



T.C.

Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İktisat Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

**TÜRKİYE'DE GENÇ İŞSİZLİK VE İSTİHDAM
POLİTİKALARI
(2000-2023)**

Seyir Ahmet Yılmaz

22921029

Danışman

Prof. Dr. Bahar Burtan Doğan

Diyarbakır 2024

T.C.

Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İktisat Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

**TÜRKİYE’DE GENÇ İŞSİZLİK VE İSTİHDAM
POLİTİKALARI
(2000-2023)**

Seyir Ahmet Yılmaz

22921029

Danışman

Prof. Dr. Bahar Burtan Doğan

Diyarbakır 2024

TAAHHÜTNAME

SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Dicle Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum “Türkiye’de Genç İşsizlik ve İstihdam Politikaları (2000-2023)” adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve tez yazım kılavuzuna uygun olarak hazırladığımı taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü arşivlerinde saklanmasına izin verdiğimi onaylarım. Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

19.07.2024

Seyir Ahmet YILMAZ

ÖN SÖZ

Bu çalışma, Türkiye işgücü piyasasının istihdam ve genç işsizlik yapısal sorunlarını belirlemeyi, işsizlik oranlarını en aza indirebilecek çözüm önerileri sunmayı ve özellikle 15-24 yaş arası gençleri hedef alarak genç işsizlik oranlarını azaltmayı amaçlamaktadır.

Gençlerin yaşamlarını, maddi imkânlarını, kendilerine saygılarını, toplumsal yaşama katılımlarını ve sosyal kimliklerini şekillendirmede önemli bir rol oynayan unsurlardan biri çalışma ve gelir elde etme sürecidir. Türkiye'de gençler arasında yaygın olan işsizlik olgusunun sadece ekonomik boyutu değil, aynı zamanda sosyal, psikolojik ve toplumsal boyutları da içermesi, bu konunun derinlemesine analiz edilmesini gerektirmektedir. Bu çalışma, gençler arasında işsizliğin nedenlerini belirlemeyi ve işsizlikle karşı karşıya kalan gençlerin bu durumu nasıl algıladıklarını anlamayı hedefleyerek, genç işsizlik sorununa yönelik etkili çözümler geliştirme amacını taşımaktadır.

Tez çalışmamın ilk aşamasından son aşamasına kadar bilgi, birikim ve tecrübeleri ile bana yol gösteren ve destek olan değerli danışmanım sayın Prof. Dr. Bahar Burtan DOĞAN hocama sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Seyir Ahmet Yılmaz

Diyarbakır 2024

ÖZET

İşsizlik, küresel ve yerel düzeyde önemli bir sorun olmaya devam etmektedir. Türkiye örneği de göstermektedir ki, işsizliğin etkileri yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda sosyal, psikolojik ve politik boyutlara da uzanmaktadır. İşsizliğin artması, toplumsal huzursuzluk, artan suç oranları, aile içi şiddet, gençlerin marjinalleşmesi ve siyasi istikrarsızlık gibi çeşitli sosyal sorunları da beraberinde getirmektedir. Ayrıca, işsizlik uzun vadede toplumun yapısını ve bireylerin yaşam kalitesini de olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışmada, Türkiye’de genç işsizliği sorununun yansımaları ve günümüze kadar geline süreçte atılan adımlar tüm ayrıntılarıyla irdelenmiştir. Buna ek olarak, Türkiye’de nedenleri, ölçütleri ve sonuçlarıyla genç işsizliği derinlemesine tetkik edilmiş, uygulamaya konulan istihdam ve ekonomi politikaları tarihsel süreç içerisinde açıklanmaya çalışılmıştır. Gelecek kuşakları etkileyen bu kararların sonuçları göz önüne alınarak çözüm yolları bulmaya çalışılmıştır. İşsizlikle mücadelede dezavantajlı gruplara (gençler) yönelik politikalar uygulanmaktadır. Uzun süreli işsizler, işgücü piyasasında önemli bir dezavantajlı grup olarak kabul edilirler. Bu bireyler, belirli bir süreden (örneğin, bir yıldan) daha uzun bir süre boyunca işsiz kalmış kişilerdir. Birçok ülkede işsizlik sorununun çözümünde aktif istihdam politikalarına öncelik verildiği görülmektedir. Ülkemizde ise aktif istihdam politikalarının tatbik yetkisi Türkiye İş Kurumu’ndadır. Bu çalışmada, Türkiye’de İŞKUR’un uyguladığı aktif istihdam politikalarının uzun süreli işsizliğe etkisi üzerinde durulmuştur. Nüfus, enflasyon, göç, yaş gibi istatistiksel veriler ise TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) üzerinden elde edilmiştir. Sağlıklı bir işgücü piyasasının oluşması, çok sayıda aktörün koordineli ve etkileşimli çalışmasını gerektirir. İŞKUR, il istihdam ve mesleki eğitim kurulları, özel istihdam büroları, yerel yönetimler, üniversiteler, meslek odaları, sendikalar, dernekler gibi çeşitli aktörler, işsizliği azaltma ve istihdamı artırma konusunda önemli roller üstlenir. Bu aktörlerin iş birliği ve ortak sorumluluk bilinciyle hareket etmeleri, etkili istihdam politikalarının geliştirilmesinde kritik bir öneme sahiptir.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, İşsizlik, Genç İstihdam, Genç İşsizliği, İstihdam Politikaları.

ABSTRACT

Unemployment continues to be a major problem at the global and local level. The case of Turkey shows that the effects of unemployment are not only economic, but also extend to social, psychological and political dimensions. Increased unemployment brings with it various social problems such as social unrest, increased crime rates, domestic violence, marginalization of youth and political instability. Moreover, unemployment negatively affects the structure of society and the quality of life of individuals in the long run. In this study, the repercussions of the youth unemployment problem in Turkey and the steps taken in the process until today are analyzed in detail. In addition, the causes, dimensions and consequences of youth unemployment in Turkey have been analyzed in depth, and the employment and economic policies put into practice have been tried to be explained within the historical process. Considering the consequences of these decisions affecting future generations, solutions have been tried to be found. Policies for disadvantaged groups (youth) are implemented in the fight against unemployment. The long-term unemployed are considered a significant disadvantaged group in the labor market. These individuals are usually those who have been unemployed for more than a certain period of time (e.g. one year). In Turkey, the implementer of active employment policies is the Turkish Employment Agency. This study focuses on the impact of active employment policies implemented by Turkish Employment Agency (ISKUR) on long-term unemployment in Turkey. Statistical data such as population, inflation, migration and age are obtained from TUIK (Turkish Statistical Institute). The formation of a healthy labor market requires the coordinated and interactive work of many actors. Various actors such as Turkish Employment Agency (ISKUR), provincial employment and vocational training boards, private employment agencies, local governments, universities, professional chambers, trade unions, associations, etc. play important roles in reducing unemployment and increasing employment. The cooperation and joint responsibility of these actors is critical for the development of effective employment policies.

Key Words: Employment, Unemployment, Youth Employment, Youth Unemployment, Employment Policies.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

ÖN SÖZ	I
ÖZET	II
ABSTRACT	III
İÇİNDEKİLER	IV
TABLO LİSTESİ	VII
ŞEKİL LİSTESİ	VIII
KISALTMALAR	IX
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	2
1. İSTİHDAM, İŞGÜCÜ	2
1.1. İstihdam Kavramı	2
1.1.1. İstihdamın Çeşitleri	2
1.1.2. Tam İstihdam	2
1.1.3. Eksik İstihdam	3
1.1.4. Aşırı İstihdam	4
1.1.5. Kayıt Dışı İstihdam	5
1.1.6. İşgücü	5
1.1.2.1. İşsizlik	8
1.1.2.2. İşsizlik Oranı	9
1.1.2.3. İşsizlik Türleri	10
1.1.2.4. Açık İşsizlik	10
1.1.3.1. Geçici (Friksiyonel – Arızı) İşsizlik	10
1.1.3.2. Yapısal İşsizlik (Bünyevi, Strüktürel)	11
1.1.3.3. İradi İşsizlik	13
1.1.3.4. Gayri İradi İşsizlik	14
1.1.3.5. Mevsimsel İşsizlik	15
1.1.3.6. Gizli İşsizlik	15
1.1.3.7. Konjonktürel İşsizlik	16
1.1.3.8. Teknolojik İşsizlik	17
1.1.3.9. Doğal İşsizlik	18
1.2. İşsizlik ve İstihdam Teorileri	19

1.2.1. Merkantilist Teori	19
1.2.2. Klasik Teori	20
1.2.3. Mahreçler Yasası	22
1.2.4. Klasik Faiz Teorisi	22
1.2.5. Paranın Miktar Teorisi	23
1.2.6. Neoklasik Teori	24
1.2.7. Keynesyen Teori	25
1.2.8. Monetarist Teori.....	27
1.2.10. Post Keynesyen Teori.....	30
1.2.11. Arz Yanlı Teori.....	31
1.3. Genç İşsizlik	32
1.3.1. Genç Kavramı	32
1.3.2. Genç İşgücü	32
1.3.3. Genç İşsizliğinin Ortaya Çıkışı	33
1.3.4. Genç İşsizliğin Nedenleri	34
1.3.7. Demografik Nedenler	36
Türkiye’de İşgücünün Eğitim Düzeyine Göre Oransal Dağılımı, % (2000-2022)	40
1.4. Türkiye’de Genç İşsizlik.....	41
1.4.1. Genç İşsizliğin Genel Görünümü	41
1.4.2. Türkiye’de Genç İşsizliğin Nedenleri	42
1.5. Genç İşsizlik Teorileri	49
1.5.1. İş Arama Teorisi (Job Search Theory)	49
1.5.2. Seçici İşten Çıkarma Teorisi (Selective Redundancy Theory)	50
1.5.3. Yaşam Süresi Teorisi (Life Cycle Theory).....	50
1.5.4. Trend Teorisi (Trend Theory)	51
1.5.5. Sıra İşsizlik Teorisi (Queue Unemployment Theory)	51
1.6. Genç İşsizlik Sorununun Çözümüne Yönelik İstihdam Politikaları	52
1.6.1. İşgücü Piyasası Eğitim Programları	55
1.6.2. Sınıf Eğitimi	56
1.6.3. İşbaşı Eğitimi	56
1.6.4. İş Deneyimi Kazandıran Eğitimler.....	56
1.6.5. Doğrudan İş Oluşturma Programları	57
1.6.6. Kamu Çalışma Programları	58
1.6.7. Bilgilendirme ve İşe Yerleştirme Hizmetleri	59

1.7. İŞKUR'un Görev, Yetki ve Sorumlulukları	60
İKİNCİ BÖLÜM	69
2. Araştırmanın Amaç ve Veri Seti.....	69
2.1. Birim Kök	70
2.2. ARDL Model	71
2.3. Breusch-Godfrey Seri korelasyon LM Test.....	72
2.3.1 Breusch-Pagan-Godfrey Heteroskedastik Test	72
2.4. Ramsey Test.....	73
2.5. CUSUM Test.....	74
2.6. ARDL Uzun Dönem Formu ve Bounds Test.....	74
2.7. ARDL Kısa Dönem Formu	76
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	79
3. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	79
3.1. Ekonomik Sonuçlar.....	80
3.2. Sosyal Sonuçlar.....	81
3.3. Psikolojik Sonuçlar.....	82
3.4. Gençler için İstihdam Teşvikleri.....	86
3.5. Teknoloji ve İstihdam	87
KAYNAKÇA	90

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Toplam İşsizlik.....	38
Tablo 2: Toplam Genç İşgücünün Yüzdesi	39
Tablo 3: Türkiye’de Genç Nüfusun Toplam Nüfus İçindeki Oranı (2000-2022, %.....	47
Tablo 4: Araştırmanın Değişkenleri	69
Tablo 5: Tanımlayıcı istatistikler.....	69
Tablo 6: ADF Birim kök testi.....	70
Tablo 7: Breusch-Godfrey Seri korelasyon LM test	72
Tablo 8: Breusch-Pagan-Godfrey Değişen Varyans test	73
Tablo 9: Ramsey RESET test	73
Tablo 10: Bounds test.....	75
Tablo 11: Cointegrating uzun dönem form	75
Tablo 12: ECM Kısa Dönem form	76

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Laffer Eğrisi	31
Şekil 2: Dünyada 15-24 Yaş Gençlerin İşgücüne Katılım Oranları	33
Şekil 3: Genç İşsizliğin Yüksek Olmasının Sebepleri	37
Şekil 4: Eğitim Düzeyine Göre Türkiye'de İşgücü	40
Şekil 5: Türkiye'de Yıllara Göre Toplam İşsizlik Oranı (2000-2022, %).....	43
Şekil 6: Türkiye'de Toplam Genç İşsizlik Oranı (15-24 Yaş, %)	43
Şekil 7: Türkiye'de Eğitim Durumuna Göre İşsizlik (Lise ve Altı, %)	44
Şekil 8: Türkiye'de Eğitim Durumuna Göre İşsizlik (Lise ve Üstü, %).....	45
Şekil 9: Türkiye'de Cinsiyete Göre Genç İşsizlik Oranı (15-24 Yaş Erkekler, %).....	46
Şekil 10: Türkiye'de Cinsiyete Göre Genç İşsizlik Oranı (15-24 Yaş Kadınlar, %).....	46
Şekil 11: Akaike Bilgi Kriteri Optimal Gecikme	71
Şekil 12: CUSUM test.....	74

KISALTMALAR

NAIRU: Enflasyonu Hızlandırmayan İşsizlik Oranı

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

OECD: Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütü

KOBİ: Küçük ve Orta Büyüklükte İşletmeler

DPT: Devlet Planlama Teşkilatı

AT: Avrupa Topluluğu

İŞKUR: Türkiye İş Kurumu

KİT: Kamu İktisadi Teşebbüsü

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

NEET: Öğretimde, İstihdamda veya Eğitimde Değil

GİRİŞ

Genç işsizliğiyle mücadelede uluslararası düzeyde birçok politika ve programın uygulamaya konulması, işgücü piyasalarının karşılaştığı bu büyük soruna çözüm bulma çabalarının bir göstergesidir. Aktif İşgücü Piyasası Programları (AİPP) ve çeşitli teşvik programları, gençlerin işgücü piyasasına entegrasyonunu kolaylaştırmayı ve iş bulma süreçlerini hızlandırmayı amaçlar. Bu tür programlar arasında mesleki eğitim ve yeniden eğitim programları, staj ve çıraklık fırsatları, girişimcilik destekleri ve iş arama yardımı gibi uygulamalar bulunur. Tarım sektöründeki ücretsiz aile işçileri ve gizli işsizler, resmi istatistiklerde genellikle işsiz olarak kaydedilmezler. Bu durum, özellikle tarımın baskın olduğu ekonomilerde işsizlik oranlarının gerçekte olduğundan daha düşük gözükmesine neden olabilir. Türkiye'nin ekonomik yapısında yaşanan değişim, tarım sektöründen sanayi ve hizmetler sektörüne doğru bir kayışı ifade eder. Bu geçiş, ekonomik kalkınmanın doğal bir parçasıdır ve genellikle sanayileşme ve modernleşme süreçleriyle ilişkilendirilir. Tarımda istihdam edilenlerin diğer sektörlere geçişi ve işgücüne katılım oranlarının artması, işgücü piyasasının daha geniş bir kesimini aktif hale getirir ve işsizlik oranlarının daha gerçekçi bir şekilde yansıtılmasına yardımcı olur. Aktif istihdam politikaları, işsizlikle mücadelede önemli bir araç olarak görülüyor. Bu politikalar genellikle iş arayanların iş bulmalarını kolaylaştırmak, işgücü piyasasına katılımlarını artırmak ve uzun süreli işsizliği azaltmak amacıyla tasarlanır. Türkiye'de aktif istihdam politikalarının uygulanmasına yönelik birçok çaba gözlemlenmektedir. Aktif istihdam politikalarının etkinliği, bu politikaların tasarımına, uygulanış şekline ve hedef kitlenin ihtiyaçlarına ne kadar iyi yanıt verdiğine bağlı olarak değişebilir. Etkinliğin değerlendirilmesi, genellikle iş bulma oranlarında görülen iyileşmeler, işsizlik sürelerinin kısalması ve işgücü piyasasına katılım oranlarının artması gibi çıktılar üzerinden yapılmaktadır. Çalışmamızda, Türkiye'de genç işsizlik ve eksik istihdam sorunu zaman serisi analiziyle ilişkilendirilerek, işsizlik olgusunun ekonomideki yapısal sorunlara yol göstermeye çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İSTİHDAM, İŞGÜCÜ

1.1. İstihdam Kavramı

İstihdam kavramının iktisat ilminde iki anlamda kullanıldığı görülmektedir. Ekonomik üretimde kullanılan tüm faktörleri kapsar. Yani, sadece emek değil, aynı zamanda sermaye, doğal kaynaklar ve girişimcilik gibi üretim faktörlerini de içerir. Geniş anlamdaki istihdam, bir ekonominin kaynaklarını verimli bir şekilde kullanmasıyla ilgilidir. Dar anlamda istihdam, zihinsel ya da kas gücünün bir ekonomideki işlerde çalıştırılması olarak tanımlanır. ¹

İstihdam, işgücünün ekonomik faaliyetlere katılması ve üretime yönelik olarak kullanılması anlamına gelir. İstihdam düzeyi, ekonomik büyümeyi etkileyen önemli etkenlerden biridir. ²

1.1.1. İstihdamın Çeşitleri

1.1.2. Tam İstihdam

Tam istihdam kavramı ekonomi literatüründe önemli bir yer tutar ve genellikle ekonomik hedefler arasında yer alır. Bu kavramın temel amacı, ekonomideki kaynakların en etkin şekilde kullanılması ve işgücünün tam anlamıyla randıman edilmesidir. Bu faktörler emek (işgücü), toprak, sermaye ve girişimciyi

¹ Cafer Unay, **Makro Ekonomi**, VİPAŞ, Bursa, 2001, s.341

² Şeref Saygılı, Cengiz Cihan ve Hasan Yurtoğlu, DPT, **Türkiye Ekonomisinde Sermaye Birikimi, Büyüme ve Verimlilik: 1972-2000**, Ankara, 2002 s.83

içerir. Tam istihdam durumunda, hiçbir faktör boşa kalmaz ve ekonomik potansiyel maksimum düzeye çıkar. ³

Tam istihdam durumunda, toplam işgücü talebi ile toplam işgücü arzı birbirine eşittir. İşverenlerin talep ettikleri işgücünün, iş arayanların sunduğu işgücüyle tam olarak denk geldiği bir denge durumunu ortaya koyar. Tam istihdamın sağlanması ekonomik büyüme, refah artışı ve sosyal istikrar açısından önemlidir.

Ancak, pratikte tam istihdamı sürdürmek her zaman mümkün olmayabilir ve ekonomilerde dalgalanmalar yaşanabilir. Bu nedenle, ekonomi politikaları tam istihdamı hedefler ancak başarılabilecek bir ideal durum olarak kabul edilmektedir.

1.1.3. Eksik İstihdam

Eksik istihdam, bir ekonomide üretim faktörlerinin tamamının üretimde yer almaması halini açıklar. Bu durumda, bir kısmı atıl kalan üretim faktörleri bulunmaktadır. Eksik istihdamın varlığının bir göstergesi, talep yetersizliği nedeniyle üretilen mal ve hizmet miktarının ekonominin potansiyel kapasitesinin altında olmasıdır. Milli gelirin olması gereken düzeyin altında gerçekleştiğini ve ekonomide refah kaybının yaşandığını gösterir. Eksik istihdam durumunda, işletmeler toplam talebin düşük olması nedeniyle üretim hacmini daraltabilir ve mal/hizmet üretimini kısıtlayabilir. ⁴

Eksik istihdamın bir belirtisi, istihdamdaki bir bireyin arzu ettiği ve yapmaya muktedir olduğu halde halen daha fazla çalışamaması veya başka bir mesleğe geçtiği zaman istihdam edilen bu kişinin geliri ve produktivitesinin artmasıdır. Eğer ekonomide ürünlerin tamamı talep edilmiyorsa veya satılamıyorsa, işletmeler üretimi kısarak, üretim faktörlerini tam kapasiteyle kullanmazlar. Bu bağlamda, eksik istihdam durumunda olan bir ekonomide, bireylerin refah seviyelerinin artışının yeni istihdam olanaklarının yaratılması şartına bağlıdır. Eksik istihdamın çözümü genellikle talep artırıcı politikalarla mümkündür. Hükümetler, ekonomiyi

³ Orhan Çoban, **Makro İktisat**, Gazi Kitabevi, Ankara, 2009, s.82

⁴ Çoban, **Makro İktisat**, s.83

canlandırmak ve talebi artırmak amacıyla mali ve para politikalarını uygulayabilirler. Bu politikalar, tüketici harcamalarını ve yatırımları teşvik ederek ekonominin canlanmasına katkıda bulunabilir ve dolayısıyla eksik istihdamı azaltabilir.

1.1.4. Aşırı İstihdam

Aşırı istihdam, ekonominin tüm üretim unsurlarını kullanmasına rağmen talebin hala karşılanamaması durumunu belirtmektedir. O zaman, üretim kapasitesi optimum seviyede çalışmakta ve ekonomi tam istihdam seviyesine ulaşmış gibi görünmektedir.

Ancak, bu durum sınırlı bir süre için geçerlidir ve sürdürülebilir bir olay değildir. Aşırı istihdamın yaşandığı durumlar genellikle gelişmiş sanayi ülkelerinde görülür. Talebin beklenenden daha hızlı artması veya üretim faktörlerinin daha etkin bir şekilde kullanılabilmesi gibi faktörlere bağlı olarak ortaya çıkar.

Meydana gelebilecek bir sorun; talebin toplam arzdan fazla olması nedeniyle enflasyonist baskının ortaya çıkmasıdır. Fiyatların yükselmesi, talep enflasyonu olarak adlandırılır. Ayrıca, üretim faktörlerinin fiyatları yükseleceği için; maliyet enflasyonu da ortaya çıkacaktır. Özellikle bu süreçte emeğin aşırı değer kazandığına vurgu yapmak gerekir. Aşırı istihdam, emek talebinin emek arzını aştığı ve bu durumun dengesizlik-tutarsızlık yarattığını ifade ettiğinden eksik istihdamın tam tersidir.⁵

Aşırı istihdam, bazen kamu kuruluşlarında sosyal yardımlar veya siyasi destek gibi unsurlarla açıklanmaktadır. Daraltıcı para ve maliye politikaları, aşırı istihdamın önlenmesi veya düzeltilmesi için kullanılan araçlardır. Bu politikalar, talebi kontrol etmek, enflasyonu önlemek ve ekonominin sürdürülebilir bir şekilde büyümesini sağlamak amacıyla uygulanır. Örneğin, faiz oranlarının artırılması, para arzının kontrol edilmesi, vergi artışları ve harcamaların kısıtlanması gibi önlemlerle ekonomideki aşırı istihdamın azaltılması hedeflenir.

⁵ Çoban, **Makro İktisat**, s.83

1.1.5. Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı istihdam, bir kişinin istihdamının mevcut olmasına rağmen, işveren tarafından çalışma süresi, ücret miktarı veya diğer istihdam koşullarıyla ilgili bilgilerin kamu kurumlarına bildirilmemesi veya eksik bildirilmesi sürecini aktarmaktadır. Vergi kaçakçılığı, sosyal güvenlik primleri ödememe ve diğer yasal yükümlülüklerden kaçınma amacıyla gerçekleşir.⁶

Kayıt dışı istihdam, düşük eğitim seviyesine sahip bireylerin kayıtlı sektörde istihdam edilememesi durumunda ortaya çıkar. İşsizlik ve ekonomik zorluklar, insanları kayıt dışı sektörlere yönlendirebilir. Kayıt dışı istihdam çoğunlukla enformel sektörde gerçekleşir. Bu sektör, resmi kayıtlara geçmeyen ve düşük sermaye gerektiren faaliyetleri içermektedir. Kayıt dışı istihdamın yaygın olması, ekonomik ve sosyal sorunlara neden olacaktır. Çalışanlar, sosyal güvenlik haklarından mahrum kalacak ve uzun vadeli ekonomik kalkınmaya zarar verecektir.

1.1.6. İşgücü

İşgücü, bir ülkedeki emek arzını temsil eden ekonomik kavramdır. İşgücü, çalışma çağındaki (işgücüne katılabilir yaştaki) nüfusu ifade eder. İşgücü, istihdam edilenler ve işsizler olmak üzere iki ana gruptan oluşur.

$$\text{İşgücü} = \text{İstihdam Edilenler} + \text{İşsizler}$$

İşgücüne katılma oranı, çalışabilir yaştaki nüfus içindeki işgücünün oranını ifade eder. İşgücüne katılma oranı, 15 ile 64 yaş arasındaki nüfus içindeki işgücünü ölçmek için kullanılır, ancak bu yaş aralığı ülkeden ülkeye değişebilir.

$$\text{İşgücüne Katılma Oranı} = (\text{İşgücü} / \text{Kurumsal Olmayan Sivil Nüfus}) \times 100$$

Çalışma çağındaki nüfus 15 yaş ve üstü bireyleri kapsar. Ancak, sadece belirli bir yaş aralığına odaklanmanın ötesinde, çalışma çağındaki nüfus aynı zamanda işgücüne katılma potansiyeli olan bireyleri içerir. Bu, kişinin sadece yaş kriterini

⁶ A. Talha Yalta ve A. Yasemin Yalta, **Modern Makroekonomiye Giriş**, Adres Yayınları, Ankara, 2022, s.102

karşılmasının yanı sıra, sağlıklı ve işgücüne katılmaya uygun olması anlamına gelir. Bu bağlamda, yaşlılık veya sağlık sorunları nedeniyle çalışamayan bir birey, çalışma çağındaki nüfus içinde işgücüne dahil edilmez.

Kurumsal nüfus terimi (institutional population), bir kurum veya kuruluşun çatısı altında yaşayan bireyleri gözetir. Bu kapsam, üniversite yurtları, yetiştirme yurtları, huzurevleri, hastaneler, hapishaneler, kışlalar gibi çeşitli kurumları içerir.

Bu tür yerlerdeki insanlar, kurumsal nüfus olarak adlandırılırlar. Özellikle askerlik görevini yerine getiren bir kişi, askeri bir kışlada yaşadığı süre boyunca sivil işlerde çalışamaz.⁷

Potansiyel İşgücü (potential labor force) ise çalışabilecek olan ancak iş aramayan bir ev hanımı ya da iş arayan ancak derslerinden dolayı şu an çalışamayan bir öğrenci potansiyel işgücüne örnektir.

⁷ Yalta ve A. Yasemin Yalta, **Modern Makroekonomiye Giriş**, s.100

Tablo 1: Türkiye’de İşsiz, Çalışan ve Nüfus Sayıları (2000-2022)⁸

Yıl	Nüfus	İşgücü	İşsiz
2000	64.269	23.078	1.497
2001	65.166	23.491	1.967
2002	66.003	23.818	2.464
2003	66.795	23.818	2.493
2004	67.599	22.016	2.385
2005	68.435	22.454	2.388
2006	69.295	22.383	2.328
2007	70.158	22.768	2.377
2008	71.052	23.471	2.611
2009	72.039	24.323	3.471
2010	73.142	25.288	3.046
2011	74.224	26.422	2.615
2012	75.176	27.021	2.518
2013	76.148	27.960	2.747
2014	77.182	28.772	2.853
2015	78.218	29.652	3.057
2016	79.278	30.523	3.330
2017	80.313	31.616	3.454
2018	81.407	32.244	3.537
2019	82.579	32.523	4.650
2020	83.385	30.849	4.227
2021	84.147	32.742	3.794
2022	84.980	34.316	3.582

Tablo 1 2000 yılından 2022 yılına kadar işsiz, çalışan ve nüfus verilerini göstermektedir. Türkiye’de nüfus ve çalışan sayısının giderek arttığını doğrulamaktadır. İşsiz sayısının ise kriz ve pandemi dönemlerinde arttığını; ekonomik iyileşme döneminde ise azaldığını teyit etmektedir. ⁹

⁸ <https://data.oecd.org/emp/labour-force.htm> , 26.06.2024

⁹ [TÜİK Kurumsal \(tuik.gov.tr\)](https://tuik.gov.tr) , 26.06.2024

1.1.2.1. İşsizlik

İşsizlik, ekonomik bir terim olarak, çalışmak isteyen ancak iş bulamayan bireylerin durumunu ifade eder. Bu durum üretim sürecinde emek faktörünün işsiz kaldığı veya istihdam talebinin işgücü arzını aşmadığı durumlarda ortaya çıkar. Ancak, bu tanımın kapsamı çoğunlukla bireylerin istihdam durumunu tam olarak yansıtmayabilir. İşsizlik kavramını daha iyi anlamak için, iş aramak isteyen ancak iş bulamayan bireylerin yanı sıra, işgücü piyasasına katılmaya istekli ancak çeşitli sebeplerden dolayı iş aramayan veya çalışmak istemeyenleri de dikkate almak önemlidir. Örneğin, bazı durumlarda eğitim almak için çalışmayan öğrenciler, emekliler veya ev işleriyle ilgilenen ev hanımları gibi gruplar, geleneksel anlamda iş arayanlar olarak kabul edilmezler, ancak işgücü piyasasının bir parçasıdır.

Bu nedenle, işsizlik kavramının genişletilmiş bir tanımı, iş aramaya istekli olanları dahil ederek daha kapsamlı bir perspektif sunabilir. İşsizlik oranlarını değerlendirmek ve etkili politikalar geliştirmek için, sadece ekonomik faktörleri değil, aynı zamanda bireylerin işgücü piyasasına katılımını etkileyen sosyal ve demografik unsurları da dikkate almak gerekmektedir. Günümüzde kullanılan işsizlik tanımı ilk kez 1937 yılında ABD’de uygulanan İşsizlik Sayımı araştırmasına dayanmaktadır. İşsizlik, çalışma arzusunda olan bireylerin; çalışma kuvvetine sahip olması ve cari ücret düzeyini kabullenmesine rağmen istihdam edilememesi durumudur.¹⁰

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından işsizlik tanımı, genel kullanımda sıkça karşılaşılan "herhangi bir işte çalışmayan" anlamından daha spesifik ve teknik bir tanım içerir. ILO'nun işsizlik tanımına göre, bir kişinin işsiz kabul edilmesi için aşağıdaki dört koşulu sağlaması gerekmektedir.¹¹

- Bir işte çalışmamak
- Çalışma çağında olmak
- Çalışabilecek durumda olmak
- Aktif şekilde iş aramak

¹⁰ Çoban, **Makro İktisat**, s.86

¹¹ Yalta ve A. Yasemin Yalta, **Modern Makroekonomiye Giriş**, s.100

1.1.2.2. İşsizlik Oranı

İşsizlik oranı (unemployment rate) ya da kısaca U, bir ekonomide işsiz sayılan kişilerin toplam işgücü içindeki oranını gösteren yüzdedir.¹²

$$U = \text{İşsiz sayısı} / \text{İşgücü} \times 100$$

Yüksek işsizlik oranları, ekonominin potansiyelini tam olarak kullanamamasına ve sosyal sorunlara yol açmaktadır. Aynı zamanda, işsizlik oranları, ekonomik büyüme, enflasyon ve diğer makroekonomik faktörlerle yakından ilişkilidir.

Bu nedenle, bir ülkenin işsizlik oranını anlamak ve yönetmek, ekonomik politika yapıcılar için dikkat edilmesi gereken bir unsurdur. İşgücü piyasasının dinamikleri, eğitim düzeyleri, sektörel değişiklikler ve teknolojik gelişmeler gibi birçok faktör işsizlik düzeylerini etkileyebilir. Bu faktörleri değerlendirmek, etkili istihdam politikaları geliştirmek ve işsizliği azaltmak için çaba sarf etmek gerekir. İşsizlik kıt olan kaynakların kullanılmaması anlamına geldiğine göre, bir tür kaynak israfıdır. İşsizlik açık ve gizli diye ikiye ayrılır.¹³

¹² Yalta ve A. Yasemin Yalta, **Modern Makroekonomiye Giriş**, s.101

¹³ Unay, **Makro Ekonomi**, s.348

1.1.2.3. İşsizlik Türleri

1.1.2.4. Açık İşsizlik

Açık işsizlik kavramı, bireylerin çalışma arzusu ve gücü olmasına rağmen, cari ücret seviyelerinde iş bulamamalarını ifade eder. Bu durum, ekonomideki işgücü piyasasında belirli koşullar altında iş arayan, çalışmaya hazır olan ancak iş bulamayan insanları tanımlar. Açık işsizlik, bir ekonomide işgücü arzı ile talebi arasındaki dengesizlik veya uyumsuzluk sonucu ortaya çıkar.

Açık işsizlik, genellikle ekonomik durgunluk, sektörel değişiklikler, teknolojik gelişmeler veya diğer faktörler nedeniyle belirir. İnsanların beceri setleri, talep gören becerilerle uyuşmadığında veya iş bulma sürecinde yaşanan diğer engellerle karşılaşıldığında, açık işsizlik meydana gelir.

1.1.3.1. Geçici (Friksiyonel – Arızı) İşsizlik

Friksiyonel işsizlik iktisadi bir perspektiften ele alındığında ciddi bir sorun olarak görülmez. Friksiyonel işsizlik, bireylerin istihdam durumlarında geçici değişiklikler veya geçişler nedeniyle ortaya çıkan bir tür işsizliktir. İş değişikliği, yeni mezunların iş bulma süreci, kariyer değişimi, coğrafi yer değişikliği gibi faktörler friksiyonel işsizliğe neden olabilir. O zaman, bireyler eski işlerinden ayrılmışlardır ancak yeni bir iş bulma sürecindedirler.

Bu geçiş süreci sırasında yaşanan kısa vadeli işsizlik, friksiyonel işsizliği oluşturur. Gelişmiş ülkelerde veya yüksek eğitim seviyesine sahip topluluklarda daha yaygındır, çünkü bu gruplar çoğunlukla daha fazla iş seçeneğine ve esnekliğe sahiptirler. Ayrıca, iş arama sürelerinin kısalması için iş ve iş arayanlar arasında aracılık yapan kurumlar, iş bulma süreçlerini hızlandırabilir. Bu tür işsizlik, ekonominin normal bir parçası olarak kabul edilir ve tam istihdam durumunda bile meydana gelebilir. Genellikle geçici faktörlerden kaynaklanır ve ekonomik

durgunluklar, mevsimsel değişimler, işletme yeniden yapılandırılmaları, geçici doğa olayları veya işgücü talebindeki geçici düşüşler gibi durumlarla ilişkilidir.

Friksiyonel işsizlik, iş arayanlar ile işverenler arasındaki bilgi eksikliği, işgücü piyasasındaki hareketlilik ve uyumsuzluklar nedeniyle ortaya çıkar. İş arayanlar uygun bir iş bulmaya çalışırken, işverenler de uygun iş gücünü bulmaya çabaladığından bu süreç biraz zaman alacaktır. ¹⁴

Durgunluk dönemlerinde iş arama süreci daha uzun sürer ve başarı şansı azalır. İşçiler, mevcut işlerini koruma konusunda daha temkinli davranır, çünkü işten ayrıldıktan sonra yeni bir iş bulmak daha zordur. ¹⁵

Bu tür işsizlik, yapısal değişikliklere bağlı olarak değil; işgücü piyasasındaki dinamizm nedeniyle ortaya çıkar. İktisat politikası friksiyonel işsizliği azaltmaya yönelik spesifik tedbirler almak yerine genel işgücü piyasası koşullarını iyileştirmeye odaklanır.

1.1.3.2. Yapısal İşsizlik (Bünyevi, Strüktürel)

Yapısal işsizlik, ekonominin bütün sektörlerinde genel bir durgunluk yaşandığı ve işsizlik oranlarının yüksek seviyelerde seyrettiği durumları ortaya koyar. ¹⁶

Yapısal işsizlik, işgücü piyasasındaki talep ve arz dengesizliklerinden kaynaklanır ve işçilerin sahip oldukları beceri ve özelliklerle iş piyasasındaki talep arasındaki uyumsuzluktan meydana gelir. Yapısal işsizlik, ekonomide istihdam edilebilir emek miktarının mevcut kaynaklara göre kısıt olması, üretim kapasitesinin nüfusa göre dar ve sınırlı olması gibi uzun vadeli yapısal faktörlerden kaynaklanan bir işsizlik türüdür. Yapısal işsizliğin özellikle az gelişmiş ülkelerde daha yaygın

¹⁴ Daron Acemoğlu, David Laibson ve John A. List, **Makroekonomi**, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2020, s.207

¹⁵ Kemal Yıldız “İşsizlik Türleri, Her Bir İşsizlik Türünün Toplam İşsizlikteki Payı ve ve Çeşitli Demografik Parametrelerle İlişkisi”, **Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi**, 45, s.5

¹⁶ Orhan Türkay ve Erdoğan Alkin, **İktisada Giriş**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2001, s.163

olduğu ve sermaye yetersizliğinin bir sonucu olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Bu noktada, yapısal işsizlik uzun vadeli ve devamlı bir nitelik taşır. Az gelişmiş ülkelerde sermaye yetersizliği, işgücünün verimliliğini artıracak modern üretim teknolojilerine veya iş alanlarına yeterli yatırımın yapılamamasına neden olur. Özellikle, teknolojik ilerlemelerin ve otomasyonun artması, bazı geleneksel işlerin ortadan kalkmasına ve yeni beceri setlerine ihtiyaç duyulan işlerin oluşmasına yol açmaktadır. Aynı zamanda, demografik değişiklikler (örneğin, nüfusun yaşlanması) ve coğrafi uzaklık gibi faktörler de yapısal işsizliğe katkıda bulunmaktadır.¹⁷

Küçük sanayiden fabrika sanayiine geçiş sürecinde ortaya çıkan yapısal işsizliği, bu sürecin teknolojik değişimle bağlantılı olduğunu vurgulamaktadır. Bu süreç, işgücü piyasasındaki yapısal değişikliklerin ve teknolojik ilerlemelerin istihdam dinamiklerini nasıl şekillendirdiğini göstermektedir. Yapısal işsizlik düşük vasıflı işçiler arasında daha yaygındır çünkü teknolojik ilerlemeler ve ekonominin değişen yapısı genellikle vasıflı işgücü talebine yönelikken, düşük vasıflı işleri etkiler. Yapısal işsizliğin çözümü gerçekten zorlu bir süreçtir. Bu, iş bulmak için yeniden eğitim almak, beceri düzeyini artırmak veya farklı sektörlere geçmek gibi çeşitli çözümleri içerebilir. Ancak bu çözümler hem zaman hem de maliyet açısından pahalıdır.¹⁸

Yeniden eğitim programlarına katılmak veya yeni beceriler öğrenmek, bireylerin günlük yaşamlarını sürdürmelerini ve ailelerini geçindirmelerini zorunlu kılar. Aynı zamanda bu eğitimlere katılmalarını gerektirir. Bu nedenle, yapısal işsizlikle mücadelede sadece bireyleri değil, aynı zamanda hükümetleri, işverenleri ve eğitim kurumlarını da içeren kapsamlı bir yaklaşımı zorunlu kılar. Yapısal işsizliği azaltmanın uzun vadeli çözümü, sermaye faktörünün artırılması ve sürekli yatırımların yapılmasıdır. Sermaye yatırımları, üretim süreçlerini hızlandırmak, işgücünün beceri düzeyini yükseltmek ve yeni iş alanları yaratmak için kullanılabilir. Bu da ekonominin büyümesini destekleyerek yapısal işsizliği azaltacaktır.

¹⁷ Yalta ve A. Yasemin Yalta, **Modern Makroekonomiye Giriş**, s.104

¹⁸ Unay, **Makro Ekonomi**, s.348

1.1.3.3. İradi İşsizlik

"İradi işsizlik" terimi, bireylerin mevcut ücret seviyesi ve çalışma koşullarında memnun olmadıkları, bu nedenle isteyerek iş bulmamayı tercih ettikleri bir süreci ortaya koyar. Ailedeki bir veya birkaç ferdin sosyal güvenceye sahip olması nedeniyle diğer fertlerin çalışma şartlarını bahane ederek çalışmak istememeleri umumen bireysel tercihlere, aileye ve ekonomik koşullara bağlı olarak değişmektedir.¹⁹

İşsizlik yardımı veya sosyal yardımların, çalışmak isteyen bireylerin motivasyonunu azaltabileceği ve bazı kişilerin isteyerek çalışmamayı tercih etmelerine iradi işsizlik denir.²⁰

İradi işsizlik, işçilerin kendi marjinal verimliliklerine karşılık gelen ücrete razı olmamaları ya da iş bulma konusundaki isteksizlikleri olarak tanımlamıştır. Marjinal verimlilik, bir işçinin ek bir birim işgücünün eklenmesiyle sağladığı üretim artışını belirtir. İşçiler mevcut ücret düzeyinde çalışmayı reddederler çünkü bu düzey, onların marjinal verimliliklerine denk gelmemektedir.²¹

Ekonomide iş varken; bireyler, istedikleri ücret düzeyini veya çalışma koşullarını bulamadıkları, belirli beklentilere ulaşamadıkları veya belirli bir sektörde çalışmayı tercih etmedikleri durumlarda işsiz kalır.²²

¹⁹ Zeynel Dinler, **İktisada Giriş**, Ekin Kitapevi, Bursa, 2020, s.534

²⁰ İbrahim Erol ve Ece Demiray Erol, **Makro Ekonomi**, Emek Matbaacılık, Manisa, 2011, s.17

²¹ Süleyman Başterzi, **İşsizlik Sigortası**, Ankara, 1996, s.30

²² Tevfik Pekin, **Makro Ekonomi**, Zeus Kitabevi, İzmir, 2007, s.103, 104

1.1.3.4. Gayri İradi İşsizlik

Gayri iradi işsizlik; işsizliğin bireyin kontrolü dışında, genellikle ekonomik koşullar veya iş piyasası hareketleri gibi dış etkenlerden kaynaklandığı durumlara bağlıdır. Bu, bireyin cari ücrette ve var olan koşullarda çalışmaya hazır olmasına rağmen iş bulamamasına yol açar.

Keynes; gayri iradi işsizliği açıklarken üretim kapasitesinin yetersizliği, konjonktürel dalgalanmalar ve yapısal değişimler gibi faktörlerin etkilerini de göz önünde bulundurmuştur. Ancak, Keynes'in vurgusu sıkça talep yetersizliği üzerinedir.²³

Talep seviyesinin düşmesi, üretilen mal ve hizmetlerin satılamamasına neden olabilir. Talep düşüşü, işletmelerin gelir elde etmekte zorlanmasına ve bu durumda işletmelerin çeşitli kısıtlamalara gitmesine yol açabilir. Bu kısıtlamalar, üretimin durdurulması, işçilerin işten çıkarılması veya işletme ölçeğinin küçültülmesi gibi çeşitli şekillerde ortaya çıkacaktır. O zaman, işverenler, işgücü maliyetlerini azaltma veya üretimi talep düşüşüne uyumlu hale getirme ihtiyacı duyabilirler. Gayri iradi işsizlik, çoğu kez ekonomik dalgalanmalar, finansal krizler veya durgunluk gibi büyük ekonomik etkilerle bağdaşmıştır. Bu durumlar, iş piyasasındaki talep seviyelerini olumsuz yönde etkileyerek işsizlik oranlarını arttırır.

²³ Alpaslan Karabulut, **Türkiye’deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği**, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara, 2007, s.9

1.1.3.5. Mevsimsel İşsizlik

Mevsimsel işsizlik, belirli üretim dönemlerinde veya belirli sektörlerde işgücü talebinin erimesi sonucu ortaya çıkan bir işsizlik türüdür. Bu durum aleusul hava koşulları ve mevsimsel değişikliklerle ilişki içerisindedir. Ancak hizmet ve ürünlere olan talep düşüşü de etkileyebilir. ²⁴

Bu tür işsizlik, belirli sektörlerde ve belirli demografik gruplarda daha fazla görülür. Turizm, inşaat gibi sektörlerdeki işçi değişiminin yüksek olduğu durumlarda ve gençler ile kadınlar gibi belirli demografik gruplarda bu tür işsizlik daha belirgin hale gelmektedir. ²⁵

1.1.3.6. Gizli İşsizlik

Bir ekonomide resmi istatistiklere yansımayan ve genellikle açık işsizlik oranlarına dahil edilmeyen bir tür işsizliği belirtir. Bu durumda, belirli bir sektörde ya da iş alanında çalışan bireyler, işsiz sayılmazlar çünkü resmi olarak bir işleri vardır. Fakat bu kişilerin iş gücü piyasasında etkin bir şekilde yer almadıkları ve üretim sürecine katkıda bulunmadıkları aşikârdır. ²⁶

Gelişmekte olan ülkelerde gizli işsizliğin daha çok kamu sektörü çalışanlarında görülmesinin temel nedeni, rasyonel istihdam politikalarının yerine siyasi istihdam politikalarının uygulanmasıdır. ²⁷

²⁴ Şule Karanfil, **Türkiye’de Eğitimli İşsizler: Nedenleri ve Sonuçları**, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi SBE, Sakarya, 2010, s.16

²⁵ Yıldız “**İşsizlik Türleri, Her Bir İşsizlik Türünün Toplam İşsizlikteki Payı ve ve Çeşitli Demografik Parametrelerle İlişkisi**”, s.13

²⁶ Aziz Köklü, **Makro İktisat**, Say Yayınları, Ankara, 1973, s. 76

²⁷ Metin Toprak ve Osman Demir, “Türk Bankacılık Sektörü Sorunlar, Krizler ve Arayışlar”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 2 Sayı: 2, s.18, 2001.

1.1.3.7. Konjonktürel İşsizlik

Konjonktürel işsizlik, ekonomik döngülerin etkisi altında ortaya çıkan ve ekonominin genel üretim hacmindeki daralmalarla ilişkilendirilen bir işsizlik türüdür. Ekonomik döngüler, büyüme ve daralma aşamalarından oluşan dalgalanmalardır. Bu döngüler sırasında, ekonomide zaman zaman canlılık ve büyüme görülürken, zaman zaman da daralmalar ve resesyonlar meydana gelir. Konjonktürel işsizlik, bu daralma aşamalarında ortaya çıkar. Şirketler talep düşüşüne karşı tepki olarak üretimi azaltabilirler. Bu durumda işletmeler işçi çıkarmak veya işe yeni alım yapmamak gibi önlemler uygulayacaktır.²⁸

Bu nedenle, konjonktürel işsizlik ekonominin genel performansı ile ilişkilidir ve ekonominin durgunluk dönemlerinde daha belirgin hale gelir. Konjonktürel işsizlik, ekonomideki aşırı yatırım ve talep düşüşüyle ortaya çıkan bir durgunluk dönemini işaret eder. Aşırı borçlanma, yatırım patlaması ve spekülasyon sonucunda ortaya çıkar.²⁹

Aşırı Yatırım ve Borçlanma: Girişimciler, gelecekteki büyüme beklentileriyle aşırı yatırım yapabilirler. Bu yatırımlar genellikle kredi ve borçlanma yoluyla finanse edilecektir.

Talep Düşüşü: Talep artışı, başlangıçta yatırımları teşvik eder ancak belirli bir noktadan sonra talep düşüşü başlayacaktır. Bu, piyasada satılmayan fazla mal ve hizmet bulunması anlamına gelir.

Durgunluk ve İşsizlik Artışı: Fazla mal ve hizmetin satılamaması, işletmelerin kârlarını azaltır ve üretimi kısma ihtiyacı doğurur. Bu durumda işsizlik artar, çünkü işletmeler personel sayısını azaltmaya yönelecektir.

İşletmelerin Kârlılığının Azalması: Satışlar düştükçe işletmelerin kârlılığı azalır ve borçlarını ödeyemez hale gelebilirler. Bu da finansal krizlere ve iflaslara yol açacaktır.

²⁸ İlker Parasız, **Makro Ekonomi**, Ezgi Kitapevi, Bursa, 2013, s.258

²⁹ Merih Paya, **Makro İktisat**, Filiz Kitapevi, İstanbul, 2007, s.37

Para Politikası ve Faiz Oranları: Merkez bankaları, durgunluk dönemlerinde faiz oranlarını düşürerek ekonomiyi teşvik etmeye çalışırlar. Ancak, bu politikalar her zaman etkili olmayabilir.

Konjonktürel işsizlik ekonominin genel sağlığına bağlıdır. Ekonomik iyileşme sürecinde işletmeler yeni iş pozisyonları oluşturarak ve üretimlerini artırarak çalışanları geri alabilirler. Bu nedenle, ekonomik durum düzeldikçe işsizlik oranları azalır veya ortadan kalkar.³⁰

Bu tür işsizlik nedenleri; kazançların yatırımlara dönüştürülememesi, ekonomideki durağanlık sonucu üretimin azalması ve stokların artması, üretimin dışa dönük olması, elde edilen gelirin tasarruf aracı olarak kullanılması gibi unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır.³¹

1.1.3.8. Teknolojik İşsizlik

Teknolojik işsizlik, endüstrideki teknolojik gelişmeler sonucunda üretkenlik ve verimliliğin artmasına rağmen, bu gelişmelerin emeğe olan gereksinimi azaltması nedeniyle ortaya çıkan bir durumu belirtir.

Bu zaman zarfında, işçilerin bir kısmı istihdam dışına itilebilir çünkü artan otomasyon, robotik uygulamalar veya diğer teknolojik yenilikler, belirli görevleri daha hızlı ve etkili bir şekilde yerine getirecektir, bu da insan işgücüne olan talebi azaltacaktır.³²

Tarım alanında gerçekleşen modernleşme, genellikle işletme büyüklüklerinin artması, otomasyonun yaygınlaşması ve daha verimli üretim yöntemlerinin benimsenmesi gibi faktörlerle ilişkilidir. Özellikle gelişmiş ülkelerde tarım makineleri, dronlar, sensör teknolojileri ve otomasyon gibi yenilikçi teknolojilerin

³⁰ Ömer Yalçın, **Türkiye'de İşsizlik Sorunu ve İşsizlikle Mücadele'de Uygulanan Politikalar ve Bu Politikaların Genel Değerlendirilmesi: Karabük İli Örneği** Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta, 2014, s.9

³¹ Arif Özsağır, "Küresel İşsizlik Krizi ve İşsizlikle Mücadele Politikaları", **Journal of Social Policy Conferences**, 2000, 43-44

³² Süleyman Başterzi, **İşsizlik Sigortası**, Ankara, 1996, s.16

kullanılması, birçok manuel işin yerini almaktadır. Örneğin, hasat işlemleri, sulama sistemleri veya toprak işleme gibi el emeğiyle yapılan işler, makinelerin devreye girmesiyle daha verimli hale gelmektedir. Geleneksel tarım işçiliğine dayalı istihdamın azalmasına ve bu alanda çalışan insanların teknolojiye ayak uyduramaması durumunda teknolojik işsizlik sorununu ortaya çıkaracaktır.³³

1.1.3.9. Doğal İşsizlik

Doğal işsizlik, bir ekonomide tam istihdam sağlandığında bile mevcut olan işsizlik türüdür. Bu işsizlik, friksiyonel ve yapısal işsizlik unsurlarının bir kombinasyonundan kaynaklanır. Ekonomide uzun vadeli olarak gözlemlenir, ekonominin normal işleyişinin bir parçasıdır ve herhangi bir anlık ekonomik şok veya krizle ilgili değildir. Doğal işsizlik düzeyi ekonomilerde kaçınılmaz bir olgudur. İşsizlik, ekonominin normal işleyişinin bir parçasıdır ve tamamen ortadan kalkması mümkün değildir. Milton Friedman, Monetarist İktisat okulunun önde gelen temsilcilerinden biridir ve doğal işsizlik kavramını geliştirmiştir.

Friedman'a göre, ekonomideki işsizlik iki ana türden kaynaklanır: friksiyonel işsizlik ve yapısal işsizlik. Friedman'a göre, friksiyonel işsizlik ve yapısal işsizlik, ekonominin doğal işsizlik oranını oluşturan unsurlardır. Bu doğal işsizlik oranı, ekonomideki işsizlik miktarının asgari düzeyde olduğu ve tam istihdam durumuna ulaşıldığında bile devam eden bir işsizlik düzeyidir.³⁴

NAIRU, ekonomideki işsizlik düzeyinin belirli bir seviyenin altına düşmesi sürecinde, enflasyonun artmaya başladığı kabul edilen bir kavramdır.³⁵

³³ Özhan Uluatam, **Makro İktisat**, Savaş Yayınları, Ankara, 1998, s.329

³⁴ Musa Ceylan, **Mikro-Makro Ekonomi**, Detay Yayıncılık, Ankara, 2012, s.133,134

³⁵ Parasız, **Makro Ekonomi**, s.259

1.2. İşsizlik ve İstihdam Teorileri

1.2.1. Merkantilist Teori

Merkantilizm, feodal iktisadi düzenin çöküşüyle birlikte ortaya çıkan ve XV. yüzyıldan XVIII. yüzyıla kadar önemli bir etkiye sahip olan bir düşünce akımıdır. Bu ekol, devletin ekonomik gücünü artırmak için dış ticarete büyük önem veren bir politika izlemiştir.³⁶

Ticari Merkantilizm (İngiltere): İngiltere'de ticari merkantilizm, dış ticaretin kontrol edilmesi ve artırılması üzerine odaklanmıştır. Bu dönemde İngiltere, deniz aşırı koloniler edinerek ve ticari ağlarını genişleterek büyümüş, bu da ülkenin ekonomik gücünü artırmıştır.³⁷

Colbertizm (Fransa): Fransa'da Colbertizm, XVII. yüzyılda Jean-Baptiste Colbert'in ekonomi politikalarını uygulamasıyla tanımlanır. Bu politikalar, Fransa'nın ticaret ve sanayi alanlarında güçlenmesini amaçlamıştır. Devletin sanayiye ve ticarete müdahalesi, bu dönemdeki ekonomik politikanın belirgin özelliklerindendir.³⁸

Bulyonizm (İspanya): İspanya'da Bulyonizm, döneminin en güçlü krallığı olan İspanya'nın ekonomik politikalarını ifade eder. Bulyonizm, İspanya'nın altın ve gümüş gibi maden kaynaklarından yararlanarak zenginleşmeyi ve ekonomik gücünü artırmayı hedeflemiştir.

Kameralizm (Almanya): Almanya'da Kameralizm, devletin ekonomik işlerde aktif bir rol almasını savunan bir öğretidir. Bu öğretisi, Alman prensliklerinde ve krallıklarında sıklıkla uygulanmıştır. Devlet, ekonomiyi düzenleme ve kontrol etme konusunda önemli bir rol oynamıştır.

Bu farklı ülkelerdeki merkantilist politikaların ortak özellikleri, devletin ekonomi üzerinde güçlü bir kontrolü ve korumacı ticaret politikalarını içermesidir.

³⁶ Mahfi Eğilmez, **Makro Ekonomi**, Remzi Kitabevi, İstanbul, 2020, s.32, 33

³⁷ <https://avys.omu.edu.tr/storage/app/public/isilalkan/131497/Okullar%20ve%20politikalar1.docx>

³⁸ [Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi » Makale » MERKANTİLİZMİN ORTAYA ÇIKIŞI \(dergipark.org.tr\)](https://dergipark.org.tr/tr/eElektronikSosyalBilimlerDergisi/Makale/MERKANTILIZMINORTAYAÇIKIŞI) , 25.06.2024.

Merkantilist düşüncenin temel odak noktası, devletin ekonomik gücünü korumak ve ulusal zenginliği artırmak üzerinedir. Bu amaç doğrultusunda, ulusal gelirin artırılması ve devlet hazinesinin zenginleştirilmesi için çeşitli politikalar izlenir. Merkantilizme göre, zenginliğin kaynağı değerli madenlere sahip olmaktır. Bu nedenle, bir ülkenin altın ve gümüş rezervlerini artırması ve dış ticarete sürekli fazlalık vermesi önemlidir. Bu hedefe ulaşmak için, dış ticaretin teşvik edilmesi ve dışa bağımlılığın azaltılması amaçlanır. Bu çerçevede, ihracatı artırmak ve ithalatı sınırlamak amacıyla çeşitli ticaret politikaları uygulanmıştır.

1.2.2. Klasik Teori

Klasik İktisat; Merkantilizme tepki olarak ortaya çıkmış ve 18. yüzyılın sonlarına doğru, 1776'da Adam Smith'in "Ulusların Zenginliği" (The Wealth of Nations) adlı eserinin yayımlanması ile ivme kazanmıştır. Adam Smith'in eseri, serbest piyasa ekonomisi, bireysel özgürlük ve kendi kendine düzenlenen bir ekonomik sistemin öne çıkmasını savunmuştur. Smith, ekonominin kendiliğinden düzenlendiğini ve devlet müdahalesinin zararlı olduğunu öne sürmüştür. "Görünmeyen El" kavramıyla, bireylerin kendi çıkarlarını takip ederken, toplumun genel refahına katkıda bulunacaklarına inanmıştır. Klasik İktisat, devletin ekonomiye müdahalesinin minimumda tutulması gerektiğini savunmuş, serbest ticaret, rekabet ve özel mülkiyetin önemini vurgulamıştır.³⁹

Bu düşünce akımı, 19. yüzyıl boyunca liberal ekonomi politikalarının yayılmasına ve birçok ülkenin ekonomik politikalarını bu temelde şekillendirmesine yol açmıştır. Klasik İktisat Ekolü, işsizliği iradi bir tercih olarak değerlendirir. Klasik İktisat düşüncesine göre, çalışmak isteyen bir birey mevcut cari ücret düzeyinde bir iş bulabilir. Bu nedenle, bir kişi işsizse bu durum bireyin tercihi veya beceri düzeyine bağlanır. Klasik Düşünce, emek piyasasındaki arz ve talep faktörlerini ele alır ve reel ücretin, emek arzını etkileyen bir faktör olduğunu savunur.

³⁹ Eğilmez, **Makro Ekonomi**, s.54, 55

Klasik İktisadi Teori, emek talebinin, işverenlerin maliyetleri üzerinde önemli bir etkisi olduğunu öne sürer. Reel ücretin yükselmesi, işverenlerin maliyetlerini arttırdığından; işverenlerin daha az işgücü istihdam etmelerine neden olacaktır. Bu durumda, emek talebi ile reel ücret arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır.⁴⁰

Bu düşünce akımı, daha sonra Jean-Baptiste Say, David Ricardo, William N. Senior, Thomas Malthus ve John Stuart Mill gibi düşünürlerin katkılarıyla daha da gelişmiştir. Say'ın "Üretim Faktörlerinin Genel Teorisi" ve Ricardo'nun "Politik Ekonomi ve Vergiler" gibi eserleri, Klasik İktisat Teorisinin evrimine katkıda bulunmuştur.⁴¹

Uzun Dönem Analiz: Klasik makro iktisat teorisinde, ekonomik analizde uzun dönem esas alınır. Bu yaklaşım, ekonomik değişkenlerin uzun dönemde dengede olduğunu ve ekonomik sistemin uzun vadede belirli bir istikrar seviyesine ulaşabileceğini esas alır.⁴²

Tam İstihdam Dengesi: Klasik iktisat teorisine göre, ekonomi daima ve kendiliğinden tam istihdam seviyesinde dengededir. Kaynakların tam olarak kullanılmadığı durumların uzun dönemde sürdürülemez olduğu belirtilir.

Rasyonel Davranış: Firmalar ve tüketicilerin rasyonel, yani akılcı davrandıkları varsayımı, Klasik İktisat Teorisinin bir diğer önemli unsuru olarak kabul edilir. Bu varsayım, insanların kendi çıkarlarını en üst düzeyde karşılamak için bilgiye dayalı ve tutarlı kararlar aldığını öne sürer.

Tam Rekabet Şartları: Mal piyasası, işgücü piyasası ve ödünç verilebilir fon piyasası gibi bütün piyasaların tam rekabet şartlarına sahip olduğu varsayımı, klasik iktisat teorisinin temel bir özelliğidir. Bu varsayım, piyasalarda çok sayıda alıcı ve

⁴⁰ Sadun Aren, **İstihdam, Para ve İktisadi Politika**, Savaş Yayınevi, Ankara, 1987, s.14

⁴¹ [CLSCAL.doc \(psu.edu\)](https://www.clscal.doc.psu.edu) , 25.06.2024

⁴² Ersan Bocutoğlu, **Karşılaştırmalı Makro İktisat**, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Ankara, 2021, s.4

satıcının bulunduğunu, serbest giriş ve çıkışın mümkün olduğunu, ürünlerin homojen olduğunu ve fiyatların serbestçe belirlendiği durumu ortaya koymaktadır. ⁴³

1.2.3. Mahreçler Yasası

Mahreçler Yasası veya "Say Yasası", Fransız iktisatçı Jean-Baptiste Say tarafından ortaya atılmış bir ekonomi ilkesidir. Say Yasası, "Her arz kendi talebini yaratır" ilkesine dayanmaktadır. Jean-Baptiste Say, bu ilkeyi "A Treatise on Political Economy" (İktisadi İnceleme) adlı eserinde 1803 yılında ortaya koymuştur. ⁴⁴

Say, üretim sürecinin talebi doğal olarak beraberinde getireceğini savunmuş ve bu nedenle ekonomide genel bir talep eksikliği olmayacağını öne sürmüştür. Klasik ekonomi düşüncesinde, Say Yasası'na dayanarak yapılan her üretimin bir tüketimle sonuçlanacağı öne sürülmektedir. Bu anlayışa göre, üretim sürecinde yer alan işçiler ve diğer faktörler gelir elde eder ve bu gelirle mal ve hizmetler satın alarak tüketim gerçekleştirirler. İşgücü, sahip olduğu emeği belirli bir kazanç sağlamak amacıyla piyasaya arz eder.

İşgücünün, işgücü piyasasında sunduğu emeğin karşılığında belirli bir ücret talep etmesi beklenir. Bu ücret, işgücünün sağladığı emeğin değerine, talep ve arz koşullarına, işgücünün niteliğine ve talep edilen işin özelliklerine bağlı olarak değişebilir. İşgücünün elde ettiği gelir, üretilen çıktılarını satın almak için kullanılır.

1.2.4. Klasik Faiz Teorisi

Klasik iktisatçılar tasarrufların reel faiz oranının artan bir fonksiyonu olduğunu ve tüketim harcamalarının ise reel faiz oranının azalan bir fonksiyonu olduğunu savunurlar. Bu nedenle, reel faiz oranı yükseldiğinde tüketim harcamalarının azalacağı ve tasarrufların artacağı öngörülür. Bu argüman, klasik iktisat teorisinde yer alan tüketim ve tasarrufun gelir ve faiz oranlarına duyarlılığını

⁴³ Bocutoğlu, **Karşılaştırmalı Makro İktisat**, s.5

⁴⁴ Bocutoğlu, **Karşılaştırmalı Makro İktisat**, s.18

açıklamaktadır. Yüksek reel faiz oranları, bireylerin mevcut tüketimlerini azaltmalarına ve daha fazla tasarruf etmelerine neden olur. Bunun nedeni, yüksek faiz oranlarının gelecekte daha yüksek getiriler elde etme fırsatını artırması ve bireyleri daha fazla birikim yapmaya teşvik etmesidir.⁴⁵

Yani, reel faiz oranı yükseldiğinde, bireylerin borçlanma maliyeti artar ve daha az tüketim yapmaya yönelirler. Klasik iktisat teorisine göre, yatırımların reel faiz oranının azalan bir fonksiyonu olduğu varsayılır. Bu nedenle, reel faiz oranı artarsa, yatırım harcamalarının azalacağı öngörülür.⁴⁶

Yatırım harcamalarının reel faiz oranına duyarlılığı, yatırım projelerinin maliyeti üzerindeki etkisiyle ilgilidir. Yüksek reel faiz oranları, yatırım yapmanın maliyetini artırır. Çünkü işletmeler, yatırım yapabilmek için borçlanma yoluna giderler ve bu borçlanmanın maliyeti reel faiz oranı ile belirlenir. Dolayısıyla, yüksek faiz oranları, işletmelerin yatırım yapma maliyetini artırır ve bu da yatırım harcamalarını azaltır.⁴⁷

1.2.5. Paranın Miktar Teorisi

Paranın Miktar Teorisi, David Hume'un 1752'de yazdığı "Para Hakkında" adlı eseriyle ortaya atılmış ve Klasik Makro Teorinin temel taşlarından birisi olmuştur.⁴⁸

Klasik makro iktisat teorisine göre para, uzun dönemde nötr veya yansızdır. Bu, para arzındaki artışların fiyatlar ve reel ekonomik değişkenler üzerinde uzun vadeli etkilerinin sınırlı olduğunu gösterir. Klasik teoriye göre, ekonomi uzun dönemde tam istihdam seviyesine ulaşır ve üretkenlik artışları ekonomik büyümeyi sağlar. Dolayısıyla, para miktarındaki değişikliklerin, ekonominin yapısal özellikleri ve üretkenlik seviyesi gibi temel faktörler tarafından belirlenen reel değişkenler üzerinde uzun vadeli etkileri yoktur. Para Miktar Teorisi (Quantity Theory of

⁴⁵ Ahmet Çakmak, John Sloman, **Makro İktisat Economics**, , Bilim Teknik Yayınevi, İstanbul, 2004 s.108

⁴⁶ Bocutoğlu, **Karşılaştırmalı Makro İktisat**, s.20

⁴⁷ H. Özyurt, **Para Teorisi ve Politikası (KTÜ)** : 185, 25.06.2024

⁴⁸ Bocutoğlu, **Karşılaştırmalı Makro İktisat**, s.25

Money)), ekonomide para miktarı ile fiyat seviyesi arasındaki ilişkiyi açıklamak için kullanılan bir teoridir. Bu teori, genellikle " $MV = PQ$ " formülüyle ifade edilir. Bu formülde: M para arzını, V para hızını (bir birim para birimi başına gerçekleştirilen ortalama işlem sayısını), P fiyat seviyesini, Q ise mal ve hizmetlerin miktarını temsil eder. Para miktarı (M) ve para hızı (V) sabit kabul edildiğinde, bu teoriye göre para miktarındaki artış fiyat seviyesinde bir artışa yol açacaktır (P).⁴⁹

Aynı şekilde, para miktarındaki azalma fiyat seviyesinde bir düşüşe neden olacaktır. Klasik makro iktisat teorisindeki "klasik dikotomi ilkesi", nominal ve reel değişkenler arasında ayırım yapılmasını sağlar.⁵⁰

Bu ilkeye göre, nominal değişkenler (para miktarı, fiyatlar, nominal gelir vb.) ile reel değişkenler (ürün miktarı, üretkenlik, istihdam vb.) arasında net bir ayırım bulunur ve bunlar birbirinden bağımsızdır. Klasik dikotomi ilkesine göre, para miktarındaki değişiklikler sadece nominal değişkenler üzerinde etki yapar. Reel değişkenler ise, gerçek ekonomik faaliyetleri ve kaynak dağılımını temsil eder. Bu nedenle, para miktarındaki değişiklikler, klasik modelde reel değişkenlerin belirlenmesinde kullanılmaz. Klasik iktisatçılar, uzun dönemde para politikasının reel değişkenler üzerinde kalıcı etkilere sahip olmadığını öne sürerler.

1.2.6. Neoklasik Teori

Rasyonel Tercihler: Neoklasik ekonomi, insanların davranışlarının temelde rasyonel olduğunu varsayar. Bu, insanların kendi çıkarlarını en iyi şekilde gözetmek için bilinçli ve mantıklı tercihler yaptıkları anlamına gelir. İnsanların tercihleri genellikle bir değer ölçüsüyle ifade edilebilir ve bu tercihler, belirli bir sonuca ulaşmaya yöneliktir.⁵¹

Kar Maksimizasyonu: Neoklasik ekonomi, bireylerin ve firmaların kendi çıkarlarını maksimize etmeye yönelik olduklarını varsayar. Bireyler kendi tatminlerini artırmaya, firmalar ise kârlarını maksimize etmeye çalışırlar. Bu,

⁴⁹ [Enflasyon ile Faiz İlişkisini Anlama Rehberi \(mahfiegilmez.com\)](https://mahfiegilmez.com) , 25.06.2024

⁵⁰ Bocutoğlu, **Karşılaştırmalı Makro İktisat**, s.24

⁵¹ Eğilmez, **Makro Ekonomi**, s.68, 69

ekonomik aktörlerin kararlarını verirken ekonomik açıdan rasyonel olduklarını ve kendi çıkarlarını en üst düzeye çıkarmayı hedeflediklerini gösterir.⁵²

Serbest Hareket: Neoklasik teori, ekonomik aktörlerin tam ve yaygın bilgiye erişebildiklerini ve bu bilgi doğrultusunda serbestçe hareket edebildiklerini varsayar. Bu, piyasalarda fiyatların etkili bir şekilde oluşabileceği ve kaynakların etkin bir şekilde dağıtılabileceği anlamına gelir. Serbest rekabet ve serbest piyasa koşulları altında, piyasadaki fiyatlar ve kaynak dağılımı optimum bir denge noktasına ulaşır.⁵³

Neoklasik teorisi, bu temel kabuller doğrultusunda piyasaların ve ekonomik faaliyetlerin işleyişini açıklamaya çalışmıştır. Bireylerin ve firmaların kararlarını verirken rasyonel oldukları, kendi çıkarlarını maksimize etmeye çalıştıkları ve serbestçe hareket edebildikleri varsayımları, ekonominin işleyişini anlamak için temel bir çerçeve sunar. Bu çerçeve, piyasaların dengede olduğu ve toplumun refahının maksimize olduğu bir sonuca varılacağını öngörür.

1.2.7. Keynesyen Teori

John Maynard Keynes'in "The General Theory of Employment, Interest and Money" (İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi) adlı eseri, 1936 yılında yayımlandı ve ekonomi literatüründe önemli bir dönüm noktası olarak kabul edildi.⁵⁴

1930'larda yaşanan Büyük Buhran olarak adlandırılan dönem, dünya genelinde ekonomik krizin en derin ve etkili olduğu zamanlardan biriydi. 1929'daki Wall Street Çöküşü, küresel bir ekonomik buhrana yol açtı ve pek çok sanayileşmiş ülkeyi etkiledi. Bu dönemde işsizlik oranları rekor düzeylere ulaştı ve ekonomiler ciddi bir daralma yaşadı. Büyük Buhran, birçok ülkede banka iflaslarını, üretimde büyük düşüşleri ve büyük ekonomik belirsizliği tetikledi. Keynes, Klasik iktisadi düşünceye karşı çıkarak, piyasa mekanizmalarının kendiliğinden tam istihdam

⁵² Birol Erkan, "ANA AKIM (ORTODOKS-NEOKLASİK) İKTİSAT ÖĞRETİSİ ELEŞTİRİSİ: HETEREDOKS YAKLAŞIM İHTİYACI". *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 8(14), 2016, s.25-40.

⁵³ [Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi » Makale » NEO-KLASİK İKTİSAT ve NEO-KLASİK SENTEZ \(dergipark.org.tr\)](http://dergipark.org.tr) , Erişim: 25.06.2024

⁵⁴ Eğilmez, *Makro Ekonomi*, s.148, 149

düzeyine ulaşamayacağını ve bu nedenle devletin ekonomiye müdahalesinin gerekliliğini savunur. Klasik iktisadi düşünceye göre, piyasalar kendiliğinden dengede olacak ve her arz kendi talebini yaratacaktır. Ancak, Keynes'e göre, ekonomik krizler ve durgunluklar bu ideal durumu engeller. Keynes, talebin üretim miktarını belirleyici bir faktör olduğunu savunur ve eksik talep durumlarında devletin kamu harcamaları ve para politikası gibi araçlarla ekonomiyi canlandırması gerektiğini öne sürer.⁵⁵

Keynes'in çözümlemesi eksik istihdam çözümlemesidir. Dengenin oluşması üretim miktarındaki değişimlere bağlıdır. Keynes'in ekonomik analizlerinde işsizlik, temel bir odak noktası olmuştur ve toplam talep üzerinden yaklaşmıştır. Keynes'e göre, işsizlik ekonomideki en önemli sorunlardan biridir ve bu sorunun çözümü için toplam talep düzeyini artırmak elzemdir.⁵⁶

Efektif talep, bir toplumda fiilen harcanmış olan mal ve hizmetler için kullanılan para miktarını ifade eder. Bu, bireylerin, işletmelerin ve hükümetin gerçekten harcadığı miktardır. Dolayısıyla, efektif talep, bir ekonomide gerçekleşen harcamaların toplamını gösterir. Keynes'in ekonomik analizlerinde, fiyatların ve ücretlerin tamamen esnek olmadığı ve özellikle aşağıya doğru katı (yapışkan) olduğu fikri önemli bir yer tutar. Keynes'e göre, özellikle işçi sendikalarının gücü ve asgari ücret düzenlemeleri gibi faktörler nedeniyle, ekonomide talep azalışıyla karşılaşıldığında nominal ücretlerin belirli bir düzeyin altına düşmeyeceği öne sürülür.⁵⁷

Piyasa mekanizmaları çeşitli aksaklıklar ve belirsizliklerle karşı karşıyadır ve bu da ekonomiyi tam istihdam düzeyine otomatik olarak yönlendirmez. Keynes'in düşünceleri 1930'lardaki ekonomik krizle birlikte prestij kazandı. İkinci Dünya Savaşı sırasında, savaş ekonomisi nedeniyle işsizliğin azalması ve tam istihdamın

⁵⁵ Çoban, **Makro İktisat**, s.16

⁵⁶ Mehmet Tomanbay, **İktisat Okulları ve Ünlü İktisatçılar**, İmge Kitapevi, Ankara, 2020, s.74

⁵⁷ E. K. Hunt ve Mark Lautzenheiser, **İktisadi Düşünce Tarihi**, Siyasal Kitapevi, Ankara, 2022, s.586, 587

sağlanması için devletin ekonomiye müdahalesi gerektiğine dair Keynesyen fikirlerin etkinliği daha da arttı.⁵⁸

1.2.8. Monetarist Teori

1940'lı yıllar Keynesyen iktisadın "altın yılları" olarak kabul edilir. II. Dünya Savaşı sonrası dönemde, birçok sanayileşmiş ülke Keynesyen politikaları benimseyerek ekonomik büyümeyi ve istihdamı artırmayı başardı. Keynesyen politikalar, devlet harcamalarının artırılması, vergi indirimleri ve kamu yatırımlarının teşvik edilmesi gibi önlemleri içeriyordu. Ancak, 1960'lı yılların ortalarından itibaren, birçok sanayileşmiş ülkede işsizlik oranları yükselmeye başladı ve aynı zamanda enflasyonun hızı arttı. Bu durum, stagflasyon olarak adlandırılan bir ekonomik sorunu ortaya çıkardı. Stagflasyon, ekonomik durgunluk ve yüksek enflasyonun aynı anda meydana gelmesi durumunu ifade etmektedir. Bu sorun, Keynesyen politikaların etkinliğini sorgulamaya ve alternatif ekonomik teorilerin arayışına yol açmıştır.⁵⁹

Monetarist teori, Keynesyen iktisadın etkilerinin azaldığı ve ekonomik sorunların arttığı dönemlerde önem kazandı. Milton Friedman, Chicago Ekonomi Okulu'ndan bir iktisatçı olarak, monetarizmin öncülerinden biri olarak kabul edilir. Milton Friedman, "Paranın Miktar Teorisi Üzerine Çalışmalar" (Studies in the Quantity Theory of Money) adlı kitabında monetarizmin temel ilkelerini ortaya koymuştur. Bu çalışması, 1976 yılında yayınlanmıştır. Monetarizm, ekonomik dengenin ve büyümenin temelini parasal değişkenlere yani para arzı ve para talebine dayandırır. Friedman'a göre, enflasyonun temel nedeni para arzının aşırı artmasıdır ve enflasyonla mücadelede para arzının sıkı bir şekilde kontrol edilmesi gerekmektedir.⁶⁰

Monetarist politika, para arzını belirli bir oranda arttırmak suretiyle ekonomik istikrarı sağlamayı amaçlar. Friedman, paranın reel ekonomi üzerindeki etkilerinin

⁵⁸ Yalta ve A. Yasemin Yalta, **Modern Makroekonomiye Giriş**, s.481

⁵⁹ Eğilmez, **Makro Ekonomi**, s.183, 184

⁶⁰ Unay, **Makro Ekonomi**, s.150

önemine vurgu yaparak, para politikasının ekonomik dengenin anahtarı olduğunu savunmuştur. Ona göre, para politikası öncelikli olarak enflasyonu kontrol altına almak için kullanılmalıdır.⁶¹

Monetaristler, ekonomideki işsizliği genellikle iki türlü ele alırlar: yapısal ve geçici işsizlik. Monetarist görüşe göre, ekonomideki işsizlik, yapısal ve geçici dalgalanmaların sonucu olarak ortaya çıkar. Monetaristler geçici işsizliği iradi olarak değerlendirirler. Monetarist politikaların benimsenmesiyle birlikte, serbest piyasa ekonomisi ve piyasa güçlerinin rolü yeniden vurgulanmıştır. Devlet müdahalesinin azaltılması, regülasyonların gevşetilmesi ve piyasa mekanizmalarının daha fazla önem kazanması, monetarizmin etkisi altında gerçekleşen değişikliklerdir. Bu dönemde, özellikle 1970'lerde stagflasyon gibi sorunlarla mücadele eden ülkeler, Keynesyen politikalardan uzaklaşarak monetarist politikalara yöneldiler. Monetarizm, özellikle ABD ve Birleşik Krallık gibi ülkelerde etkili oldu ve ekonomi politikalarının şekillenmesinde belirleyici bir rol oynadı.

1.2.9. Yeni Klasik Teori

Makro iktisadi teorilerden bir diğeri ise Rasyonel Beklentiler Hipotezi (RBH) esas alınarak geliştirilen Yeni Klasik Teori'dir. 1970'li yıllarda ortaya atılan ve orijini Klasik İktisat Teorisine dayanan bu teorinin öncüleri, Robert Lucas, Thomas Sargent ve Robert Barro'dur.⁶²

Rasyonel Beklentiler Hipotezi (RBH) çerçevesinde, hükümetlerin alacakları kararların ekonomik aktörler tarafından önceden tahmin edilmesi ve bu kararların sonuçlarının anlaşılması önemlidir. İktisadi karar birimleri, yani hane halkı ve firmalar, kendilerini olumsuz yönde etkileyebilecek politikaları ne kadar önceden tahmin ederlerse, bu politikaların etkilerini de o kadar iyi yönetebilirler. Rasyonel Beklentiler Hipotezinin (RBH) önemli bileşenlerini şu şekilde sıralamak mümkündür:

⁶¹ Yüksel Bilgili Bayraktar, **Karşılaştırmalı İktisat Okulları**, 4T Yayınevi, İstanbul, 2021, s.237

⁶² Eğilmez, **Makro Ekonomi**, s.211

İktisadi karar birimleri piyasa hakkında yeterli bilgiye sahiptirler: ⁶³ RBH'ye göre, ekonomik aktörler (hane halkı, firmalar, yatırımcılar) piyasa koşulları, ekonomik veriler ve gelecekteki ekonomik değişimler hakkında yeterli bilgiye sahip olabilirler. Bu, ekonomik aktörlerin rasyonel beklentilere dayalı olarak kararlarını verme yeteneklerini vurgular.

Fiyatlar ve ücretler esnektir: RBH, fiyatların ve ücretlerin arz ve talep koşullarına göre serbestçe ayarlanabileceğini varsayar. Bu esneklik, piyasaların dengede olmasını ve ekonomik değişikliklere hızlı bir şekilde uyum sağlanmasını sağlar.

Uzun dönemde para yansızdır: RBH'ye göre, uzun dönemde para miktarındaki değişikliklerin gerçek ekonomik değişkenler üzerinde sürdürülebilir etkisi olmaz. Bu, uzun dönemde para politikasının reel ekonomik değişkenleri (örneğin, işsizlik oranı veya gayri safi milli hasıla) etkilemeyeceği varsayımını içerir.

İktisadi karar birimleri rasyonel beklentilere sahiptirler ve sürekli olarak aynı hatayı tekrarlamazlar: RBH, ekonomik aktörlerin gelecekteki ekonomik değişimleri tahmin etme konusunda rasyonel olduklarını ve sürekli olarak aynı hataları yapmayacaklarını varsayar.

Bu, ekonomik aktörlerin geçmiş verilere dayanarak doğru beklentiler oluşturduğunu ve bu beklentilere dayanarak rasyonel kararlar aldıklarını belirtmektedir. ⁶⁴

⁶³ [irrasyonel Beklentiler Teorisi \(mahfiegilmez.com\)](http://irrasyonelbeklentiler.teorisi(mahfiegilmez.com)) , 25.06.2024

⁶⁴ Unay, **Makro Ekonomi**, s.19

1.2.10. Post Keynesyen Teori

Muhafazakâr görüş ya da neoklasik düşünce birkaç yoldan ilerleyerek iktisadi düşüncede egemen olmak isterken, Keynes yolunu izleyenler (Post-Keynesyenler) harekete geçmiştir. Harrod, Kalecki, Davidson ve Galbraith gibi isimler, Post-Keynesyen ekonominin önde gelen temsilcileridir.

Yatırımın Önemi: Post-Keynesyen ekonomi, ekonomik faaliyetlerde yatırımın merkezi bir rol oynadığını vurgular. Keynes'e göre, yatırım harcamaları, ekonomik büyüme ve istihdam üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir. Bu nedenle, yatırım harcamalarının istikrarsızlıkları açıklamak için temel bir değişken olduğunu savunurlar.⁶⁵

Piyasa Çeşitleri: Post-Keynesyen ekonomi, piyasaları tam rekabet ve oligopolistik piyasalar olmak üzere iki temel kategoriye ayırır. Bu piyasaların farklı özellikleri ve işleyiş biçimleri olduğu düşünülür ve ekonomik politikaların etkileri bu farklılık göz önünde bulundurularak analiz edilir.

Kurumsal Çerçeve ve Sosyal Davranışlar: Ekonomik olayların mekanik bir teori ile açıklanamayacağını savunulmaktadır. Bunun yerine, kurumsal çerçeve ve sosyal davranışların önemli olduğunu vurgulanır. Bu bağlamda, ekonominin sosyal, politik ve kurumsal faktörlerle etkilendiğini ve bu faktörlerin ekonomik sonuçları belirlediğini belirtir.⁶⁶

Tümevarım Yöntemi: Bu, belirli gözlemlerden veya verilerden başlayarak genel bir teori veya model oluşturmayı ifade eder. Keynesyenler, ekonomik olguları anlamak için tarihsel ve gözleme dayalı yaklaşımları benimserler.

⁶⁵ [post_keynesyen.pdf\(efilyayinevi.com\)](https://post_keynesyen.pdf(efilyayinevi.com)) , Erişim: 25.06.2024

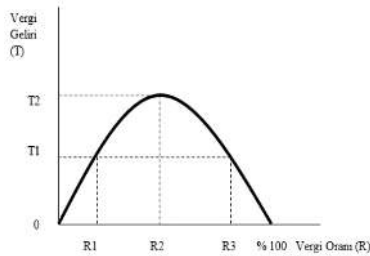
⁶⁶ Ethem Esen, & Kemal Yıldırım, Post Keynesyen Ekonominin Metodolojik Temelleri. Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 7(1), 2020, s.147-160.

1.2.11. Arz Yanlı Teori

1980'de ABD'de Ronald Reagan'ın başkan seçilmesiyle, Reaganomics olarak da bilinen bir ekonomik politika dönemi başladı. Reaganomics, temel olarak arz yanlı ekonomi politikalarını benimsemiştir. Bu politikaların odak noktası, vergi indirimleri ve kamu harcamalarının kısılması gibi arz faktörlerini güçlendirmeye odaklanmaktaydı. Reaganomics döneminde, devletin iktisadi faaliyetlerini disipline etmek amacıyla özellikle para politikaları kullanılmıştır. Bu politikaların bir parçası olarak, Merkez Bankaları aracılığıyla karşılıksız para basılmasının önlenmesidir. Karşılıksız para basılması, enflasyonu artırıcı etkiye sahiptir ve ekonomik istikrarsızlığa yol açabilirdi. Bu nedenle, Reagan döneminde, para arzının kontrollü bir şekilde yönetilmesi ve Merkez Bankası'nın para basma yetkisinin disipline edilmesi önemli bir hedef olarak belirlenmiştir.⁶⁷

Arthur Laffer'in ekonomik görüşleri ve önerileri, Reaganomics politikalarının oluşturulmasında etkili oldu ve vergi politikalarının şekillenmesinde önemli bir rol oynadı. Laffer'in adıyla anılan "Laffer Eğrisi", vergi oranları ile vergi gelirleri arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışır. Laffer'e göre, vergi oranları çok yüksek olduğunda vergi gelirleri azalabilir çünkü yüksek vergi oranları insanların çalışma ve yatırım yapma isteğini azaltacaktır. Vergi oranlarındaki bir indirimin ivedi olarak yatırımcıları teşvik edeceği, böylelikle toplam arzın artacağı, toplam arzdaki artışa bağlı olarak vergi gelirinin artacağı ifade edilmekteydi. Ayrıca üretime bağlı yeni istihdam alanları yaratarak işsizliğin azalmasına, diğer taraftan da fiyatlar genel düzeyinin yani enflasyonun düşmesine olanak sağlayacaktır.⁶⁸

Şekil 1: Laffer Eğrisi⁶⁹



⁶⁷ Unay, **Makro Ekonomi**, s.20

⁶⁸ Parasız, **Makro Ekonomi**, s. 353

⁶⁹ [Arz Yönlü Ekonomi ve Laffer Eğrisi \(mahfiegilmez.com\)](http://mahfiegilmez.com) , 23.04.2024

1.3. Genç İşsizlik

1.3.1. Genç Kavramı

Gençlik, yaşamın önemli bir dönemidir çünkü bireyin kimlik oluşumu, değerlerini ve inançlarını şekillendirdiği bir süreçtir. Bu dönemde, gençler fiziksel olarak büyürken aynı zamanda sosyal ilişkilerde, eğitimde ve kariyer seçimlerinde önemli kararlar alırlar. Farklı ülkeler ve uluslararası kuruluşlar gençlik ve çocukluk kavramlarını tanımlarken farklı yaklaşımlar benimserler.

Avrupa Birliği'nin 94/33 sayılı Direktifi⁷⁰ ve Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi⁷¹ gibi belgelerde, çocukluk ve gençlik kavramları belirli yaş aralıklarıyla ilişkilendirilmiştir. Avrupa Birliği'nin 94/33 sayılı Direktifine göre, 18 yaşın altındaki bireyler genç olarak kabul edilirken, 15 yaşın altındakiler çocuk ve 15 ile 18 yaş arasındakiler ergen olarak tanımlanmıştır.

1.3.2. Genç İşgücü

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Birleşmiş Milletler gibi uluslararası kuruluşlar gençlik dönemini genellikle 15 ile 24 yaş arasındaki yaş grubu olarak kabul etmektedir. Aynı şekilde, Türkiye'de İş Kanunu'nun 71. maddesi uyarınca on beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaklanmıştır.⁷² Genç işgücü kavramı, 15 ile 24 yaş arasında bulunan ve bir iş sözleşmesine dayalı olarak ücret karşılığında çalışan kişileri tanımlar. Bu yaş grubu, çoğu kez eğitimlerini tamamlamış veya tamamlamak üzere olan ve işgücüne katılmak isteyen bireyleri kapsar. Çocuk ve genç işgücünün ayırımına ait yaklaşımlar, ikili bir yapıyı meydana getirmektedir. Yasal olarak belirlenen asgari çalışma yaşı altında olan bireyler çocuk işgücü olarak kabul edilir ve ülkelerin yasalarıyla belirlenen bir yaş sınırıdır. Örneğin, bir ülkede asgari çalışma yaşı 15 yaş olarak belirlenmişse, 14 yaşındaki bir

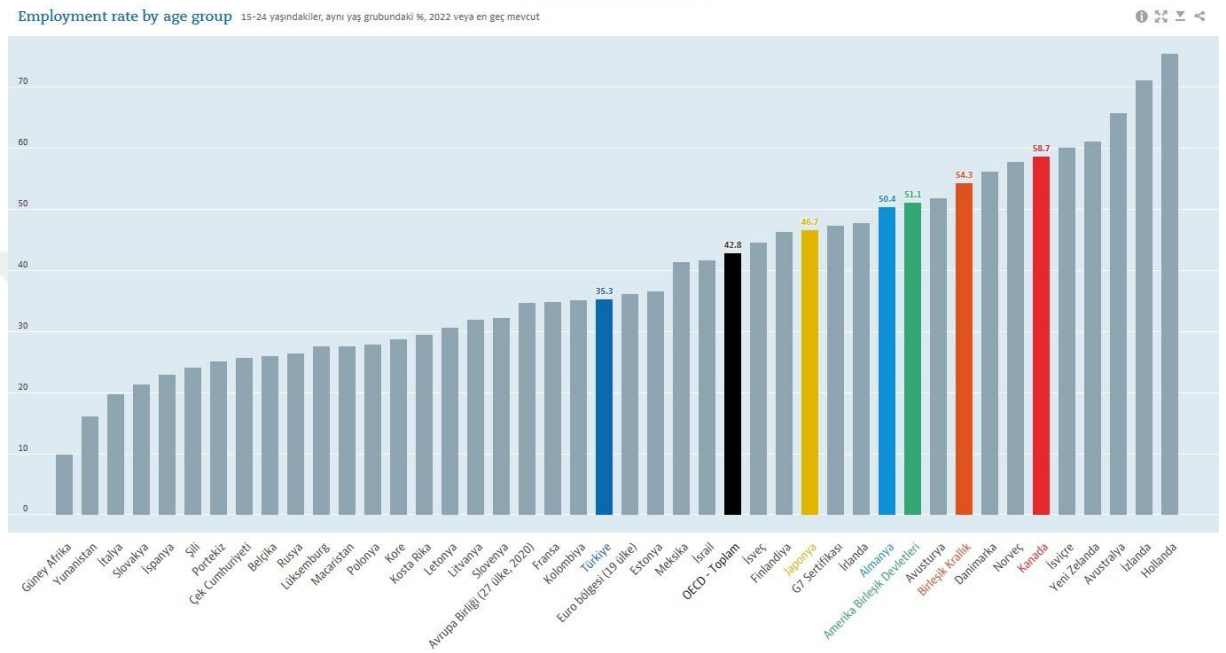
⁷⁰ [Directive 94/33/EC - young workers | Safety and health at work EU-OSHA \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32004L0033) , 26.06.2024

⁷¹ [Convention on the Rights of the Child | OHCHR](https://www.unhcr.org/refugees/article/48c94d62/convention-on-the-rights-of-the-child/) , 19.06.2024

⁷² <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857-20140910.pdf> , 26.06.2024

birey çocuk işçi olarak kabul edilir. Asgari çalışma yaşı ile rüşt yaşı arasında kalan ve yasal olarak çalışma yaşına ulaşmış olan bireyler ise genç işgücü olarak kabul edilir. Bu grup ergenlik döneminden genç yetişkinliğe kadar olan yaş aralığını kapsar. Rüşt yaşı, yasal olarak yetişkin sayılan yaş sınırını temsil eder.

Şekil 2: Dünyada 15-24 Yaş Gençlerin İşgücüne Katılım Oranları⁷³



Şekil 2: OECD toplamı %42,8 seviyesinde görülürken, Türkiye’de Gençlerin İşgücüne Katılım Oranı %35,3 ile OECD toplamının altında kalmaktadır.

1.3.3. Genç İşsizliğinin Ortaya Çıkışı

Sanayi Devrimi, 18. ve 19. yüzyıllarda Avrupa’da ve dünya genelinde önemli bir dönüşümü işaret etti. Bu dönemde tarım toplumlarından sanayileşmiş ekonomilere geçiş yaşandı ve bu süreç genç işsizliği üzerinde büyük etkiler yarattı. Sanayi Devrimi ile fabrikalarda ve endüstriyel işletmelerde çalışma fırsatları arttı. Ancak, bu süreçte tarım alanında çalışan birçok genç işçi, yeni endüstriyel işletmelere geçemediği için işsizlikle karşı karşıya kaldı. Bu durum özellikle şehirlerde yaşayan gençler arasında ciddi bir işsizlik sorununu ortaya çıkardı. Genç

⁷³ [İstihdam - Yaş grubuna göre istihdam oranı - OECD Verileri](#) , 23.04.2024

işsizliğin Avrupa'da ve dünya genelindeki en belirgin artışı 1929 Büyük Dünya Bunalımı ile yaşandı. Büyük Buhran olarak da bilinen bu dönemde, dünya ekonomisi ciddi bir çöküş yaşadı ve işsizlik oranları rekor seviyelere yükseldi.

1.3.4. Genç İşsizliğin Nedenleri

II. Dünya Savaşı sonrası dönem, birçok ülkede doğum oranlarının arttığı ve nüfusun hızla yayıldığı bir zamandır. Savaş sırasında askerlerin ve savaşın yarattığı belirsizlik nedeniyle doğum oranları düşmüş olsa da savaşın sona ermesiyle birlikte birçok ülkede doğum oranları yeniden yükselmiştir. Bu dönem, savaş sonrası "bebek patlaması" olarak da bilinir. II. Dünya Savaşı sonrası dönemdeki doğum oranlarının artışı ve nüfus artış hızı kontrol politikalarının etkisi, genç işgücü arzının genç işgücü talebinden daha fazla olmasına ve dolayısıyla genç işsizliğin artmasına sebebiyet vermiştir.⁷⁴

Genç işsizliğin ortaya çıkmasında küreselleşme, bilgi ve iletişim çağının getirdiği değişimler ve işgücü piyasasının kendi yarattığı sorunlar önemli rol oynamaktadır. Bu faktörlerin her biri, gençlerin iş bulma ve istihdam edilme süreçlerini etkilemektedir. Genç işsizlik; gençlerin eğitimlerini tamamladıktan sonra iş bulma sürecinde yaşadıkları zorluklarla ilişkilendirilir. Eğitim sonrası iş arama sürecinde deneyimsizlik, işgücü piyasasındaki rekabet, iş beklentileri ile iş olanakları arasındaki uyumsuzluk gibi faktörler genç işsizliğini etkilemektedir. Eurostat'un verilerine göre, genç işsizlik oranları genellikle tüm yaş gruplarındaki işsizlik oranının iki katı veya daha fazlasıdır.⁷⁵

Küreselleşme ile uluslararası ticaret ve yatırım artmıştır. Bu durum, bazı sektörlerde işlerin başka ülkelere kaydırılmasına veya daha ucuz işgücünün tercih edilmesine yol açmaktadır. Genç işçiler, daha az deneyime sahip oldukları için bu durumdan daha fazla etkilenebilirler. Aynı zamanda küresel rekabet, yerel işletmelerin rekabet gücünü azaltabilir ve istihdam olanaklarını daraltabilir. Bilgi ve

⁷⁴ Naci Gündoğan, “Genç işsizliği ve Avrupa Birliği-ne Üye Ülkelerde Uygulanan Genç istihdam Politikaları”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 54(01), 1999.

⁷⁵ Başak Kıcı, “Eğitimli Genç İşsizliği Üzerinden İşsizlik Kaygısına Bir Bakış” *Çalışma ve Toplum*, 3(54), 2017, s.1369-1396.

iletişim teknolojilerinin ilerlemesi, bazı geleneksel işlerin otomasyona uğramasına veya değişmesine yol açmaktadır. Bu da belirli becerilere sahip geğ iş arayanlar için rekabeti artıracaktır. Aynı zamanda, bu teknolojiler yeni iş fırsatları yaratabilir ancak bu işlerin talep ettiği beceriler değişlik göstermektedir.

1.3.5. Toplam Talepteki Azalma

Toplam talepteki azalma işgücü talebinde bir düşüşe yol açacağından işverenler işçi istihdamıyla ilgili daha dikkatli davranacak ve işgücü taleplerini azaltacaktır. Talepteki azalma işletmelerin üretim veya hizmet faaliyetlerini kısımlarına veya durdurmalarına neden olur, bu da işçi talebinde bir düşüşe yol açar. Bu azalmadan geğ işgücü de etkilenir çünkü işletmeler işten çıkarmalar veya yeni işçi alımlarını durdurarak maliyetleri azaltmaya çalışır. Geğ işgücü, daha az deneyime ve uzmanlığa sahip olduğu için, işverenler tarafından daha fazla risk olarak algılanır ve işten çıkarmaların öncelikli hedefi olmaktadır.

1.3.6. Ekonomik Krizler

Küresel finansal kriz, 2008 yılının son çeyreğinde ABD'de başladı ve daha sonra dünya genelinde pek çok ülkede etkilerini gösterdi. Bu kriz, zaten birçok ülkenin önemli bir sorunu olan geğ işsizliğin artmasına neden oldu. Örneğin, Türkiye gibi ülkelerde krizin etkileri, geğ işsizlik oranlarının artışıyla belirgin hale geldi. Türkiye'de, krizin etkilerinin yoğun bir şekilde hissedilmeye başlandığı Ocak 2009'a kadar geğ işsizlik oranlarında önemli bir artış gözlendi. Ocak 2008'de, krizin henüz etkilerinin hissedilmediği bir dönemde, geğ işsizlik oranı %21.2 idi. Ancak, krizin etkileriyle birlikte Ocak 2009'a gelindiğinde geğ işsizlik oranı %27.9'a yükseldi. Tarım dışı geğ işsizlik oranı da aynı dönemde %23.7'den %31.9'a yükseldi.

1.3.7. Demografik Nedenler

Dünya genelinde işsizlik olgusunun demografik sebepleri arasında genç ve yetişkin işgücü ayrımı, cinsiyet ayrımcılığı ve göç durumu önemli rol oynamaktadır. Gençler işgücü piyasasına girişte zorluklar yaşarlar. Yeni mezunlar deneyim eksikliği nedeniyle iş bulmakta güçlük çektiğinden tecrübe edinebilmek adına daha düşük veya alanı olmayan işlerde çalışacaktır.⁷⁶ Teknolojik değişimler ve ekonomik dönüşümler, deneyimli yetişkin işçilerin de işlerini kaybetmelerine sebebiyet verecektir. Birçok ülkede kadınlar erkeklere kıyasla işgücü piyasasında daha fazla ayrımcılığa maruz kalmaktadır ve genellikle daha düşük ücretli, az güvenceli işlerde çalışırlar. Kültürel ve toplumsal faktörler nedeniyle kadınlar işgücüne katılım konusunda daha fazla engel ile karşılaşmaktadır. Göçmenler ise kaynak ve hedef ülkelerde işsizlik sorunlarını iyice derinleştirir. Düşük ücretli işlerde çalışırlar ve yerel iş arayanlarla rekabet halindedirler. Ayrıca, bazı ülkelerde göçmenlerin entegrasyonu için yeterli destek sağlanmaması, işsizlik sorununu çıkmaza sokmaktadır.

⁷⁶ Murat, S. & Şahin, L. NEDENLERİ VE SONUÇLARI BAKIMINDAN GENÇLER ARASINDA YAYGINLAŞAN İŞSİZLİK. *Istanbul Journal of Sociological Studies* (44), 2011, s. 1-48.

Şekil 3: Genç İşsizliğin Yüksek Olmasının Sebepleri⁷⁷

Genç İşsizliğin Yüksek Olmasının Sebepleri:	Talep Açısından	Arz Açısından
İşlerin mevcudiyeti	Gençler için iş sıkıntısı söz konusudur.	Düşük seviyeli işlerin varlığı söz konusudur.
Ücretler	Asgari ücretler ve diğer katılıklar düşük seviyeli iş sayısını azaltır	Gençlerin gerçekçi olmayan ücret beklentileri vardır.
Hareketlilik	Yüksek genç işsizlik oranlarının temelinde kısa vadeli geçici işler yatmaktadır.	Genç çalışanlar istikrarsız ve yüksek hareketliliğe sahiptirler.
Tutumlar	Gençler gelecek vaat eden işleri arzu ederler.	Gençler cari ücret seviyesinde çalışmak yerine boş zamanı tercih etmektedirler.
Beceriler	Beceriler iş başında öğrenilir.	Gençlerde eğitim ve beceri düzeyleri düşük seviyededir.
“The Baby Boom Cohort”⁷²	İşgücü piyasası yaz dönemlerinde gençlere yeni fırsatlar sunmaktadır.	Genç nüfus artışı genç işsizlik oranlarını artırmaktadır.
Alternatif “iş” Faaliyetleri	Gençler yasadışı iş aktivitelerinden yüksek gelir elde edebilmektedir.	

Şekil 3 incelendiğinde talep açısından özellikle gençlerin asgari ücret seviyelerinde çalışmak istememesi, geçici işlerde çalışarak kısa bir süre için para kazanma arzusu, mevsimsel işlere ağırlık verip meslek öğrenme kaygısının olmadığını göstermektedir. Arz açısından ise nüfusun artması (genç işsizliği arttıran ana sebep olarak gözükmüyor), gençlerin gerçekçi olmayan maaş beklentileri, istikrarsız çalışma dönemleri ağır basmaktadır. İki veri karşılaştırıldığında gençlerin iyi bir ücret düzeyinde çalışmak istediği görülmektedir. Daha yüksek gelir elde etmek için yasadışı yollara başvurduğu tespit edilmiştir.

⁷⁷ (PDF) Why is There A Youth Labor Market Problem? (researchgate.net) , 23.04.2024

Tablo 2: Toplam İşsizlik Oranı⁷⁸*Tablo 2: Toplam İşsizlik*

Yıllar	İşsizlik, toplam (toplam işgücünün yüzdesi) (ulusal tahmin)	İşsizlik, toplam (toplam işgücünün yüzdesi) (modellenmiş ILO tahmini)
2000	6,50	6,30
2001	8,38	8,37
2002	10,36	10,35
2003	10,54	10,55
2004	10,84	10,83
2005	10,64	10,63
2006	10,23	8,72
2007	10,29	8,87
2008	10,97	9,71
2009	14,03	12,55
2010	11,88	10,66
2011	9,79	8,80
2012	9,21	8,15
2013	9,71	8,73
2014	9,90	9,88
2015	10,30	10,24
2016	10,90	10,84
2017	10,92	10,82
2018	10,96	10,89
2019	13,73	13,67
2020	13,15	13,11
2021	11,97	11,98
2022	10,43	10,43

Tablo 1 toplam işgücü içerisindeki işsizlerin verilerini göstermektedir. Kriz dönemlerinde bu oranların arttığını teyit etmektedir. Tablo incelendiğinde 2001 Türkiye Ekonomik Krizi sonrası %8,38 seviyesi %1,98 artarak 2002 yılında %10,36'ya yükselmiştir. Çalışma kuvveti ve gücüne sahip bireylerin veya mevcut işi olanların kriz nedeniyle işini kaybettiği görülmüyor. Aynı örnek 2008 krizi sonrası karşımıza çıkıyor. %10,97 seviyesindeyken %3,06 artarak 14,03 seviyesine yükseldiği görülmüyor. Pandemi dönemini de incelediğimizde benzer oranlar görülmektedir.

⁷⁸ [İşsizlik - İşsizlik Oranı - OECD Verileri](#) , Erişim: 23.04.2024

Tablo 3: Toplam Genç İşgücünün Yüzdesi ⁷⁹*Tablo 3: Toplam Genç İşgücünün Yüzdesi*

Yıllar	İşsizlik, toplam genç (15-24 yaş arası toplam işgücünün yüzdesi)(ulusal tahmin)	İşsizlik, toplam genç (15-24 yaş arası toplam işgücünün yüzdesi) (modellenmiş ILO tahmini)	Nüfus, toplam
2000	13,05	12,55	64.113.547
2001	16,21	16,01	65.072.018
2002	19,16	18,93	65.988.663
2003	20,53	20,18	66.867.327
2004	20,56	20,21	67.785.075
2005	19,88	19,52	68.704.715
2006	19,06	16,13	69.601.333
2007	19,98	16,89	70.158.112
2008	20,47	18,08	71.051.678
2009	25,28	22,36	72.039.206
2010	21,74	19,39	73.142.150
2011	18,38	16,39	74.223.629
2012	17,53	15,36	75.175.827
2013	18,67	16,56	76.147.624
2014	17,92	17,47	77.181.884
2015	18,54	18,13	78.218.479
2016	19,62	19,13	79.277.962
2017	20,77	20,11	80.312.698
2018	20,30	19,80	81.407.204
2019	25,41	24,80	82.579.440
2020	25,28	24,69	83.384.680
2021	22,61	22,38	84.147.318
2022	19,45	19,25	84.979.913

Bir önceki tabloyla karşılaştırıldığında 2001 krizinden sonra genç işsizliğin %2,95 ve 2008 krizinden sonra ise %4,81 arttığı görülüyor. Pandemi döneminde ise %5,11 oranında gencin işsiz kaldığı görülmektedir. İki tablonun sonuçları gençlerin işlerini daha çabuk kaybettiğini veya işten çıkarmada öncelikli grup olarak seçildiklerini doğrulamaktadır.

⁷⁹ [Unemployment - Youth unemployment rate - OECD Data](#) , Erişim 23.04.2024

Türkiye’de İşgücünün Eğitim Düzeyine Göre Oransal Dağılımı, % (2000-2022) ⁸⁰

Türkiye’de işgücünün eğitim düzeyine göre oransal dağılımındaki değişimlere baktığımızda, 2001 yılında işgücünde okuryazar olmayanların oranı %30,3 iken, bu oran zaman içinde azalarak 2019’da %18,2’ye ve 2020’de ise COVID-19 salgınının etkisiyle %14,7’ye düşmüş. Bu durum, işgücü içindeki eğitim seviyesinin artışı ve daha eğitilmiş bir işgücü yapısına doğru bir geçişi gösteriyor.

Ayrıca, yükseköğretim mezunlarının işgücündeki payı da yıllar içinde artarak en yüksek oranı elde etmiş. Bu durum, Türkiye’de eğitim düzeyi yükseldikçe işgücüne katılım oranının da arttığını gösteriyor. 2020’de salgın nedeniyle eğitilmiş işgücü oranlarında yaşanan geçici düşüşler, 2021’de salgının işgücü piyasasındaki olumsuz etkilerinin azalmasıyla birlikte tekrar artış göstermiştir.

Şekil 4: Türkiye’de İşgücünün Eğitim Düzeyine Göre Oransal Dağılımı, % (2001-2021)

Yıllar	Okuma-Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya Dengi Meslek Okul	İlköğretim	Genel Lise	Lise Dengi Meslek Okul	Yükseköğretim veya Fakülte
2001	30,3	38,1	52,7	48,2	10,8	51,0	65,9	79,2
2002	28,8	34,1	52,1	50,7	12,5	49,8	64,5	79,5
2003	28,2	31,1	50,2	52,4	13,7	47,4	63,6	77,7
2004	21,6	31,7	48,3	56,7	14,7	49,7	65,2	78,9
2005	19,9	31	47,9	60,9	20,4	49,6	65	77,9
2006	18,7	30,2	47,9	61,1	22,9	49,7	63,8	77,2
2007	18,1	29,4	47,4	62,5	27,4	48,8	64,5	77,3
2008	18,1	30,2	47,8	62,7	30,7	49,9	65	77,6
2009	18,8	31,6	49,2	62,7	32,3	52	65,4	78
2010	19,8	32,8	50,4	63,3	35,2	51,4	65,8	78,8
2011	20,5	34,1	51,5	63,9	37,1	52,1	65,5	79,3
2012	19,7	33,4	51,4	64,1	37,4	51,9	64,6	79,1
2013	20,1	33,8	51,4	62,1	39,7	53,1	65,1	80,1
2014	19,1	33,6	50	53	45,4	53,5	65	79,2
2015	18,6	32,9	50,4	45,1	52,1	54,1	65,4	79,8
2016	17,8	32,8	50,6	41,3	60,8	54,4	65,9	79,7
2017	18,8	32,7	51	41,4	65,7	54,8	66,1	80,2
2018	18,6	32	51,1	43,4	66,7	55,3	66,1	79,5
2019	18,2	32,2	49,6	43,6	67,1	54,2	65,1	79,3
2020	14,7	28,5	44,8	40,1	62,6	49,5	61,6	75,0
2021	15,6	29,0	46,4	48,3	-	52,0	63,9	76,5

⁸⁰ biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr , Erişim: 23.04.2024

1.4. Türkiye’de Genç İşsizlik

1.4.1. Genç İşsizliğin Genel Görünümü

Ülkemizde gençlerin işsizlik sorunu, çeşitli faktörlerin etkileşimi sonucunda ortaya çıkmaktadır. İşsizliğin temel nedenleri arasında yapısal faktörler, rekabet gücü eksikliği ve gençlere yönelik hakların yetersizliği gibi unsurlar öne çıkmaktadır. Tarım ve sanayi gibi geleneksel sektörlerin yerini hizmet sektörü alırken, teknolojik gelişmeler ve küreselleşme de işgücü talebini etkilemektedir. Bu değişimler, gençlerin iş bulma süreçlerini olumsuz etkilerken işgücü piyasasındaki beklentilerle ve ihtiyaçlarla uyumsuzluk yaşanmaktadır. Gençlerin işgücü piyasasında rekabet edebilme yetenekleri, deneyim eksikliği, yetersiz eğitim veya becerilerinin az olması gibi sebeplerle sınırlı olmaktadır. Özellikle meslek liseleri ve üniversitelerde alınan eğitimin iş piyasasının talepleriyle uyumlu olmaması, gençlerin iş bulma süreçlerini zorlaştırmaktadır. Türkiye’de gençlerin; işgücü piyasasındaki hakları ve iş güvenceleri, yetişkinlere göre daha zayıf kaldığı görülmektedir. Geçici işler, güvencesiz istihdam ve düşük ücretler gibi faktörler, gençlerin istikrarlı bir kariyer yolunda ilerlemelerini engellemektedir. Türkiye’de genç nüfusun fazla olması, işgücü piyasasına yönelik sürekli bir işgücü arzını beraberinde getirir. Bu durum, işsizlik sorununun önemli bir bileşenidir. Ayrıca, işgücü piyasasına yeni katılan gençler için yeterli iş imkânlarının oluşturulamaması da ciddi bir sorun teşkil etmektedir. Türkiye gibi genç bir nüfusa sahip ülkelerde, her yıl işgücüne yeni katılan gençlerle birlikte işgücü arzı hızla artmaktadır. Ancak, bu artışın karşılanabilmesi için yeterli sayıda iş imkânının olması gerekmektedir. İşgücü piyasasında yeterli istihdam yaratılamadığı durumlarda, gençler işsizlikle karşı karşıya kalmaktadır. İşletmeler yeni işçi alırken veya istihdamın artmasına olanak sağlarken, erkekler açısından askerliğini yapmış, yetişkin ve deneyimli işçileri, gençler yerine ise genellikle işinde ustalaşmış kişileri tercih etmeleri de gençlerin işgücü piyasalarına girmelerini zorlaştıran faktörler arasında yer almaktadır.⁸¹

⁸¹ <http://www.emekarastirma.org/uploads/dergi/2986.pdf>

1.4.2. Türkiye’de Genç İşsizliğin Nedenleri

Gençlerin işsizlikle başa çıkmakta yaşadığı ana sorunlar, genellikle eğitimlerini tamamlayıp işgücü piyasasına giriş yapmaya başladıkları dönemde ortaya çıkmaktadır. Bu dönemde gençler, iş arama süreciyle ilgili deneyim eksikliği, rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetlerinden yeterince faydalanmama gibi zorlukları aşamadığı görülmektedir.⁸²

İşgücü Piyasasını Tanımama: Gençlerin işgücü piyasasını yeterince tanımamaları ve iş arama sürecini nasıl yöneteceklerini bilmemeleri, iş bulma sürecinde başlangıçta karşılaşılabilecekleri zorlukları artırmaktadır. Bu, iş arama stratejileri geliştirme, etkili CV hazırlama ve mülakatlara hazırlanma gibi becerilerin eksik olduğunu göstermektedir.

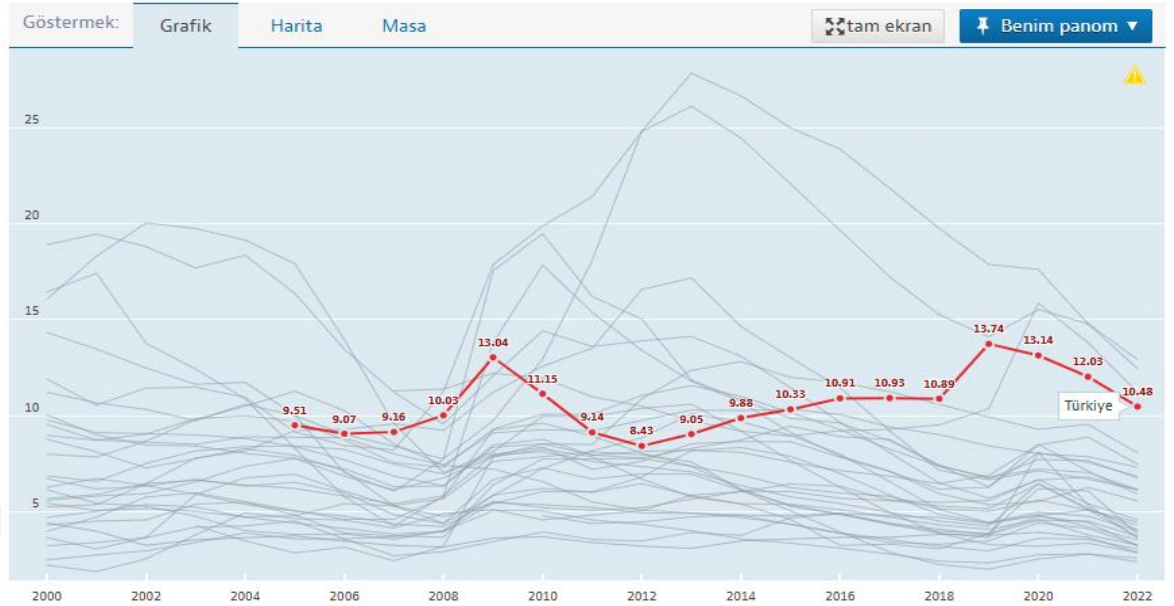
Eğitim ve İşgücü Piyasası Bağlantısı Eksikliği: İşgücü piyasaları ile eğitim sistemi arasında yeterli bir bağ kurulamaması, gençlerin eğitim aldıkları alana uygun iş bulma konusunda zorluk yaşamalarına neden olabilir. Eğitim sisteminin iş piyasasının taleplerine uygun olmaması veya gelişen sektörlerle yönelik nitelikli işgücü yetiştirmemesi, gençlerin işgücü piyasasına uyum sağlamasını zorlaştırmaktadır.

İşverenlerin Gençleri İstihdamdan Kaçınması: İşverenler, gençleri istihdam etmekten kaçınabilirler çünkü gençlerin tecrübesiz olmaları ve işe alım sürecinde eğitim, staj ve seminer gibi ek maliyetler yaratmaları nedeniyle tercih edilebilir bir aday olmayabilirler. Bu, gençlerin iş bulma sürecinde dezavantajlı konuma düşmelerine neden olmaktadır.⁸³

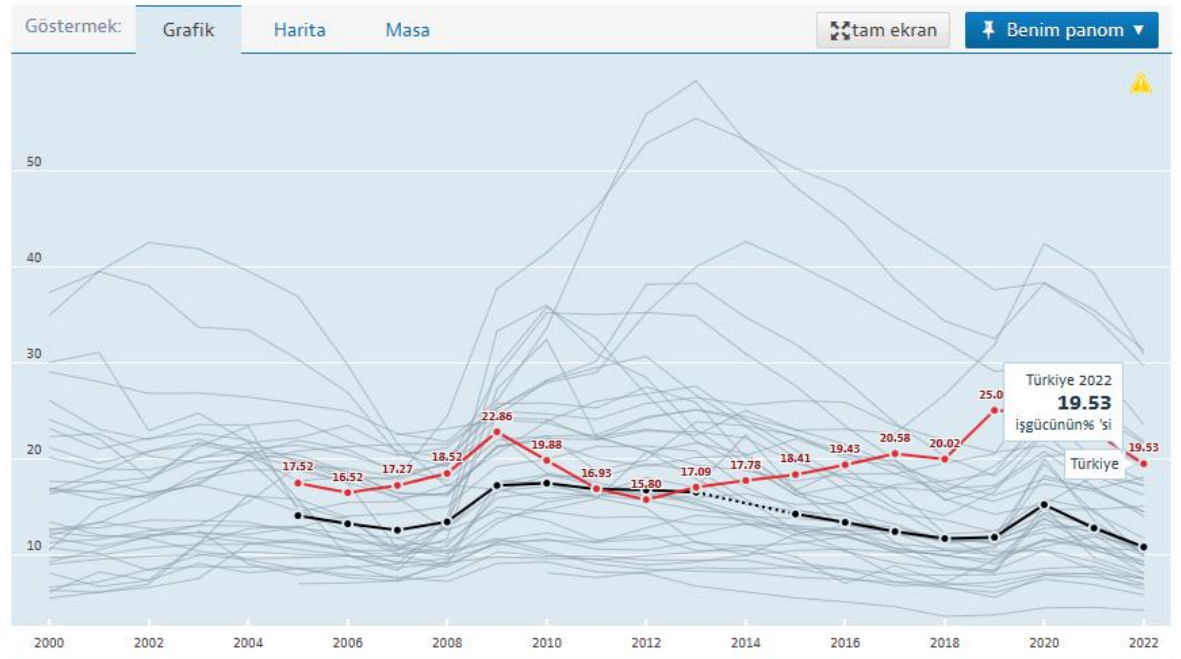
⁸² Bülent Pirlar “Genç İşsizliği Sorunu ve Çözmeye Yönelik Politikalar”, **TİSK Akademi**, Özel Sayı:1, 2007, s. 147, 148

⁸³ Ata, Namık (2007) Türkiye’de İşgücü Piyasasının Yapısı ve Genç İşsizlik, **Tisk Akademi Dergisi**, Özel Sayı 1/ 2007, s.109-119.

Şekil 5: Türkiye’de Yıllara Göre Toplam İşsizlik Oranı (2000-2022, %)⁸⁴



Şekil 6: Türkiye’de Toplam Genç İşsizlik Oranı (15-24 Yaş, %)⁸⁵



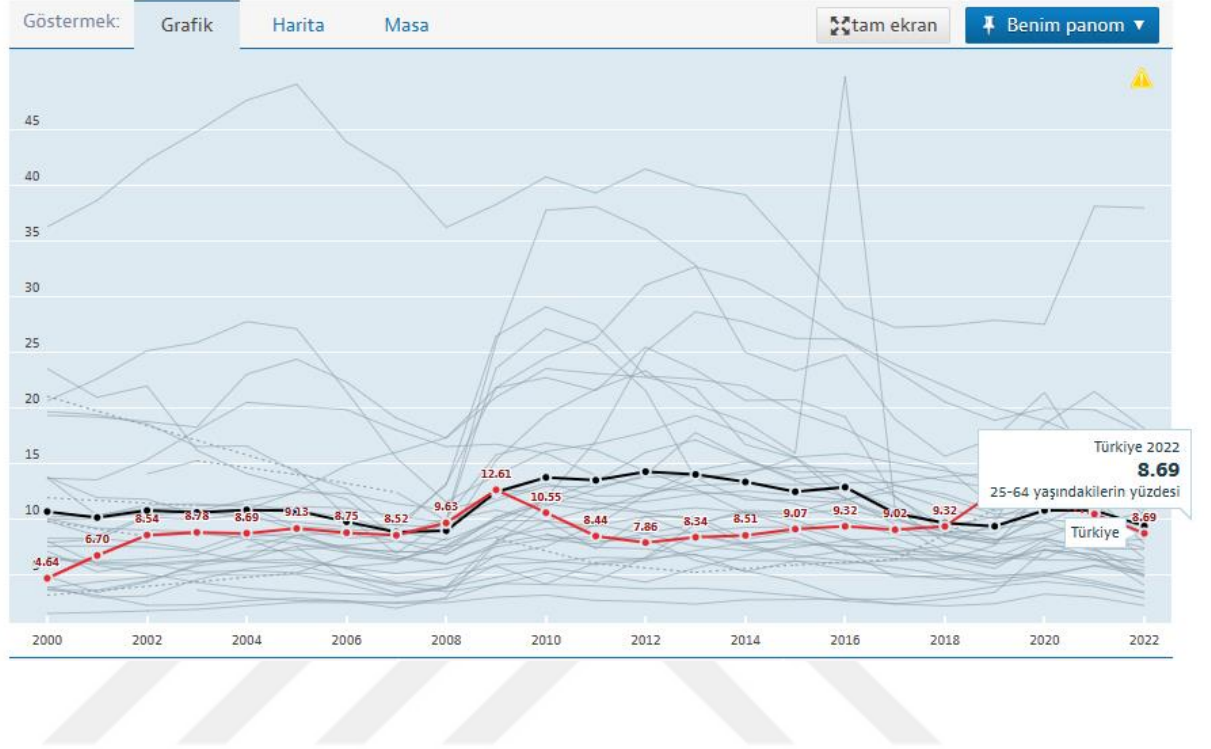
Türkiye’de 2000 yılından 2022 yılına kadar toplam işsizlik oranı ve genç işsizlik oranı karşılaştırılmıştır. Toplam işsizlik neredeyse hiç değişmemiş ve 2001 kriziyle %13 seviyelerine kadar yükselmiştir. Genç işsizlik ise %17,52’den %19,53’e

⁸⁴ [Unemployment - Long-term unemployment rate - OECD Data](#) , Erişim 23.04.2024

⁸⁵ [Unemployment - Youth unemployment rate - OECD Data](#) , Erişim 23.04.2024

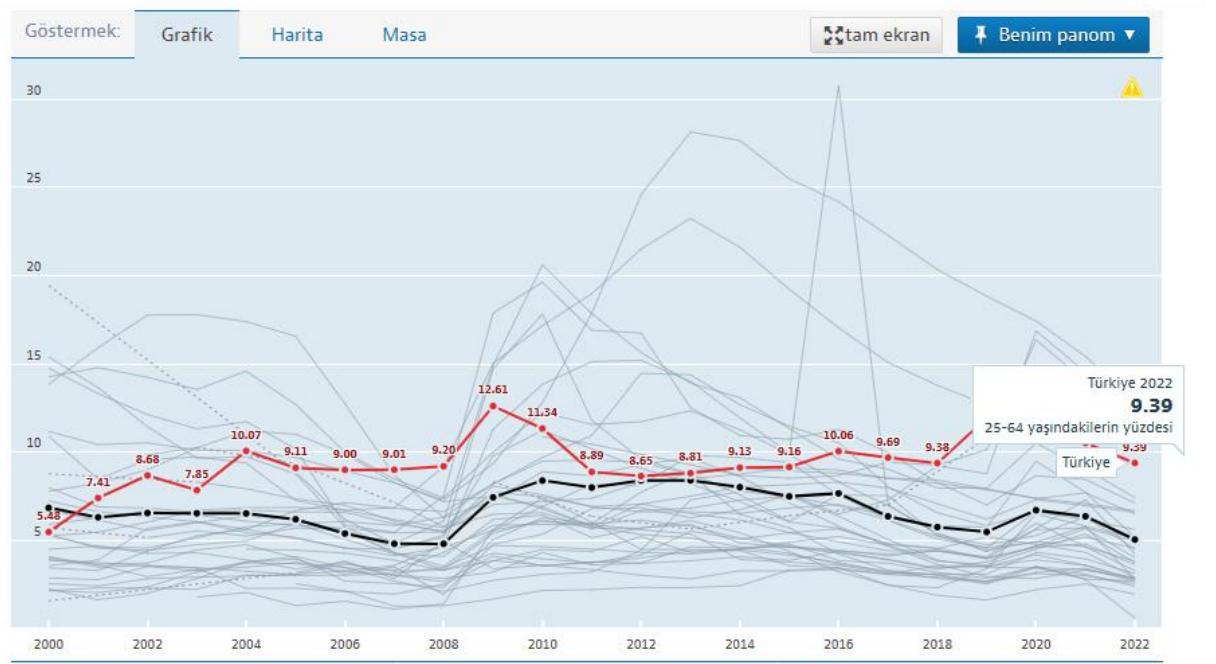
çıkıştır. Türkiye'nin söz konusu yıllarda işsizliği düşürmede başarısız olduğu görülmektedir.

Şekil 7: Türkiye'de Eğitim Durumuna Göre İşsizlik (Lise ve Altı, %)⁸⁶



⁸⁶ [Unemployment - Unemployment rates by education level - OECD Data](#), Erişim: 22.04.2024

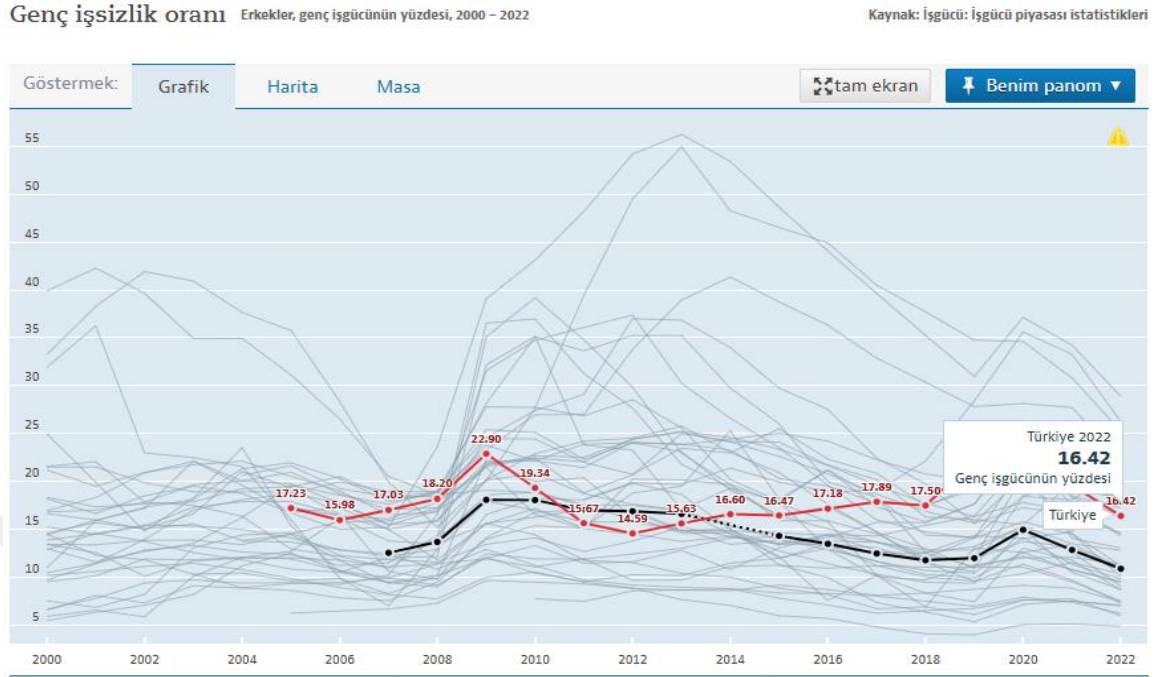
Şekil 8: Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre İşsizlik (Lise ve Üstü, %)⁸⁷



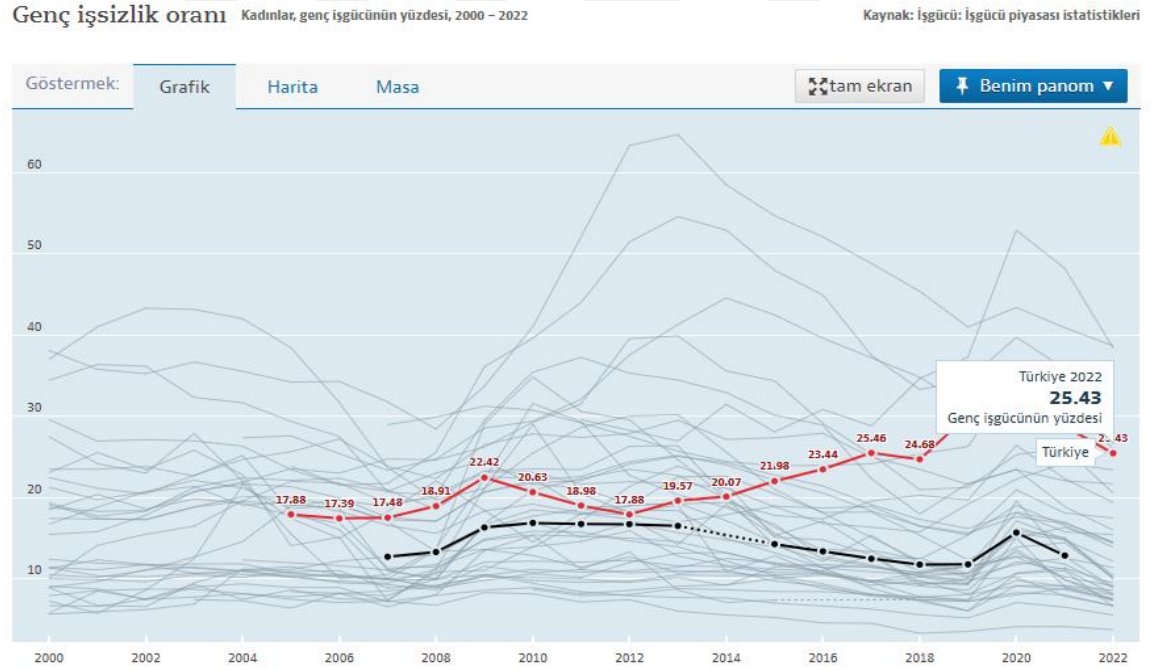
Türkiye’de 2000 yılından 2022 yılına kadar (lise ve altı) (lise ve üstü) eğitim alan kişilerin (25-64) işsizlik oranlarını incelediğimizde 2000 yılında %4-5 seviyelerindeyken 2022 yılında %8-9 seviyelerine yükselmiştir. 22 yıllık bir sürede nerdeyse iki katına çıktığı görülmektedir. Bu grafik eğitim durumu düşük olan kişilerin yıllar geçtikçe iş bulmakta zorlandığını göstermektedir. 2008 yılından sonra krizin de etkisiyle %12,61 oranına yükselmesi iyi eğitim alamamış kişilerin daha çok etkilendiğini ifade etmektedir.

⁸⁷ [Unemployment - Unemployment rates by education level - OECD Data](#) , 23.04.2024

Şekil 9: Türkiye’de Cinsiyete Göre Genç İşsizlik Oranı (15-24 Yaş Erkekler, %)⁸⁸



Şekil 10: Türkiye’de Cinsiyete Göre Genç İşsizlik Oranı (15-24 Yaş Kadınlar, %)⁸⁹



Türkiye’de 2000 yılından 2022 yılına kadar genç erkek ve kadın (15-24) işsizlik oranları karşılaştırılmıştır. 2022 yılı itibariyle erkeklerde genç işsizlik oranı %16,42 seviyelerindeyken kadın genç işsizlik oranı %25,43 olarak görülmektedir.

⁸⁸ [Unemployment - Youth unemployment rate - OECD Data](#) , 22.04.2024

⁸⁹ [Unemployment - Youth unemployment rate - OECD Data](#) , 22.04.2024

İki grafikte kadınların iş hayatına kolay kabul edilmediklerini göstermektedir. Genç bir nüfusa sahip olan Türkiye'nin genç işsizlik oranını da düşüremediği açıkça ortadadır.

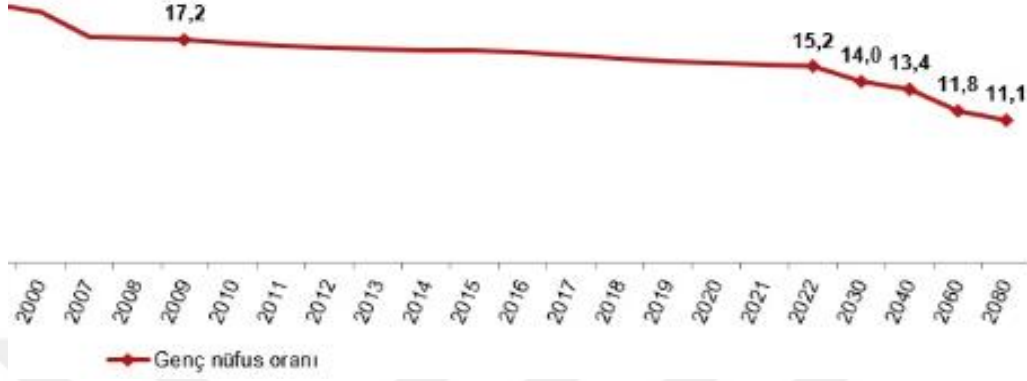
Tablo 4: Türkiye’de Genç Nüfusun Toplam Nüfus İçindeki Oranı (2000-2022)⁹⁰

Tablo 4: Türkiye’de Genç Nüfusun Toplam Nüfus İçindeki Oranı (2000-2022, %)

Yıl Year	Toplam nüfus Total population	Genç nüfus Youth population (15-24 yaş-age)	Genç nüfusun toplam nüfus içindeki oranı Proportion of youth population in total population (%)	Yetişkin nüfus Adult population (25+ yaş-age)
2000	64 729 501	12 575 362	19,4	33 207 681
2007	70 586 256	12 397 606	17,6	39 546 259
2008	71 517 100	12 441 662	17,4	40 286 851
2009	72 561 312	12 514 737	17,2	41 187 241
2010	73 722 988	12 545 094	17,0	42 299 312
2011	74 724 269	12 542 174	16,8	43 295 520
2012	75 627 384	12 591 641	16,6	44 178 564
2013	76 667 864	12 691 746	16,6	45 126 304
2014	77 695 904	12 782 381	16,5	46 051 093
2015	78 741 053	12 899 667	16,4	46 955 166
2016	79 814 871	12 989 042	16,3	47 900 047
2017	80 810 525	12 983 097	16,1	48 793 940
2018	82 003 882	12 971 396	15,8	49 848 157
2019	83 154 997	12 955 672	15,6	50 986 980
2020	83 614 362	12 893 750	15,4	51 652 375
2021	84 680 273	12 971 289	15,3	52 733 021
2022	85 279 553	12 949 817	15,2	53 594 625

⁹⁰ TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 22.04.2024

Tablo 5: Türkiye’de Genç Nüfusun Toplam Nüfus İçindeki Oranı⁹¹



Tablo 4 ve 5 Türkiye'nin genç nüfusunun gelecek yıllarda toplam nüfus içindeki oranının azalacağını gösteriyor. 2022 yılında %15,2 olan genç nüfus oranının 2030 yılında %14'e, 2040 yılında %13,4'e, 2060 yılında %11,8'e ve 2080 yılında ise %11,1'e düşeceği tahmin edilmektedir. Bu trend, nüfusun yaşlanması, doğurganlık oranlarının azalması gibi Türkiye için olumsuz göstergelerdir. Türkiye, Avrupa ülkelerine kıyasla nispeten genç bir nüfus yapısına sahipken, batılı ülkelerde görülen bazı demografik trendler Türkiye'de de kendini göstermeye başlamıştır. Bunlardan ilki, geniş aileden çekirdek aileye geçiş sürecidir. Bu dönüşüm, aile yapılarının küçülmesine ve nüfus artış hızının yavaşlamasına katkıda bulunmaktadır. İkinci önemli demografik değişken, kadınların işgücüne katılımının artması ve bu durumun doğurganlık oranları üzerindeki etkisidir. Kadınların eğitim ve kariyer fırsatlarının artması, genellikle doğum yapma yaşı ve çocuk sayısında azalmaya yol açmaktadır. Bu, Türkiye'de de kadın doğurganlık oranlarının azalmasına neden olmuştur. Son olarak, Türkiye'deki sosyo-ekonomik gelişmeler ve sağlık hizmetlerindeki iyileşmeler, yaşam koşullarını daha elverişli hale getirmiştir. Bu durum, ortalama yaşam beklentisinin artmasına ve dolayısıyla nüfusun yaşlanmasına yol açmıştır.

⁹¹ <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Genclik-2022-49670> , 23.04.2024

1.5. Genç İşsizlik Teorileri

Genç işsizliği, sosyal ve ekonomik yapıları derinden etkileyen karmaşık bir sorundur. Bu konuda teorik çerçevede yapılan açıklamalar, gençlerin işgücü piyasasına ilk defa girişlerinden itibaren karşılaştıkları zorlukları, kariyer beklentileri, işverenlerin yaklaşımları ve ücret gibi birçok faktörü ele almaktadır.

1.5.1. İş Arama Teorisi (Job Search Theory)

Gençlerin bir sebebe bağlı kalmaksızın mevcut işinden ayrılma süreci işsizliğin yüksek seyretmesini beraberinde getirmektedir. Bu teori gençleri kabiliyetli ve az kabiliyetli olarak iki kategoriye ayırmaktadır. Teori; beceri seviyesi aşağıda olan gençlerin iş arama yöntemleriyle ilgilenmektedir. Gençlerin iki mühim nitelik taşıdığını belirtir. Söz konusu gençler (kabiliyetli) iş hayatına yeni atıldıkları için ekibe hemen uyum sağlayamamaktadırlar. Yetenekleri kısıtlı olduğundan bir sorun karşısında kısa sürede aksiyon alamayabilirler. Az kabiliyetli olan gençler ise eğitim döneminden ivedi bir şekilde ayrılma düşüncesindedirler. Çalıştıkları ortamdan aldıkları doyumsuzluk sebebiyle çabuk iş değiştirirler. Kabiliyetli gençler, eğitimlerine daha uzun süre yatırım yaparlar. Bu, hem daha yüksek eğitim seviyelerine ulaşmak için gereklidir hem de yeteneklerini en iyi şekilde kullanabilecekleri, uzmanlık gerektiren alanlarda kariyer yapma arzularından kaynaklanmaktadır. Uzun süreli eğitim, bu gençlerin iş piyasasına girişlerini geciktirir, ancak aynı zamanda daha kaliteli iş fırsatlarına erişimlerini artırır. Kabiliyetli gençler, kariyer planlamasını daha uzun vadeli bir perspektifle yapma eğilimindedirler. Becerileri ve uzun süreli eğitim yatırımları, onlara iş piyasasında daha seçici olma lüksünü verir. Gençlerin meslek alanlarındaki bilgi ve maharetlerinin daha fazla olması, onların iş değiştirme hareketliliğini azaltmaktadır.

1.5.2. Seçici İşten Çıkarma Teorisi (Selective Redundancy Theory)

Kriz ve ekonomik durgunluk dönemlerinde en zayıf halka olan gençler etkilenmektedir. Teoriye göre işletmeler birçok gerekçe sunup ilk olarak genç işçileri işten çıkarmaktadır. Gençlerin tecrübeli işçilere göre bilgilerinin az olması, çalışma hayatında sık sık sektör değiştirmeleri, işten ayrılma tazminatlarının hizmet yılı ile bağlantılı olması (beyaz yaka – mavi yaka fark etmeksizin) işletmeler açısından mali anlamda daha avantajlı olduğu görülmektedir.

1.5.3. Yaşam Süresi Teorisi (Life Cycle Theory)

Gençler, iş yerinde kişisel ilişkilerin ve sosyal etkileşimlerin yoğun olduğu bir çevreyi tercih etmektedir. Genç işçilerin daha dinamik ve esnek çalışma ortamlarına, takım çalışmasına ve sosyal etkileşime yüksek değer verdikleri iş kültürlerinde gözlemlenir. Bu tür işler, gençler için hem bir öğrenme platformu hem de sosyal ihtiyaçlarını karşılama fırsatı sunmaktadır. Gençlerin yaşam evreleri göz önünde bulundurulduğunda, aile kurma, ev sahibi olma gibi maddi ve manevi sorumlulukları daha azdır. Bu durum, onlara iş piyasasında daha fazla hareket özgürlüğü sağlar. Bu nedenle, düşük ücretli ve kısa vadeli işlere girmeye daha açıktırlar. Çünkü bu tür işler, onların hızlı değişim ve adaptasyon ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Düşük ücretli işlerde çalışan gençlere yönelik eğitim yatırımları sınırlıdır. İşverenler, bu tür pozisyonlar için kısa vadeli ihtiyaçları karşılamaya yönelik olarak düşük maliyetli işgücü arayışındadır ve bu pozisyonlarda çalışan gençlere uzun vadeli kariyer gelişimi için önemli yatırımlar yapma eğiliminde olmayacaktır.

1.5.4. Trend Teorisi (Trend Theory)

Teoriye göre ilk yaklaşım; iş değiştirme sıklığında görülen en temel sebep doyumsuzluk olup bu durum işçileri kendisi için daha verimli olacak işler bulmaya yönlendirmektedir. Tecrübeli işçiler, iş değiştirme hususunda daha katı davranırlar. Genç işçiler sorunları dile getirmeye çekinirken tecrübeli işçiler grev yapmaya kadar gidebilir.⁹² İkinci yaklaşım ise genç işsizliğin fazla olmasını talep ve arza bağlanmaktadır. II. Dünya Savaşı'ndan sonra nüfusun artması gibi nedenlerle genç işgücü arzı talep karşısında yüksek kalmıştır. Nüfusa bağlı olarak kadınların iş hayatına atılması da gençlere olan talebi engellemiştir.

1.5.5. Sıra İşsizlik Teorisi (Queue Unemployment Theory)

Sıra işsizlik teorisi, iş dünyasında akranlar arasındaki ücret farklılıklarına ve bu farklılıkların genç işsizliği üzerindeki etkilerine odaklanmaktadır. Yetişkin işçiler, deneyimleri, beceri seviyeleri ve iş yerindeki uzun süreli hizmetleri nedeniyle daha yüksek ücretler alır. Genç işçiler, daha iyi ücret ve çalışma koşulları arayışında sık sık iş değiştirme eğilimindedir. Ancak, bu sık iş değiştirme davranışı, uzun vadede onların iş piyasasında dezavantajlı bir konuma düşmelerine neden olmaktadır.⁹³

⁹² https://www.csgb.gov.tr/media/3221/gencissizlik_dosya-26-4725012015.pdf , Erişim: 25.06.2024

⁹³ https://www.calismatoplum.org/wp-content/uploads/2024/02/2017_54_kicir.pdf

1.6. Genç İşsizlik Sorununun Çözümüne Yönelik İstihdam Politikaları

İşsizlik sorunu olan her ülke farklı stratejiler üreterek yeni istihdam kapıları açmaktadır. Bazı ülkeler serbest piyasa ekonomisini tercih ettiğinden işsizlik sorununun zaman içerisinde ekonomik gelişmeye bağlı olarak çözüleceği düşünülmektedir. Bazı ülkeler ise toplumsal bir sorun olarak kabul eder ve işsizlikle mücadelede devletin daha aktif bir rol oynamasını öngörür. Bu yaklaşıma göre, işsizlik yalnızca iktisadi bir sorun değil, aynı zamanda bireylerin ve toplumun refahını tehdit eden bir sosyal sorundur. Genç işsizliğini azaltma amacı taşıyan eğitim politikaları, genel ve mesleki eğitim sistemlerinin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre yeniden yapılandırılmasını içerir. Gösta Rehn ve Rudolf Meidner tarafından İkinci Dünya Savaşı sonrası İsveç'te geliştirilen aktif istihdam politikaları, modern işgücü piyasası politikalarının temel taşlarından biridir.⁹⁴ Bu politikalar, işgücü ortamı ve öğrenim sistemlerindeki eksiklikleri gidererek gençlerin istihdam seçeneklerini artırmayı ve ivedi bir şekilde iş bulmalarını amaçlamaktadır. 1948 yılında Rehn ve Meidner, bu politikaları tam istihdama ulaşmayı ve enflasyonu dizginlemeyi hedefleyen toplumsal bir yöntem olarak tanımlamışlardır. **Aktif istihdam politikaları**⁹⁵, işgücü piyasasının daha etkin ve adil bir şekilde işlemesine yardımcı olur. Bu politikalar, iş arayan bireylerin iş bulma olasılıklarını artırmak, özellikle işsizlikten en çok etkilenen dezavantajlı grupların işgücü piyasasına entegrasyonunu sağlamak ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun becerilerin geliştirilmesine destek olmak amacıyla tasarlanır. Aktif istihdam politikalarının iki önemli faydası vardır. Eksik istihdamdan tam istihdama geçişin sağlanması ve ekonomide verimliliğin artırılmasıdır. İşgücü piyasası ve genel ekonomi üzerinde pozitif etkiler yaratır:

⁹⁴ Nida Günsan ve Haluk Yergin, **Aktif İşgücü Politikalarının İstihdam Üzerindeki Etkisi**, Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi, 2021, cilt 4 sayı 12: s.1161-1180.

⁹⁵ Emre Timur **Kafkas Avrupa Birliği İşsizlikle Mücadele Stratejisi Işığında Türkiye İçin İşsizlik Sorununda Yeni Bir Paradigma: Çalışma Kredisi** Uzmanlık Tezi, CSGB, Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Ankara, 2014, s. 14)

Eksik İstihdamdan Tam İstihdama Geçiş: Aktif istihdam politikaları, işgücü piyasasında daha fazla kişinin istihdam edilmesini sağlayarak eksik istihdam sorununu azaltır. Özellikle iş bulma olasılığı düşük olan dezavantajlı gruplara yönelik eğitim ve beceri geliştirme programları, iş arama destek hizmetleri ve işe yerleştirme faaliyetleri, bu bireylerin tam zamanlı ve üretken işlerde istihdam edilmelerine yardımcı olur. Bu, hem bireylerin yaşam standartlarının yükseltilmesine katkıda bulunur hem de işgücü piyasasının daha etkin kullanılmasını sağlar.

Ekonomide Verimliliğin Artışı: Aktif istihdam politikaları, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu becerilere sahip bireylerin sayısını artırarak ekonominin genel verimliliğini destekler. Mesleki eğitim ve beceri geliştirme programları, işgücünün kalitesini artırır ve böylece işletmelerin daha verimli çalışmasına olanak tanır. Ayrıca, işsiz bireylerin istihdam edilmesi, ekonomik faaliyetlerin genişlemesine ve üretkenliğin artmasına katkı sağlar.

Bu etkiler, daha geniş ekonomik sonuçlar doğurur:

Ekonomik Büyüme: İstihdamın artması ve işgücü verimliliğinin yükselmesi, genel ekonomik büyümeyi destekler.

Sosyal Bütünlük: Dezavantajlı grupların için, sosyal dışlanmayı azaltır ve sosyal bütünlüğü güçlendirir.

Yoksulluğun Azaltılması: İşsiz bireylerin istihdama katılması, yoksulluk seviyelerinin düşürülmesine yardımcı olur ve bireylerin gelir seviyelerini artırır.

Makroekonomik İstikrar: Aktif istihdam politikaları, ekonomik döngüler boyunca istihdamın korunmasına ve işsizlik oranlarının düşürülmesine yardımcı olur, bu da makroekonomik istikrarın sağlanmasına katkıda bulunur.

Pasif istihdam politikaları⁹⁶ ise işgücü piyasasının dinamiklerine doğrudan müdahale etmek yerine, işsizlik ve iş kaybının bireyler üzerindeki sosyal ve ekonomik etkilerini hafifletmeye odaklanır. Bu politikalar, işsizlik durumunda bireylerin karşılaştığı mali güçlükleri azaltmayı, sosyal istikrarı korumayı ve iş

⁹⁶ [İşçi Alacak ve Tazminat Çeşitleri - Minval Hukuk](#) , 26.06.2024

kaybının yol açtığı psikolojik ve sosyolojik sorunları minimize etmeyi amaçlar. Pasif istihdam politikalarının temel bileşenleri şunlardır:

İşsizlik Sigortası: İşsizlik sigortası, işini kaybeden bireylere geçici bir gelir desteği sağlar. Bu destek, bireyler iş ararken temel ihtiyaçlarını karşılamalarına yardımcı olur ve ekonomik güvence sunar. İşsizlik sigortası, genellikle çalışanların ve işverenlerin ödediği primlerle finanse edilir.

Kıdem Tazminatı: Kıdem tazminatı, uzun süre aynı işveren için çalışmış olan ve işten çıkarılan ya da çeşitli nedenlerle işini kaybeden çalışanlara ödenen bir tür mali tazminattır. Bu tazminat, iş kaybının mali etkilerini azaltmaya yardımcı olur ve işçilere bir geçiş dönemi sunar.

İhbar Tazminatı: İhbar tazminatı, işverenin çalışanı işten çıkarmadan önce uygun bir süre önceden haber vermesi gerektiği durumlarda, bu sürenin sağlanmadığı hallerde çalışana ödenen tazminattır. Bu tazminat, ani iş kaybının yol açabileceği mali güçlükleri hafifletmeye yardımcı olur.

İşsizlik Yardımı: İşsizlik yardımı, işsiz kalan bireylere mali destek sağlayan genel bir terimdir ve işsizlik sigortasından farklı olarak, genellikle hükümet tarafından finanse edilen ve daha geniş bir hedef kitleye yönelik sosyal yardım programları aracılığıyla sunulur.

Türkiye'de genç istihdamını teşvik etmek amacıyla alınan önlemlerden biri de 6111 sayılı yasa ile hayata geçirilen sigorta prim teşvikidir. Bu yasa, özellikle genç işsizliğiyle mücadelede önemli bir adım olarak görülmektedir.⁹⁷ Yasanın getirdiği düzenlemeler, gençlerin iş hayatına katılımını kolaylaştırmayı ve işverenlerin genç çalışanları işe almalarını teşvik etmeyi hedeflemektedir. 6111 sayılı yasa kapsamında sunulan sigorta prim teşviki, belirli cinsiyet ve yaş gruplarına yönelik olarak tasarlanmıştır. 18-29 yaş arası erkekler ve 18 yaşından büyük kadınlar işe alındıklarında, işverenler için sigorta prim teşviki sağlanmaktadır. Bu teşvik, mesleki eğitimin teşvik edilmesi ve gençlerin iş piyasasına daha kolay entegre olmalarını

⁹⁷ <https://www.turmob.org.tr/ekutuphane/Read/7c67371b-27cd-4cb3-aa3d-8c1b0fdcd969> ,
25.06.2024

sağlamak amacıyla belirli süreler boyunca Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) işveren primlerinin İşsizlik Sigortası Fonu tarafından ödenmesini içermektedir.

Teşvikin süresi, işe alınan gençlerin mesleki yeterlilik durumlarına ve eğitim geçmişlerine göre farklılık göstermektedir:

- Mesleki yeterlilik belgesi sahibi olanlar için 48 ay,
- Meslek lisesi, meslek yüksekokulu veya İŞKUR kurslarından mezun olanlar için 36 ay,
- Meslek belgesi olmayanlar için 24 ay,
- Meslek belgesi sahibi olup 29 yaşından büyük olan erkekler için 24 ay süreyle sigorta prim teşviki uygulanmaktadır. Ayrıca, işe alınan kişilerin İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından seçilmesi durumunda, ilave altı ay daha teşvik süresi eklenmektedir.⁹⁸

Pasif istihdam politikaları, işsiz bireylerin yaşam standartlarının korunmasına, sosyal dışlanma riskinin azaltılmasına ve işsizliğin bireysel ve toplumsal etkilerine karşı bir güvenlik ağı sunarak önemli bir işlev görür. Bu tür politikalar, ekonomik durgunluk dönemlerinde sosyal korumanın güçlendirilmesi ve toplumun daha savunmasız kesimlerinin desteklenmesi açısından kritik öneme sahiptir. Ancak, pasif istihdam politikalarının etkinliği, finansmanının sürdürülebilirliği ve bu desteklerin işgücü piyasasına yeniden entegrasyonu teşvik etme kapasitesi gibi faktörlere bağlıdır.

1.6.1. İşgücü Piyasası Eğitim Programları

İlk kez uygulanacak işgücü eğitim programları, genç işsizler ve uzun süreli işsizler gibi özellikle iş bulmada zorluk çeken gruplara yönelik tasarlanır. Bu programların temel amacı, bu bireylerin iş piyasasında talep edilen mesleki beceri ve yeterlilikleri kazanmalarını sağlamak ve böylece onların iş bulma şanslarını artırmaktır. Bu programlar genellikle üç ana bileşenden oluşur: sınıf eğitimi, işbaşı

⁹⁸

portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_kurulus_ara&view=kurulus_ara&layout=kurulus_tarife&kurulus_id=7378, Erişim: 25.06.2024

eğitimi ve iş deneyimi kazandıran eğitimler. Her bir bileşenin amacı ve katkısı, katılımcıların çeşitli beceriler kazanmalarını ve iş piyasasına daha uyumlu olmalarını sağlamaktır.

1.6.2. Sınıf Eğitimi

Amaç: Katılımcılara teorik bilgiler ve mesleki beceriler kazandırmaktır.

İçerik: Sektörel ihtiyaçlara göre belirlenen mesleki dersler, temel beceri eğitimleri (okuma, yazma, matematik vb.), işgücü piyasası trendleri ve iş arama teknikleri gibi konuları kapsamaktadır.

Faydaları: Katılımcıların belirli bir alanda temel bilgi ve becerilere sahip olmalarını sağlar, iş arama sürecinde gereken bilgilerle donatmaktadır.

1.6.3. İşbaşı Eğitimi⁹⁹

Amaç: Katılımcılara gerçek iş ortamlarında pratik deneyimler sunmaktır.

İçerik: İşletmelerde gerçekleştirilen eğitimler, stajlar veya öğrenim sürecinde çalışmayı içermektedir.

Faydaları: Katılımcıların iş yerinde uygulamalı beceriler kazanmalarını, mesleki pratikler ve iş yerinin kültürünü öğrenmelerini sağlamaktadır.

1.6.4. İş Deneyimi Kazandıran Eğitimler¹⁰⁰

Amaç: Katılımcıların iş deneyimi kazanmalarını ve profesyonel ağlarını geliştirmelerini sağlamaktır.

İçerik: Gerçek iş projelerinde çalışma, sektörle ilgili profesyonellerle mentorluk ilişkileri kurma ve ağ oluşturma etkinliklerini içermektedir.

⁹⁹ <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-isgucu-programlari/isbasi-egitim-programlari> , 25.06.2024

¹⁰⁰ <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-isgucu-programlari/mesleki-egitim-kurslari/> , 25.06.2024

Faydaları: Katılımcıların iş piyasasında geçerli deneyimler kazanmalarını, iş bulma ve kariyer gelişimleri için gerekli olan profesyonel ilişkileri kurmalarını sağlamaktadır.

Etkili bir işgücü eğitimi programı tasarlamak ve uygulamak için, hedeflenen sektörlerin ihtiyaçlarına göre dikkatlice planlama yapılması ve tüm paydaşların (işverenler, eğitim kurumları, hükümet ve katılımcılar) iş birliği içinde olması gerekmektedir.

1.6.5. Doğrudan İş Oluşturma Programları

Ekonomideki işsizlik sorununa proaktif bir çözüm sunmayı amaçlayan, hükümetler veya kamu kurumları tarafından hayata geçirilen politikalardan biridir. Bu tür programlar, özellikle ekonomik durgunluk dönemlerinde veya yüksek işsizlik oranlarının olduğu zamanlarda işgücü piyasasına canlılık kazandırmak için tasarlanmıştır. Programlar, özellikle kamu sektörü veya kamu ile özel sektör ortaklıkları aracılığıyla yeni iş pozisyonları oluşturmayı hedefler. Bu pozisyonlar, toplumun genel faydasına hizmet eden projelerde (örneğin, altyapı projeleri, çevre koruma faaliyetleri, sosyal hizmetler) yer alır. Yeni işlerin oluşturulması, geçici de olsa, işsiz bireylerin işgücü piyasasına katılımını teşvik eder ve ekonomik aktiviteyi canlandırır. Mevcut işlerin korunmasına ve yenilenmesine de odaklanır. Özellikle belirli sektörlerde veya bölgelerde işsizliğin önlenmesi için kritik öneme sahiptir. Mevcut işlerin yenilenmesi, işletmelerin yeniden yapılandırılmasını, teknolojik yeniliklerin benimsenmesini ve çalışma süreçlerinin iyileştirilmesini içerebilmektedir.

Doğrudan iş oluşturma programlarının önemli bir bileşeni, işverenlere sağlanan *ücret ve istihdam sübvansiyonlarıdır*.¹⁰¹ Bu sübvansiyonlar, işverenlerin yeni işçi almalarını teşvik ederken, aynı zamanda mevcut işçileri işten çıkarma baskısını azaltır. Sübvansiyonlar, belirli bir süre boyunca işçi başına sağlanan mali destek şeklinde olabilir ve özellikle genç işsizler, uzun süreli işsizler veya

¹⁰¹ Seda Bayrakdar, “İşsizliğin Çözümünde Uygulanan Aktif İstihdam Politikalarının Etkinliği Üzerine Genel Bir Değerlendirme”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, s. 339-358.

dezavantajlı gruplara yönelik işe alımlarda kullanılabilir. *Sübvansiyonların süresi ve seviyesi* gibi parametrelerin belirlenmesi, işverenlere sağlanan ücret ve istihdam sübvansiyonlarının etkinliğini doğrudan etkileyen önemli faktörlerdir. Bu faktörler, programın amacına, hedeflediği gruplara, bütçe kısıtlamalarına ve işgücü piyasasının seyrine göre farklılık gösterir.

ABD ve İngiltere örneklerinde görüldüğü gibi, sübvansiyonların süresi ve seviyesi ülkeden ülkeye değişiklik gösterebilir. Kısa Süreli Sübvansiyonlar 6-12 ay arasında değişir. Bu sübvansiyonlar, geçici ekonomik durgunluklar sırasında hızlı bir müdahale aracı olarak kullanılır. Kısa süreli sübvansiyonlar, işverenlerin geçici finansal zorluklarla başa çıkmasına ve işçi çıkarmalarını önlemesine yardımcı olabilir. Uzun Süreli Sübvansiyonlar 1 yıldan fazla sürebilir ve genellikle yapısal işsizlikle mücadele veya uzun süreli işsizlerin iş piyasasına yeniden adaptasyonu gibi daha stratejik hedefler için kullanılır. Kısmi Sübvansiyonlar çalışanın ücretinin belirli bir yüzdesini kapsar. Örneğin, ABD'deki gibi ücretin yüzde ellisinin sübvansiyon edilmesi, işverenin maliyetlerini azaltırken, aynı zamanda mali yükümlülüklerini sürdürmesini sağlar. Tam Sübvansiyonlar ise çalışanın tam ücretini kapsar, İngiltere'deki örnekte olduğu gibi özellikle genç işsizler gibi dezavantajlı grupların işe alınması için güçlü bir teşvik oluşturabilmektedir.¹⁰²

1.6.6. Kamu Çalışma Programları

İşsizlik ve yoksullukla mücadelede önemli bir rol oynayan doğrudan iş oluşturma stratejilerinden biridir. Bu programlar, özellikle ekonomik durgunluk dönemlerinde veya yüksek işsizlik oranlarına sahip bölgelerde, işsiz bireyler için geçici istihdam fırsatları yaratmayı amaçlamaktadır.

- Katılımcılara geçici bir süre için istihdam sağlar.
- İstihdam edilen bireyler, genellikle kamu yararına hizmet eden projelerde çalışır.

¹⁰² <https://tuhis.org.tr/upload/dergi/1389608428.pdf> , 25.06.2024

- Katılımcılara mesleki eğitim ve beceri geliştirme fırsatları da sunar. Bu, onların işgücü piyasasında daha rekabetçi hale gelmelerine yardımcı olur.

Kamu Çalışma Programları dünya genelinde farklı şekillerde uygulanmaktadır. Örneğin, Hindistan'daki Ulusal Kırsal İstihdam Garantisi Yasası (NREGA), kırsal bölgelerde yaşayan yoksul hanelere yılda en az 100 gün garanti iş sunar. ABD'deki Çalışma Projeleri İdaresi (WPA), Büyük Buhran sırasında milyonlarca Amerikalıya iş sağlamış ve ülke genelinde birçok altyapı projesini hayata geçirmiştir.¹⁰³ Kamu Çalışma Programlarının etkinliği, hedeflenen toplulukların ihtiyaçlarına ne kadar iyi yanıt verdikleri, uygulanan projelerin kalitesi ve programların sürdürülebilirliği ile yakından ilgilidir. Bu programlar, yoksulluk ve işsizlikle mücadele stratejilerinin önemli bir parçası olarak kabul edilirken, uzun vadeli istihdam yaratma ve ekonomik kalkınmayı destekleme amacıyla aktif istihdam politikalarıyla desteklenmeleri gerektiği vurgulanmaktadır.

1.6.7. Bilgilendirme ve İşe Yerleştirme Hizmetleri

İşgücü piyasalarının heterojen yapısı, iş arayanlar ile işverenler arasındaki eşleşme sürecini karmaşık hale getirir. Bu karmaşıklık, bilgi asimetrisinden kaynaklanır; yani, piyasadaki tüm aktörlerin iş fırsatları, beceri gereksinimleri ve iş arayanların yetenekleri hakkında tam ve eşit bilgiye sahip olmamaları durumudur. İş arama sürecinin hem işsizler hem de işletmeler için zaman ve maliyet açısından yüksek olması, bilgilendirme ve işe yerleştirme hizmetlerinin önemini artırmaktadır.

Aktif istihdam politikaları kapsamında sunulan bilgilendirme ve işe yerleştirme hizmetlerinin temel amacı, işsizlik süresini kısaltmak ve iş hayatının seyrini iyileştirmektir. İş arayanlara, kariyer planlaması ve iş piyasası trendleri hakkında bilgi vermek, iş arama stratejileri konusunda rehberlik edilmesi, iş arayanların, mevcut ve gelecekteki iş olanakları, mesleklerin gerektirdiği beceriler ve eğitim yolları hakkında bilgilendirilmesi, ekonomideki ve endüstrilerdeki değişimler, talep gören meslekler ve beceriler hakkında güncel bilgilerin paylaşılmasıdır.

¹⁰³ [Works Progress Administration \(WPA\) - Tanım, Amaç ve Büyük Buhran - TARİH - Konular \(royalmarinescadetsportsmouth.co.uk\)](https://royalmarinescadetsportsmouth.co.uk) , 25.06.2024

1.7. İŞKUR'un Görev, Yetki ve Sorumlulukları

1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu, Türkiye'de kamu istihdam hizmetlerine ilişkin ilk yasal düzenlemeyi temsil ediyor. Bu kanun, özel istihdam bürolarının faaliyetlerini yasaklayarak, istihdam hizmetlerinin devlet tekelinde yürütülmesi gerektiğini öngörmüştür. Kanunun amacı, iş ve işçi arasındaki aracılık hizmetlerini kamu otoritesi altında toplamak ve böylece işçiler için uygun iş olanakları sağlamak, işverenlere de ihtiyaçlarına uygun işçileri bulmada yardımcı olmaktır. Bu düzenlemenin ardından, 1946 yılında 4837 sayılı Kanun ile İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) kurulmuştur.¹⁰⁴ Kurumun temel görevi, iş arayan işçilere vasıflarına uygun işler bulunması ve işverenlere de işlerine uygun vasıfta işçi temin etmek olarak belirlenmiştir. Bu görev tanımı, hem iş arayan bireylerin istihdam edilmesine yardımcı olmak hem de işverenlerin iş gücü ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla yapılmıştır.

İİBK, Türkiye'de işgücü piyasasının düzenlenmesi ve istihdamın artırılması konusunda önemli bir rol oynamıştır. 1960'lı yıllarda, İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK), özellikle Almanya başta olmak üzere sanayileşmiş ülkelerin artan işgücü ihtiyacını karşılamak üzere yurt dışına işçi gönderme faaliyetlerine ağırlık vermiştir. Bu dönemde, sanayileşmiş ülkelerdeki ekonomik büyüme ve endüstriyel kapasitenin genişlemesi, yabancı işçi talebini artırmıştır. Türk işçileri, bu talebi karşılamak üzere Almanya başta olmak üzere çeşitli Avrupa ülkelerine gitmişlerdir. Bu süreç, Türkiye için hem döviz girişi sağlamış hem de işsizlik oranlarını düşürmekte önemli bir rol oynamıştır. 1970'li yıllara gelindiğinde, dünya genelinde baş gösteren ekonomik sorunlar ve işsizlik oranlarının artması, İİBK'nin rolünü ve sorumluluklarını daha da önemli kılmıştır. Ekonomik durgunluk, işsizlik oranlarının artması ve petrol krizi gibi faktörler, sanayileşmiş ülkelerin işgücü piyasalarını olumsuz etkilemiş, bu durum da yurt dışından işgücü talebinin azalmasına yol açmıştır. Bu dönemde İİBK, yurt içinde istihdamı artırmaya yönelik politikalar geliştirmeye ve uygulamaya daha fazla odaklanmıştır. 1980'li yıllarda ise, dünya genelinde liberal ekonomi politikalarının benimsenmesi ve uygulanmaya başlanmasıyla birlikte, kamu istihdam hizmetlerinde ve İİBK'nin faaliyetlerinde bir gerileme süreci başlamıştır. Bu süreç, özelleştirme ve

¹⁰⁴ <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/tarihce/> , 25.06.2024

serbest piyasa ekonomisinin teşviki ile karakterize edilmiş, kamunun ekonomideki rolünün azaltılmasına yönelik bir dönüşümü ifade etmiştir. Yurt dışına işçi gönderme faaliyetlerinin azalması ve liberal ekonomi politikalarının benimsenmesi, İİBK'nin ve benzeri kurumların faaliyet alanlarının daralmasına yol açmıştır. Bu dönem, Türkiye'de işgücü piyasasının yönetimi ve istihdam politikalarının yeniden şekillendirilmesi açısından önemli bir dönüm noktası olmuştur. 1980'lerden itibaren Türkiye'de işgücü piyasası, hızla değişen ekonomik koşullar ve artan liberalizasyon ile önemli dönüşümler geçirmiştir. Bu dönüşüm, İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun (İİBK) sunduğu hizmetlerin piyasanın ihtiyaçlarıyla uyumlu hale getirilmesi gerekliliğini ortaya koymuştur. Ancak İİBK, bu değişen ihtiyaçlara cevap vermede yetersiz kalmış ve işgücü piyasasındaki etkinliğini kaybetmeye başlamıştır. Bu durum, kurumun yeniden yapılandırılmasını ve işlevlerinin güncellenmesini gerektiren bir süreci tetiklemiştir. 1999 yılında, bu yeniden yapılandırma sürecinin önemli bir adımı olarak 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu kanun ile İİBK, işsizlik sigortası primlerinin toplanması dışında kalan istihdamla ilgili her türlü hizmet ve işlemleri yapma konusunda yetkili ve sorumlu kılınmıştır. 4904 sayılı Kanun (5 Temmuz 2003) ile başlayan ve sonraki kanunlarla desteklenen İŞKUR'un yeniden yapılanma süreci, kurumu sadece iş ve işçi bulma hizmetleri sunan bir yapıdan, işgücü piyasasını sürekli izleyen ve hem aktif hem de pasif işgücü politikalarını etkin bir şekilde uygulayabilen bir kuruma dönüştürmüştür.¹⁰⁵ Bu süreçte, küresel ekonomik krizin etkileriyle mücadele, istihdamın korunması ve işsizlikle savaşmak için yeni düzenlemeler yapılmıştır. Özellikle 5763, 5838 ve 5921 sayılı kanunlar ile yapılan düzenlemeler ve 665 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (2011 yılı Kasım ayında) ile yapılan yeniden yapılanma, İŞKUR'un fonksiyonlarını daha etkin bir şekilde yerine getirmesine olanak sağlamıştır. Bu dönüşüm, merkez ve taşra teşkilatlanmasında önemli değişiklikleri beraberinde getirmiş, böylece kurumun işgücü piyasasındaki değişimlere daha hızlı ve esnek bir şekilde yanıt verebilmesi amaçlanmıştır. 665 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile İŞKUR'un yeniden yapılanma süreci, kurumun merkez ve taşra teşkilatlarını, görev ve fonksiyonlarını ve artan iş hacmini dikkate alarak yeniden düzenlemiştir.¹⁰⁶ Bu

¹⁰⁵ <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4904-20130110.pdf> , 25.06.2024

¹⁰⁶ [Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü \(resmigazete.gov.tr\)](https://www.resmigazete.gov.tr) , 25.06.2024

yeniden yapılanma, İŞKUR'un işgücü piyasasındaki dinamik değişimlere daha hızlı ve etkin bir şekilde yanıt vermesini sağlamak amacıyla yapılmıştır. Yeniden yapılanma kapsamında, bazı yeni hizmet birimleri kurulmuş ve mevcut hizmet birimlerinin isimleri değiştirilmiştir. Bu değişikliklerle birlikte, İŞKUR'un hizmet sunum kapasitesinin artırılması ve kurumun daha etkin bir kamu istihdam kurumu olarak konumlandırılması hedeflenmiştir. Taşra teşkilatı da bu yeniden yapılanma sürecinde önemli değişikliklere uğramıştır. İl düzeyindeki birimler “Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü” olarak yeniden yapılandırılırken, daha alt düzeydeki birimler “Hizmet Merkezi” olarak adlandırılmıştır. Bu düzenlemelerle, hizmetlerin yerel düzeyde daha etkin ve verimli bir şekilde sunulması amaçlanmıştır. Ayrıca, Çalışma Bölge Müdürlüklerinin tüm hak ve yetkilerinin İŞKUR'a devredilmesi, kurumun yetki ve sorumluluk alanını genişleterek, işgücü piyasası politikalarının uygulanmasında daha merkezi ve koordineli bir yaklaşımın benimsenmesine olanak sağlamıştır. Bu sayede, İŞKUR'un işgücü piyasasına yönelik politikalarının ve programlarının uygulanmasında birlikte hareket etme ve politikalar arası uyum sağlama kapasitesi artırılmıştır. Geline nokta İŞKUR, kurumsal yapısını ve etkinliğini sürekli olarak güçlendirerek, iş arayanlar ve işverenler arasında daha etkili bir aracı rolü üstlenmek, işsizlikle mücadele etmek ve istihdamı artırmak gibi temel görevlerinde daha başarılı olma gayreti içindedir. Bu yeniden yapılanma süreci, İŞKUR'un gelecekte daha etkin bir kamu istihdam kurumu olma yolunda önemli bir adım olarak değerlendirilebilir. İŞKUR, Türkiye'de işgücü piyasasının yönetilmesi ve işsizlikle mücadelede merkezi bir rol oynamaktadır. İŞKUR, Türkiye'de kamu sektörünün işe yerleştirme ve istihdam danışmanlığı alanında öncü bir kurum olarak genç işsizliğiyle mücadele etme ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun yeteneklerin geliştirilmesi konularında önemli adımlar atmaktadır. İŞKUR'un sunduğu hizmetler, gençleri iş hayatına kazandırmayı amaçlarken, onların yeteneklerini ve kapasitelerini en iyi şekilde değerlendirerek uygun iş ve meslek seçimlerine yönlendirme üzerine odaklanmıştır. Bu yaklaşım, bireylerin sadece mevcut işlere yönlendirilmesi değil, aynı zamanda onların kariyer planlamalarına destek olunması ve işgücü piyasasının gerekliliklerine uyum sağlayabilen yeteneklerin geliştirilmesi açısından büyük öneme sahiptir. Aktif istihdam politikaları aracılığıyla, İŞKUR gençlere işgücü piyasasında gereken beceri ve vasıfları

kazandırma yolunda eğitim ve danışmanlık hizmetleri sunmakta, iş arama süreçlerinde rehberlik etmektedir. Bu politikalar, özellikle gençlerin iş bulma sürecinde karşılaştıkları zorlukların üstesinden gelmelerine yardımcı olmakta ve iş piyasasına daha hızlı entegre olmalarını sağlamaktadır. Pasif istihdam politikaları kapsamında sunulan geçici gelir destekleri ise, iş arama sürecinde gençlerin yaşadıkları ekonomik zorlukları hafifletmeyi amaçlamakta ve onlara bir nevi sosyal güvence sağlamaktadır. Bu destekler, iş arayan gençlerin hayat standartlarının korunmasına ve iş arama sürecindeki motivasyonlarının sürdürülmesine katkı sağlar. İŞKUR ayrıca, ulusal ve uluslararası ortaklarla iş birliği içinde yürütülen projeler aracılığıyla, gençlere yönelik istihdam fırsatlarını artırmakta ve deneyim paylaşımı ile uygulama örneklerini genç işsizlere sunmaktadır. Bu projeler sayesinde, gençlerin iş hayatına atılmaları için gereken bilgi, beceri ve deneyimleri kazanmaları desteklenmekte; istihdam amaçlı hibe ve desteklerle gençlerin kendi işlerini kurmaları veya mevcut iş piyasasında yer bulmaları teşvik edilmektedir. Avrupa Birliği (AB) ve İŞKUR iş birliğiyle yürütülen "Sektörel Yatırım Alanlarında Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu Hibe Programı", Türkiye'de genç işsizliğine yönelik önemli bir adımdır. *(Proje kapsamında 33 ilde 56 hibe projesi desteklenmiştir. Desteklenen hibe projeleri ile yerelde öncelikli ve gelişen sektörlerdeki özel sektör temsilcilerinin de hibe projelerinde yer almaları sağlanarak, gençlerin mesleki beceri ve deneyim elde etmeleri, okuldan işe geçişi kolaylaştıracak işbaşı eğitim ve staj imkânları sağlanmış ve girişimcilik eğitimleri düzenlenmiştir).*¹⁰⁷ Bu program, gençlerin iş piyasasına girişi kolaylaştırmayı, onların istihdam edilebilirliğini artırmayı ve girişimcilik yeteneklerini geliştirmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca, gençlere yönelik rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin kalitesini yükseltmek de programın hedefleri arasındadır. Programın odaklandığı ana gruplar arasında üniversite veya lise mezunları, eğitim düzeyi daha düşük olan işsiz gençler, okulu terk edenler, eğitimlerine devam edemeyen gençler ve engelli gençler bulunmaktadır. Bu geniş hedef kitle, programın sosyal inklüzyon ve fırsat eşitliği konularına verdiği önemi göstermektedir. İşsiz gençlerin istihdam edilmesini ve iş hayatında kalıcı olmalarını sağlamak üzere tasarlanan bu program, onların mevcut iş piyasasının ihtiyaçlarına uygun beceri ve yetenekler kazanmalarına yardımcı olmayı

¹⁰⁷ <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/uluslararasi-iliskiler-ve-projeler/projeler> , 19.06.2024

hedeflemektedir. Bu program kapsamında hayata geçirilen projeler, işgücü piyasasındaki arz-talep dengesine katkı sağlama, ilgili aktörler arasında iş birliğini geliştirme, aktif işgücü piyasası politikaları oluşturma ve gençlere yönelik uyum, profil çıkarma, danışmanlık, staj ve eşleştirme gibi hizmetler sunma amacını gütmektedir. Ayrıca, okuldan iş hayatına geçişin kolaylaştırılması ve üniversite ile sanayi arasında daha güçlü iş birliği bağları kurulması gibi önemli hedeflere ulaşılması amaçlanmaktadır.

1.8. Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençlerin İstihdamının Artırılması

NEET kavramı, "Ne Eğitimde Ne İstihdamda, Ne de Eğitim Programlarında" (Not in Education, Employment, or Training) olmayan genç bireyleri tanımlamak için kullanılır. Bu terim, ilk kez Birleşik Krallık'ta 1970'li yıllarda kullanılmaya başlanmıştır.¹⁰⁸ Bu dönemde, Birleşik Krallık'ta gençler arasında işsizliğin ve eğitimsizliğin bir problem olarak ortaya çıkmasıyla, devlet bu sorunu çözmek için yeni politikalar geliştirmeye başlamıştır. İşsizlik yardımı almayı tercih eden ve ne eğitim ne de istihdamda yer almayan gençlerin belirlenmesi, hükümetin genç işsizliğiyle mücadelede daha odaklanmış yaklaşımlar geliştirmesine yol açmıştır. Bu kavram, gençlerin işsizliği ve eğitimsizliği konusunda farkındalığı artırmak ve bu gruptaki bireyleri daha iyi desteklemek amacıyla oluşturulmuştur. Hükümet, genç işsizliğini azaltmak ve gençlerin mesleki becerilerini geliştirmek için çeşitli eğitim programları sunarak bu soruna çözümler üretmeye çalışmıştır. Bu süreçte, NEET kategorisindeki gençler için özel politikalar ve programlar geliştirilerek, onların eğitim ve iş hayatına entegrasyonları hedeflenmiştir. OECD (Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütü) ve ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) gibi uluslararası kuruluşlar, NEET (Ne Eğitimde, Ne İstihdamda, Ne de Eğitim Programlarında) kavramını, gençlerin işgücü piyasasındaki durumunu analiz etmek ve değerlendirmek için kullanır. Bu gençler, ne tam zamanlı eğitimde ne de istihdamda yer alıyorlar, dolayısıyla ekonomik olarak aktif değiller ve sosyal olarak dışlanma riskiyle karşı karşıyadır. OECD ve ILO'nun tanımına göre, NEET olarak sınıflandırılan bireyler,

¹⁰⁸ [NEET'ler - İstihdamda, eğitimde veya öğretimde olmayan gençler: Avrupa'da özellikler, maliyetler ve politika tepkileri | Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı \(europa.eu\)](#) , 25.06.2024

genellikle gelirleri yoksulluk sınırının altında olan ve ekonomik durumlarını iyileştirmek için gerekli beceri ve imkanlara sahip olmayan kişilerdir. Eurofound'ın 2012'deki "NEET'ler: Avrupa'da Özellikleri, Maliyetler ve Politika Yanıtları Raporu", NEET gençlerin Avrupa ekonomisi ve toplumu üzerindeki olumsuz etkilerine dikkat çekiyor. Bu rapor, NEET olarak sınıflandırılan gençlerin toplum ve ekonomi için büyük bir maliyet oluşturduğunu ve işgücü piyasasının potansiyel bir israfını temsil ettiğini vurguluyor. Bu gençlerin işgücü piyasasına veya eğitime yeniden dahil edilmeleri, sadece bireylerin istihdam edilebilirliklerini ve kişisel yararlarını artırmakla kalmıyor, aynı zamanda genel olarak toplumun sosyal ve ekonomik refahına da önemli katkılarda bulunuyor. Türkiye'de genç işsizlik sorunu ve NEET (Ne Eğitimde, Ne İstihdamda, Ne de Eğitim Programlarında) oranlarındaki değişimler, ekonomik ve sosyal politikaların yanı sıra genç nüfusun eğitim ve istihdam fırsatlarına erişimindeki zorlukları yansıtıyor. TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) verilerine göre, 2019 yılında NEET oranı %26,0 ile 3 milyon 39 bin kişi olarak kaydedilirken, 2020 yılında bu oran %28,3'e yükselerek 3 milyon 317 bin kişiye ulaşmıştır. 2021 yılı ikinci çeyreğinde ise NEET oranı %23,5'e düşmüş ve bu kategorideki genç nüfusun sayısı 2 milyon 805 bin kişi olarak belirlenmiştir. Türkiye'deki işgücüne katılım oranlarındaki düşüklüğe paralel olarak, NEET grubu içinde ve işsizler arasında kadınların oranının erkeklerden daha yüksek olması dikkat çekici bir durumu işaret ediyor. OECD ülkeleri içinde ve özellikle Türkiye'de kadınların işgücü piyasasına katılımının düşük olması, cinsiyete dayalı eşitsizlikler, kültürel değerler ve geleneksel cinsiyet rolleri gibi faktörlerle yakından ilgilidir. OECD verilerine göre, Türkiye'deki NEET oranı (15-29 yaş) %28,8 ile OECD ortalaması olan %12,8'in oldukça üzerinde yer alıyor. Erkeklerde bu oran %17,9 iken, kadınlarda %40'a ulaşarak, kadınların NEET oranının erkeklere kıyasla önemli ölçüde daha yüksek olduğunu gösteriyor. Bu durum, Türkiye'nin toplam genç nüfusa oranla en yüksek NEET oranına sahip ülkeler arasında olduğunu ve özellikle genç kadınların istihdam ve eğitimde karşılaştığı zorlukları vurguluyor.

Türkiye'deki NEET durumu, Avrupa Birliği (AB-27) ülkeleriyle karşılaştırıldığında, işsiz NEET oranlarının Avrupa ortalamasına yakın olmasına rağmen, inaktif NEET oranlarının (yani eğitimde, istihdamda veya iş arayışında olmayanlar) Avrupa ortalamasının oldukça üzerinde olduğunu gösteriyor. Bu,

Türkiye'deki NEET'lerin önemli bir kısmının iş aramaktan ziyade tamamen işgücü piyasasının dışında kaldığını ortaya koyuyor. Özellikle İtalya, Yunanistan ve İspanya gibi ülkelerde genç işsizlik oranlarının ve NEET oranlarının yüksek olmasına rağmen, Türkiye'deki NEET'lerin büyük çoğunluğunun iş arayışında olmaması dikkat çekici bir farklılık olarak öne çıkıyor. 2020 yılında 15-29 yaş grubunda işgücüne dahil olmama nedenleri incelendiğinde; erkeklerde %62,3 ile eğitim ve öğretim, kadınlarda ise %40,9 ile yine eğitim ve öğretim en önemli neden olarak belirtilmiş. Ancak kadınların %29,9'u ev işleri, %12,6'sı ailevi ve kişisel sebeplerle işgücüne dahil olmadığını belirtmiş ki bu oranlar, kadınların işgücü piyasasına katılımını engelleyen önemli faktörler arasında yer alıyor. Türkiye'deki NEET yoğunluğunun coğrafi dağılımı, ekonomik ve sosyal fırsatlar ile bölgesel kalkınma düzeyleri arasındaki farklılıkları gözler önüne sermektedir. Özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde, genç nüfusun NEET olma olasılığı, ülkenin diğer bölgelerine göre daha yüksektir. 2020 yılı verilerine göre, Güneydoğu Anadolu Bölgesi, %51,2'lik oranla Türkiye'deki en yüksek NEET oranına sahip bölge olarak öne çıkarken, TR32 bölgesi (Aydın, Denizli, Muğla) ve TR61 bölgesi (Antalya, Isparta, Burdur) en düşük NEET oranlarına sahip bölgelerdir. Ancak, en düşük oranlara sahip bu bölgelerde bile gençlerin dörtte birinin NEET statüsünde olması, ülke genelinde gençlerin karşılaştığı zorlukların boyutunu göstermektedir. TRC2 bölgesi (Diyarbakır, Şanlıurfa), %51,2'lik NEET oranıyla dikkat çeken bir başka örnektir. Bu oran, bölgedeki gençlerin yarısından fazlasının ne eğitimde ne de istihdamda yer almadığını göstermektedir. Bu durum, eğitim ve istihdam fırsatlarının sınırlı olduğu ve ekonomik olarak daha az gelişmiş bölgelerde gençlerin karşılaştığı zorlukları vurgulamaktadır.¹⁰⁹

Türkiye'deki NEET durumu, ekonomik ve sosyal olarak geri kalmış bölgelerde daha da belirginleşen bir sorun olarak ortaya çıkıyor. Bu, yerel düzeyde özelleştirilmiş stratejilerin ve politikaların geliştirilmesinin önemini vurguluyor. NEET durumundaki gençlerin tespiti ve onların ülke ekonomisine olan maliyetlerinin hesaplanması gerçekten zorlu süreçler olabilir. Bu süreçler, gençlerin eğitim ve işgücü piyasalarıyla olan karmaşık ilişkilerini ve bu durumun sosyal yapı üzerindeki

¹⁰⁹ <https://www.csgb.gov.tr/media/86869/ulusal-genc-istihdam-stratejisi-ve-eylem-plan-2012-2023.pdf> , 25.06.2024

geniş çaplı etkilerini gösterir. TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) verileri, NEET durumundaki gençler hakkında bilgi edinmede ana kaynaklardan biridir. Bununla birlikte, İŞKUR (Türkiye İş Kurumu) kayıtları da bu konuda önemli bir bilgi kaynağıdır. İŞKUR, iş arayan gençler ve işverenler arasında köprü görevi görerek, iş arama sürecindeki gençlere destek olur ve işsizlikle ilgili veri toplar. Türkiye'de yüksek NEET oranlarına sahip gençlerin işgücü piyasasına entegrasyonu, özellikle bu grubun ekonomik ve sosyal kırılganlığını göz önünde bulundurarak, kapsamlı ve özelleştirilmiş politika tedbirlerinin geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır.

Bu durum, eğitim ve istihdam arasındaki bağın güçlendirilmesine ve gençlerin işgücü piyasasına daha etkin bir şekilde entegre edilmesine yönelik stratejilerin önemini vurgular.¹¹⁰

Bu çerçevede, eğitim sistemlerinin iş piyasası ihtiyaçlarına daha iyi yanıt vermesi ve gençlerin iş hayatına geçişinin kolaylaştırılması için bir dizi öneri geliştirilebilir.

“Ulusal Genç İstihdam Stratejisi 2021 – 2023” hedefleri şu şekilde belirtilmiştir:¹¹¹

Araştırma, Yönlendirme ve Tanıtım Faaliyetlerinin Artırılması:

- Yerel ve ulusal düzeyde NEET grubundaki gençlere yönelik farkındalık kampanyaları düzenlenmelidir.
- Sosyal medya, online platformlar ve kamu yayın organları aracılığıyla gençlere yönelik iş ve eğitim fırsatları tanıtılmalıdır.
- Meslek seçimi ve kariyer planlaması konusunda gençlere rehberlik edecek araştırmalar yapılmalı ve bu bilgiler geniş bir şekilde yayılmalıdır.

¹¹⁰ Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençler (NEET) İçin İşgücü Piyasası Destek Programı (İŞKUR)

¹¹¹ [2021-2023.docx \(csgb.gov.tr\)](#) , 19.06.2024

İŞKUR Hizmetlerinin Potansiyel NEET Gençlere Sunulması:¹¹²

- İŞKUR'un iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, okullar ve üniversitelerle iş birliği içinde gençlere daha erişilebilir hale getirilmelidir.
- Gençlere yönelik özel istihdam fuarları ve kariyer günleri düzenlenerek, işverenlerle doğrudan iletişim kurmaları sağlanmalıdır.
- İş arama becerileri, CV hazırlama ve mülakat teknikleri üzerine eğitimler sunulmalıdır.

Altyapı ve Eğitim Faaliyetlerinin Artırılması:

- NEET gençlere yönelik mesleki eğitim programları ve sertifika kursları genişletilmeli ve bu programlara erişim kolaylaştırılmalıdır.
- Online eğitim platformları ve uzaktan öğrenme araçları kullanılarak, gençlerin beceri setlerini geliştirmelerine yönelik eğitimler sunulmalıdır.
- Girişimcilik, dijital beceriler ve yeşil ekonomi gibi geleceğin iş alanlarında gençlerin becerilerini geliştirmeye yönelik programlar oluşturulmalıdır.

¹¹² <https://media.iskur.gov.tr/79931/2024-2028-stratejik-plani.pdf> , 27.06.2024

İKİNCİ BÖLÜM

2. Araştırmanın Amaç ve Veri Seti

Bu çalışma Türkiye’de genç (15-24) istihdamını etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu çalışmada 5 bağımsız değişken etkileri araştırmak için seçilmiştir. Çalışmanın verileri 2000-2022 yılları için toplanmış ve daha anlamlı katsayı ve doğru sonuçlar elde etmek için verilerin logaritması kullanılmıştır. Çalışmanın analizleri için Eviews 13 yazılımı kullanılmıştır. Tablo 6 araştırmanın değişkenlerini ve toplandığı kaynakları göstermektedir.

Tablo 6: Araştırmanın Değişkenleri

Değişkenler			Kaynak
Bağımlı	Genç işsizlik oranı	GİST	World Bank
Bağımsız	GSYİH (current \$)	GSYİH	World Bank
	Nüfus (15-24 yaş)	NUF	OECD Data
	Enflasyon (Yıllık büyüme oranı)	ENF	OECD Data
	Yurt içi göç	İCG	data.tuik.gov.tr
	Brüt sabit sermaye oluşumu	GFCF	OECD Data

Belirlenen değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri tablo 5 de gösterilmiştir.

Tablo 7: Tanımlayıcı İstatistikler

	GIST	GFCF	ENF	GSYİH	ICG	NUF
Ortalama	20.64624	518452.6	13.98824	23527.35	3.252353	12745317
Medyan	19.982	534806	8.9	24105	3.27	12737065
Maksimum	25.41	964858	72.3	38206	3.73	12986070
Asgari	17.526	247288	6.3	13642	2.71	12419635
Std. Dev.	2.586201	201118.7	15.46112	6842.158	0.21681	204078.9
Çarpıklık	0.853978	0.36278	3.418458	0.263402	-0.27514	-0.12284
Basıklık	2.486607	2.457804	13.45459	2.346612	4.397578	1.404841
Jarque-Bera	2.252986	0.581125	110.5296	0.498978	1.598016	1.845128
Olasılık	0.324168	0.747843	9.97E-25	0.779199	0.449775	0.397499
Toplam	350.986	8813695	237.8	399965	55.29	2.17E+08
Gözlemler	22	22	22	22	17	22

2.1. Birim Kök

Çalışmanın değişkenlerini analizde kullanmak için öncelikle verilerin durağan oldukları düzeyi tespit etmek gerekmektedir. Verilerin durağan oldukları Augmented Dickey-Fuller testiyle belirlenmiştir. ADF testinin sıfır hipotezi veri setinin normal düzeyde durağan olmamasıdır, bu hipotez veri setinin birim köke sahip olmasını göstermektedir. Tablo 8 ADF birim kök testinin sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 8: ADF Birim Kök Testi

ADF Unit Roots Test			
Null Hypothesis: series has a unit root			
Lag Length: (Automatic- based on SIC, maxlag=6)			
Series		t-Statistic	Prob. *
LNENF	Augmented DF test statistic	-3.220461	0.03299
D(LNGSYIH)	Augmented DF test statistic	-3.926983	0.04318
D(LNNUF)	Augmented DF test statistic	-2.621575	0.01146
LNGIST	Augmented DF test statistic	-3.687772	0.01195
D(LNGFCF)	Augmented DF test statistic	-4.5279034	0.00198
LNICG	Augmented DF test statistic	-3.821576	0.02013

ADF testin sonuçları LNENF, LNGIST ve LNICG değişkenlerin normal düzeyde sıfır hipotezi reddetmelerini göstermektedir. Bu değişkenlerin olasılık değerleri 0.05 değerinden küçük oldukları için sıfır hipotezi 0.95 güven seviyesiyle reddetmektedir ve bu LNENF, LNGIST ve LNICG değişkenlerinin veri setlerinin durağan olduklarını göstermektedir.

LNGSYIH, LNNUF ve LNGFCF değişkenlerin sonuçları, bu değişkenlerin birinci farklarıyla sıfır hipotezi reddetmelerini göstermektedir. Dolayısıyla LNGSYIH, LNNUF ve LNGFCF değişkenlerinin veri setleri normal düzeyde durağan olmadıkları ve birinci farklarının durağan oldukları tespit edilmiştir.

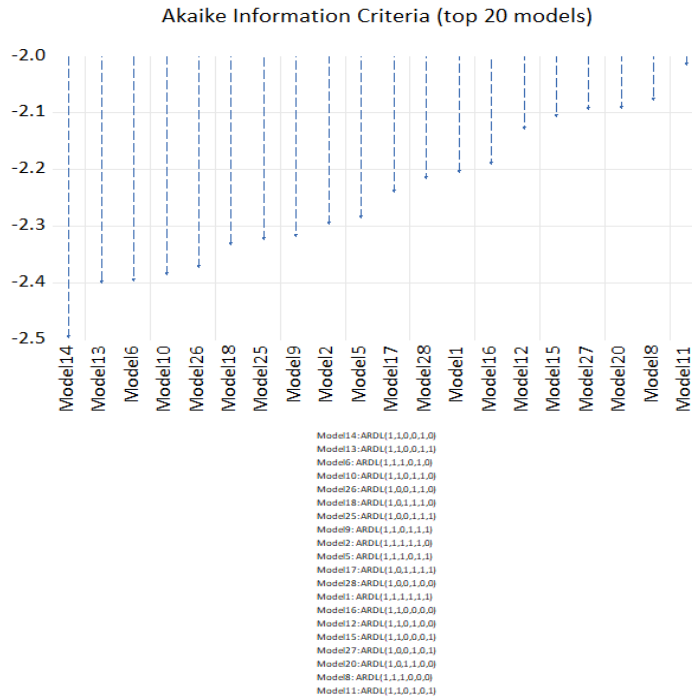
Araştırmanın analizleri için kullanılan model, değişkenlerin durağanlık durumunu tespit ettikten sonra belirlenecektir. Değişkenler I (0) ve I (1) düzeylerinde

durağan oldukları nedeniyle, bu çalışmanın uygun modeli Otoregresif Dağıtılmış Gecikmeli Durağanlık (ARDL) modelidir.

2.2. ARDL Model

Otoregresif Dağıtılmış Gecikmeli Durağanlık (ARDL) modeli, normal ve birinci düzeyde durağan olan farklı zaman serisi değişkenleri arasındaki uzun ve kısa dönemli ilişkileri analiz etmek için kullanılan ekonometrik bir modeldir. ARDL modeli, özellikle gecikmeler söz konusu olduğunda zaman serisi değişkenleri arasındaki dinamik ilişkileri anlamak için güçlü bir araçtır. Ayrıca Otoregresif terimleri dahil ederek ARDL, bağımlı değişkenin kendi geçmiş değerlerinin mevcut davranışı üzerindeki etkisini yakalar.

ARDL modelinin gecikmelerini belirlemek için zaman serilerinin yukarı gecikmeler için uygun olmadığı nedeniyle, bir gecikmeleriyle tahmin edilmiş ve en uygun gecikme modeli AIC bilgi kriteriyle şekil 11 de gösterildiği gibi belirlenmiştir.



Şekil 11: Akaike Bilgi Kriteri Optimal Gecikme

Çalışmanın modelini tahmin ettikten sonra kısa ve uzun dönem etkileri belirlemeden önce ARDL varsayım testleri kontrol edilmiştir.

2.3. Breusch-Godfrey Seri korelasyon LM Test

ARDL modelin seri korelasyonunu kontrol etmek için Breusch-Godfrey LM testi kullanılacaktır. Bu testin sıfır hipotezi modelin seri korelasyonu olmamasıdır. Tablo 9 Breusch-Godfrey LM test sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 9: Breusch-Godfrey Seri Korelasyon LM Test

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:			
Null hypothesis: No serial correlation at up to 2 lags			
F-statistic	1.6355266	Prob. F (2,7)	0.261319
Obs*R-squared	5.4140403	Prob. Chi-Square (2)	0.066752

Breusch-Godfrey LM testinin olasılık değeri 0.05 değerinden büyüktür ve bu 95% güven seviyesiyle testin sıfır hipotezi kabul edilmektedir. Dolayısıyla bu tahmin edilen ARDL modelin seri korelasyon problemi yoktur.

2.3.1 Breusch-Pagan-Godfrey Heteroskedastik Test

Breusch-Pagan-Godfrey Heteroskedastik Testin sıfır hipotezi modelin değişen varyansı olmamasıdır. Tablo 10 Breusch-Pagan-Godfrey Heteroskedastik Testin sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 10: Breusch-Pagan-Godfrey Değişen Varyans Test

Heteroskedasticity Test: Breusch-Pagan-Godfrey			
Null hypothesis: Homoskedasticity			
F-statistic	1.3958679	Prob. F(8,8)	0.324133
Obs*R-squared	9.9044488	Prob. Chi-Square(8)	0.271793
Scaled explained SS	3.0381491	Prob. Chi-Square(8)	0.931942

Breusch-Pagan-Godfrey Heteroskedastik Testinin sonuçları olasılık değerlerin sıfır hipotezi kabul ettiklerini göstermektedir. Bu nedenle tahmin edilen modelin değişen varyansı olmadığı tespit edilmiştir.

2.4. Ramsey Test

ARDL modelin fonksiyonel form yanlış spesifikasyonu için Ramsey Reset testi yapılmıştır. Bu testin sıfır hipotezi modelde ihmal edilen değişken problemin olmamasıdır. Tablo 11 Ramsey reset testin sonuçlarını göstermektedir.

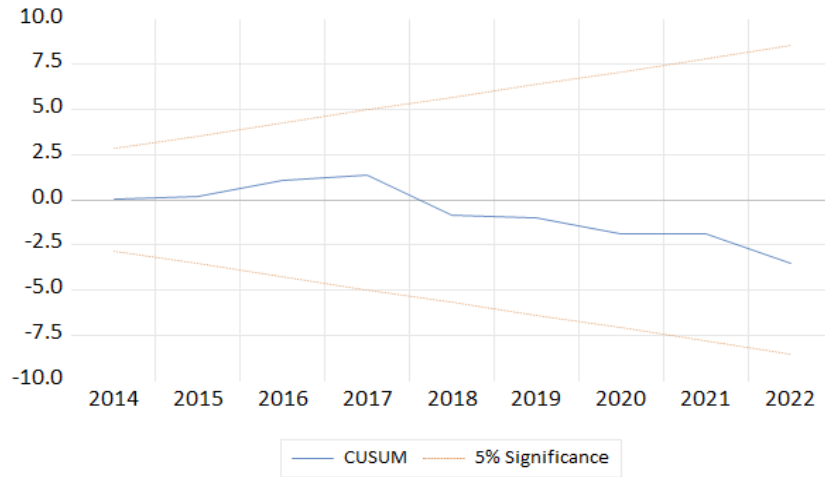
Tablo 11: Ramsey RESET Test

Ramsey RESET Test			
Omitted Variables: Squares of fitted values			
Specification: LNGIST LNGIST (-1) LNGSYIH LNGSYIH (-1) LNNUF LNGFCF LNENF LNENF (- 1) LNICG			
	Value	Df	Probability
t-statistic	0.171323	8	0.868224
F-statistic	0.029352	(1,8)	0.868224
Likelihood ratio	0.062258	1	0.802962

Ramsey RESET testin sonuçlarına göre t-istatistiği ve F-istatistiğin olasılık değerleri testin sıfır hipotezini kabul etmektedir. Dolayısıyla modellerde ihmal edilen değişken yoktur ve likelihood oranı modellerin fit olduğunu göstermektedir.

2.5. CUSUM Test

Tahmin edilen modellerin kararlılığı ve doğruluğunu tespit etmek için CUSUM testi kullanılacaktır. Uzun Dönem Formu ve Bounds testleri yapılan modellerin hepsinde CUSUM grafiği %5 önem düzeyini geçmemiştir. Dolayısıyla tahmin edilen modellerin kararlılık ve doğrulukları vardır. Şekil 12 CUSUM testinin grafiğini göstermektedir.



Şekil 12: CUSUM test

2.6. ARDL Uzun Dönem Formu ve Bounds Test

Bounds testin sonuçları modelde uzun dönem anlamlı ilişkinin olmasını araştırmaktadır. Bu testin sıfır hipotezi uzun dönem ilişkinin olmamasıdır. Uzun dönem form modeldeki uzun dönem etkilerin anlamlı değişkenlerini ve katsayılarını belirlemektedir. Tablo 12 ARDL modelin ve Bounds test sonuçlarını ve tablo 11 ARDL modelin uzun dönem formunu göstermektedir. Bu testte F ve T istatistik değerleri anlamlı düzeylerin değerlerinden büyük olursa sıfır hipotez reddedilir.

Tablo 12: Bounds Test

Null hypothesis: No levels relationship						
Number of cointegrating variables: 5						
Test Statistic				Value		
F-statistic				6.6283647		
t-statistic				-3.740335		
	10%		5%		1%	
Sample Size	I(0)	I(1)	I(0)	I(1)	I(0)	I(1)
F-Statistic						
Asymptotic	1.81	2.93	2.14	3.34	2.82	4.21
t-Statistic						
Asymptotic	-1.62	-3.49	-1.95	-3.83	-2.58	-4.44

Bounds test sonuçlarına göre F-istatistik 6.62 değeri %1 üst sınır anlam düzeyinin değerlerden büyük olduğu tespit edilmiştir. Bu testin sıfır hipotezinin %1 anlam düzeyinde reddedilmesini göstermektedir. Dolayısıyla tahmin edilmiş ARDL modelinde uzun dönem anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Belirlenen uzun dönem ilişkilerin belirlenmesi için eş bütünleşme ilişkiler testi yapılması gerekmektedir. Eş bütünleşme testi ARDL modelin uzun dönem formudur ve sıfır hipotezi belirlenen değişkenin uzun dönemde bağımlı değişkeni etkilediğidir.

Tablo 13: Cointegrating Uzun Dönem Form

Cointegrating Coefficients				
Variable *	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LNUF	0.260632	0.052293	4.984082	0.00031
LNENF (-1)	0.352704	0.110361	3.195899	0.00769

LNUF ve LNENF'in birinci gecikmesinin olasılık değeri, sıfır hipotezin reddedilmesini sonuç olarak belirlenmiştir. Sonuçlar LNUF ve LNENF değişkeninin birinci gecikmesi (LNENF'in bir dönem önce verisi), LNGIST değişkenini uzun dönemde etkilemekte olduğunu göstermektedir.

Tahmin edilmiş sonuçlara göre LNNUF değişkeninin katsayısı pozitif ve %1 anlam düzeyiyle bağımlı değişkeni etkilemektedir. LNNUF de ortaya çıkan %1 artış, uzun dönemde LNGIST bağımlı değişken olarak %0.26 arttıracaktır. Bu sonuç nüfus artışının, uzun dönemde genç işsizliğin artmasını neden olduğunu göstermektedir.

Tahmin edilmiş sonuçlara göre LNENF değişkeninin birinci gecikmesinin katsayısı pozitif ve %1 anlam düzeyiyle bağımlı değişkeni etkilemektedir. LNENF de ortaya çıkan %1 artış, uzun dönemde LNGIST bağımlı değişken olarak %0.35 arttıracaktır. Bu sonuç enflasyon oranında artışın, bir gecikmeyle uzun dönemde genç işsizliğin artmasına neden olduğunu göstermektedir.

2.7. ARDL Kısa Dönem Formu

ARDL modelinin kısa dönem etkilerini araştırmak için ECM kısa dönem formu tahmini yapılmıştır. Tablo 14 ECM kısa dönem formu gösterilmiştir.

Tablo 14: ECM Kısa Dönem Form

Dependent Variable: D(LNGIST)				
Method: ARDL				
Dependent lags: 1 (Automatic)				
Automatic-lag linear regressors (1 max. lags): LNGSYIH LNNUF LNGFCF LNENF LNICG				
Deterministic: No constant and no trend (Case 1)				
Model selection method: Akaike info criterion (AIC)				
Number of models evaluated: 32				
Selected model: ARDL (1,1,0,0,1,0)				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
COINTEQ*	-0.66175	0.084134	-7.86541	0.0000
D(LNGSYIH)	-1.42	0.164467	-8.63398	0.0000
D(LNENF)	0.02802	0.048485	0.57797	0.57246
Adjusted R-squared	0.83691	Mean dependent var		-0.0013
S.E. of regression	0.04538	S.D. dependent var		0.11237
F-statistic	42.0534	Akaike info criterion		-3.18857
Prob(F-statistic)	0.00000	Durbin-Watson stat		2.98352

ECM kısa dönem formunun sonuçları sadece LNGSYİH değişkeninin kısa dönemde bağımlı değişkeni etkilediğini göstermektedir. Bu etki kısa dönemde negatif yönde LNGIST değişkenini etkilemektedir. Sonuca göre LNGSYİH değişkeninde %1 artış, LNGIST değişkenini %1.42 azaltacaktır.

ARDL modelinde ECM katsayısının (COINTEQ) anlamlı ve negatif olması gerekmektedir. Sonuca göre ECM katsayısı -0.66 değerinde ve anlamlıdır. Bu katsayının kısa dönemdeki şokların ardından uzun dönemde dengeye tekrar dönüşümü ve ayarlanma hızını göstermektedir. Bir önceki dönemde yaşanan şokun LNGIST dengesizliğin %66'lık kısmının cari dönemde kapanarak uzun dönemde dengeye döneceğini göstermektedir.

Ülkelerin kalkınmasında kritik bir rol oynayan genç nüfusun işsizlik sorunu, günümüzde uluslararası bir boyut kazanmış durumdadır. Türkiye'yi diğer gelişmiş ülkelerden ayıran ve bu sorunun derinleşmesine neden olan başlıca etkenler arasında, genç işsizlik oranlarının yüksekliği ve Türkiye'nin genç nüfus sayısının diğer ülkelerle kıyaslandığında fazla olması yer almaktadır (Bayraktar ve İncekara, 2013: 15). Genç nüfus, enerjisi ve yenilikçi fikirleriyle ekonomiyi canlandırır, yeni iş alanları oluşturur ve mevcut iş süreçlerini daha verimli hale getirir. Ayrıca, gençlerin teknolojiye hızlı adaptasyonu, dijital dönüşümü hızlandırarak ülkenin küresel rekabet gücünü artırır. Bu nedenle, genç ve dinamik bir nüfus, ekonomik büyüme ve sürdürülebilir kalkınma için kritik bir öneme sahiptir. Bu çalışmada, genç işsizlik oranını etkileyen makroekonomik ve sosyal değişkenler araştırılmıştır. Araştırma, 2000-2022 yılları arasında ARDL modeli ile yapılmıştır. Sonuçlar, enflasyon, nüfus ve GSYİH bağımsız değişkenlerinin genç işsizlik oranını anlamlı olarak etkilediğini göstermiştir. Enflasyon, üretim maliyetlerinin artmasına ve kârlılık seviyelerinin düşmesine yol açmaktadır; bu durum, işsizlik oranı üzerinde olumsuz etkiler yaratmakta ve istihdamın azalmasına neden olmaktadır. ARDL eş bütünleşme sonuçları ise uzun dönemde enflasyonda ortaya çıkacak %1'lik artışın; birinci gecikmesiyle genç işsizlik oranını %0,35 arttıracak olduğunu göstermiştir. Maliyet enflasyonu ya da arz enflasyonu (cost push inflation): Üretim sürecinde kullanılan faktör (emek, sermaye, doğal kaynaklar, girişimcilik) ve girdilerin (hammadde, ara malı, mamul madde) maliyetlerindeki (ücret, faiz, rant, kâr) artışların fiyatlara

yansımasıyla oluşan enflasyon çeşididir.¹¹³Türk lirasının değer kaybı, her yıl ortalama bir milyon gencin üniversiteden mezun olması, seçim vaatleri paralelinde asgari ücrete ve buna bağlı olarak diğer ücretlerde artış yaşanması gibi sebepler ve ücretlerde yapılacak bu artışların ortaya çıkardığı maliyet artışının; çalışanların bir bölümünün işten çıkarılmasını zorunlu kılarken uzun dönemde genç işsizlik oranını arttırdığı görülmektedir. Bu etkilere bağlı olarak işverenler uzun dönemde daha az deneyime sahip olan gençleri tercih etmeyeceklerdir. Türkiye, hem büyüyen bir ekonomi olarak gelişimini sürdürmekte hem de toplam nüfusu içinde önemli bir orana sahip genç nüfusuyla dikkat çekmektedir. Çalışmanın sonuçları, nüfus artışının genç işsizliğini anlamlı olarak etkilediğini göstermiştir. Nüfusta meydana gelecek %1’lik artışın, genç işsizliğinde uzun dönemde %0,26 bir artışa sebep olacağını teyit etmektedir. İşsizliği açıklayan en önemli değişkenlerden biri, GSYİH’dir. Ekonominin GSYİH büyüme hızının artması, işgücü talebini artırarak istihdam olanaklarını genişletecek ve bu süreç doğal olarak genç işsizliğinde azalmaya yol açacaktır. ARDL kısa dönem sonuçlarında, GSYİH’de %1’lik artışın genç işsizliği %1,42 oranında negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Üretim yöntemine göre dört dönem toplamıyla elde edilen yıllık GSYİH, zincirlenmiş hacim endeksi olarak (2009=100), 2022 yılında bir önceki yıla göre %5,6 artmıştır. Üretim yöntemine göre cari fiyatlarla GSYİH, 2022 yılında bir önceki yıla göre %107,0 artarak 15 trilyon 6 milyar 574 milyon TL olmuştur (TÜİK, 2022).¹¹⁴

¹¹³ <https://www.mahfiegilmez.com/2024/01/enflasyon-rehberi.html>

¹¹⁴ [TÜİK Kurumsal \(tuik.gov.tr\)](https://tuik.gov.tr) , 19.06.2024

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. SONUÇ VE ÖNERİLER

Toplum içerisinde yaşayan bireylerin çalışma zorunluluğu, temelde sosyo-ekonomik bir gerçekliğe dayanır. İnsanlar, hem kendi temel ihtiyaçlarını (yiyecek, barınak, sağlık hizmetleri gibi) karşılamak hem de bakmakla yükümlü oldukları kişilerin ihtiyaçlarını sağlamak için gelir elde etmek zorundadırlar. Bireyin hayat yolculuğu boyunca iş ve meslek edinme süreci, derin psikolojik ve sosyal etkiler barındırır. Küçük yaşlardan itibaren başlayan eğitim ve yetiştirilme dönemi, bireyin ileride üstleneceği profesyonel roller için temel bir hazırlık sürecidir. Bu süreç içinde harcanan zaman, çaba ve potansiyel emek, bireyin gelecekteki mesleki başarısını ve toplumdaki yerini belirleyen önemli faktörlerdendir. Yetişkinlik dönemine gelindiğinde, iş bulma ve işte başarılı olma süreci, bireyin özgüveni, sosyal statüsü ve yaşam memnuniyeti üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. İşe sahip olmanın getirdiği ekonomik bağımsızlık ve sosyal tanınırlık, bireyin kendisini değerli hissetmesine ve sosyal bir varlık olarak kabul görmesine yardımcı olur. Başarılı bir kariyer, aynı zamanda bireye, ailesine ve sevdiklerine daha iyi bir yaşam sunma imkânı tanır. Öte yandan, işsizlik veya istenmeyen bir işte çalışmak gibi durumlar, bireyin psikolojik sağlığı üzerinde olumsuz etkilere yol açabilir. İşsizlik endişesi, finansal belirsizlik ve mesleki tatminsizlik, stres, kaygı ve depresyon gibi psikolojik sorunlara neden olabilir. Bu durumlar, bireyin sosyal ilişkilerini ve genel yaşam kalitesini olumsuz etkileyecektir. Özellikle çalışma hayatına yeni adım atan gençler için, işsizlikle karşı karşıya kalma durumu, sadece ekonomik zorlukların ötesinde, sosyal ve psikolojik bir dizi olumsuzluğu da beraberinde getirir.

3.1. Ekonomik Sonuçlar

Gençlerin işgücü piyasasındaki durumu, bir ülkenin ekonomik sağlığı ve üretim kapasitesi üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir. Genç nüfus, yenilikçilik, enerji ve adaptasyon yeteneği ile ekonomiye canlılık ve dinamizm katar. Bu nedenle, gençlerin yüksek oranda istihdamı veya işsizliği, ülkenin ekonomik performansını doğrudan etkiler. İşsizlik sigortası, çalışanların işlerini kaybettiklerinde geçici bir süre için maddi destek sağlayan bir sosyal güvenlik mekanizmasıdır. Bu sistem, özellikle ekonomik durgunluk dönemlerinde işsiz kalan bireylerin yaşam standartlarını korumalarına yardımcı olur ve ekonomik istikrara katkıda bulunur. Ancak genç işsiz sayısının artması, işsizlik sigortası sisteminin üzerinde ciddi bir baskı oluşturur ve hem ülke ekonomilerine hem de kamu maliyesine önemli oranda ek külfet getirir. Genç işsizliğin yüksek olması, vergi gelirlerindeki azalma yoluyla direkt kamu maliyesini etkileyecektir. Çalışmayan bireyler, doğrudan (gelir vergisi gibi) veya dolaylı (tüketim vergileri gibi) vergi ödemeleri yoluyla kamu gelirlerine katkıda bulunamazlar. İşsizlik, bireyleri kayıt dışı çalışma yönünde iten ana faktörlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle işsizlik sigortası gibi sosyal güvenlik mekanizmalarının zayıf olduğu veya hiç olmadığı yerlerde daha da belirginleşmektedir. İşsizlik ve kayıt dışı istihdam arasındaki bu ilişki hem bireylerin güvencesizliğini artırır hem de genel ekonomik yapıya zarar verir. Kayıt dışı çalışma, bireyleri iş güvenliği, sağlık sigortası, emeklilik gibi sosyal güvenlik haklarından mahrum bırakır ve çalışanların yaşam kalitesini, gelecek güvencesini doğrudan etkiler.

Üretici-Tüketici Dengesinin Bozulması ve Kişisel Gelirlerin Azalması: Genç işsizliği arttığında, gençlerin satın alma gücü azalır, bu da tüketici talebinde bir düşüşe yol açar. Tüketici talebindeki bu düşüş, üretim sektörü üzerinde baskı oluşturarak işletmeleri üretimlerini azaltmaya veya fiyatlarını düşürmeye zorlayabilir. Bu döngü, ekonomide genel bir durgunluğa yol açar ve kişisel gelir seviyelerinde düşüşe neden olur.

Gelir Dağılımının Bozulması: İşsiz gençler, genellikle zaten dezavantajlı gruplardan gelirler ve bu, mevcut eşitsizlikleri daha da kötüleştirir. Gelir

dağılımındaki bozulma, toplumda sosyal huzursuzluğu artırır ve ekonomik büyüme için gerekli olan sosyal sermayenin zayıflamasına neden olmaktadır.

Tasarrufların Azalması: İşsiz bireylerin gelirleri azaldıkça, tasarruf etme kapasiteleri de azalır. Bu durum hem bireylerin gelecekteki finansal güvenliğini hem de ulusal ekonomide yatırımlar için kullanılabilecek sermaye birikimini olumsuz etkiler.

Sosyal Güvenlik Gelirlerinde Kayıplar: İşsiz bireyler, sosyal güvenlik sistemine katkıda bulunamazlar. Bu durum, yaşlılık, sağlık hizmetleri ve diğer sosyal hizmet programlarının finansmanında zorluklara yol açacaktır. Uzun vadede, bu, sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliği üzerinde baskı oluşturacaktır.

Eğitim İçin Ayrılan Kaynakların İsrafi: Gençlerin işsiz kalması, eğitimlerine yapılan yatırımların verimliliğini azaltır. Eğitimli fakat iş bulamayan gençler, toplumun eğitim yatırımlarının beklenen ekonomik getirisini sağlayamazlar.

3.2. Sosyal Sonuçlar

İşsizlik, sadece ekonomik bir sorun olmanın ötesinde, bireyler üzerinde psikolojik ve sosyal açıdan da derin etkilere sahiptir. İşsiz bir genç için, bu durumun getirdiği başarısızlık ve yenilgi hissi, öz saygısını ve sosyal kimliğini olumsuz yönde etkileyecektir. İşsizlikle mücadele eden gençlerde görülen bu durum, sosyal izolasyona ve toplumdan uzaklaşmaya yol açacaktır. Bu süreçte, bireyin sosyal destek sistemlerinden yeterince yararlanamaması ve toplumsal etkileşimlerinden uzak kalması, onun yeni sosyal kimlikler ve statüler kazanmasını zorlaştırır. Günümüzde, ekonomik istikrarsızlık ve yüksek işsizlik oranları, özellikle gençler arasında, yasadışı faaliyetlere ve suç ekonomisine yönelimi artırmaktadır. Gençlerin suç dünyasına katılımı, onların eğitim ve kariyer gelişimlerini kesintiye uğratar, ayrıca toplumsal sorunlara ve güvenlik meselelerine yol açar. Bu eğilim, ülkelerin en önemli entelektüel sermayesinin kaybedilmesi anlamına gelir ve bu da ulusal kalkınma ve ilerleme çabalarını olumsuz yönde etkiler. İşsizliğin gençler üzerindeki etkileri, sadece ekonomik ve sosyal boyutlarla sınırlı kalmayıp, politik alanı da

derinden sarsmaktadır. İşsiz gençlerin politik sistem ve düzene olan güveninin azalması, politik süreçlere katılımı ve devrimci politik düşünceleri destekleme eğiliminde olmaları, işsizliğin yol açtığı politik marjinalleşmenin göstergeleridir. Toplumsal asosyalleşme eğilimleri, işsizlik, eğitim fırsatlarının eksikliği, ekonomik güvensizlik ve politik marjinalleşme gibi çeşitli faktörlerin birleşimi sonucu ortaya çıkar ve bireylerin veya grupların toplumdan giderek uzaklaşmasına yol açar. Sosyal dışlanma, bireylerin veya grupların toplumun sosyal, ekonomik, politik ve kültürel hayatına tam olarak katılamaması durumudur. Yalnızca bireylerin yaşam kalitesini düşürmekle kalmaz, aynı zamanda toplumun bütünlüğüne ve sosyal kohezyonuna da zarar verir.

3.3. Psikolojik Sonuçlar

İşsizlik ile psiko-sosyal durum üzerinde yapılmış olan pek çok araştırmanın sonucuna göre, işsiz kalan bir gencin genel olarak karşılaştığı psikolojik zararlar şunlardır:

- Kendilerine olan güvenlerini kaybetmeleri.
- Algılanan yeterlilik ve öz yeterlilik düzeylerinde azalma meydana gelmesi.
- Hayattan tatmin olma duygularının azalması.
- Depresif duygularında artış meydana gelmesi.
- Stres düzeylerinin yükselmesi.
- Genel sağlık durumlarında önemli bir düşüş yaşanması.
- Umutsuzluk ve çaresizlik psikolojilerine kapılmaları.
- İçine kapanma ve yalnızlık duygusunu yoğun olarak hissetmeleri.
- Kendilerine olan saygılarının zedelenmesi.
- İntihar eğilimlerinin gözlenmesi.¹¹⁵

¹¹⁵ [İşsizliğin Gençler Üzerindeki Etkileri – Prof. Dr. Levent ŞAHİN \(profdrleventsahin.com\)](https://www.profdrleventsahin.com) , 25.06.2024

İşsizlik Öncesi	İşsizlik Dönemi
Gelirin Varlığı	Gelirin Yokluğu
İş kimliği ve Statü	Statü Kaybı
Gelişmiş Sosyal İlişki	Yetersiz Sosyal İlişki
Kolektif çaba ve amacın bir parçası olma	Belirsizlik ve tekil amaç (iş bulma)
Ekonomik ve sosyal nitelikli aktivitelere katılım	Sosyal aktivitelerden kaçış
Düzenli bir yaşam	Düzensiz ve plansız bir yaşam
Psikolojik ve fiziksel sağlık	Psikolojik ve fiziksel değişiklikler
Yaşam sevincinin varlığı	Yaşam sevincinin yitirilmesi

Genç bireylerde işsizlik, sadece gelir yoksunluğuyla sınırlı kalmayıp, aynı zamanda sosyal statü ve ilişkiler açısından da büyük bir boşluk yaratmaktadır. Bu durum, gençlerin kendilerini toplumun bir parçası olarak hissetmelerini zorlaştırırken, sosyal izolasyona ve sosyal aktivitelerden uzaklaşmaya neden olmaktadır. Kendine olan güvenin azalması, iş bulma sürecindeki belirsizlikler ve tek odak noktasının iş bulmak olması, genç bireylerin sosyal yaşantıları üzerinde baskı yaratmakta ve hayatlarında belirli bir düzeni sürdürememelerine sebep olmaktadır. İşsizlik durumu uzadıkça, bu sosyal ve psikolojik etkiler daha da derinleşir. Öz güven eksikliği, toplumsal etkinliklere katılımın azalması ve sosyal çevreden uzaklaşma gibi sorunlar, gençlerin toplum içindeki yerlerini bulmalarını zorlaştırır. O halde psikolojik ve fiziksel sağlık üzerindeki etkileri de göz ardı edilemez. Uzun süreli işsizlik, stres, anksiyete, depresyon gibi psikolojik rahatsızlıklara yol açacaktır. Fiziksel sağlık üzerinde de olumsuz etkileri olabileceği, hareketsiz yaşam tarzına bağlı sorunlar ve sağlıksız beslenme alışkanlıkları gibi durumlarla kendini gösterebilir. İşsizliğin psikolojik etkileri üzerine yapılan araştırmalar, bu sürecin depresyon, öfke, umutsuzluk gibi duygusal tepkilerle birlikte kaygı semptomları, psikosomatik semptomlar, intihar riski ve alkol ile madde kullanımı gibi ciddi sağlık sorunlarıyla ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu tür bulgular, işsizliğin yalnızca bireysel bir sorun olmakla kalmayıp, geniş çapta toplumsal ve sağlıkla ilgili sonuçları da olduğunu vurgulamaktadır. Feather ve Bond'un 1983 yılında yaptıkları çalışma, işsizliğin bireyler üzerindeki etkisine dair önemli içgörüler sunmaktadır. Araştırma, işsiz mezunların, işi olanlara kıyasla daha amaçsız ve örgütsüz olduklarını, zamanı daha verimsiz kullanma eğiliminde olduklarını ve işsiz grubun depresyon puanlarının işi olanlara göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuçlar, işsizliğin

bireylerin günlük yaşam kalitesi ve ruh sağlığı üzerinde önemli olumsuz etkiler yaratabileceğini göstermektedir. Thern tarafından 2017 yılında yapılan ve İsveç'teki genç işsizliğinin ruh sağlığı üzerindeki uzun süreli etkilerini inceleyen araştırma, işsizliğin gençler üzerindeki derin ve kalıcı etkilerini ortaya koymaktadır.¹¹⁶ Araştırma, 17-24 yaş arası işsiz gençlerle 1983-1986 yılları arasında başlayıp, 1991-1994 yıllarında tekrarlanan görüşmelere dayanmaktadır. 19 yıl sonra yapılan takip araştırması, bu gençlerin psikolojik rahatsızlık tanısı alma riskinin, işsiz kalmaları nedeniyle arttığını belgelemiştir. Araştırmanın bulguları, genç işsizliğinin sadece kısa vadeli ekonomik ve sosyal sonuçlarla sınırlı kalmadığını, aynı zamanda bireylerin uzun vadeli psikolojik sağlığı üzerinde de önemli etkilere sahip olduğunu göstermektedir.

Genç işsizliği, özellikle genç nüfusu yoğun olan ülkelerde ciddi bir toplumsal ve ekonomik sorun olarak öne çıkar. Genç işgücü, iş piyasasına yeni giren ve genellikle az veya hiç iş deneyimi olmayan bireylerden oluşur. Bu, onları ekonomik dalgalanmalar karşısında kırılgan kılar. Kriz dönemlerinde, işverenler daha az risk almayı tercih eder ve daha deneyimli iş gücünü işe alırken, genç iş arayanlar sıklıkla göz ardı edilir. Genç işgücü tanımını 15-24 yaş grubunun ötesine genişletmek, yükseköğrenim sonrası gençleri de kapsayacak şekilde ayarlamak, politikaların daha geniş bir kitleye hitap etmesini ve daha etkili olmasını sağlar. Günümüzde, birçok genç üniversite eğitimi almakta ve bu nedenle iş piyasasına giriş yaşları gittikçe yükselmektedir. İşsizliğin artmasına yol açan faktörler arasında ekonomik krizler, nüfus artışı, göçmen akınları ve istihdam alanlarının yetersizliği gibi makroekonomik sebeplerin yanı sıra, işyerlerindeki kalitesiz çalışma koşulları da önemli bir yer tutmaktadır. İşverenlerin birden fazla kişinin yapabileceği işi tek bir kişiye yüklemesi, aşırı uzun çalışma saatleri, insani olmayan çalışma ortamları ve işyerlerinde uygulanan mobbing gibi faktörler, çalışanların iş hayatından uzaklaşmasına neden olmaktadır.

¹¹⁶ THERN, E. , Munter, J. , Hemmingsson, T. ve Rasmussen, F. “Long-Term Effects of Youth Unemployment on Mental Health: 71, 344-349, 2017.

Özellikle kadınlar ve ilk iş deneyimini yaşayan gençler için daha da zorlayıcı olabilmektedir. Kadınlar, cinsiyet temelli ayrımcılık, iş ve aile hayatını dengeleme zorlukları ve bazı durumlarda güvensiz çalışma koşulları gibi sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. İlk iş deneyimini yaşayan gençler ise, yetersiz çalışma deneyimi, beceri uyumsuzlukları ve işverenlerin deneyimli çalışanları tercih etme eğilimleri nedeniyle benzer zorluklarla mücadele ederler. Gençler için ilk iş deneyimlerini olumlu hale getirmek ve teknolojinin işgücü üzerindeki etkisini dengeli bir şekilde yönetmek, günümüz iş dünyasının önemli konularından biridir. Teknolojik ilerleme, bir yandan üretimde ve hizmetlerde verimliliği artırırken, diğer yandan bazı işlerin otomatikleşmesine ve insan gücüne olan ihtiyacın azalmasına neden olmaktadır. Bu durum, özellikle rutin ve düşük beceri gerektiren işlerde daha belirgindir. Ancak, teknolojik ilerlemenin getirdiği değişimlere uyum sağlayarak ve yeni istihdam alanları yaratılarak bu sorunların üstesinden gelmek mümkündür.

Daha bütünlükçü ve kurumlar arası eşgüdüm odaklı politikaların planlanması ve uygulanması, gençlik sosyal politikalarının etkinliğini artırmak açısından büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda, Türkiye'nin mevcut gençlik sosyal politikalarının daha güçlü bir yapıya kavuşturulması ve ilgili resmi kurumlar, sivil toplum kuruluşları (STK'lar) ve diğer paydaşlar arasında güçlü bir koordinasyon sağlanarak yenilenmesi gerekmektedir. Ayrıca, dünya genelinde gençlere yönelik olarak farklı ülkelerde başarıyla uygulanmış sosyal politika örneklerinin ülkemiz koşullarına uyarlanması büyük bir gereklilik arz etmektedir.

Çin'de gençlerin işgücü piyasasında daha kolay istihdam edilebilmelerini sağlamak amacıyla uygulanan sistematik işgücü eğitimi programları, çeşitli projeler aracılığıyla yürütülmektedir. Bu programlar kapsamında, "vasıflı işçi okulları" sayesinde gençlere iş fırsatları daha erişilebilir hale getirilirken, kırsal bölgelerdeki gençlerin eğitim seviyesini artırmayı hedefleyen "bin okulda bir milyon genç projesi" ile bu gençlerin şehirlerde iş bulmaları kolaylaştırılmaktadır. Bu projelerin birleşimi,

gençlerin istihdam edilebilirliklerini artırarak, işgücü piyasasında daha güçlü ve donanımlı bireyler olarak yer almalarını sağlamaktadır.¹¹⁷

Lise öğrencilerinin ve lise mezunlarının işgücü piyasasını tanıyarak bu piyasaya daha kolay giriş yapmalarını sağlamak amacıyla uygulanan çeşitli programlar ve tedbirler bulunmaktadır. Japonya’da uygulanan İstihdam Destek Tedbirleri, Güney Kore’deki Deneme İstihdam Programı ile kamu tarafından öncülüğü yapılan ve finansmanı "istihdam sigorta fonu" ile "ulusal sandık" tarafından sağlanan işgücü piyasası programları bu bağlamda önemli rol oynamaktadır. Bu programlar arasında, devletin gençlerin istihdamını desteklemek için sunduğu mesleki eğitim programları, kısa süreli istihdam kapsamında devlet destekli stajyerlik programları ve dezavantajlı, düşük eğitilmiş, düşük gelirli ve uzun süredir iş bekleyen gençlere odaklanan geniş kapsamlı istihdam hizmet programları ülkemizde değerlendirilebilir.

3.4. Gençler İçin İstihdam Teşvikleri

- **Staj ve Eğitim Programları:** Staj programlarının, Avrupa Birliği'nin Avrupa Staj Konsorsiyumu (European Internship Consortium) gibi uluslararası kuruluşların belirlediği standartlara uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir.¹¹⁸
- **Girişimcilik Destekleri:** Genç girişimciliği teşvik etmek amacıyla, kapsamlı danışmanlık hizmetlerinin sunulması, uzun vadeli ve düşük faizli kredi paketlerinin sağlanması ile KOBİ'ler için finansman kolaylıklarının tanınması büyük fayda sağlayacaktır. Bu tür çok yönlü destek mekanizmaları, genç girişimcilerin iş planlarını geliştirmelerine, sermaye ihtiyaçlarını karşılamalarına ve sürdürülebilir işletmeler kurmalarına olanak tanıyarak, ekonomik büyümeye ve istihdam artışına önemli katkılarda bulunacaktır.

¹¹⁷ Sevgi Işık Erol, “Gençlere Yönelik Aktif İstihdam Politikaları: Japonya, Kore, Çin ve Türkiye Örnekleri” **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi** Cilt: 24 Sayı: 6 / Cilt: 25 Sayı: 1-2, 2013.

¹¹⁸ <https://uib.iku.edu.tr/tr/degisim-programlari/avrupa-staj-konsorsiyumu> , 26.06.2024

- **Sosyal Güvenlik Yükleri:** İşletmeler üzerindeki sosyal yüklerin hafifletilmesi, işverenlerin daha fazla çalışanı işe alma kapasitesini artırır. İşsizlik Sigortası Fonu'nun, işsizlere yönelik mesleki eğitim programlarına finansman sağlaması, işgücü piyasasında daha uygun becerilere sahip bireylerin sayısını artıracaktır.

3.5. Teknoloji ve İstihdam

- **Teknolojiyi İstihdamı Artırıcı Yönde Kullanmak:** Teknolojik gelişmeler, sadece mevcut işleri otomatikleştirmek için değil, aynı zamanda yeni iş alanları yaratmak için de kullanılabilir. Örneğin, yeşil teknoloji, sürdürülebilir enerji ve dijital sağlık hizmetleri gibi alanlarda yeni iş fırsatları ortaya çıkmaktadır.
- **Sanayi Sektörünün Geliştirilmesi ve Tarımdan Sanayiye İşgücü Kaydırılması:**

Türkiye'nin ekonomik yapısını çeşitlendirmek ve sanayi üretimini artırmak için yatırımlar yapılmalıdır. Bu, hem yerli hem de yabancı yatırımcıları çekmek için teşvikler sağlayarak gerçekleştirecektir.

Tarımda fazla olan işgücünün sanayi ve hizmet sektörlerine kaydırılması, tarım sektörünün mekanizasyonu ve modernizasyonu ile sağlanabilir. Bu süreçte, geçiş yapan işçilere gerekli eğitim ve yeniden yerleştirme desteği sunulmalıdır.

- **İşçi, İşveren ve Hükümet Arasındaki Diyalogun Güçlendirilmesi:**

İstihdamın artırılması ve işsizliğin önlenmesi konusunda üçlü diyalog mekanizmaları etkinleştirilmelidir. Bu, politika yapım sürecinde tüm paydaşların görüşlerinin dikkate alınmasını sağlar ve daha sürdürülebilir çözümlerin üretilmesine yardımcı olur. Gençlerin kayıt dışı istihdamdan kurtarılması için, iş piyasasının tüm aktörlerini kapsayan sistemli politikalar oluşturulmalıdır. Bu çerçevede, sübvansiyonlar ve sosyal projeler etkin bir şekilde kullanılabilir. Günümüz sendikacılığının kriz durumuyla karşı karşıya olduğu bu dönemde, gençlere yönelik

stratejiler geliştirilmesi tüm taraflar için yeni çıkış yolları sağlayabilir. Gençleri odağına alan bir sendikal perspektif, hem genç nüfusa çeşitli seçenekler sunarak ve güçlü destek sağlayarak hem de sendikaların yeni ve dinamik bir kitleye ulaşmasını mümkün kılarak olumlu sonuçlar doğuracaktır.

- **Hedef Gruplara Yönelik İstihdam Programlarının Geliştirilmesi:**

Kadınlar, gençler ve uzun süredir işsiz olan kişiler için özel istihdam programları geliştirilmelidir. Bu programlar, bu grupların işgücü piyasasına entegrasyonunu kolaylaştıracak şekilde tasarlanmalıdır. Örneğin; Kadın İstihdamı İçin Pozitif Ayrımcılık Projesi (KİPAP) işverenlere, işe alacakları işsizlerin mesleki bilgi ve becerisini iş yerinde gözlemleyebilme, eğitim verme ve işe alma konusunda isabetli karar verme imkânı sunmaktadır. Bu şekilde, işverenler ihtiyaç duydukları iş gücünü herhangi bir maliyete katlanma zorunluluğu olmadan yetiştirme imkânına kavuşmakta ve doğru işçi bulma olanağı elde etmektedir. Bu tarz projelerin belirli bir takvime yayılarak devamlı hale getirilmesi ve özel şirketlerin de devreye girmesi gerekmektedir. *Proje süresi en fazla 3 ay olup, işverenlere; proje kapsamında çalıştırdıkları her kadın işçi için aylık 25.000 TL'ye kadar prim, vergi ve ücret desteği sağlanmaktadır. Proje kapsamında çalışan kadın işçiye 0-66 ay aralığında çocuk sahibi olması halinde aylık 3.000 TL çocuk bakım desteği verilecektir.*¹¹⁹

- **Türkiye İş Kurumu'nun Rolü:**

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), işgücü piyasasında etkin bir rol oynamalı, iş arayanlar ile işverenleri etkili bir şekilde bir araya getirmeli ve mesleki eğitim programları aracılığıyla işgücünün becerilerini geliştirmelidir. İŞKUR'un fonksiyonlarının ve kaynaklarının güçlendirilmesi, istihdam politikalarının etkinliğini artıracaktır. Çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik politikalar, çalışanların refahını artırırken işgücü piyasasının daha çekici hale gelmesine de yardımcı olacaktır.

Türkiye işgücü piyasasında işsizliğin en yoğun olduğu kesim olan eğitimli genç işsizlerin işgücü piyasasına girişini kolaylaştırmak amacıyla, İŞKUR tarafından

¹¹⁹ <https://www.iskur.gov.tr/isveren/kadin-istihdami-icin-pozitif-ayrimcilik-projesi/> , 25.06.2024

kapsamlı bir dizi müdahale aracı kullanılmaktadır. Bu kapsamda istihdam fuarları, iş arama desteği, motivasyon kursları ve sosyal destek programları gibi çeşitli hizmetler entegre edilerek, iş arama ve eşleştirme süreçleri etkin bir şekilde yönetilmektedir. İŞKUR'un eşleştirme hizmetlerinin, özellikle yükseköğretim mezunu ve 25 yaş altı genç işsizler üzerindeki iş bulma oranlarını diğer demografik gruplara göre daha az artırdığı gözlemlenmiştir. Bu tespit, aktif işgücü piyasası politikalarının, Türkiye'nin eğitilmiş genç nüfus yapısını dikkate alarak yeniden yapılandırılması gerektiğini göstermektedir. Dolayısıyla, gençlerin işgücü piyasasına katılımını kolaylaştıracak önlemlerin etkinliğinin artırılması, bu politikaların başarısında büyük bir öneme sahiptir ve gençlerin istihdam edilebilirliğini artırmak için daha hedefe yönelik ve kapsamlı stratejilerin geliştirilmesi gerekmektedir.¹²⁰

Bu veriler ışığında genç girişimciler ve genç işgücünü istihdam eden şirketler için vergi indirimleri uygulanmalı, teşvik primleri sağlanmalı ve sübvansiyonlar verilmelidir. Esnek çalışma saatleri ve staj programları ile gençlerin iş deneyimi kazanmaları teşvik edilmelidir. Tarımda genç girişimciler için kırsal kalkınma programları artırılmalı, modern tarım teknikleri ve teknolojileri kullanarak verimlilik sağlanmalıdır. Gençlerin dijital beceriler kazanması için teknoloji eğitim programları ve mesleki kurslar düzenlenmeli, yenilikçi projeler için Ar-Ge destekleri artırılmalıdır.

¹²⁰ Şahin, M., Nal, M., & Kaya, F. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları İşsizliği Nasıl Etkiliyor? İŞKUR Eşleştirme Hizmeti Etki Analizi. **Sosyal Güvenlik Dergisi**, 9(1), 2019, s.161-176.

KAYNAKÇA

- ABAK, H. “Gençlerin İşsizlik Sorunu ve Mesleki Eğitimin Önemi” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara, 2009.
- ABDİOĞLU, Z, Albayrak, N. “Genç İşsizlik, Eğitim ve Ekonomik Büyüme: Türkiye Örneği”, Global Journal of Economics and Business Studies, 7(13), s.8–20, 2018.
- ACEMOĞLU, Daron, David Laibson, John A. List. “Makroekonomi”, Beta Basım Yayım İstanbul, 2020.
- AÇIKGÖZ, F. “Seçilmiş Ülke Uygulamalarında Genç İstihdamına Yönelik Aktif İşgücü Politikaları ve İŞKUR İçin Öneriler”, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2017.
- ADIGÜZEL, Mustafa. “Türkiye’de Genç İşsizliği Etkileyen Faktörler”, Econharran Harran Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 8, 2021.
- AKCAN, Ahmet Tayfur. “Türkiye’de Genç İşsizlik Sorunu ve Çözüm Önerileri”, Gençlik Araştırmaları Dergisi Cilt: 6, Sayı: 14, s.35-46, 2018.
- AKYILDIZ, Y. “İşsizlik ve İŞKUR’un Aktif İstihdam Politikaları”, Akademik Bakış Dergisi(71), 99-100, 2019.
- ALTINSOY, Hülya. “Türkiye’de Genç İşsizliğinin Boyutları ve Çözümüne İlişkin Öneriler”, Çalışma İlişkileri Dergisi, Cilt: 11, Sayı: 1, s.69-89, 2020.
- ARABACI, Rabihan Yüksel. “Türkiye’de Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençlerin Sosyo-Demografik Yapısı ve İşgücü Piyasası ile Bağlantısı” Amme İdaresi Dergisi, Cilt: 53, Sayı: 3, s.103-130, 2020.
- AREN, S. İstihdam, Para ve İktisadi Politika, Savaş Yayınevi, Ankara, 1987.
- ASLAN, Harun, Melda Aslan. “Uzun Süreli İşsizlik ve Etkileri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz”. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 15(4), 103–132, 2017.

- ATA, N. “Türkiye’de İşgücü Piyasasının Yapısı ve Genç İşsizlik”, TİSK Akademi, 2(1), 109-118, 2007.
- ATAY, S, Erdoğan N. “İş ve Meslek Danışmanlığının Çerçevesi”. Türkiye İş Kurumu İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri El Kitabı, 1. Baskı, İş ve Meslek Danışmanları Derneği Yayınları, s.7-22, Ankara, 2011.
- AVAŞ, H.K. “Türkiye’de Genç İşsizliği ve İstihdam Politikalarının Genç İşsizliğine Etkileri”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, s.26-33 İstanbul, 2010.
- AYTAÇ, S. Keser, A. “İşsizliğin Çalışan Birey Üzerindeki Etkisi: İşsizlik Kaygısı”, 2002.
- BAŞTAYMAZ, T. İşsizlik Kavramı ve Gelişen Ülkeler. Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4(2), 245-258, 1983.
- BAŞTERZİ, Süleyman. “İşsizlik Sigortası”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1996.
- BAYRAKTAR, S, İncekara, A. (2013). Türkiye'nin Genç İşsizlik Profili. Çalışma İlişkileri Dergisi, 4(1), s.15-38, 2013.
- BEKİROĞLU, C. “Türkiye’de İşsizlik Sorununun Çözümlemesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi”, Yüksek Lisans Tezi. Kadir Has Üniversitesi Bankacılık Finans, İstanbul 2010.
- BERBER, Metin. “Makro İktisat” Celepler Basım Yayın Dağıtım, 3. Baskı, Trabzon, 2019.
- BİÇERLİ, Mustafa Kemal. İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2004.
- BİLEN, A. “Kayıt Dışı Ekonomi ve Kayıt Dışı Ekonomiyi Önlemeye Yönelik Çabalar”, Muhasebe ve Finansman Dergisi, Sayı: 36, 2007.

- BİLGİN M.H. “Türkiye’de İşsizliğin Yapısal Analizi”, Öneri Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 19, s. 137-143, 2003.
- BOCUTOĞLU, Ersan. “Karşılaştırmalı Makro İktisat Teoriler ve Politikalar”, Ekin Basım Yayın Dağıtım, 7. Baskı, Ankara, 2021.
- BOZDAĞLIOĞLU, E. Yasemin Uyar. “1990’dan Günümüze Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İstihdamın Yapısının Analizi”, Akademik Bakış, Sayı: 11, s. 1-21, 2007.
- BOZDAĞLIOĞLU, E. Yasemin Uyar. “Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları” **Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 10 Sayı:20, s.45-65, 2008.
- BÜLBÜL, O.G, Kılıç, C. “Genç İşsizliğine İlişkin Teorik Çerçeve ve Dünyada Genç İstihdamının Durumu”. **İŞKUR İstihdamda 3i Dergisi**, Sayı: 7, 1. Baskı, s.40-63 Ankara, 2012.
- CAN, İ. “Küresel Krizin Genç İşsizliğe Etkisi” Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler İktisat Yüksek Lisans Tezi, Aydın, 2014.
- CARIK, T. “Türkiye’de İşsizlik ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki” (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2021.
- ÇAFOĞLU, E. “Genç İşsizliğini Önlemede Bir Araç Olarak İŞKUR Tarafından Yürütülen Aktif İstihdam Programları” (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, 2021.
- ÇAKMAK, A. Makro İktisat Economics, John Sloman, Bilim Teknik Yayınevi, İstanbul, 2004.
- ÇELİK, K. Makro İktisada Giriş. Trabzon: Murathan Yayınevi, 2011.
- ÇETİNKAYA, Emel. “Türkiye’de Genç İşsizliği ile Mücadelede Aktif İşgücü Piyasası Politikaları” (Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi S.B.E) Sakarya, 2008.

- ÇOBAN, Orhan. **“Makro İktisat”**, Gazi Kitapevi, Ankara, 2009.
- ÇONDUR, F. ve Bölükbaş, M. "Türkiye’de İşgücü Piyasası ve Genç İşsizlik-Büyüme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 47, Sayı 2, s.77-93, 2014.
- DEMİR, Osman. “Türkiye’de Kamu Açıkları ve Artış Sebepleri”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 16 Sayı: 2, 2016.
- DEMİRGİL, Hakan, Sinan Yıldırım. “Avrupa’da Kamu Harcamaları ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin Mekânsal Panel Veri Analizi ile İncelenmesi”, **Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi**, Cilt: 7 Sayı: 18, s.214-241, 2019.
- DİNLER, Zeynel. **“İktisada Giriş”**, Ekin Kitabevi, 26. Baskı, Bursa, 2020.
- DURAK, Şuayip, Vedat Kaya. **“Türkiye’de İşsizlik ve İşsizliği Azaltmaya Yönelik Politikalar: Tarihsel Bir Bakış”**, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 28, Sayı: 2, 2014.
- DURSUN, S, Aytaç, S. “Üniversite Öğrencileri Arasında İşsizlik Kaygısı” *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 38, Sayı: 1, s. 71-84, 2009.
- EĞİLMEZ, Mahfi. “Makro Ekonomi Türkiye’den Örneklerle”, Remzi Kitabevi, 14. Basım, İstanbul 2020.
- ESEN, E. & Yıldırım. “Post Keynesyen Ekonominin Metodolojik Temelleri. Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi”, 7(1), 147-160, 2020.
- ERDAYI, Ahmet Utku. “Dünyada Genç İşsizliği Sorununun Çözümüne Yönelik Ulusal Politikalar ve Türkiye”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3(22), 133–162, 2009.
- ERDOĞAN, E. “İktisada Giriş: Mikro ve Makro İktisat” , Pozitif Matbaa, Ankara 2009.
- EROL, İbrahim, Ece Demiray Erol. **“Makro Ekonomi”**, Emek Matbaacılık, Manisa, 2011.

- EROL, Sevgi Işık. “Gençlere Yönelik Aktif İstihdam Politikaları: Japonya, Kore, Çin ve Türkiye Örnekler”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 24, Sayı:6, 2013.
- FREEMAN Richard B., “Why Is There A Youth Labor Market Problem ?”, NBER Working Paper No:365, June 1979, pp.1-32.
- GERMİR, H.N. Türkiye’de İstihdam Politikalarının Etkinliği. Ankara: Adalet Yayınları, Birinci Baskı, s.53, 2012.
- GÖKALP, Gökhan. “1990’lı Yıllardan Günümüze Türkiye’de Büyüme, İstihdam ve İşsizlik Arasındaki İlişkilerin Analizi”, (Y.L. Tezi, Marmara Üniversitesi S.B.E) İstanbul, 2009.
- GÜNEY, A. “İşsizlik, Nedenleri, Sonuçları ve Mücadele Yöntemleri”, Kamu-İş Dergisi, 10(4): s.135-159, 2009.
- GÜRSEL, S. ve Ulusoy, V. “Türkiye’de İşsizlik ve İstihdam”, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul 1999.
- HUNT, E.K, Mark Lautzengeiser. “İktisadi Düşünce Tarihi Eleştirel Bir Perspektif”, Siyasal Kitapevi, 3. Baskı, Ankara, 2022.
- İŞİK, Sayım. “Tam İstihdam ve Fiyat İstikrarı Kapsamında Neo-Liberal Yaklaşımlara Post-Keynesyen Karşı Duruşlar: Devletin Nihai İşveren Olma Rolü”, **“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:11 Sayı: 2, s.61-88, 2009.
- İNCEKARA, Beyhan. “**Gelişmekte Olan Ülkeler ve Türkiye’de İşsizlik**”, (Y.L. Tezi, Marmara Üniversitesi S.B.E) İstanbul, 2010.
- İSLAMOĞLU, Emel, Elif Alp. “**Türkiye’de Okuldan İşe Geçiş: TÜİK’in Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçiş Araştırma Sonuçları Üzerine Bir Değerlendirme**”, Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt: 9 Sayı: 1, s.103-121, 2019.
- İZGİ, Berna Balcı: “Genç İşsizliği ve Eğitim ile Olan İlişkisi”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 11, Sayı 41, s. 295-310.

- KAPAR, R. “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt: 55, Sayı: 1, s.341-371, İstanbul, 2005.
- KARABIYIK, İ. “Avantaj ve Dezavantajları ile Genç İşsizliğin Değerlendirilmesi”, Erzincan Üniversitesi, Hukuk Fakültesi Dergisi, Hakemli Dergi, c. XIII, s. 3-4, s. 293-320, 2009.
- KICIR, Başak. “**Eğitimli Genç İşsizliği Üzerinden İşsizlik Kaygısına Bir Bakış**”. Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt: 54, Sayı:3, 2017.
- KIZIROĞLU, Ahmet Mithat. “1980’den Günümüze Türkiye ve İstanbul’da İstihdam”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 3 Sayı: 42, s.61-110, 2014.
- KORKMAZ, Adem, Mahiroğulları Adnan. “İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları”, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa 2007.
- KORKMAZ, A, Güner, H. “İstihdamın Arttırılmasında Girişimciliğin Önemi” Cilt: 2 Sayı: 1, s.42-65, 2011.
- KÖKLÜ, Aziz. “**Makro İktisat**”, 2. Baskı, Say Yayınları, Ankara, 1973.
- KURNAZ, Işıl. “İşgücü Piyasasında Nitelik Uyumsuzluğu: Düşük Nitelikli İşlerde Yüksek Nitelikli İşgücü”. Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, Cilt: 3(0), s. 83-121, 2015.
- KURŞUN, A, Rakıcı, C. “Sosyal Refah Devletinin Tarihi Süreci ve Günümüz Bazı Refah Devletlerinin Değerlendirilmesi”, Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 2, 135- 156, 2016.
- KÜÇÜKKALAY, Abdullah Mesut. “**İktisadi Düşünce Tarihi**”, 3. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2011.
- KÜÇÜKLÜ H. “Türkiye’de Aktif İstihdam Politikalarının Analizi” (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.

- KÜPELİ Ö. “Pasif İşgücü Politikaları Uygulanan Kişilerin Aktif İşgücü Politikaları Yolu ile İstihdama Yönlendirilmesi” Seçilmiş Ülke Örnekleri. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 2014.
- METİN, Banu. “Genç İşsizlikle Mücadelede Aktifleştirme Stratejileri: İstihdama Geçişte Güçlü bir Politika Aracı mı?” HAK-İş Emek ve Toplum Dergisi , Cilt: 5 Sayı: 11, 2016.
- MURAT, Sedat, Levent Şahin. “Nedenleri ve Sonuçları Bakımından Gençler Arasında Yaygınlaşan İşsizlik”, Sayı: 44, 1-48, 2011.
- NAR, M. “Türkiye’de İşsizlik ve İstihdam Görünümü: İşsizlik Sadece İşsizlik midir?”, 2017.
- O’Higgins, N. “The Chalange of Youth Unemployment”, Employment and Training. Geneva: International Labour Office Pub, 1997.
- O’Higgins, N. “Youth Unemployment and Employment Policy: A Global Perspective”. Geneva: International Labour Office Pub”, 2001.
- OKUR A. “Türkiye’ de Genç İşsizliği ve Nedenleri”, Gazi Kitabevi, Sonçağ Yayınları, Matbaa, Ankara 2014.
- ÖNDER, H, Özçelik, Ö. “Türkiye’ de İstihdam Politikalarının Etkinliği: Türkiye’ de Aktif İstihdam Politikalarının Etkinliği Ampirik Bir Uygulama”, İktisadi Araştırmalar Vakfı Yayını, Prof. Dr. M. Orhan Dikmen Araştırma Ödülü 2011/1, İAV, İstanbul 2011.
- ÖREN, Kenan, Hilal Şahverdioğlu. “Türkiye’de Genç İşsizliği ve Genç İşsizliğin Giderilmesinde Aktif İstihdam Politikaları”, Gençlik Araştırmaları Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 1, s.5-37, 2016.
- ÖZAYDIN, M.M. “Genç İşsizlikle Mücadelede Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Rolü ve Önemi”, Gençlik ve Spor Bakanlığı Gençlik Araştırmaları Dergisi, Gençlik ve Spor Bakanlığı Ulusal Süreli Yayın, Hakemli Dergi, Hazırlık ve İçerik: Adamor Toplum Araş. Merkezi, c. 1, s. 2, s. 120-145, 2013.

- ÖZSAĞIR, Arif. “Küresel İşsizlik Krizi ve İşsizlikle Mücadele Politikaları”, 2000.
- ÖZTÜRK, Ahmet Turan, Tuncay ALP. “Özel Sektörde İstihdamın Artırılmasında Etkili Olan Faktörlerin Analizi”, **International Journal of Management and Administration**, Cilt: 4 Sayı: 7, s.136-177, 2020.
- PARASIZ, İlker. Keynesyen ve Keynes Sonrası Makro Ekonomi, 1. Baskı, Bursa, Ezgi Kitabevi, s. 177, 2011.
- PARASIZ, İlker. “Makro Ekonomi, Teori ve Politika”, 4. Baskı, Bursa, Ezgi Kitabevi, 1993.
- PAYA, M. Merih. “Makro İktisat”, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2007.
- PEHLİVAN, Emir. “Ne Eğitimde Ne de İstihdamda Olan Gençlerin Zaman Yoksulluğu Bağlamında Ev İşi ve Boş Zamanların Değerlendirilmesi”, (Y.L.Tezi, Marmara Üniversitesi S.B.E) İstanbul, 2022.
- PEKİN, Tevfik. “**Makro Ekonomi**”, Zeus Kitabevi, Yayın No: 2, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş Yeni Basım, 2. Basım, İzmir, 2007.
- SEVİMLİ, Ş. “Aktif İstihdam Politikaları Kapsamında Uygulanan İşgücü Yetiştirme Kursları ve İŞKUR’un önemi”, Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi. Cilt 5 No.1, 2013.
- SOYLU, Özgür Bayram, Beyza Nur Aydın. “Genç İşsizliğin Gelişimi, Belirleyicileri ve İktisadi Politikalar: Avrupa Birliği – Türkiye Karşılaştırması”, EKEV Akademi Dergisi, Cilt: 24, Sayı: 82, 2020.
- SÖNMEZ, F. D, Özerkek, Y. Türkiye’de bölgesel genç işsizliğin belirleyicileri. Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 40(2), s.297- 318, 2018.
- ŞAHİN, M., Nal, M., & Kaya, F. “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları İşsizliği Nasıl Etkiliyor?” İŞKUR Eşleştirme Hizmeti Etki Analizi. Sosyal Güvenlik Dergisi, 9(1), 161-176, 2019.

TAŞ, Yunus H, Mahmut Küçükoglu, Mehmet Demirdöğmez. **“Türkiye’de Genç İşsizliği Sorunu ve Alternatif Çözüm Önerileri”**, Emek ve Toplum Dergisi, Cilt:7, Sayı:18, 2018.

TEKİN, Ayşe. **“2000’li yıllardan Günümüze Türkiye Ekonomisinde Genç İşsizlik Sorunu ve Çözüm Önerileri”**, Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt: 28, Sayı: 3, 2021.

THERN, E. , Munter, J. , Hemmingsson, T. ve Rasmussen, F. “Long-Term Effects of Youth Unemployment on Mental Health: Does an Economic Crisis Make A Difference?”, Journal of Epidemiol Community Health, 71, 344-349, 2017.

TOPRAK, Metin, Osman Demir. “Türk Bankacılık Sektörü Sorunlar, Krizler ve Arayışlar”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 2 Sayı: 2, s.1-26, 2001.

TÜİK, 2022 İstatistiklerle Gençlik Raporu.

TÜRKAY, Orhan, Erdoğan Alkin. **“İktisada Giriş”**, Anadolu Üniversitesi Yayınları Eskişehir, 2001.

“Türkiye Ekonomisinde Ekonomik Büyüme ve İşsizlik”, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, Cilt:14 Sayı:1, 2016.

KARAGÖL Veysel, Hilmi Etc. “Türkiye’de İstihdam ve İşsizlik: 2000-2018” Cilt: 7 Sayı: 14, 2019.

Türkiye’de İşsiz Nüfus, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Fırat University Journal of Social Science Cilt: 15, Sayı: 1, Sayfa: 43-56, Elazığ 2005.

YANICI Erdal, İrem Özlem. “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam ve Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Politikaları” Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Yıl:8 Sayı:16, 2019.

ULUATAM, Özhan. **“Makro İktisat”**, Savaş Yayınları, Ankara, 1998.

UNAY, Cafer. **“Makro Ekonomi”**, VİPAŞ Yayınevi, Bursa, 2001.

- UNDP. “Turkey Human Development Report Youth in Turkey”, s. 2-87, 2008.
- UŞEN, Şelale: “Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları”, Çalışma ve Toplum, Sayı 2, s. 65-94, 2007.
- UŞUN, Ercan: “Avrupa Birliği’nde İşsizlikle Mücadele”, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt 11, Sayı 1, s.69-82, 2004.
- UYŞAL, G. ve Acar, U. “15-19 Yaş Aralığındaki 1,3 Milyon Genç Ne Eğitimde Ne İstihdamda”, Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi, 2019.
- ÜNSAL, E. **“Makro İktisat”**, İmaj Yayıncılık Ankara, 1997.
- YALTA, A. Talha, A. Yasemin Yalta. **“Modern Makroekonomiye Giriş”**, Adres Yayınları, Ankara, 2022.
- YAPRAK, Ş. “Ekonomik Krizlerin İstihdama Yansıması”, Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt: 1 Sayı: 2, 2009.
- YAVAŞ, Elif Nur. **“Türkiye’de Eğitim İstihdam İlişkisi ve Genç İşsizliği Sorunu”** , (Y.L. Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi S.B.E) Bursa, 2022.
- YAZAR, Aslan, B. **“Türkiye’de Genç İşsizliğine Yönelik Bir Alan Araştırması: Üniversite Öğrencileri Arasında Kaygı ve Umutsuzluk Düzeylerinin Belirlenmesi”** Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Ankara, 2014.
- YENİLMEZ, F, Kılıç, E. “Türkiye’de İşgücüne Katılma-İşsizlik Oranı İlişkisi: Cinsiyet ve Eğitim Düzeyine Dayalı Bir Analiz”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt: 13 Sayı: 2, s. 55-76, 2018
- YILDIZ, Kemal. “İşsizlik Türleri, Her Bir İşsizlik Türünün Toplam İşsizlikteki Payı ve Çeşitli Demografik Parametrelerle İlişkisi”, **Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı:45, 2014.