

# "İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

2020 Cilt/Vol: 22/Num:3 Sayfa/Page: 81-102

**Editörler Kurulu / Executive Editorial Group**

Aşkın Keser (Uludağ University)  
K. Ahmet Sevimli (Uludağ University)  
Şenol Baştürk (Uludağ University)

**Editör / Editor in Chief**

Şenol Baştürk (Uludağ University)

**Yardımcı Editör / Managing Editor**

Ulviye Tüfekçi Yaman

**Yayın Kurulu / Editorial Board**

Doç. Dr. Erdem Cam (Ankara University)  
Doç. Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)  
Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)  
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)  
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Sevimli (Uludağ University)  
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (İstanbul Ayrınsaray University)  
Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)  
Dr. Öğr. Üyesi Memet Zencirkıran (Uludağ University)  
Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)

**Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board**

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)  
Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)  
Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)  
Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London-İngiltere)  
Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)  
Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)  
Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)  
Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University-ABD)  
Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)  
Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)  
Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)  
Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoglu (McMaster University-Kanada)

**Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board**

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)  
Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul University)  
Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)  
Prof. Dr. Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)  
Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)  
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)  
Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)  
Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)  
Prof. Dr. Cavide Uyargil (İstanbul University)  
Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)  
Prof. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

---

*İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşma katkıda bulunmaktadır. "İş, Güç," Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, "Türkçe" ve "İngilizce" olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.*

*"Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. "Is, Güc" covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. "Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.*

## TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.  
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.  
The published contents in the articles cannot be used without being cited

“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000-2020

“Is, Guc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000-2020

# İÇİNDEKİLER

Yıl: 2020 / Cilt: 22 Sayı: 3

SIRA	MAKALE BAŞLIĞI	SAYFA NUMARALARI
1	Doç. Dr. Barış SEÇER & Mert Okan YAZICI “Koronavirüs Salgını Döneminde İnsan Kaynakları Yönetimi”	5
2	Arş. Gör. Damla CAN & Prof. Dr. Serap ÖZEN “İşyerinde Negatif Duyguların Yönetimi: İnfaz ve Koruma Memurlarının (Gardiyanların) Duygusal Emek Davranışları Üzerine Bir Araştırma”	27
3	Doç. Dr. Sevda GÜRSAKAL & Nilüfer ARSLAN “Yapısal Eşitlik Modellemesi ile İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik İlişkisinin İncelenmesi: Kamu Kurumunda Bir Uygulama”	61
4	Dr. Öğr. Üyesi Beril BAYKAL & Dr. Öğr. Üyesi İrep KIROĞLU BAYAT “Türkiye’de Genç İşsizliğin Görünümü ve Ulusal İstihdam Stratejisi Çerçevesinde Genç İşsizliğin Önlenmesine Yönelik Tedbirler”	87
5	Doç. Dr. Gülsün İŞSEVEROĞLU “Finance Focused Brand Value Measurement: Analysis of Insurance Companies with the Hirose Method”	107
6	Dr. Öğr. Üyesi Ahmet GÖKÇE “İş ve Yaşam Tatmini İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma”	125

# TÜRKİYE'DE GENÇ İŞSİZLİĞİNİN GÖRÜNÜMÜ VE ULUSAL İSTİHDAM STRATEJİSİ ÇERÇEVESİNDE GENÇ İŞSİZLİĞİNİN ÖNLENMESİNE YÖNELİK TEDBİRLER

## THE PROSPECT OF THE YOUTH UNEMPLOYMENT IN TURKEY AND PRECAUTIONS FOR THE PREVENTION OF YOUTH UNEMPLOYMENT IN THE FRAMEWORK OF NATIONAL EMPLOYMENT STRATEGY

*Dr. Öğretim Üyesi Beril BAYKAL*

*Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü,  
e-posta: beril.baykal@kocaeli.edu.tr ORCID No: 0000-0002-0769-459X*

*Dr. Öğretim Üyesi İrep KIROĞLU BAYAT*

*Mersin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü,  
e-posta: irepbayat@mersin.edu.tr ORCID No: 0000-0001-6264-1901*

### ÖZET

**M**akalenin amacı Türkiye'de genç işsizliğinin görünümü hakkında bilgi vermek ve geliştirilen ulusal istihdam stratejisinin genç işsizliğine yönelik politikalarını ortaya koymaktır. Literatür taraması şeklinde tasarlanan çalışma çerçevesinde ilk olarak genç işsizliği tanımlanarak nedenleri ve sonuçlarından bahsedilmiş, Türkiye'de genç işsizliğinin ulaştığı boyutlar TÜİK verilerinden yararlanılarak ortaya konmuş ve Türkiye'de genç işsizliğinin olası nedenleri üzerinde durulmuştur. Türkiye'de ulusal bir istihdam stratejisinin oluşum sürecinden bahsedilerek stratejinin genç işsizliği ile ilgili tedbirleri ve bu tedbirlerin hayata geçirilmesinde kurum ve kuruluşların sorumlulukları açıklanmıştır. Veriler genç nüfus açısından beşeri sermaye avantajına sahip olan Türkiye'de genç işsizliğinin önemli bir sorun haline geldiğini göstermektedir. İşgücü piyasasındaki yapısal sorunların çözülmesi ve işsizlik sorununa çözümler getirmek amacıyla oluşturulan Ulusal İstihdam Stratejisi'nde de gençlere yönelik özel tedbirler alınmış olup, işgücüne ve istihdama katılımlarının önündeki engellerin kaldırılması amaçlanmıştır. Bu çerçevede gençlere yönelik politikalarda en büyük sorumluluğu Türkiye İş Kurumu almakta iken, diğer kamu kurum ve kuruluşları ve sivil toplum örgütlerinin de yükümlülüklerinden ve katkısından söz etmek mümkündür.

**Anahtar Kelimeler:** İşsizlik, Genç İşsizliği, Ulusal İstihdam Stratejisi

## ABSTRACT

The aim of this article is to provide information about the prospect of youth unemployment in Turkey and to reveal the policy of national employment strategy for youth unemployment. In the framework of the article designed as a literature review, first of all, youth unemployment is defined and its causes and consequences are mentioned. The size of youth unemployment in Turkey has been demonstrated utilizing the TUIK data and focused on the possible causes of youth unemployment in Turkey. Finally mentioning the process of formation of a national employment strategy in Turkey, precautions of strategy related to youth unemployment were mentioned and the responsibilities of institutions and organizations in the implementation of these precautions were explained. Data shows that youth unemployment has become a major problem in Turkey which has human capital advantage of youth population. In the National Employment Strategy, which was created to solve the structural problems in labour market and bring solutions to unemployment problem, special precautions were taken for young people and it was aimed to remove the obstacles to participation in labour market and employment. In this framework while Turkish Employment Agency takes the greatest responsibility, it is possible to talk about other public institutions and organizations and non-governmental organizations obligations and contributions.

**Key Words:** Unemployment, Youth Unemployment, National Employment Strategy

## GİRİŞ

İşsizlik son yıllarda sadece az gelişmiş ülkelerin sorunu olmaktan çıkıp tüm dünyanın sorunu haline gelmiştir. İşsizliğin sonuçlarından en çok etkilenen kesimlerden biri ise gençlerdir. Hem gençlerin bireysel olarak hayatını etkileyen sonuçlara, hem de ülkelerin geleceği açısından telafisi mümkün olmayan beşeri sermaye kaybına neden olduğu için genç işsizliği çözülmesi gereken ciddi bir sorundur. Genç işsizliği oranının, toplam işsizlik ve yetişkin işsizliği oranları ile karşılaştırılması, genç işsizliği sorununun ciddiyeti hakkında bir fikir vermektedir. ILO (2018) verilerine göre dünyada genç işsizliği oranı %11,8'dir. OECD (2018) istatistiklerine göre 2018 yılı itibariyle OECD ülkelerinde toplam işsizlik oranı %5,2 iken; genç işsizliği oranı %11,1; AB ülkelerinde de toplam işsizlik oranı %6,6 iken; genç işsizliği oranı %15,2 ile toplam işsizlik oranının iki katından fazladır. Türkiye'deki genç işsizliğiyle ilgili temel göstergeler de dünyadakinden farklı değildir. Türkiye'de 2018 verilerine göre toplam işsizlik oranı %11,2 iken; genç işsizliğin oranı %20,3 olup,, 2019 Mart ayı itibariyle ise toplam işsizlik oranı %14,3 iken; genç işsizliğin oranı %25,2 toplam işsizlik oranının yaklaşık iki katıdır (TÜİK, 2019/1). Bu veriler, dünyada geçerli olan işsizliğin büyük oranda gençleri etkilediğini ve söz konusu durumla Türkiye'nin de karşı karşıya olduğunu açıkça göstermektedir. Bu göstergeler doğrultusunda bugün gelişmiş ülkeler de dahil olmak üzere birçok ülke genç işsizliği ile mücadele etmekte ve genç istihdamı teşvike yönelik politikalar uygulamaktadır.

Makalenin amacı, genç işsizliği sorununu nedeni ve sonuçları ile ortaya koymak, Türkiye'de genç işsizliğin görünümü hakkında bilgi vermek ve geliştirilen ulusal istihdam stratejisinin genç işsizliğine yönelik politikalarını ortaya koymaktır. Bu çerçevede ilk olarak genç işsizliği tanımlanarak nedenleri ve sonuçlarından bahsedilecek, Türkiye'de genç işsizliğin boyutları/görünümü ortaya konacak ve Ulusal İstihdam Stratejisi'nin oluşumu ve stratejinin genç işsizliği ile ilgili tedbirler açıklanmaya çalışılacaktır.

### 1. Genç İşsizliği Kavramı

Genç işsiz ile ilgili açık/evrensel bir kavramsallaştırma ya da tanım yapılmasının güç olması nedeniyle yapılan tanımlamalarda genç ve işsiz tanımı bir araya getirilmekte ve bu çerçevede bir tanım yapılmaktadır. "Genç" ve gençlik kavramı biyolojik ve sosyolojik açıdan farklılık gösteren şekillerde tanımlanmaktadır (Ata, 2007: 112). Biyolojik olarak büyümenin hızlandığı 12-25 yaş arasında bulunan kişi genç, bu dönem de gençlik olarak adlandırılırken; sosyolojik olarak 15-25 yaş arasında, eğitim gören,

bir işte çalışmayan, toplumsal yetki ve sorumlulukları belirlenmemiş kişilerin oluşturduğu grup gençlik; grubun üyesi bireyler ise gençlerdir. Hukuki olarak genç ve gençlik ise kanunlarla belirlenen rüştünü ispatlama durumu ile ifade edilir (Özoğlu, 1985: 151).

Yapılan tanımlar ülkeden ülkeye, kültürel ve politik faktörlere göre değişiklik göstermektedir. Gelişmiş ülkelerde, genç tanımında kullanılan alt yaş sınırı genellikle yasal asgari (zorunlu) okulu tamamlama/okuldan çıkış yaşına karşılık gelirken, üst limit daha değişkendir. Örneğin İngiltere'de Gençlik İstihdam Politikası" genellikle 16-18 yaş grubuna yöneliktir. Kavram Kuzey İtalya'daki politikalarda 14-29 yaş grubunu, Güney İtalya'daki politikalarda 14-32 yaş arasındaki grubu refere etmekte kullanılır (O'Higgins, 1997:1). Avustralya ise 12-25 yaş arası grubunu genç olarak tanımlar (O'Higgins, 2001). Türkiye'de de 10. Kalkınma Planında (2013) 15-24 yaş arası kişiler genç olarak tanımlanmıştır. Ayrıca Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yapılan araştırmalarda da 15-24 yaş arası kişiler genç olarak ele alınmasına rağmen TÜİK'in 2016 yılında gerçekleştirdiği, "Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçiş" adlı özel konulu araştırmada, 15-34 yaş arası kişiler genç olarak alınmıştır (TÜİK, 2016).

Sonuç itibarıyla görülüyor ki bu kadar önemli olmasına karşın; genç ve gençlik kavramı ile ilgili evrensel olarak kabul edilen bir tanım bulunmamaktadır. Ancak çalışmada yapılacak değerlendirmede standart oluşturmak adına 15-24 yaş aralığı genç nüfus olarak kabul edilecektir.

İşsizlik ise birey ve toplum açısından farklı şekillerde tanımlanabilen bir kavramdır. Toplum açısından, *en değerli üretici olan işgücünün bir bölümünün kullanılmaması ve boşa harcanması* olarak tanımlanabilirken kavramın yaygın ele alınış biçimi birey açısından (Işığışık, 2015: 128). Bu bağlamda en geniş kullanım alanı bulunan ILO tanımlamasına göre işsiz; kısa bir referans döneminde bir saatten fazla çalışmamış ancak çalışmaya ve aktif şekilde iş aramaya müsait kişi olarak tanımlanır. Bu açık, net ve anlaşılır tanıma rağmen; bazı ülkelerde çeşitli farklılıklar oluşmaktadır. Örneğin öğrenciler bu tanımın neresinde yer alacak? Çoğu ülkede öğrenciler işgücü dışında tutulmakta ve dolayısıyla aktif bir şekilde iş arasalar dahi işsiz tanımına dahil olmamaktadır. Ancak Norveç gibi bazı ülkelerde öğrenciler aktif bir şekilde iş aradığında işgücüne dolayısıyla işsiz tanımına dahil edilmektedir (O'Higgins, 1997:1)

Ülkemiz açısından baktığımızda ise TÜİK; *Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan tüm kişileri* işsiz nüfusa dahil eder (TÜİK, 2019/2).

Bu doğrultuda genç ve işsiz tanımı birleştirildiğinde; genç işsizleri 15-24 yaş arasında, çalışma istek ve gücüne sahip olup cari ücret haddinde bir iş arayan; ancak bulamayan kişiler; bunun sonucunda ortaya çıkan olguyu ise genç işsizliği olarak tanımlayabiliriz.

## 1.1 Genç İşsizliği Nedenleri

Genç işsizliğini tek bir nedene bağlamak mümkün değildir. Genel olarak genç işsizliği nedenlerini gençlerin ülkenin genel yapısal özellikleri, işgücü piyasası politikalarının yetersizlikleri ve ekonomik kriz ya da durgunluk karşısındaki durumlarını ortaya koyan makro nedenler, gençlerin ve işverenlerin bir takım bireysel ve karakteristik özelliklerinden kaynaklanan ve işsizliğe neden olan mikro nedenler olarak ikiye ayırmak mümkündür (Şahin, 2010: 58).

Genç işsizliğin makro düzeydeki nedenleri ülkedeki genel ekonomik ve toplumsal yapıyı oluşturan ya da değiştiren temel değişkenlerdir. Genç işsizliğin makro nedenlerine bakıldığında en önemli faktörün **toplam talep olduğu** düşünülmektedir. Nasıl ki toplam talepte meydana gelen bir değişiklik genel işsizlik oranını etkiliyorsa, aynı şekilde genç işsizlik oranını da etkilemektedir. (O'Higgins, 1997:



27). Toplam talepte meydana gelecek bir azalma işgücü talebinde azalmaya neden olurken yalnızca yetişkin işgücünü değil genç işgücünü de etkileyecektir. Yapılan araştırmalara göre de böyle bir talep daralması durumunda gençler yetişkinlere oranla daha fazla işsiz kalmaktadır (O’Higgins, 2001: 40-41). Benzer şekilde **ekonomik durgunluk ya da krizler** de işgücü piyasası üzerinde doğrudan etki yaratması nedeniyle genç işsizliğine neden olan faktörler arasında sayılabilir. Ekonomik daralma dönemlerinde işten çıkarmalar ve işsizlik artmaktadır (Murat, 1995: 185; Pirler, 2007: 149). Birçok ülkede ekonomik durgunluk ya da kriz dönemlerinde özellikle gençlerin iş bulmada zorluklarla karşılaştıkları belirlenmiştir. Talep cephesinden baktığımızda, işverenlerin işten çıkarmalarda seçim yapması gerektiğinde, gençleri işten çıkarmanın alternatif/fırsat maliyeti yetişkin çalışanlarınkinden düşük olduğu için, mevcut çalışanlarını azaltmak zorunda kalan işverenler öncelikle genç çalışanları işten çıkaracaktır. Ayrıca seçici işten çıkarma teorisine göre de kriz ya da durgunluk dönemlerinde işten çıkarma durumlarında son giren ilk çıkar ilkesi uygulandığından genellikle son işe girenler gençler olduğu için gençler işten çıkarılmaktadır. Bu ilke ise çalışma hayatına yeni katılan işçilerin aleyhine olmaktadır (Kayalı, 2015: 33; O’Higgins, 1997: 27).

**Genç İşgücünün Büyüklüğü** de genç işsizliğini etkileyen faktörler arasında yer alır. İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra dünyadaki genç nüfusun önemli ölçüde artması ile bu işgücünü istihdam etmek için daha fazla işe ihtiyaç duyulmuş, ancak yeni işler yaratılamaması sonucunda tüm dünyada genç işsizliği artmıştır. Sonuç olarak genç işgücünün büyüklüğünün genç işsizliğine neden olduğu kabul edilebilir. Trend teorisine göre de genç işsizliği genç işgücü arz ve talebindeki değişime bağlıdır. Bu teoriye göre genç işgücü arzı arttıkça gençler için ekonomik fırsatlar azalır ve genç işsizliği artar. Ancak burada genç işgücündeki arz artışının genç işsizliğini ne ölçüde etkilediği önemlidir (Çetinkaya, 2010: 54; Gündoğan, 2001: 17 – 22). Korenman ve Neumark genç nüfusun büyüklüğü ile işsizlik arasındaki ilişkiyi belirlemek için 15 OECD ülkesini incelemiştir. Yapmış oldukları araştırma sonucunda genç nüfusunda meydana gelecek %10’luk görece bir artışın genç işsizliği görece olarak %5, oran olarak ise %1 arttıracığını tespit etmişlerdir (Korenman ve Neumark 1997’den akt. O’Higgins, 2001: 45). Örneğin; bir ülkede genç işsizlik oranı %20 ise, genç nüfusta %10’luk bir artış meydana geldiğinde işsizlik %1 oranında artacak ve %21 olarak gerçekleşecektir (O’Higgins, 1997: 34).

**Katı işgücü piyasası düzenlemelerinin ve koruyucu istihdam mevzuatlarının da** gençlerin istihdamını olumsuz etkilediğini savunan bazı görüşler bulunmaktadır. Bu görüşlere göre Avrupa Birliği’nde katı işgücü politikalarına sahip olan ülkeler genç işsizlik sorunu ile karşı karşıyadır. Nitekim Amerika Birleşik Devletleri ve bu AB ülkelerindeki işgücü piyasası politikaları karşılaştırıldığında bu etki açıkça görülmektedir. Esnek işgücü piyasası politikalarının dünyadaki en önemli uygulayıcısı olan ABD’de hem genel işsizlik oranları hem de genç işsizlik oranları AB ülkelerine göre oldukça düşüktür (Dursun ve Aytaç, 2017: 74-75; Şahin, 2010: 63-64).

Gençlerin istihdam edilebilirliğini etkileyen makro faktörlerden biri olarak **eğitim politikaları** da ele alınabilir. Eğitiminden istihdama geçişi kolaylaştırmak ve dolayısıyla genç işsizliği azaltmak temel amaçlardan biri olmalıdır (Allard, 1996: 12; Şahin, 2010: 65). Eğitim sisteminin işlevsel olmadığı ve eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki bağın etkin şekilde kurulamadığı ülkelerde ise genç işgücünün iş bulması zorlaşmakta ve bu durum genç işsizliğine neden olmaktadır (Ata, 2007: 115; Selamoğlu ve Lordoğlu, 2006: 212). Piyasada istenen niteliklerinin alınan eğitim ve sahip olunan becerilerle uyumsuzluğu yani emek arz ve emek talebinin uyumsuzluğu bir sistem sorunudur (O’Reilly vd, 2015). Eğitim sistemleri piyasanın işgücü ihtiyaçlarını karşılayacak nitelik ve yapıda olmalıdır (Pirler, 2007: 149).

**Ücretlerin** de genç istihdamı üzerinde negatif etkisi bulunmaktadır. Özellikle ücretlerin yüksek olduğu dönemlerde işgücü alımlarında gençlerden çok yetişkinler tercih edilmektedir. Bu yaklaşımın

temeli genç çalışanların yetişkin çalışanlarla ikame edilmesi varsayımına dayanmaktadır. Ancak çoğu durumda bu doğru değildir. Eğer genç ve yetişkin çalışanlar birbirini tamamlayan işlerde çalışıyorsa ve farklı beceri gereklerine sahiplerse, ücret farklılıklarından etkilenme söz konusu olmamaktadır (O'Higgins, 2001: 42). Sıra işsizlik teorisine göre; gençler, yetişkin ücretleri almaya uygun hale geldikçe, işten çıkarılmaya başlanır. Teorinin temel varsayımı, iş piyasasında farklı yaş grupları arasındaki geleneksel birtakım faktörlerin ortaya çıkardığı ücret farklılıklarıdır. Buna göre yetişkin çalışanlar daha yüksek ücret almakta ve genç çalışanlar yaşları ilerledikçe işsiz kalmaktadır (Gündoğan, 2001: 18).

Genç işsizliği üzerinde önemli etkisi olan asgari ücret uygulamasında iki farklı görüş ortaya çıkmaktadır. Asgari ücrete karşı olanlara göre; yüksek bir asgari ücret genç çalışanların görece maliyetini arttıracığından genç işsizliği arttırmaktadır. Ülke düzeyinde tüm yaş grupları için aynı asgari ücretin belirlenmesi, yetişkin çalışanların istihdamını teşvik ederek genç istihdamının cazibesine düşürür. Asgari ücreti savunanlara göre ise; işgücü piyasalarında tam rekabet mümkün olmadığından işverenler ücretlere emeğin marjinal verimliliği altında bir düzeyde sınır koyabilirler. Böylece asgari ücretteki bir artış istihdamdaki bir artışa öncülük edebilir (Gündoğan, 2001: 22; Kayalı, 2015: 36). Bazı ülkelerde asgari ücret yaş gruplarına farklı şekilde uygulanmaktadır. Örneğin Danimarka'da asgari ücret 15 yaşını geçmiş olanlara uygulandığı için genç işsizliği oranları nispeten düşüktür (Murat, 1995). Türkiye'de ise 1974'den itibaren yalnızca tarım-sanayi ve 16 yaş altı-üstü olmak üzere ulusal düzeyde asgari ücret uygulanmakta iken; Asgari Ücret Tespit Komisyonu aldığı kararla 1 Ocak 2014 tarihinden itibaren 16 yaş altı-16 yaş üstü ayrımı kaldırmıştır.

Makro neden sayılabilecek son neden ise **"düzgün olmayan işler"dir**. Yaşam süreci teorisine göre; gençlerin istihdamı düşük ücretli, güvencesi olmayan, kariyer imkanlarının az olduğu işlerde yoğunlaşmaktadır. Bu durum da gençlerin iş değiştirmelerine neden olmakta; ancak deneyimleri az olduğu için nitelikli iş bulma şansları düşük olmaktadır (Casson 1979: 91'den akt. Çetinkaya, 2010: 51).

Genç işsizliğe neden olabilecek mikro nedenler cinsiyet, eğitim düzeyi, etnik köken ve engellilik ve işverenlerin tutumları olarak belirtilebilir. **Genç işsizliğini toplumsal cinsiyet bağlamında incelemek;** genç işsizlik sorunundan en olumsuz etkilenenler kadınlardır. ILO verilerine göre, ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte, 15-24 yaş grubundaki kadınlar aynı yaş grubundaki erkeklere oranla daha fazla işsizlik sorunu ile karşı karşıyadır (O'Higgins, 1997: 38). Dünyada genç kadın işsizliği oranının en yüksek olduğu ülkeler; Arap Emirlikleri ve Afrika ülkeleri iken; en düşük olduğu ülkelere bazıları Almanya, Macaristan, Japonya'dır (<https://www.ilo.org/ilostat>). Genç kadınların erkeklerle aynı vasıfta olmalarına rağmen, iş bulmada çektikleri güçlüğü'nün nedeni toplumsal cinsiyet kalıpyargılarıdır (Murat, 1995). **Toplumsal cinsiyet** bağlamında genç işsizliği sorunlarının önemli bir belirleyicisi eğitime erişimde fırsat eşitsizliğidir. Özellikle bazı kültürlerde düşük sosyo-ekonomik düzeydeki aileler çocukların eğitimi konusunda tercih yapmak durumunda kaldıklarında, tercihlerini erkek çocuktan yana kullanmaktadır (Kayalı, 2015: 44).

İşsizliğin önemli mikro nedenlerinden biri **de eğitim düzeyinin düşüklüğüdür**. Özellikle gelişmiş ülkelerin verilerini incelediğimizde eğitim seviyesi arttıkça işsizlik oranlarının düştüğünü söylemek mümkündür. Burada önemli olan işverenin talep ettiği yeterli eğitim kriterlerine sahip olunamaması ya da alınan eğitimin istihdam yapısı ile uyumsuzluğu gibi eğitim kaynaklı sorunlardır. Eğitim işsizliğe karşı kesin bir çözüm sunmasa da, iş piyasasında önemli bir rekabet avantajı sağlamaktadır. Burada temel sorun gençlerin aldığı eğitimi iş hayatına ne kadar hızlı yansıtılabildiği ve istihdam edilmesi halinde yapacağı işi ne kadar hızlı sürede öğrenebileceğidir (O'Higgins, 1997).

**Yetenek ve beceri düzeyi** de bir diğer mikro neden olabilir. İş arama teorisinde genç çalışanlar az yetenekli ve yetenekli gençler olarak ikiye ayrılır. Daha az yetenekli gençlerin iş arama stratejilerine

odaklanan teori; iki temel önermeye dayanır. İlk önerme gençlerin çalışma hayatına yeni atılmalarından dolayı iş çevresine yabancı olması; genç ve tecrübesiz olmaları nedeniyle sorun çözmede daha az başarılı olmaları ile ilgilidir. İkinci önerme ise; daha az yetenekli olan gençlerin eğitim hayatından daha önce ayrılması, yetenekli gençlerin eğitim hayatının daha uzun sürmesi ve iş seçiminde uzun vadeli düşünmeleri nedeniyle mobilitelerinin düşük olması ile ilgilidir (Gündoğan, 2001: 15). Bu teori gençler arasındaki yüksek işsizlik oranını iş değiştirme sıklığına bağlamaktadır. İş değiştirme iradi bir durumdur ve yapılan araştırmalar gençler arasındaki iş kayıplarının nedeninin işten çıkarılmadan çok işten kendi isteğiyle ayrılma/istifa olduğunu ortaya koymuştur. Gençler arasında yeni iş aramanın temel nedeni de çalışılan işten duyulan tatminsizliktir. Yetişkinler tatminsizliklerini grev gibi hareketlerle göstermeyi denerken, gençler daha çok iş değiştirmeyi tercih etmektedir. Ancak daha önce de belirtildiği üzere bu teori daha az yetenekli gençler için olup; daha yetenekli gençler uzun vadeli düşündükleri için sıklıkla iş değiştirmeyecektir (Casson, 1979: 89’dan akt. Çetinkaya, 2010: 50).

**Etnik köken ve engellilik** durumunun da genç işsizlik sorununa neden olduğu öne sürülmektedir. Yapılan araştırmalar etnik azınlıkların işgücü piyasasında dezavantajlı olduğunu göstermiştir (Allard, 1996: 7). Amerikan İşgücü İstatistik Bürosu’nun 2014 Temmuz verilerine göre, ABD’de genç işsizliği ortalama oranı %14,3 iken, beyazlarda bu oran %12,2 Siyahlarda %24,8 Asyalılarda %10,9 hispaniklerde %16,5 dir (Akt: Kayalı, 2015: 50). İşgücü piyasalarında istihdam edilme konusunda zorluk yaşayan bir diğer grup da engellilerdir. Pek çok çalışma engelli gençlerin işgücüne katılma oranlarının düşük, işsizlik oranlarının yüksek olduğunu tespit etmiştir (Allard, 1996: 9).

Gençlerin işgücü piyasasına ilk kez giriş yapıyor olmaları ve herhangi bir iş tecrübeleri olmaması onları yetişkinlere oranla daha dezavantajlı duruma düşürmekte ve **işveren tutumunu** etkilemektedir. İşverenler genellikle işe yeni çalışan almada ya da istihdamın devamında, eğitimin ek bir maliyet olması nedeniyle, gençler yerine uzmanlaşmış, yetişkin ve tecrübeli kişileri tercih etmektedir. İşten çıkarmanın mecbur olduğu dönemlerde, genç çalışanları işten çıkarmanın maliyetinin daha az olması ve “son giren ilk çıkar” ilkesi nedeni ile de işverenler genç çalışanları işten çıkarmayı tercih etmektedir (Gündoğan, 1999: 69; Murat, 1995; Selamoğlu ve Lordoğlu, 2006: 212; Şahin, 2010: 71).

## 1.2. Genç İşsizliğin Sonuçları

İşsizlik olgusu yarattığı etki ve sonuçları itibariyle toplumun tüm kesimleri tarafından önemli bir sorun olarak kabul edilmektedir. Gençliğin içinde bulunduğu işsizlik ise ekonomik, sosyal ve psikolojik sonuçlarıyla gençleri doğrudan etkilediği gibi, içinde yaşadıkları toplumu da derinden etkilemekte ve ciddi kayıplar yaratmaktadır.

Genç işsizliği olgusu öncelikli ve en ağır etkilerini ekonomik olarak göstermektedir. Çalışma bir gelir güvencesi anlamına geldiğinden işsizlik olgusu her şeyden önce gelir kaybı anlamına gelmektedir. Genç işsiz henüz iş hayatına atılmamış ya da çalışmış olduğu işten ayrılmış ya da işini kaybetmiş olabilir. Her iki durumda da genç işsiz gelir kaybı yaşayacaktır. Bu durum genç işsizliğin mikro etkileri olarak ifade edilebilir (Savcı, 2007: 94). Bu mikro etkinin yanında toplumun tamamını etkileyen makro etkilerden söz etmek mümkündür. Gençlerin çalışmaması sonucu üretime katılmamaları ülke üretiminde önemli bir kayıp ve eksik istihdam oluşturmaktadır. Bir ülke nüfusunun en dinamik kesiminin istihdam edilememesi, söz konusu ülkenin verimliliğini ve üretim kapasitesini azaltmaktadır (Ata, 2007: 115; Şahin 2010: 74). Bunun yanında işsizlik sigortasının yaygın olarak kullanıldığı ülkelerde genç işsiz sayısının artması, ülke ekonomisine ve kamu harcamalarına ek yük getirmektedir (Şahin, 2010: 74). Bunun

yanında genç işsizliği eğitime ayrılan kaynakların israfına, tasarrufların azalmasına, sosyal güvenlik gelirlerinde kayba da neden olmaktadır (Pirler, 2007: 148).

Genç işsizliği çalışanların ücret düzeylerini de olumsuz etkilemektedir. Genç işsizlerin varlığı ücret pazarlıklarında çalışanların aleyhine bir durum oluşturur. İşverenlerin çalışanların ücret taleplerine aynı işi daha ucuza yapmaya hazır olan yüksek sayıda işsiz olması nedeniyle olumsuz yanıt verebilmektedir. Bu yönüyle işsizlik düşük ücretli işler yaratmaktadır.

Bir diğer ekonomik sonuç kayıt dışı istihdamdır. İşsiz kalma ya da işsiz kalma tehlikesi yaşanması, gençleri kayıt dışı çalışma şekillerine yönlendiren nedenlerin başında gelmektedir. Genç işsizliğin yığın olarak görüldüğü ülkelerde genel eğilim, gençlerin kayıt dışı olarak iş güvencesinden yoksun istihdam edilmeleridir (Şahin, 2010: 75).

Genç işsizliği ekonomik olduğu kadar toplumsal açıdan da olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Sosyolojik açıdan işsizlik, birey ve toplum arasındaki önemli bir bağın, yani iş bağının, kopması anlamına gelir. Özellikle işsizliğin gençler arasında yaygınlaşması ve gençlerin bu süreçte desteksiz bırakılmaları sadece gençleri değil tüm toplumu ilgilendiren sonuçlar doğuracaktır.

İnsanların hayatlarını devam ettirebilmesi ve hayatını belli bir düzene oturtabilmesi için gerekli bir faaliyet olan çalışmak, aynı zamanda bireyin toplumsal işbölümü içerisindeki konumunu belirleyerek "toplumsal bütünleşme" süreci içerisinde aktif rol almasını sağlar. Çalışma azmi ve isteği içinde bulunan genç bireyin işbölümü dışında kalması bireyin toplumla bütünleşmesini engelleyen önemli bir unsurdur (Şahin, 2010: 75).

Bunun yanında işsizliğe bağlı olarak gençlerin normal sosyalleşme süreci bozulmaktadır. Her insan çalışma hayatına girerek yeni bir sosyal kimlik ve statü elde etmeyi bekler. İşsizlik ise bu süreci engeller ve gençlerin sosyo-kültürel dünyasını derinden etkiler. Yani gençler sadece gelirden yoksun kalmaz; aynı zamanda çalışma hayatının ve iş tecrübesinin kendilerine kazandıracığı sosyalleşme sürecinin de dışında kalır (Gündoğan, 1999: 70; Kayalı, 2015: 52). Ayrıca, gençlerin karşı karşıya kaldıkları işsizlik sorununu sisteme bağlaması ve bu nedenle topluma yabancılaşmaya ve sorumluluk almaktan kaçmaya başlaması, sosyal dışlanma sonucunu da doğurmaktadır. Gençler işsizlik sonucu suç, madde bağımlılığı ve benzeri sapkın davranışlara yönelerek toplumsal düzenin ve huzurun bozulmasına neden olacaktır (Ata, 2007: 115; Gündoğan, 1999: 71; Şahin, 2010: 77;).

İşsizliğin gençler üzerinde yarattığı sonuçlardan belki de en önemlisi psikolojik sonuçlardır. Yapılan araştırmaların sonucuna göre işsizliğin gençler üzerinde yarattığı psikolojik zararlar; depresyon, aşırı kaygı ve endişe, kendini gerçekleştirilememesi, özgüven kaybı, özsaygının azalması, yabancılaşma, stres düzeyinin artması, fizyolojik sağlığın bozulması, umutsuzluk ve çaresizlik hissi, intihar eğilimi, madde bağımlılığı, suça ve sapkın davranışlara yönelme şeklinde olabilir (Allard, 1996: 22; Pirler, 2007: 148; Savcı, 2007: 93; Şahin, 2010: 78).

## 2. Türkiye'de Genç İşsizliğin Görünümü

Türkiye nüfusu 2018 yılı itibarıyla 82.003.882 iken bu nüfusun 12.736.320'sini "15 - 24" yaş grubundaki genç nüfus oluşturmaktadır. Bu genç nüfus Avrupa ülkelerine göre oldukça avantajlı bir genç nüfus oranına sahip olan ülkemiz için beşeri sermaye avantajı anlamına gelmektedir. İşgücü verileri açısından bakıldığında TÜİK (2019/3) 2019 yılı mart ayı verilerine göre ülkemizde 15 – 64 yaş arası aktif nüfus 31.502.000 kişi; 15 – 24 yaş arası genç işgücü nüfusu ise 5.077.000 kişidir. TÜİK verilerine göre 2018 yılında 15 – 64 yaş arası aktif nüfusun işgücü durumunu incelediğimizde, işgücüne katılım oranı %58,5; işsizlik oranı %11,2; istihdam oranı %52 iken; 15-24 yaş arası gençlerde gerçekleşen işgücüne

katılım oranı %44; istihdam oranı %35; işsizlik oranı ise %20,3'dür. Genç işsizliği erkeklerde %17,6 iken, kadınlarda %25,3 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2019/4). Son açıklanan 2019 Mart ayı TÜİK verilerine göre ise; 15 – 64 yaş arası %58,4 olarak gerçekleşen işgücüne katılma oranı gençlerde %43,5 olarak gerçekleşirken; gençlerin işgücüne katılma oranı erkeklerde %54,2, kadınlarda %32,4 olarak belirlenmiştir. Toplamda %25,2 olarak belirlenen genç işsizliği erkeklerde % 23,3 kadınlarda %28,4 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2019/5).

İşsizlik oranı (%)	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019 (Mart)
Erkek	13,9	11,4	9,2	8,5	8,7	9,2	9,4	9,8	9,6	9,7	13,3
Kadın	14,3	13	11,3	10,8	11,9	12,2	12,9	14	14,4	14,2	16,5
Toplam	14	11,9	9,8	9,2	9,7	10,1	10,5	11,1	11,1	11,2	14,3
Genç	25,3	21,7	18,4	17,5	18,7	17,9	18,5	19,6	20,8	20,3	25,2

**Tablo 1: 2009 – 2019/Mart İşsizlik oranları**

Genç İşsizlik oranı(%)	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019 (Mart)
Erkek	25,4	21	17,1	16,3	17	16,6	16,5	17,4	17,8	17,6	23,3
Kadın	25	23	20,7	19,9	21,9	20,4	22,2	23,7	26,1	25,3	28,4

**Tablo 2: 2009 – 2019/Mart Genç işsizliği oranları**

Son 10 yıldaki veriler incelendiğinde (Bkz. Tablo 1 ve Tablo 2) neredeyse her dönem genç işsizlik oranlarının işsizlik oranlarından daha yüksek olduğunu görmek mümkündür. Kısaca genç nüfus açısından beşeri sermaye avantajına sahip bir ülke olmamıza rağmen; genç işsizliği yıllar içerisinde ulaştığı boyut nedeniyle önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle genç kadınlarda işsizliğin ulaştığı boyutlar nispeten daha yüksektir.

Eğitim düzeyi ve genç işsizliği düzeylerine ilişkin bir tespit de gençler arasında en yüksek işsizlik oranının 2018 yılı verilerine göre %30,6 ile yükseköğretim mezunlarında iken, 2019 Mart ayı verilerine göre ise %35,7 ile okuma yazma bilmeyenlerdedir. 2018 yılı verilerine göre en düşük işsizlik oranına sahip okuma yazma bilmeyen gençlerin 2019 yılı mart ayına bakıldığında işsizlik oranlarının oldukça arttığı; 2018 yılı verilerine göre en yüksek işsizlik oranına sahip yükseköğretim mezunu gençlerin de işsizlik oranının artarak %33,6 olduğu görülmektedir (Bkz. Tablo 3). Okuma yazma bilmeyen gençlerin işsizlik seviyelerindeki artış bu gençlerin daha çok niteliksiz, güvencesiz ve geçici işlerde istihdam edilmelerine ve ekonomik kriz dönemlerinde işten çıkarmaların bu grup gençlerde daha çok yaşanmasına yorulabilir. Yükseköğretim mezunları açısından bakıldığında ise beşeri sermaye teorisine göre istihdamı artırıcı bir faktör olarak düşünülen eğitim düzeyleri, teorinin iddia ettiğinin aksine eğitim seviyesinin istihdam edilmede belirleyici faktör olmadığını aksine eğitim düzeyi görece düşük gençlerde işsizliğin daha az olduğu, eğitim seviyesi yükseldikçe işsizlik düzeyinin arttığı görülmektedir.



Eğitim düzeyi	İşsizlik oranı % (2018)	İşsizlik oranı % (2019 Mart)
Okuma yazma bilmeyen	12	35,7
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	18,7	19,4
İlkokul	14,7	28
İlköğretim	17	23,2
Ortaokul veya dengi meslek ortaokul	14,3	17,3
Genel lise	23,5	27,4
Lise ve dengi mesleki okul	21,3	28,2
Yüksek öğretim	30,6	33,6

**Tablo 3: Eğitim düzeyi – İşsizlik oranları (TÜİK, 2018; TÜİK, 2019/6)**

Son veriler yukarıda verilen şekliyle olsa da; TÜİK'in 2016 yılı 2. Çeyreğinde (Nisan, Mayıs, Haziran) hanehalkı işgücü araştırması ile birlikte uyguladığı "Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçişi" adlı özel konulu araştırma, genç yaş aralığını 15-34 olarak ele almıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre; 15-34 yaş arası kurumsal olmayan nüfusun eğitim ve işgücü durumunu (II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2016) incelediğimizde, işgücüne katılma oranı %56,4, işsizlik oranı %13,2, istihdam oranı ise %48,9 dur. Erkeklerde genç işsizlik oranı %11,6 iken, kadınlarda %16,4'dür. Eğitime devam edenlerin işsizlik oranı %15,8 (erkek %13,7; kadın %19,8); eğitime devam etmeyenlerin işsizlik oranı %12,5 (erkek %11,1; kadın%15,3)'dir (TÜİK, 2016).

Veriler ışığında ülkemizde genç nüfusun aktif bir şekilde işgücü piyasasına girişi gerçekleşemediğini, eğitim ve istihdam bağlantısının yetersiz kaldığını söylemek mümkündür. Hem uygulanan ekonomik politikalar hem de işgücü piyasalarının yapısal sorunlarından dolayı yaşanan bu sorunlar, genç işsizlik oranlarının artmasına yol açmaktadır. Ayrıca nitelik ve beceri uyumsuzluğu olarak da ifade edilen işveren tarafından talep edilen nitelik ve becerilere sahip olamama, tecrübesizlik, bu konularda yardım edecek ve yol gösterecek kurumların eksikliği ve ücret beklentilerinin yüksek olması genç mezunların işsiz kalmasına sebep olmaktadır.

Ülkemizde gençlerin durumu ve genç işsizliği ile ilgili tespitler şu şekilde özetlenebilir (Ulusal İstihdam Stratejisi, 2017):

- ❖ Beşeri sermaye avantajı sayılabilecek düzeyde genç nüfus ve genç işgücü nüfusu
- ❖ Gençler arasında istihdama katılım oranlarının düşük, işsizlik oranlarının yüksek olması,
- ❖ Genç işgücünde yükselen eğitim düzeylerine rağmen, eğitilmiş işgücünün işsizlik oranlarının yüksek olması
- ❖ İşgücü piyasası ihtiyaçlarını karşılamayan bir eğitim ve mesleki eğitim sistemi,
- ❖ İşgücü arzı ile işgücü talebi arasında uyumsuzluk olması
- ❖ Okul sonrası işgücü piyasasına geçişi kolaylaştıran mekanizmaların azlığı ya da yetersizliği

### 3. Ulusal İstihdam Stratejisi Çerçevesinde Genç İşsizliğin Önlenmesine Yönelik Tedbirler

Ulusal istihdam stratejisine geçmeden önce uluslararası girişimlerden bahsetmek doğru olacaktır. Gerek küresel bir sorun haline gelmesi gerekse toplumsal, ekonomik ve bireysel önemi nedeniyle öncelikli bir sorun olarak görülmeye başlanan genç işsizliğinin çözümüne ilişkin küresel girişimler başlatılmıştır. Bu bağlamda 2001 yılında BM, ILO ve Dünya Bankası ortaklığı ile oluşturulan Gençlik İstihdam Ağı (YEN), ulusal genç istihdam programları uygulanabilmesi için hükümetlerle işbirliği içinde gençler için kapsamlı stratejiler geliştirmeye çalışmaktadır. Buna göre “genç istihdam politikası” makro-ekonomik programlarla uyumlu olmalı, doğrudan gençleri hedef almalı, gençlere istihdam sağlayacak sektörlerle mali destek sağlamalı, gençlerin becerileri ile sektörlerin taleplerini buluşturacak bağlantıları kurmalı, okuldan iş hayatına geçişi kolaylaştırmalı, gençler için daha iyi çalışma koşulları ve sosyal korumaya sağlamalı, gençlerin daha iyi işler bulabilmesini koordine etmelidir (ILO, 2015: 9–10).

Bir diğer uluslar arası girişim 2012 yılındaki uluslar arası çalışma konferansında ILO tarafından başlatılan Genç istihdamı Eylem Çağrısı/Planıdır (Call For Action On Youth Employment). Doğrudan genç istihdamına odaklanan bu plan, gençler için daha fazla iş yaratmayı ve daha fazla finansal imkan sağlamayı, okul hayatından iş hayatına geçişi kolaylaştıracak şekilde eğitim sistemini değiştirmeyi, nitelik-beceri uyumsuzluğunu azaltmayı, genç girişimciliğini arttırmayı ve uluslar arası standart çalışma haklarını sağlamayı içermektedir. (ILO, 2015: 63).

Bunun yanında Avrupa Komisyonu ekonomik büyümeyi teşvik etmek için geliştirdiği “Avrupa 2020 Stratejisinde” genç işsizliğine yer vererek ve “Gençler Hareket Halinde”, “Yeni Beceriler ve İşler Gündemi” ve “Yoksulluğa Karşı Avrupa Platformu” olmak üzere temel başlık altında konuya ilişkin stratejiler geliştirmiştir. Bu stratejilerde yapılması planlanan; eğitim ve öğretim sistemlerinin performans ve kalitesini arttırmak, hem iş hem de eğitim amacıyla genç hareketliliğini sağlamak, gençlerin işgücü piyasasına girişini kolaylaştırmak, işveren ve sosyal ortaklarla işbirliği içinde piyasanın gerektirdiği nitelik ve becerileri gençlere kazandırmak ve gençlerin sosyal dışlanmasının önüne geçmektir. (O’Reilly vd, 2015: 8 – 9). Bu doğrultuda 2011 yılında genç işsizleri desteklemek amacıyla “Genç İstihdamı Girişimi”ni başlatmış ve gençlere çıraklık ve girişimcilik için fonlar sağlamış, şirket yerleşimlerine yardım etmiş ve gençlere iş fikirleri ile ilgili tavsiye vermiştir (Gorlich vd, 2013: 1). Bu bağlamda 2013 yılında başlatılan Gençlik Garantisi ile 25 yaş altındaki gençlere okulu bıraktıktan ya da işlerini kaybettikten sonra dört ay içerisinde istihdam, eğitim, öğretim ya da çıraklık imkanlarının sunulması sağlanmıştır (European Union, 2020).

#### 3.1. Ulusal İstihdam Stratejisi

2001 yılında YEN’in dokuz öncülüklerinden birisi olmayı kabul eden ve bu doğrultuda 2006 yılında YEN’e dâhil olan Türkiye, genç istihdamı konusunda ulusal istihdam stratejisi oluşturmak ve ulusal eylem planı hazırlamak yükümlülüğü altına girmiştir. Bu yükümlülük doğrultusunda yapılması gereken ilk şey ulusal istihdam stratejisi oluşturmak ve istihdam edilebilirlik, fırsat eşitliği, girişimcilik ve istihdam yaratma gibi uluslararası öncelikleri dikkate almaktır. Nitekim bu öncelikler AB Avrupa istihdam stratejisinde de vurgulanmış ve AB üyesi ülkelerde genç işsizliğini önlemeye yönelik aktif istihdam politikaları eğitimden çalışma hayatına geçişin kolaylaştırılması, uzun dönem ve genç işsizliği ile mücadele etmek, fırsat eşitliği politikalarını güçlendirmek, ücret ve istihdam sübvansiyonları, girişimciliğin desteklenmesi ve sosyal taraflarının katılımının sağlanması şeklinde oluşturulmuştur. AB üyesi

olma yolunda olan ülkemizde de uluslar arası öncelikler ve Avrupa İstihdam Stratejisi önem teşkil etmektedir (Çelik, 2014:132; Erdayı, 2009).

2009 yılından beri yürütülen çalışmalar doğrultusunda *işgücü piyasasındaki yapısal sorunların çözülmesi, orta ve uzun vadede büyümenin istihdama katkısını artırmak suretiyle işsizlik sorununa kalıcı çözümler getirilmesi amacıyla ilgili Bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşları, işçi ve işveren konfederasyonları, akademisyenler ve çalışma hayatının tüm paydaşlarının katkılarıyla hazırlanan Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Eylem Planları (2014-2016) 30 Mayıs 2014 tarihli ve 29015 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. "Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Eylem Planları (2017-2019)", 4 Temmuz 2017 tarihinde 2017/22 sayılı Yüksek Planlama Kurulu Kararı ile kabul edilmiş, 7 Temmuz 2017 tarihli ve 30117 sayılı mükerrer Resmî Gazete'de yayımlanmıştır (Ulusal İstihdam Stratejisi, 2017).*

Stratejinin temel hedefleri 2023 yılı itibariyle işsizlik oranının %5 düzeyine indirilmesi, istihdam oranının %55 düzeyine çıkarılması ve tarım dışı sektörlerde kayıt dışı istihdam oranının %15'in altına düşürülmesidir. Bu hedefler doğrultusunda belirlenen UİS ilkeleri bütüncül yaklaşım, fırsat eşitliği, işin değil insanın korunması, özendirici yaklaşım, sosyal diyalogun esas alınması ve işverenler üzerine ek yük getirilmemesidir. *Bütüncül yaklaşım* ilkesi stratejide önerilen politika ve tedbirlerin birbirleriyle uyumlu ve tutarlı olması, tedbir ve politikaların birbirini destekleyecek şekilde etkileşimin sağlanması ile ilgili iken; *fırsat eşitliği* ilkesi tüm grupların istihdamda eşit fırsatlara sahip olabilmesi için bazı demografik grupların (kadınlar, engelliler, yoksullar, gençler, kırsalda yaşayanlar gibi) özel durumlarını dikkate alarak ayrımcılığı önleyici politikaların geliştirilmesi ile ilgilidir. *İşi değil insanı korumak* ilkesi işin değil, kişilerin istihdam edilebilirliklerinin garanti altına alınması ve işsizliğin neden olduğu risklere karşı güvence altına alınması ile ilgilidir. *İşverenler üzerine ek yük getirilmemesi* ilkesi rekabet gücünü gözeterek şekilde uygulanacak yeni teşvik politikalarının maliyetlerinin işletmelerce değil genel bütçeden ve diğer kaynaklardan karşılanmasını vurgular. *Sosyal diyalogun esas alınması* ilkesi ise stratejinin başarılı olması için istihdam ile ilgili bütün aktörlerin karar alma süreçlerine etkin katılımını gözetir. Son ilke olan özendirici *yaklaşım* da uygulanacak politikaların işgücü piyasasında yer alan tüm aktörler tarafından benimsenmesi için emredici değil özendirici bir yaklaşım sergilenmesini ifade eder (Ulusal İstihdam Stratejisi, 2017).

### 3.2. Ulusal İstihdam Stratejisinde Genç İşsizliğine Yönelik Tedbirler

Ulusal istihdam stratejisinde genç işsizlere yönelik politikalar özel politika gerektiren gruplar içerisinde yer almaktadır. Bu gruptaki politikaların temel amacı; kadınlar, engelliler, gençler ve uzun süreli işsizler başta olmak üzere özel politika gerektiren grupların işgücüne ve istihdama katılımlarının önündeki engellerin kaldırılmasıdır. Bu çerçevede gençlere yönelik politikalarda en büyük sorumluluğu Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) almakta iken; Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) da uygulanacak tedbirler açısından sorumlu kuruluşlar arasında sayabiliriz (Ulusal İstihdam Stratejisi, 2017).

Bu doğrultuda İŞKUR'un alacağı tedbirlere göz atmak isabetli olacaktır. Kurumun alacağı ilk tedbir gençlere kariyer planlaması, iş arama yardımları, eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri sunulmasıdır. Bu doğrultuda kurum; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB, Yeni adıyla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı), Gençlik ve Spor Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), YÖK, üniversiteler ve belediyeler ile sürekli işbirliği yaparak gençlerin kendilerine en uygun işe en kolay biçimde



erişebilmelerini mümkün kılacak hizmetler sunacaktır. Aynı zamanda “Kişisel Eylem Planları” hazırlayarak gençlerin okuldan işe geçişlerinin kolaylaşması ve işgücü piyasasına girmeleri sağlanacaktır.

İkinci tedbir istihdam fuarları, kariyer günleri ve tanıtım yoluyla girişimcilik eğitimlerinin gençler arasındaki tanınırlığının artırılması ve daha fazla gencin bu eğitimlerden yararlanmasının sağlanması ile ilgilidir. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB, Yeni adıyla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı), ÇSGB (Yeni adıyla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı), Gençlik ve Spor Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), Üniversiteler, Belediyeler, sosyal taraflar ve sivil toplum kuruluşları (STK) ile 2019 yılında işbirliği çerçevesinde girişimcilik alanında verilmekte olan eğitimler hakkında yeterli bilgi sahibi olmayan gençlere, eğitimler ve bu eğitimler sonucundaki kazanımlar konusunda bilgilendirme yapılacaktır.

Üçüncü tedbir İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarında genç istihdamı ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularında yıllık çalışmaların değerlendirilerek sonraki yılın planlamasının yapılmasıdır. MEB, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (BTSB), Gümrük ve Ticaret Bakanlığı, Kalkınma Ajansları, Üniversiteler, Valilikler, Belediyeler, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK), Meslek Kuruluşları, sosyal taraflar ve STK ile sürekli işbirliği içinde çalışmakla yükümlü olan kurum genç istihdamı ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularında politikalar geliştirilmeyi amaçlamalıdır.

Dördüncü tedbir gençlere yönelik teşvik düzenlemelerinin işverenlere tanıtımlarının yaygınlaştırılmasının sağlanmasıdır. Kurum bu tedbir amacıyla BTSB, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), SGK, sosyal taraflar ve STK ile sürekli işbirliği halinde olmalı ve genç istihdamını desteklemek amacıyla yapılan teşvik düzenlemeleri ve hizmetlerini tanıtarak görsel medya aracılığıyla daha çok işverene ulaşılmasını sağlamalıdır.

İŞKUR’un alacağı son tedbir ise işbaşı eğitimi konusunda arz ve talebi buluşturacak bir sistem oluşturulmasıdır. Üniversiteler, Meslek Kuruluşları, sosyal taraflar ve STK ile 2019 yılında var olan sistemi içerisine işbaşı eğitimi gençlerin işgücü piyasasına uyumlu hale getirilmesi için arttırılarak genç işsizliğin azaltılması sağlanacaktır. Böylece gençlerin işgücü piyasasına girişlerinde tecrübe edinmeleri de sağlanmış olacaktır.

Bu kapsamda YÖK’ün alacağı tedbir ise; üniversite öğrencilerinin iş piyasasına geçişlerini sağlamak amacıyla üniversite – sektör işbirliğinin geliştirilmesidir. YÖK’ün, ÇSGB (Yeni adıyla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı), BTSB, Gençlik ve Spor Bakanlığı, İŞKUR, Üniversiteler ve Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) sürekli işbirliği içinde çalışmasının sağlanması ve bursiyer ve stajyerlik gibi düzenlemelerin genişletilmesi amaçlamaktadır. Bu kapsamda projelerin düzenlenmesi, protokollerin hazırlanması, teknokentlerin güçlendirilmesi gibi çalışmaların gerçekleştirilmesi hedeflenmiştir. Aynı zamanda gençlerin işgücü piyasasına geçişlerinin hızlandırılması amacıyla, üniversitelerde bir dönem uygulamalı, iki dönem akademik eğitimi içeren sömestr uygulamalarının yaygınlaştırılması sağlanacaktır.

Sorumlu Kurum/ Kuruluş	Tedbir	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş
İŞKUR	Uzun süreli işsizlere yönelik iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin etkinleştirilmesi: İş ve meslek danışmanları aracılığıyla uzun süreli işsizler çeşitli özelliklerine göre gruplandırılarak (kadın, genç vb.) motivasyon kazanma, açık işlere ulaşma ya da kendilerini en iyi şekilde ortaya koyma noktalarında güçlendirilecek, işgücü piyasasına dönüşleri ve geçişleri hızlandırılacaktır.	ÇSGB TÜİK Meslek Kuruluşları
	Üniversitelerin kariyer merkezlerinin yaygınlaştırılarak öğrencilere iş arama ve bulma teknikleri konusundaki rehberlik faaliyetlerinin artırılması	YÖK, Üniversiteler TOBB, Meslek Kuruluşları
	İŞKUR'un yükseköğretim mezunlarına yönelik faaliyetlerinin çeşitlendirilmesi: Beyaz yakalılara yönelik danışmanlık hizmetleri etkinleştirilerek yükseköğretim mezunlarına yönelik mesleki eğitim faaliyetleri çeşitlendirilecektir.	YÖK Üniversiteler Meslek Kuruluşları
	Yükseköğrenim mezunlarının İŞKUR'a kayıt olmalarının sağlanması: Kurumların veri tabanlarının uyumlaştırılmasına ilişkin altyapı çalışmaları yapılacak, İŞKUR'a kayıt çalışmaları hızlandırılacaktır.	YÖK Üniversiteler
ÇSGB	Özel politika gerektiren gruplar belirlenerek, bu gruplara ilişkin ortak bir veri tabanı oluşturmak için çalışmaların yapılması: Özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması amacıyla ilgili kurumlarla işbirliği yapılarak toplanan verilerin ÇSGB Çalışma İstatistikleri Bilgi Sistemi'ne aktarılması için çalışmalar gerçekleştirilecektir.	ASPB İçişleri Bakanlığı Gençlik ve Spor Bakanlığı Adalet Bakanlığı Kalkınma Bakanlığı Sağlık Bakanlığı SGK İŞKUR TÜİK Devlet Personel Başkanlığı (DPB) STK
TÜİK	Yükseköğrenim mezunlarına ilişkin düzenli olarak istihdam izleme araştırmalarının yapılması: TÜİK tarafından düzenli olarak yükseköğrenim mezunlarının işgücü piyasasında yer alıp almadıkları, hangi sektörlerde çalıştıkları, mezun oldukları alan doğrultusunda çalışıp çalışmadıkları vb. konuları içeren istihdam izleme araştırmaları yapılacaktır.	İŞKUR YÖK, Üniversiteler TOBB Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar
KOSGEB	Yeni İş Geliştirme Merkezlerinin kurulmasına destek sağlanması: Yeni ve küçük girişimcilerin iş kurmasını ve geliştirmesini destekleyen ve kolaylaştıran, işletmelerin hayatta kalma ve büyüme olanaklarını arttıran, işletmeleri başlangıç aşamalarında karşılaştıkları risklerden koruma amacıyla kurulan istihdam yaratma ve iş kurma modeli olan Yeni İş Geliştirme Merkezleri kurulması ve yürütülmesi için girişimcilik desteklenecektir.	Kalkınma Bakanlığı Maliye Bakanlığı Gençlik ve Spor Bakanlığı TOBB Meslek Kuruluşları Kalkınma Ajansları

**Tablo 4: Genç İşsizliğin Azaltılmasına Katkı Sağlayabilecek Diğer Tedbirler**

Bu tedbirler dışında stratejide farklı başlıklar altında yer alan ve genç işsizliğin azalmasına/genç istihdamının artmasına katkı sağlayacak tedbirlerden de söz etmek mümkündür (Bkz. Tablo 4).

Strateji incelendiğinde genç işsizliği konusunda en aktif kuruluşun İŞKUR olduğu görülmektedir. Dolayısıyla gençlere yönelik aktif işgücü politikalarının uygulanması İŞKUR tarafından yürütüldüğü söylenebilir. Bu doğrultuda İŞKUR gençleri kapsayacak şekilde; mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, girişimcilik eğitim programı ve iş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerini yürütmektedir.

Amacı herhangi bir mesleği olmayan, bir mesleği olan ancak iş bulamayan, hem genç işsizlerin hem de diğer işsiz gruplarının niteliklerini geliştirerek, istihdama katılımlarını sağlamak olan mesleki eğitim kurslarına (Açıkgöz, 2017: 77-79), İŞKUR (2019) aylık bülteni verilerine göre 3.660 kişi katılmış olup; 1.402 kişi 15-24 yaş arası gençlerden oluşmaktadır.

İŞKUR tarafından yürütülen işbaşı eğitim programlarının temel amacı ise, mesleki deneyimi olmayan gençlere ve diğer işsiz gruplarına iş tecrübesi kazandırarak istihdam edilebilirliklerinin artırılması, nitelikli işgücü temininde zorlanan işverenlerin, işe alacakları kişilerin eğitimi sırasında gözlemleyerek karar verme imkanı tanımaktır (Açıkgöz, 2017: 80-81). İŞKUR (2019) aylık bülteni verilerine göre işbaşı eğitim programlarına katılanların sayısı 19.890 kişi olup; 9270 kişi 15- 24 yaş aralığındaki gençlerden oluşmaktadır.

2009 yılından itibaren düzenlenmeye başlanmış olan Girişimcilik Eğitim Programları, kendi işini kurmak isteyen kişilerin iş planlarını geliştirmelerini sağlamak amacıyla yapılan kuramsal ve uygulamalı eğitim programlarıdır (İŞKUR, 2018). İŞKUR (2019) aylık bülteni verilerine göre girişimcilik eğitim programlarına katılanların sayısı 2.234 kişi olup; 375 kişi 15- 24 yaş aralığındaki gençlerden oluşmaktadır.

İş ve Meslek Danışmanlığı ise iş arayanlara, işverenlere ve öğrencilere istihdam konusunda danışmanlık hizmetleri sunulması faaliyetidir. İş ve meslek danışmanlığı hizmetiyle, kişilerin özellikleri ile mesleklerin ve işin gerektirdiği nitelik ve şartlar karşılaştırılarak bireyin istek ve durumuna en uygun iş ve mesleği seçmesi, seçilen meslekle ilgili eğitim olanaklarından yararlanması, işe yerleştirilmesi, işe uyumunun sağlanması ile ilgili sorunların çözümüne sistemli olarak yardım edilmektedir (İŞKUR, 2018). Ayrıca İŞKUR iş ve meslek danışmanları vasıtasıyla, 10. Kalkınma Planının (2013) hedeflerine ulaşabilmek adına oluşturulan Öncelikli Dönüşüm Programlarının bileşenlerinden olan “Genç İşgücünün Temel Becerilerinin Geliştirilmesi” bileşeni hedefi doğrultusunda; lise ve üniversite mezunu gençlerin tamamına ulaşmak ve bu gençlerin İŞKUR tarafından düzenlenecek beceri eğitimlerinden yararlanmalarını sağlamaya çalışmaktadır.

Kalkınmanın itici gücü olan gençlerin işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan mesleki beceriler ile donatılarak istihdamlarının artırılmasını amaçlayan 11. Kalkınma Planı (2019) döneminde de gençler, özel politika gerektiren gruplar içinde yer almıştır. Bu amaç doğrultusunda iş ve meslek danışmanlığı kapsamında yürütülen işveren danışmanlığı hizmetlerinin geliştirilerek işverenlere, özel politika gerektiren gruplara ilişkin uygulamalar hakkında bilgilendirme programları düzenlenmesi ve bu gruplara daha nitelikli danışmanlık hizmeti sunabilmek amacıyla İş Kulüpleri kurulması hedeflenmiştir. Gençlerin işe geçişlerini kolaylaştıracak “Vizyoner Genç” Projesi, “Deneyap” Teknoloji Atölyeleri gibi faaliyetlerin gerçekleştirilmesi, kariyer merkezlerinin artırılması planlanmıştır.

#### 4. Sonuç ve Değerlendirme

Ekonomiye ve topluma enerji, yenilik ve yaratıcılık getiren gençler, bugün ve gelecek için hem ekonomik hem de toplumsal açıdan önemlidir. Bu nedenle daha iyi bir gelecek için gençlere ihtiyaç olması kaçınılmazdır. Daha iyi bir gelecek, daha güçlü bir ekonomi ve toplum inşa etme amacı çerçevesinde genç işsizliği önemli bir sorun teşkil etmektedir. Gençlerin işgücü piyasasına girememesi ya da kötü şartlarda istihdam edilerek çalışan yoksullar olarak yaşaması hem ekonomik hem toplumsal yönden kayıplara neden olmaktadır. Bu bağlamda ekonomik ve toplumsal önemi nedeniyle gençler hem işgücü piyasasına hem de topluma kazandırılmalı ve bu doğrultuda tedbirler uygulanmalıdır.

İşgücü piyasasındaki yapısal sorunların çözülmesi, orta ve uzun vadede büyümenin istihdama katkısını artırmak suretiyle işsizlik sorununa kalıcı çözümler getirilmesi amacıyla hazırlanan Ulusal İstihdam

Stratejisi gençleri kadın, engelli vb gibi özel politika gerektiren gruplar arasında ele almış ve gençlerin istihdam önündeki engellerin kaldırılmasını da öncelikli hedeflerinden biri olarak belirlemiştir. Bu çerçevede belirlenen tedbirlerde en önemli görev İŞKUR'a düşmekle beraber, ilgili bakanlıklar, üniversiteler, meslek kuruluşları, sivil toplum kuruluşları vb. genç işsizliğini önlemek ve gençlerin istihdamı önündeki engelleri azaltmak amacıyla işbirliği içinde çalışmakla yükümlüdür. İŞKUR mesleki eğitim, işbaşı eğitimi, girişimcilik eğitimi, iş ve meslek danışmanlığı yanında tedbirlere ve politikalara yönelik tanıtım hizmetlerini verirken, diğer kurum ve kuruluşlar iş geliştirme merkezlerinin kurulması, üniversite-sektör işbirliğinin sağlanması, istihdam izleme araştırmaların yapılması gibi tedbirleri almak durumundadır. Stratejinin yeni hayata geçirilmiş olması, uygulanan tedbirlerinin etkisinin izlenmesini pek mümkün kılmamaktadır. Stratejiden beklenen toplum için büyük önem taşıyan gençlerin toplumsal ve ekonomik hayattan dışlanmadan ülkeye kazandırılmasıdır.

## KAYNAKÇA

- Açıkgöz, F. (2017). “Seçilmiş Ülke Uygulamalarında Genç İstihdamına Yönelik Aktif İşgücü Politikaları ve İŞKUR İçin Öneriler” (Uzmanlık Tezi). TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara
- Allard, A. (1996). “*Youth Employment: A Contradiction In Terms*”, The Children’s Society, London
- Ata, N. (2007). “Türkiye’de İşgücü Piyasasının Yapısı ve Genç İşsizlik”, *TİSK Akademi*, Cilt: 2, Özel Sayı:1, 109 – 118.
- Çelik, A. (2014). “*Avrupa Birliği Sosyal Politikası ve Türkiye*”, Kitap Yayınevi-302, İstanbul
- Çetinkaya, E. (2010). “Genç İşsizliğin Teorik Açıklamaları”, *Sosyal Siyaset ve Konferansları Dergisi*, Sayı: 58, 45 – 57
- Dursun, S. ve Aytaç, S. (2017). “*Çalışma Yaşamında Özel Gruplar*”, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa
- Erdayı, U. (2009). “Dünya’da Genç İşsizliği Sorununun Çözümüne Yönelik Ulusal Politikalar ve Türkiye”, *Çalışma ve Toplum*, 2009/3, 133 – 162
- European Union (2020). Youth Guarantee, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=en>
- Gorlich, D., Stepanok, I., Al-Hussami, F. (2013). “Youth Unemployment in Europe And The World: Causes, Consequences and Solutions”, *Kiel Policy Brief*, 59, 1–11.
- Gündoğan, N. (2001). “*Genç İşsizliği*”, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 1320, Eskişehir
- Gündoğan, N. (1999). “Genç İşsizliği ve Avrupa Birliği’ne Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstihdam Politikaları”, *A.Ü.S.B.F. Dergisi*, C.54, Ocak-Mart, 63 – 79
- ILO (2015). “*Global Employment Trends For Youth 2015: Scaling Up Investments In Decent Jobs For Youth*”. Geneva, ILO.
- ILO (2018). [https://www.ilo.org/ilostat/faces/wcnav\\_defaultSelection?\\_afLoop=96286339777330&\\_afWindowMode=0&\\_afWindowId=null!%40%40%3F\\_afWindowId%3Dnull%26\\_afLoop%3D96286339777330%26\\_afWindowMode%3D0%26\\_adf.ctrl-state%3D12srxhs1j1\\_94](https://www.ilo.org/ilostat/faces/wcnav_defaultSelection?_afLoop=96286339777330&_afWindowMode=0&_afWindowId=null!%40%40%3F_afWindowId%3Dnull%26_afLoop%3D96286339777330%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3D12srxhs1j1_94)
- İŞKUR (2018). “*İŞKUR 2018 Faaliyet Raporu*”, Ankara, <https://media.iskur.gov.tr/25441/2018-yili-faaliyet-raporu.pdf>
- İşığışık, Ö. (2015). “*Temel Sosyal Politika Sorunları*”, Sosyal Politika (Ed. Aysen Tokol ve Yusuf Alper), Dora Basım-Yayımları, Bursa, 121 – 161.
- İŞKUR (2019). “*İŞKUR Aylık İstatistik Bülteni 2019 Ocak*”, Ankara, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>
- Kayalı, G. S. (2015). “*Genç işsizliği*”, Türk Metal Yayınları, Birinci Basım, Şubat, Ankara
- Murat, S.. (1995). “*Gençlerin İşsizliğine Genel Bir Bakış*”, Sosyal Siyaset Konferansları Kırkıncı Kitap, İstanbul Üniversitesi Yayını, İstanbul
- OECD (2018). <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm#indicator-chart>
- O’Higgins, N. (2001). “*Youth Unemployment and Employment Policy: A Global Perspective*”, ILO

- O'Higgins, N. (1997). "The Challenge of Youth Unemployment", *International Social Security Review*, Vol. 50, No. 4, 63-93
- O'Reilly, J., Eichhorst, W., Gábos, A., Hadjivassiliou, K., Lain, D., Leschke, J., McGuinness, S., Kureková, L. M., Nazio, T., Ortlieb, R., Russell, H. and Villa, P. (2015). "Five Characteristics of Youth Unemployment in Europe: Flexibility, Education, Migration, Family Legacies, and EU Policy". SAGE Open January-March: 1-19
- Özoğlu, S. Ç. (1985). "Gençlerin Kişilik Gelişimine Nasıl Yardımcı Olabiliriz?" Gençliğin Eğitimi ve Sorunları, IX. Eğitim Toplantısı 20-22 Kasım 1985, *Türk Eğitim Derneği Yayınları*, 150-165,
- Pirler, B. (2007). "Genç İşsizliği Sorunu ve Çözmeye Yönelik Politikalar", *TİSK Akademi*, Cilt: 2, Özel Sayı:1, 147 – 156.
- Savcı, İ. (2007). "Genç İşsizliği, Eğitim ve İstihdamda Sorunlar, Çözüm Arayışları", *TİSK Akademi*, Cilt: 2, Özel Sayı:1, 87 – 108.
- Selamoğlu, A. ve Lordoğlu, K. (2006). "Katılım Sürecinde Avrupa Birliği ve Türkiye'de İşgücü ve İstihdamın Görünümü", Belediye-İş Yayınları, Ankara
- Şahin, L. (2010). "Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'de Genç İşsizliği Sorunu" (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi S.B.E. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji Ve Bütçe Başkanlığı (2019). "Onbirinci Kalkınma Planı", Ankara, <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/07/OnbirinciKalkinmaPlani.pdf>
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü (2017). *Ulusal İstihdam Stratejisi*, Ses Reklam Paz. Turz. San. Ltd. Şti., <http://www.uis.gov.tr/media/1437/uis2014-2023.pdf>
- T.C. Kalkınma Bakanlığı (2013). "Onuncu Kalkınma Planı", Ankara, <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Onuncu-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-2014-2018.pdf>
- TÜİK (2016). "Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçiş Araştırması", [http://www.tuik.gov.tr/HbGetir.do?id=21865&tb\\_id=7](http://www.tuik.gov.tr/HbGetir.do?id=21865&tb_id=7)
- TÜİK (2018). <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?k-n=72&locale=tr>, Erişim Tarihi: 20.06.2019
- TÜİK (2019/1). <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?k-n=72&locale=tr>, Erişim Tarihi: 20.06.2019
- TÜİK (2019/2). "İl Düzeyinde Temel İşgücü Göstergeleri: Analitik Çerçeve, Kapsam, Tanımlar ve Sınıflamalar", [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007), Erişim Tarihi: 22.02.2019
- TÜİK (2019/3). <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?k-n=72&locale=tr>, Erişim Tarihi: 20.06.2019
- TÜİK (2019/4). "TÜİK Aylık İstatistik Bülteni 2019 Nisan", Ankara, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBul-tenleri.do?id=30682>, Erişim Tarihi: 05.05.2019
- TÜİK (2019/5). <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?k-n=72&locale=tr>, Erişim Tarihi: 20.06.2019
- TÜİK (2019/6). <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?k-n=72&locale=tr>, Erişim Tarihi: 20.06.2019