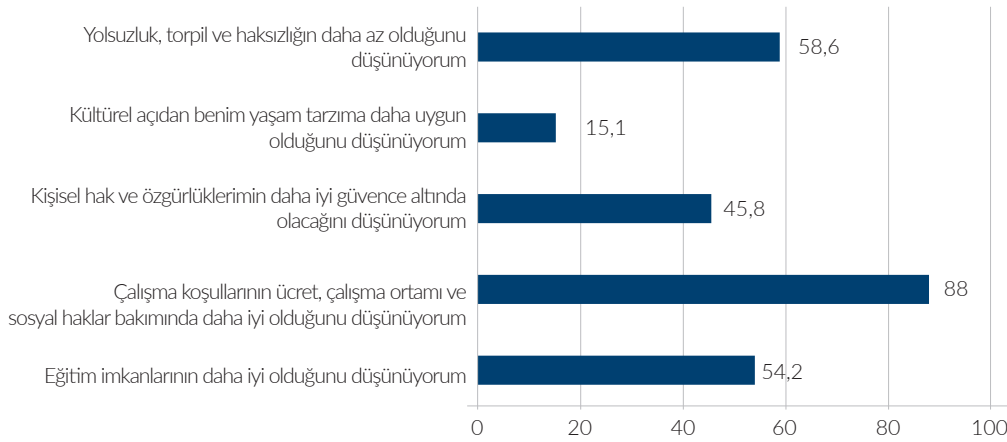
Gençlerin %65,9'u uzun süren eğitim hayatının iş hayatına geçişi olumsuz etkilediğini düşünmektedir. Bu durum hem eğitimde geçen süre ile kazanılan niteliğin doğru orantılı olmadığını düşündükleri hem de uzun süreli eğitim hayatında kalışın işgücü piyasasına ve çalışma hayatına adaptasyonu güçleştirdiğini düşündükleri şeklinde yorumlanabilir.

Grafik 12 Eğitiminizi tamamladıktan sonra iş hayatına geçişte en önemli sorun olarak neyi görüyorsunuz? (Birden fazla şık seçilebilir)



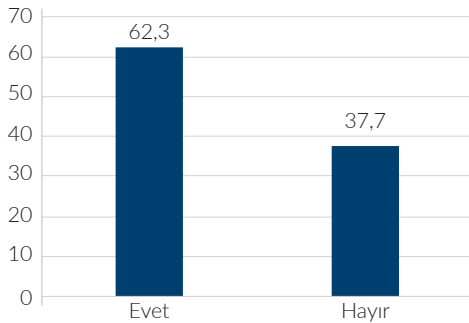
Okuldan işe geçiş sürecinde gençlerin en önemli sorun olarak gördükleri alanlar sırasıyla; verilen eğitimin insanları iş hayatına yeteri kadar hazırlayamaması, aynı alanda çok fazla adayın yarış-

ması ve tecrübe eksikliğidir. Sorun alanlarının ortak noktasına bakıldığı zaman gençlerin eğitim politikalarını iş hayatına geçişleri açısından problemli gördükleri gözükmemektedir.

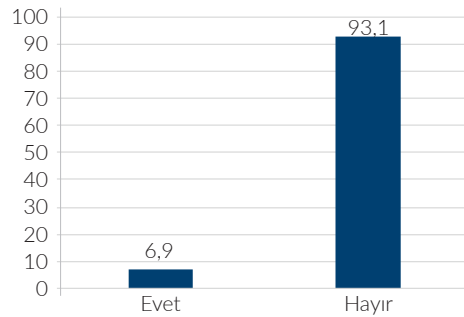
Grafik 13 Yurtdışında yaşamak isteme nedenleriniz nelerdir?

Katılımcıların büyük çoğunluğu yurtdışında yaşamak istemesinin temel nedenini çalışma koşullarının; ücret, çalışma ortamı ve sosyal haklar bakımından daha iyi olması olarak belirtmiştir.

Beyin göçü politikalarının etkinliğini geliştirmek için öncelikle genç istihdamı, ücret politikaları ve çalışma koşullarının gözden geçirilmesi gerekmektedir.

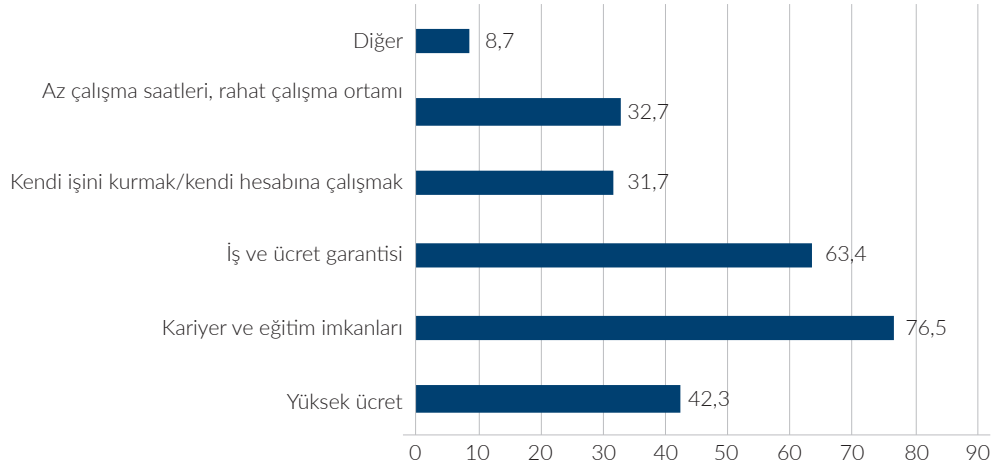
Grafik 14 Yurt dışında yaşamak istermiydiniz?

Anket katılımcılarının %62,3'ü yurtdışında yaşamak istediğini belirtmiştir. Bu kapsamda ülkemizde beyin göçünü tersine çevirme politikalarının etkinliğinin tartışılması gerekmektedir.

Grafik 15 Türkiye'de gençlere yönelik eğitim ve iş imkanlarına ulaşmada herkesin eşit şartlarda yarıştığını düşünüyor musunuz?

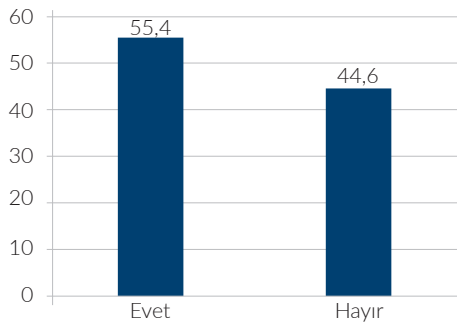
Gençlerin %93,1'i eğitim ve iş imkânlarına ulaşmada eşit şartlarda yarışmadığını düşünmektedir. Bu durum gençlerin kamu hizmetlerine (eğitim ve istihdam alanında) bakışının büyük oranda olumsuz olduğunu göstermektedir.

Grafik 16 İş hayatında beklentileriniz nelerdir? (Birden fazla şık seçilebilir)



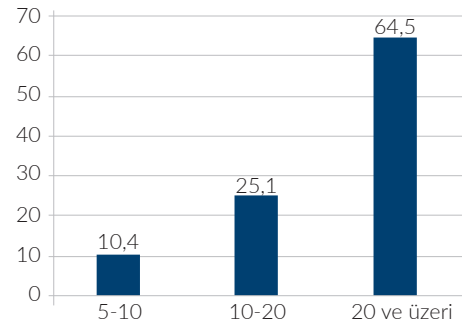
Gençler iş hayatından öncelikli beklentilerini sırasıyla kariyer ve eğitim imkanları, iş ve ücret garantisi ve yüksek ücret olarak belirtmişlerdir. Bu durum gençlerin kamu sektörünü neden tercih ettiğini de açıklamaktadır. Gençler özel sektöre göre daha garanti iş ve daha yüksek başlangıç ücreti veren kamu sektörünü tercih etmektedirler.

Grafik 18 Var olan veya bulduğunuz işlerin sizin yetenek ve becerilerinizin altında olduğunu düşünüyor musunuz?

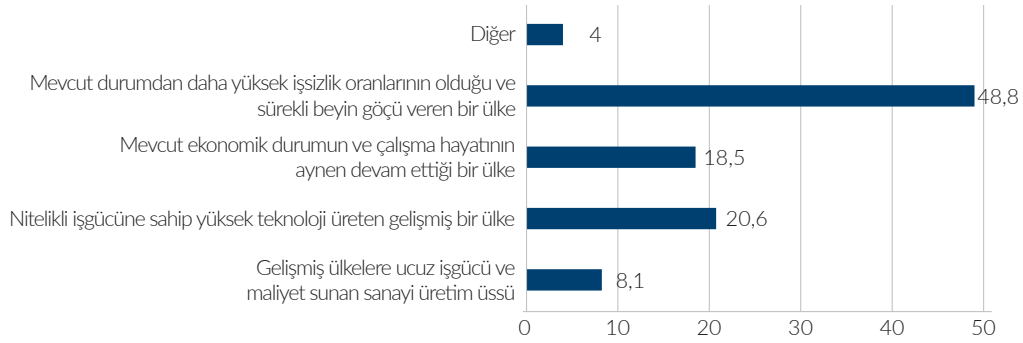


Gençlerin %55,4'ü niteliklerinin altında iş imkanlarına ulaştığını belirtmekte olup, ülkemizde beceri uyumsuzluğu problemi olduğu düşüncesini desteklemektedirler.

Grafik 17 Kaç yıl iş hayatında kalmayı planlıyorsunuz?

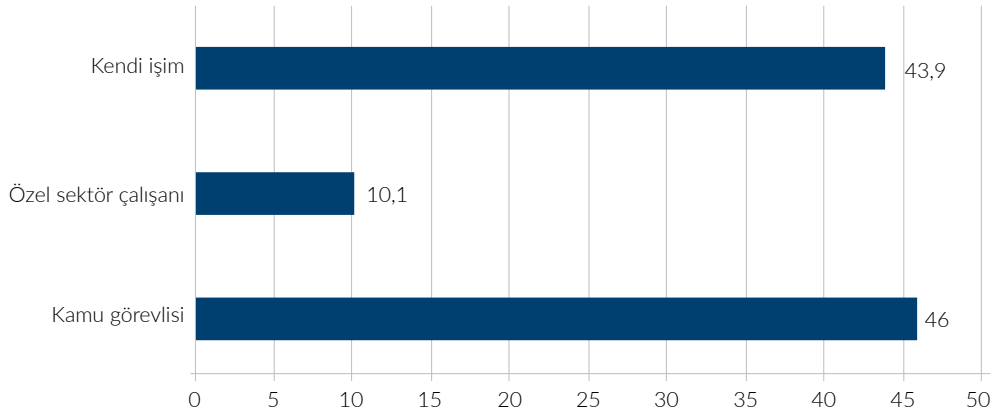


Gençlerin büyük çoğunluğu 20 yıl ve üzeri iş hayatında kalmayı planladığını belirtmiştir. Bu durum z kuşağının kısa süreli çalışma hayatında kalma isteği içerisinde olduğu değerlendirilerek uyumsuzdur. Katılımcı gençlerin büyük çoğunluğu çalışma hayatında uzun süreli kalmak istemektedirler. Bu durum ülkemizde gençlerin çalışma hayatı içerisinde üretme ve katkı sağlama isteğinin emsalleri olan yabancı ülkelerdeki gençlerden daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ülkemizde iş sahibi insanın toplumda sahip olduğu konum, düzenli gelirin insana verdiği ekonomik güvence ve geleneksel toplum yapısının etkilerinin de bu oranlarda etkili olduğu değerlendirilebilir.

Grafik 19 Türkiye'yi önümüzdeki 20 yıl içerisinde nasıl bir ülke olarak görüyorsunuz?

Katılımcılara Türkiye'nin geleceği hakkında beklentilerini sorduğumuza katılımcıların neredeyse yarısının mevcut durumdan daha yüksek işsizlik oranlarının olduğu ve sürekli beyin göçü veren bir ülke beklediklerini belirtmektedirler. %20 sinin Türkiye'nin gele-

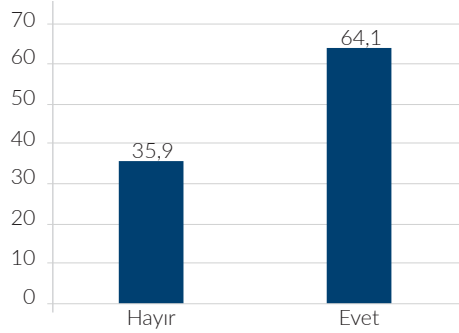
ceği hakkında daha iyi beklentiler içerisinde "nitelikli işgücüne sahip yüksek teknoloji üreten gelişmiş bir ülke" göreceğini düşündüğü görülmektedir. Gençlerin ülke geleceği açısından umutsuz olması yurtdışında yaşama arzusunu da aynı oranda tetiklemektedir.

Grafik 20 İş hayatında hangi alanda çalışmayı tercih edersiniz?

Gençlerin %46'sı kamuda çalışmak isterken %43,9'u kendi işini kurmak istemektedir. Gençlerde girişimciliğe olan bu yönelimin desteklenmesi genç işsizliği problemine karşı en etkili politika araçlarından biri olma

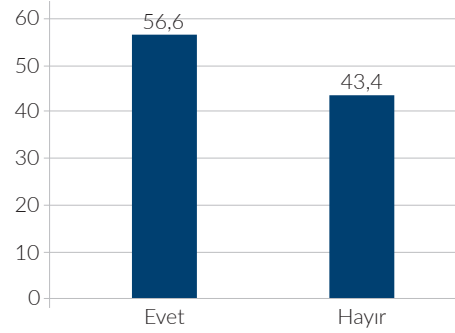
potansiyeli barındırmaktadır. Kamuda çalışma isteğinin en yüksek oran olarak ortaya çıkması temel sebebi de gençlerin iş hayatından beklentileri olan yüksek ücret ve iş garantisidir.

Grafik 21 Kendi işinizi kurmak isterseniz yapmayı planladığınız işe dair planınız var mıdır?



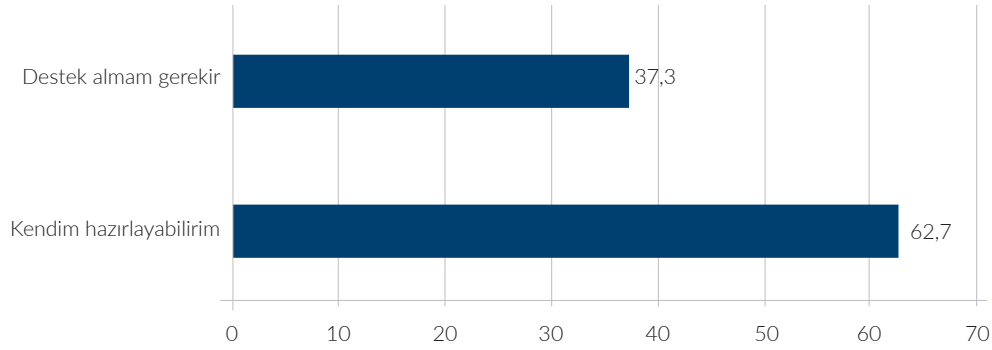
Kendi işini kurmak isteyen katılımcıların %64,1'i girişimcilik isteklerinin hazırlıksız bir isteğin ötesinde bir iş planına sahip ve üzerinde düşünülmüş bir istek olduğunu belirtmektedirler.

Grafik 22 Gençlere yönelik girişimcilik eğitimleri sizce faydalı olmakta mıdır?



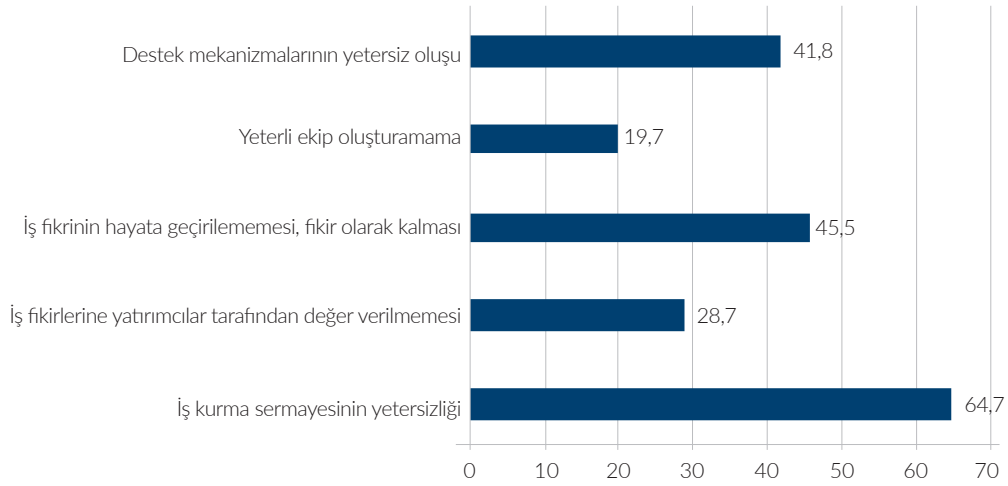
Gençlerin yarısından fazlası girişimcilik eğitimlerini faydalı bulmaktadır. Bu noktada yapılan çalışmaların olumlu yönde gittiği görülmektedir.

Grafik 23 İş planınız yoksa kendiniz hazırlayabilir misiniz yoksa destek almanız gerekir mi?



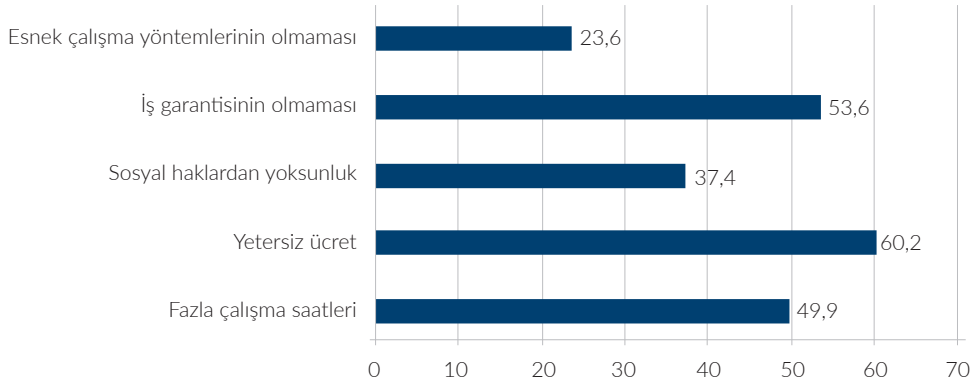
İş planı olmadığını belirten katılımcıların %62,7'si bu konuda desteğe ihtiyacı olduğunu belirtmiştir. Girişimcilik konusunda danışmanlık ve mentörlük faaliyetlerine

ağırlık verilmesinin gençlerin bu alandaki taleplerini ve fikirlerini hayata geçirebilmelerine büyük katkı sağlayacağını düşünülmektedir.

Grafik 24 İş fikirlerinizi hayata geçirebilmek için karşılaşılan en önemli sorunlar hangileridir?

Gençler girişimciliğin önündeki en temel sorun alanı olarak yetersiz sermayeyi görmektedir. Bunu sırasıyla iş fikirlerinin sadece fikir olarak kalması ve destek mekanizmalarının yetersiz olması cevapları

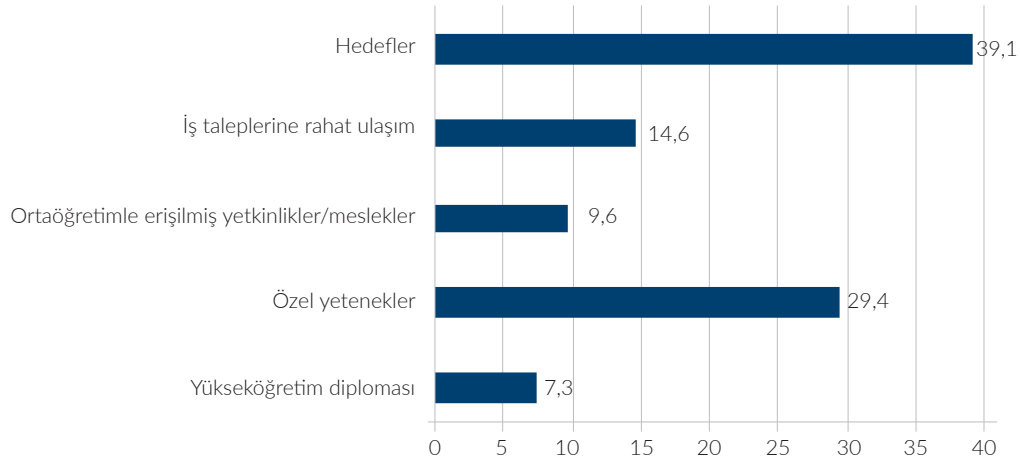
izlemektedir. Bu noktada melek yatırımcılığın ülkemizde geliştirilmesi ve tanıtımına ağırlık verilmesi, özellikle danışmanlık ve mentorlük faaliyetlerinin artırılması gerektiği görülmektedir.

Grafik 25 Özel sektör çalışanı olarak karşılaşılan ya da karşılaşılmaması muhtemel en önemli sorun hangileridir?

Gençler özel sektörde karşılaştıkları en önemli sorunun yetersiz ücret olduğunu belirtmişlerdir. Bunu sırasıyla iş garantisinin olmaması ve fazla çalışma saatleri izlemektedir. Özel sektörün ücret politikasını ve çalışma koşullarını gözden geçirmesi gerek-

tiği aşikardır. Asgari ücretin genel başlangıç ücreti olarak uygulanması genç istihdamını ve gençlerin iş verimini olumsuz etkilemektedir. Bu durum gençlerin neden en çok kamu sektörünü tercih ettiğini de ortaya koymaktadır.

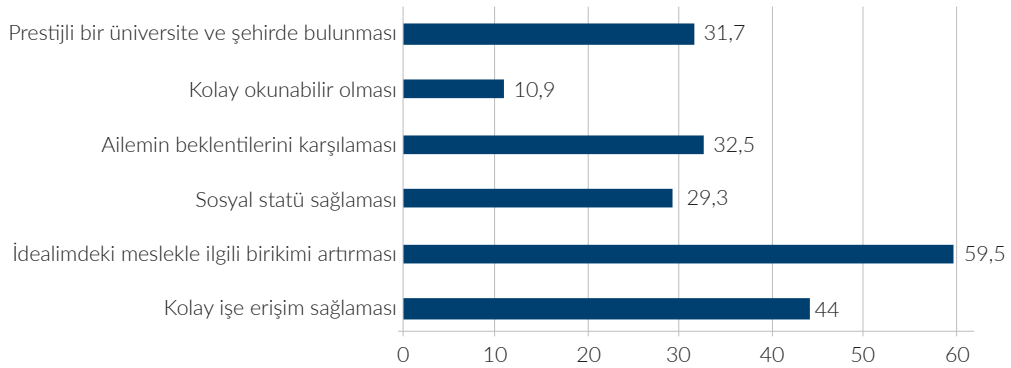
Grafik 26 İş hayatına girişte gençlerin sahip olması gereken en önemli özellik sizce ne olmalı?



Gençler iş hayatına girişte en önemli özelliğin hedefler olduğunu düşünmektedir. Burada gençlerin rehberlik, kariyer danışmanlık hizmetleri ve kendilerine hedefler belirlenmesine katkı sağlanmasını

bekledikleri görülmektedir. Bu arada dikkat çeken diğer bir husus gençlerin büyük çoğunluğu yükseköğretim diplomasını işe girişte önemli bir etken olarak görmemektedir.

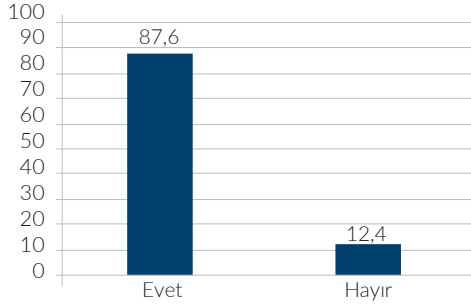
Grafik 27 Yükseköğretime katılırken bölüm tercihinizi etkileyen sebepler öncelik sırasına göre nelerdir?



Gençlerin üniversite bölüm tercihlerini etkileyen en önemli etkenler sırasıyla idealindeki meslekle ilgili birikimini artırmak, kolay işe erişim ve aile beklentileri olarak karşımı-

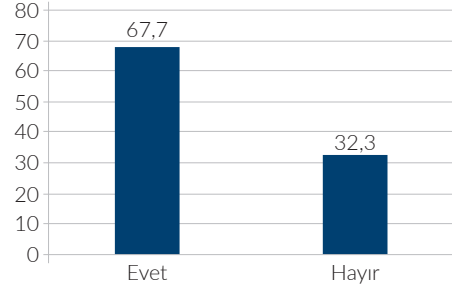
za çıkmaktadır. Kolay işe erişim seçeneğinin ikinci sırada olması hayatın başında olan gençlerin ideallerinden istihdam olmak adına vazgeçtikleri şeklinde yorumlanabilir.

Grafik 28 Aileden veya kira geliri vb. sabit bir girdiye sahip olsaydınız yine de çalışmak ister miydiniz?



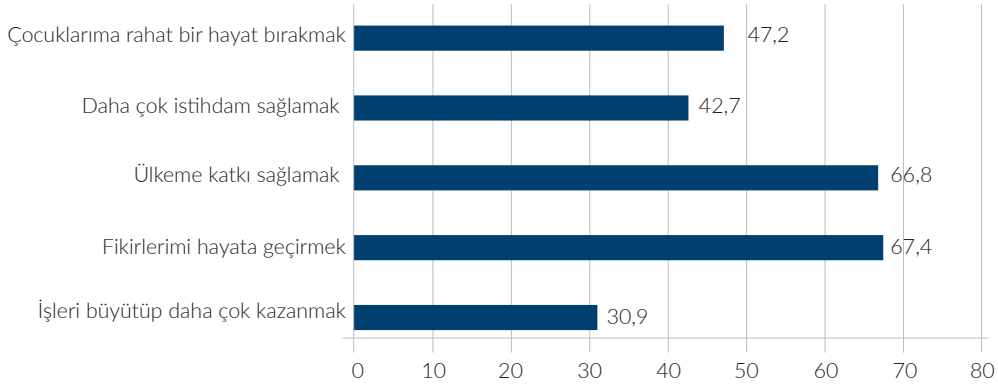
Gençlerin büyük çoğunluğunun sanılanın aksine ekonomik gelirleri olsa bile çalışmak istedikleri görülmektedir. Bu gençlerin çalışmadan para kazanmak istediği, kolay iş yüksek ücret beklentisi içinde oldukları söylemiyle uyushmaktadır.

Grafik 29 Esnek çalışma yöntemlerinin tüm iş hayatında uygulanması sizce faydalı olur mu?



Gençlerin büyük çoğunluğunun esnek çalışma biçimlerini benimsediği ve talep ettiği görülmektedir. Bu noktada politika yapıcıların bu alanı geleceğin işleri kavramı içerisinde ele alması, esnek çalışan gençlerin güvenceli olarak çalışma hayatında kalmasını garanti altına alması gerekmektedir.

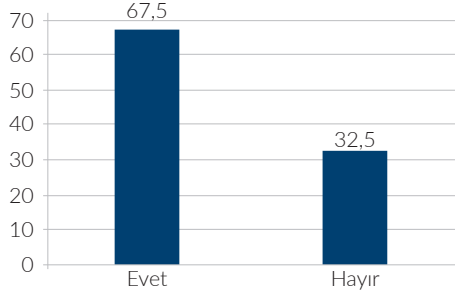
Grafik 30 Önceki soruya cevabınız Evet ise nedeni ne olabilir? (Birden fazla şık seçilebilir)



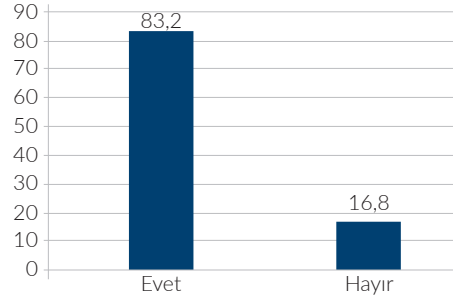
Gençlerin çalışmak istemesindeki temel etken fikirlerini hayata geçirmek ve ülkesine katkı sağlamak arzusudur. Ekonomik haya-

ta katkı sağlama noktasında istekli bir genç nüfusa sahip olma avantajını ülke olarak iyi kullanmamız gerekmektedir.

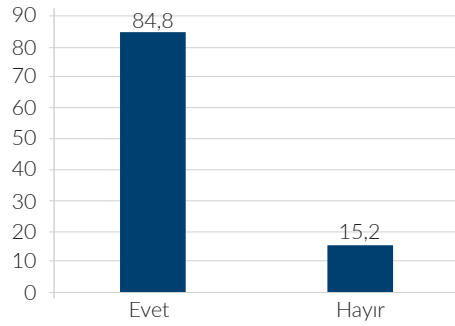
Grafik 31 Gençler istihdam edilirken cinsiyet ayrımcılığı yapıldığını düşünüyor musunuz?



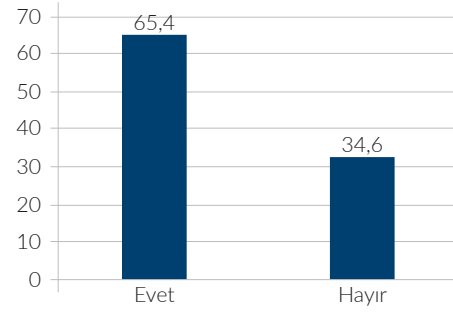
Grafik 32 Gençler istihdam edilirken ideolojik ayrımcılığa maruz kaldığını düşünüyor musunuz?



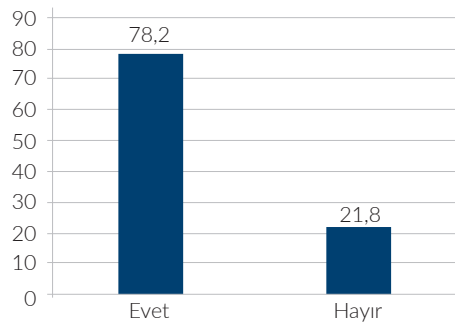
Grafik 33 Terfi süreçlerinde gençlerin ideolojik ayrımcılığa maruz kaldığını düşünüyor musunuz?



Grafik 34 Gençler istihdam edilirken cinsiyet ayrımcılığı yapıldığını düşünüyor musunuz?

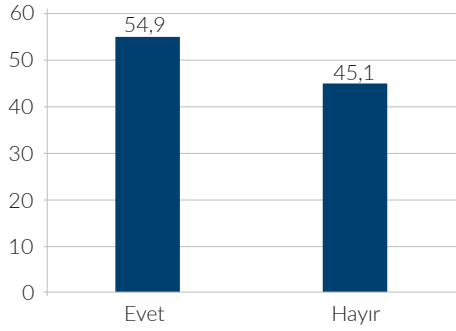


Grafik 35 İşe alım süreçlerinde siyasi yönelimlerin önemli olduğunu düşünüyor musunuz?



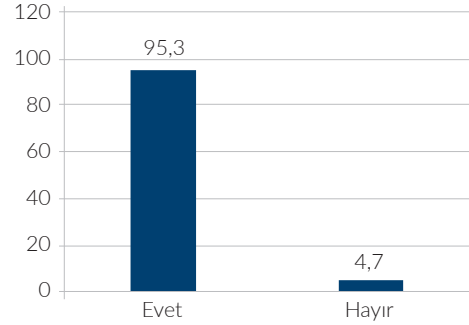
Gençlerin büyük çoğunluğu cinsiyet, ideoloji ve siyasi yönelim açısından işe giriş ve iş içerisinde ayrımcılığa maruz kaldığını veya kalacağını düşünmektedir. Yine önceki sorularda eğitim ve istihdama girişte herkesin eşit şartlarda olmadığı inancıyla birlikte bu sorular değerlendirildiği zaman gençlerin ülkedeki eşitlik, adalet ve liyakate uygun bir çalışma hayatına olan inançlarının oldukça az olduğu görülmektedir.

Grafik 36 Gençlerin iş hayatının gerektirdiği yetkinlikler açısından kendi gelişimlerine katkı sağladıklarını düşünüyor musunuz?



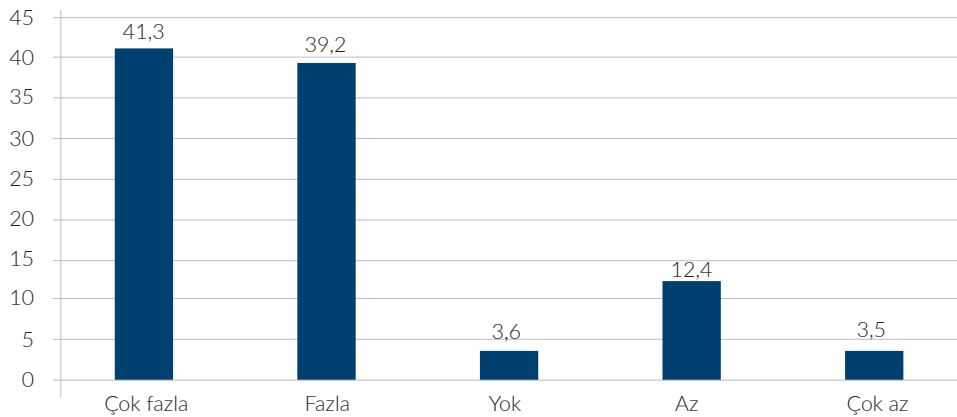
Gençlerin yarısından fazlası iş hayatının gerektirdiği yetkinlikler açısından kendisini geliştirdiğini düşünmektedir. Bu konuda istekli gençlerin olması hayat boyu öğrenme platformlarının yoğunluğunu artırarak gençleri iş hayatına hazırlayacak becerilere kazandırmaya yönelmesinin bu konuda istekli ve bilinçli bir genç işgücüyle büyük faydalar sağlanacağını göstermektedir.

Grafik 37 Kişinin kendini iyi hissettiği ve kendini gerçekleştirebildiği hobilerinin olması ya da bir spor, müzik dalıyla uğraşması işini olumlu etkiler mi?



Gençlerin neredeyse tamamı kendilerine zaman ayırabildikleri hobilerinin olmasının iş verimine olumlu etki edeceğini düşünmektedir. Gençlerin iş verimini artırma noktasında çalışanlarının kendilerine vakit ayırabilecekleri çalışma saatleri ve biçimleri belirleyebilen işverenlerin daha yüksek verimle çalışabilecekleri görülmektedir.

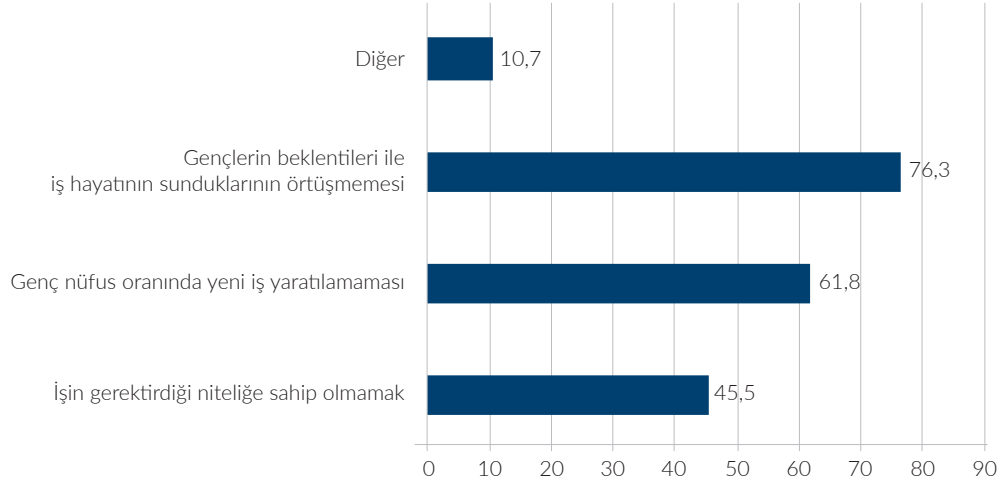
Grafik 38 Siyasi görüşün veya dünya görüşünün iş bulmada ne kadar etkili olduğunu düşünüyorsunuz?



Gençlerin %41'i siyasi görüşün veya dünya görüşünün iş bulmada çok etkili olduğunu düşünmektedir. Bu durum torpil, adam ka-

yırma ve liyakatten uzak bir işe giriş sürecinin ülkemizde olduğuna ilişkin gençlerde yoğun bir kanının olduğunu göstermektedir.

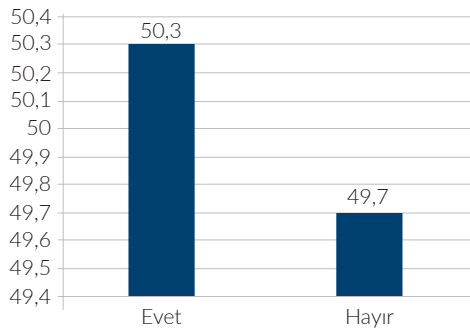
Grafik 39 Gençlerin iş hayatına girişte en çok karşılaştıkları zorluk hangileridir?
(Birden fazla şık seçilebilir)



Gençlerin iş hayatına girişte en çok karşılaştıkları zorluklar sorusuna verdikleri cevaplar sırasıyla; gençlerin beklentileri ile iş hayatının sunduklarının örtüşmemesi, genç nüfus oranında yeni iş yaratılamaması ve işin gerektirdiği niteliğe sahip olmamak olarak çıkmıştır. Gençlerin iş hayatından beklentilerine verdikleri cevaplar artık değişen dünyada işgücü de, çalışma hayatından beklentileri de hızla değişmektedir. İş yapış biçimlerinin,

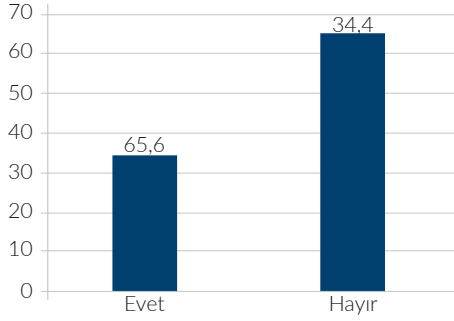
çalışma biçimlerinin değişmesinin yanında çalışanların işin kendisi için önemi ve önceliği de değişmektedir. Yine gençler eğitim hayatının kendilerini iş yaşamına hazırlamadığını düşünmektedirler. Aynı şekilde ülke ekonomisinin yetişen nüfusa yeterli iş üretemediğini düşünmektedirler. Bu çerçevede büyümeyi temel odağı haline getiren ekonomi politikalarımızın da gözden geçirilmesi gerekmektedir.

Grafik 40 Göçmenlerin varlığının iş bulmanızda sorun teşkil edeceğini düşünüyor musunuz?



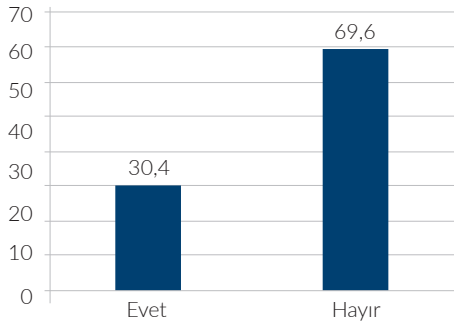
Gençlerin yarısı göçmenlerin iş bulmalarında sorun teşkil ettiğine inanmaktadır. Ekonominin yeteri kadar iş üretemediği inancı doğrultusunda kendileriyle yarışan ve daha düşük ücretle ve daha uzun çalışma saatlerinde çalışmayı kabul eden bir işgücünü kendileri için tehdit görmeleri oldukça normal karşılanmalıdır. Bunun yanı sıra ülkemizde yer alan göçmen sayıları göz önünde bulundurulduğunda gençlerin yarısının göçmenleri tehdit olarak görmemesinin de işgücü piyasasının koşullarından bağımsız olarak ülkemiz gençlerinin yüksek toplumsal kabulünün ve diğergamlığının bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Grafik 41 Liseden mezun olduktan sonra iş hayatına dahil olmanın daha faydalı olacağını düşünüyor musunuz?



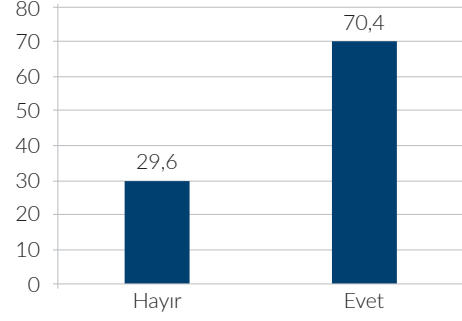
Gençlerin %65,6'sı lise eğitimini tamamladıktan sonra iş hayatına girmenin kendilerine ne fayda sağlayacağını düşünmektedir.

Grafik 42 Üniversite okumanın işe girebilmek konusunda hayati bir kriter olduğunu düşünüyor musunuz?



Yine gençlerin %69,6'sı üniversite okumanın işe girebilmek konusunda hayati bir önem taşıdığını düşünmemektedir.

Grafik 43 Kendinizi hayal ettiğiniz mesleğe yakın görüyor musunuz?



Gençler her ne kadar birçok soruya verdikleri cevaplarla gelecek noktasında ümitsiz olsalar da hayal ettikleri meslek için ümitlerini korumakta ve bu hususta kendilerine olan özgüvenleri yüksek gözükmemektedir.

DEĞERLENDİRME ve ÖNERİLER

Genç İstihdamı kavramını ve ülkemizde genç istihdamını bütün alanları itibariyle incelemeye çalıştığımız bu raporda, genel sorun alanları, politika ve planlama süreçleri detaylı bir şekilde incelenmiştir. Rapor içerisinde işgücü piyasasının temel sorun alanları ve genç istihdamı önündeki engeller, mevcut veri ve uygulamalar kapsamında değerlendirilmiştir. Yapılan çalışma içerisinde ülkemiz işgücü piyasası için ezber haline gelen sorun alanları makro veriler ve idari kayıtlarla birlikte değerlendirilerek sorun alanlarının gündeme alınmayan noktalarına dikkat çekilmiş, görmezden gelinen yapısal problemler tartışmaya açılmak istenmiştir.

Çalışmanın sonucunda politika üretim süreçlerinden, devlet desteklerine, eğitim-istihdam ilişkisinde hep eleştirilen ve yetersiz bulunan arz tarafından çok talep tarafının eksikliklerine, beceri uyumsuzluğu-yükseköğretim politikası ilişkisine, mesleki eğitime olan ihtiyacın genel kanının aksine bulunduğu noktaya, makro-ekonomik politikaların istihdam odağı eksikliğine, girişimcilik ekosistemi sorun alanlarına ve geleceğin becerilerine varan birçok sorun, fırsat ve tehdit alanları incelenerek, kamuoyuna ve politika yapıcılara farklı bir bakış açısı sunulmaya çalışılmıştır.

Yapılan çalışmada işgücü piyasasının ana aktörleri olan gençlerin beklentileri, endişeleri ve bakış açıları anket vasıtasıyla paylaşılarak, politika yapıcıları ve işveren tarafı tarafından seslerinin duyulması amaçlanmıştır.

Yapılan çalışma sadece mevcudu eleştirme ötesinde; gençlerimiz ve ülkemiz açısından daha iyi bir işgücü piyasası ve daha güçlü bir ekonomik yapının inşası gayesi sonucunda ortaya çıkmıştır.

Yaptığımız çalışma çerçevesinde temel politika önerilerimiz aşağıda belirtilmiştir;

- 1- İşgücü piyasasını nitelikli istihdam üreten, kurumsal, uluslararası piyasada rekabet edebilecek bir yapıya kavuşturma çabalarına ağırlık verilmelidir.
- 2- Politika üretim süreçlerinde çoklu yapı gözden geçirilerek Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığının etkinliği ve Cumhurbaşkanlığı Politika Kurullarının işlevselliği artırılmalıdır.
- 3- Büyüme ve ekonomi odaklı politikalar hazırlanırken istihdam ve işgücü piyasası göz önünde bulundurulmalıdır.
- 4- Üst politika belgeleri işgücünün arz tarafına ekonomik olarak yol haritası çizmeli kısa-orta ve uzun vadeli istihdam politikaları somut tahminler ve beklentilerle şekillenen bu yol haritasına göre hazırlanmalıdır.
- 5- Politika belgelerinin karar alıcılar ve uygulayıcılar üzerindeki yaptırımı güçlendirilmeli, belgelerin hazırlık aşamasında tespit edilen yapısal problemlerin çözümü için çözüm odaklı tedbirlerin hayata geçirilmesi sağlanmalıdır.

- 6- Politika belgeleri hazırlanırken belgenin hedef grubunun beklentileri ve bakış açısı göz önünde bulundurulmalıdır.
- 7- Yükseköğretim politikasının maliyetleri gözden geçirilerek, işgücü piyasasının durumuyla birlikte planlanması gerekmektedir.
- 8- İşveren kesimine yönelik; asgari ücretin genel ücret olmadığı, nitelikli eleman çalıştırırken ücret politikalarını gözden geçirmeleri hususunda farkındalık artırıcı faaliyetlerin planlanması gerekmektedir.
- 9- Teşvik sisteminin bir bütün halinde ele alınması, teşvikle hedeflenen unsurların spesifik olarak belirlenerek maliyet verimliliği analizlerinin yapılması ve teşvik verilerine ilişkin istatistiklerin paylaşımı açılması gerekmektedir.
- 10- Geleceğin becerileri perspektifinde eğitim politikalarının beceri kazandırma noktasındaki yetkinlikleri artırılmalı ve mesleki bilginin verilmesi hususunda özel sektörün daha fazla görev üstlenmesi gerekmektedir. Gerekirse eğitim müfredatları hafifletilmeli eğitime harcanan kaynak özel sektöre hizmet içi eğitim teşviki olarak transfer edilmelidir.
- 11- Ülkenin göç politikası gözden geçirilerek, ülkemizde bulunan göçmenlerin ülkelerine dönmesi durumunda veya hiç dönmemesi durumunda işgücü piyasasına ve sektörlerle etkileri analiz edilerek, gerekli önlemler alınmalıdır.
- 12- Aktif işgücü politikalarının etkileri İŞ-KUR tarafından sürekli olarak daha etkin bir şekilde izlenmeli ve değerlendirilmelidir. Verimli olmayan politika alanlarında iyileştirilmelerin yapılması gerekmektedir. Politikaların üretim amaçlarına sadık bir şekilde uygulanması teminat altına alınmalıdır.
- 13- Kayıt dışı ile mücadelede sendikalaşma da bir araç olarak kullanılmalı, denetim kuruluşları ve personeli nicel ve nitel olarak geliştirilmelidir.
- 14- Politika üreticilerin işveren kesiminin talepleri yanında gençlerin; sınırları ve kuralları daha az olan ve o kuralları da kendilerinin koyduğu bir iş beklentilerini de dikkate alması önümüzdeki dönemin en önemli ihtiyaçlarındandır.
- 15- Girişimcilik kültürü ve becerileri erken yaşlarda kazandırılmalıdır.
- 16- Kurulan girişimlerin hayatta kalması ve büyümesi amacıyla mentorlük ve danışmanlık faaliyetleri artırılmalıdır.
- 17- Tarım sektöründe çalışacak ve dijital teknolojileri tarım sektöründe etkin bir şekilde uygulayabilecek nitelikli genç işgücü yetiştirilmelidir.
- 18- Tarım girişimciliği ve kooperatifçiliği desteklenmeli gençler bu alanda teşvik edilmelidir.
- 19- Özgün ve özellikli girişimlerin sayısı artırılmalı ve uluslararası rekabet edebilecek seviyelere gelmeleri konusunda özellikli teşvik ve destek programları geliştirilmelidir.
- 20- Gençlerin uzun dönem için oldukları formal eğitim süreci içerisinde çalışabilecekleri ve iş tecrübesi kazanabilecekleri esnek çalışma modelleri ve imkanları oluşturulmalıdır.

KAYNAKÇA

- Akman, Ç. (2019a) "Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde Politika Kurulları: Sosyal Politikalar Kurulu Üzerinden Bir Değerlendirme," Route Educational and Social Science Journal 6, no. 3.
- Akman, E. (2019b). Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde Kamu Politikası Aktörleri, EIPARADOKS Ekonomi,Sosyoloji ve Politika Dergisi, 2019, Cilt: 15, Sayı: 1, ss: 35-54.
- ASDT Career Development Community, (2012). Bridging the Skills Gap. American Society For Training & Development Press.
- Aslan, H., Aslan, M. (2017). Uzun Süreli İşsizlik ve Etkileri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz. MCBÜ Sosyal Bilimler Dergisi Cilt:15, Sayı:4.
- Bedir, E. (2012). İstihdam, İşsizlik, Ücretler ve Çalışma Koşulları., A.İ. Oral ve Y. Şişman. (Editörler). Sosyal Politika. Eskişehir. T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2628 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1596, ss. 65-89.
- Bilgi ve İletişim Teknolojileri Özel İhtisas Komisyonu Raporu.
- Bölgesel Kalkınmada Özel Sektör Dinamikleri.
- Çocuk ve Gençlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu Gençlik Çalışma Grubu Raporu.
- Dünya Bankası, (2021). Global Economic Prospects. A World Bank Group Flagship Report. Washington.
- Dünya Ekonomik Forumu, (2020). Future of Jobs Report, Ekim 2020.
- Dijital Ekonomide Meslekler ve Yetkinlikler Çalışma Grubu Raporu.
- Eğitim Reformu Girişimi, (2012). Meslek Eğitiminde Kalite İçin İşbirliği Hayat Boyu Öğrenme Çerçevesinde Mesleki Beceri Kazanımı. İstanbul: Yelken Basım.
- Erday, A.U. (2009). Dünyada Genç İşsizliği Sorunun Çözümüne Yönelik Ulusal Politikalar ve Türkiye. Çalışma ve Toplum, 2009/3.
- Erol, Ö.F. (2020). Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde Cumhurbaşkanlığı Politika Kurulları. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt 26, Sayı 1, Haziran 2020.
- European Training Foundation, (2014). Gençlik Odaklı Aktif İşgücü Piyasası Politikaları. Berlin.
- European Parliament, (2021). Early leavers from education and training. Erişim: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/689335/EPRS_BRI\(2021\)689335_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/689335/EPRS_BRI(2021)689335_EN.pdf)erişim

- GEDİ, (2021). Erişim: <https://thegedi.org>
Küresel Girişimcilik Endeksi (GEDİ), The
Global Entrepreneurship and Develop-
ment Institute.
- Girişimcilik, KOBİ'ler, Esnaf ve Sanatkarlar
Özel İhtisas Komisyonu Raporu.
- Hamarat, E., Arkan, A., (2018). 2023 Eğitim
Vizyon Belgesi'nde Gelecek Becerileri.
Seta Perspektif. Sayı: 222.
- ILO, (2021a). World Employment and Social
Outlook Trends 2021. ILO Flagship Re-
port. International Labour Office, Geneva.
- ILO, (2021b). An update on the youth la-
bour market impact of the COVID-19
crisis. ILO, Statistical Brief.
- ILO, (Tarih yok). Türkiye'de Yeniden Yapılan-
maya Eşlik Edecek Aktif İşgücü Piyasası
Politikaları: Kocaeli Pilot Projesi,
- Işık, V. (2019). Toplum Yararına Program
(Typ) Yeni Bir Model Önerisi. SETA Ana-
liz. Nisan 2019, SAYI 279.
- İPA, (2020). İşgücü Piyasası Araştırma Ra-
poru (İPA), Türkiye İş Kurumu, Ankara.
- İşgücü Piyasası ve Genç İstihdamı Özel İhti-
sas Komisyonu Raporu.
- Kapar, R. (2006). "Aktif İşgücü Piyasası
Politikaları", İstanbul Üniversitesi İktisat
Fakültesi Mecmuası, Cilt 55, Sayı 1, İs-
tanbul.
- Karatepe, Ş. Altunok, H. (2019). Cumhur-
başkanlığı Politika Kurulları Kamu Politi-
kasının Yeni Aktör ve Süreçleri, A Kitap.
- Kayalı, G.S., (2015). Genç İşsizliği. Ankara:
Türk Metal Yayınları.
- Korkmaz, M. (2018). "Geçici Koruma Kap-
samındaki Suriyelilerin Türkiye İşgücü
Piyasasına Etkileri ve Değerlendirmeler",
Sosyal Güvence Dergisi, Sosyal Güven-
lik Uzmanları Derneği, Yıl:7, Sayı:13, 58
– 83.
- KOSGEB 2020 Yılı Faaliyet Raporu.
- Kurnaz Baltacı, I., Özaydın, M.M. (2020).
Eğitimin İşgücü Piyasasındaki Rolü Çer-
çevesinde Uyumsuz Eşleşme Olgusu:-
Türkiye İşgücü Piyasasına İlişkin Talep
Yönlü Bir Değerlendirme. Üçüncü Sek-
tör Sosyal Ekonomi Dergisi, 55(1).
- Metin, B. (2016). Genç İşsizliği ile Müca-
delede Aktifleştirme Stratejileri: İstihda-
ma Geçişte Güçlü Bir Politika Aracı mı?,
HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum
Dergisi Cilt: 5, Yıl:5, Sayı:11.
- OECD Skill Strategy, (2011). Towards an
OECD Skill Strategy.
- Onuncu Kalkınma Planı
- On Birinci Kalkınma Planı
- Orta Vadeli Program (2022-2024)
- Orta Vadeli Program (2020-2022)
- Orta Vadeli Program (2019-2021)
- Orta Vadeli Program (2018-2021)
- Özaydın, M.M. (2009). Türkiye'de İşgücü Pi-
yasasının Dinamikleri ve Mesleki Eğitim
Sorunu. **Kamu'da Sosyal Politika**, 4(11),
60-66.
- Özaydın, M.M. (2013). Genç İşsizlikle Mü-
cadelede Aktif İşgücü Piyasası Politikala-
rının Rolü ve Önemi. **Gençlik Araştırma-
ları Dergisi**, 1(2), 120-145.

- Özaydın, M. M, Baltacı, I., Çelik, E. ve Aslan, B. (2019). Uyumsuz eşleşme olgusu; Türkiye işgücü piyasası örneği. ÇAS-GEM.
- Özdemir, E. (2011). Alman Mesleki Eğitim Sistemi ve Türkiye ile Karşılaştırılması (I). **Ekonomik Forum Dergisi**. Haziran 2011, 42-49.
- SGK, teşvikler sunumu, Erişim: <http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/1adcf-89b-a684-4a54-881356310b505e59/TE%C5%9EV%C4%B0KLER+ANA+SUNUM++20+08+2021.pdf?MOD=AJPERES>.
- Tuna, O. ve Yalçıntaş, N. (2011). Sosyal Siyaset. İstanbul, Filiz Kitabevi.
- Turkish Red Crescent ve World Food Programme, (2019). www.wfp.org
- TÜBİTAK, (2011). Girişimcilik Kültürünün Yaygınlaştırılması. Karar No: 2011/105.
- Türkiye Girişim Ekosistemi 2020 yılı Değerlendirmesi, Startup Watch. Erişim: blog.startup.watch
- Ulusal Genç İstihdam Stratejisi
- Ulusal Gençlik Politika Belgesi
- Ulusal İstihdam Stratejisi
- Uluslararası Çalışma Örgütü. (1987). **Mesleki Eğitim: Seçilmiş Açıklamalı Terimler**. Ankara: Uluslararası Çalışma Bürosu.
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), EMP/ANALYSIS Erişim: <https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/active-labour-market-policies/lang--tr/index.htm>
- UNEVOC, (2020). Entrepreneurial learning for TVET institutions A practical guide. UNESCO, Paris.
- Yıldız, C. (2017). Mültecilerin İşgücü Piyasasına Entegrasyonu Konusunda Çeşitli Ülke Örnekleri ve Türkiye İş Kurumu İçin Öneriler. Uzmanlık Tezi, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Zargari, A. (1997). Vocational Technical Education's Role in Welfare Reform: Providing Employability Skills for Welfare Recipients. **Journal of Industrial Teacher Education**, 34(3), 86-94

İnternet Kaynakları

- Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, Metaveri, Tanımlar, Erişim: <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>
- İŞKUR, Erişim: <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-isgucu-programlari/>
- İstanbul Kalkınma Ajansı, Erişim: www.iska.org.tr
- MEB, Erişim: <https://meslegimhayatim.meb.gov.tr/haber/bakan-yardimcisi-ozler-ara-eleman-ucretleri-gozden-gecirilmeli> (10.04.2021).

